

PLANIFIER, CONDUIRE ET ÉVALUER

UNE POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

GUIDE PRATIQUE



À l'heure où de nombreuses collectivités territoriales inscrivent l'égalité femmes-hommes à l'ordre du jour de leurs politiques publiques, le Centre Hubertine Auclert poursuit sa production de guides pratiques destinés à appuyer leur démarche.

Après un premier guide intitulé *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes qui proposait des arguments et exemples aux agent-e-s et élu-e-s des collectivités territoriales souhaitant promouvoir et diffuser une culture de l'égalité*, le Centre Hubertine Auclert publie le second opus : *Réaliser un diagnostic et élaborer un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes dans les politiques locales*.

Celui-ci propose une démarche méthodologique complète et des outils efficaces pour mettre en œuvre une politique locale d'égalité femmes-hommes : du diagnostic initial au suivi-évaluation, en passant par la définition du plan d'action.

Il s'agit d'un véritable enjeu pour les collectivités puisque la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 prévoit que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre femmes et les hommes selon une approche intégrée ». En outre, l'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception des nouveaux contrats de ville.

Nous nous tenons donc aux côtés des collectivités franciliennes pour les accompagner et les appuyer dans la mise en œuvre de leurs politiques d'égalité femmes-hommes. Le réseau Territoires franciliens pour l'égalité ! lancé et animé par le Centre Hubertine Auclert, est également un précieux cadre d'échange pour rencontrer ses homologues, mutualiser les expériences et les bonnes pratiques.

Plus que jamais, l'égalité femmes-hommes doit être au cœur de politiques publiques volontaristes : il en va de l'harmonie et de la justice sociale.

Plus que jamais, le Centre Hubertine Auclert mérite son nom de centre de ressources, au service des franciliens et des franciliennes !



Djénéba Keita

Présidente du Centre Hubertine Auclert

SOMMAIRE

EDITO 1

POURQUOI CE GUIDE ? 4

PARTIE 1 RÉALISER UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 6

Quelques préalables méthodologiques 7

Les données et informations utiles 9

Mettre en œuvre un diagnostic participatif 12

Quelques exemples de pratiques pour organiser la concertation dans les politiques publiques

Quelques exemples de concertation sur l'égalité professionnelle

L'analyse des données 17

La restitution du diagnostic 21

PARTIE 2 ELABORER UN PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 22

Définir le cadre du plan d'action 23

Des domaines d'actions prioritaires ?

Quelle durée pour le plan d'action

Des actions intégrées et spécifiques

Définir les actions à mettre en place 27

Pour l'élaboration partagée du plan d'action 30

PARTIE 3
SUIVI-ÉVALUATION ET VALORISATION DU
PROJET 34

Préciser les objectifs quantitatifs
et qualitatifs attendus **35**

Définir des indicateurs pour le suivi et l'évaluation
du plan d'action **37**

Communiquer sur le plan d'action **39**

Les freins et conditions de réussite **40**

CONCLUSION 48

ANNEXES 50

Liste indicative des sources de données sur les
inégalités femmes-hommes **51**

Grille d'auto-diagnostic **54**

Quelques exemples d'actions spécifiques ou
intégrées sur l'égalité femmes-hommes
par champ de compétences **64**

POURQUOI CE GUIDE ?

Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans tous les domaines de la société : en 2011, seuls 16 % des enfants de moins de 4 ans sont accueillis dans une crèche, selon

une étude publiée par l'Institut national d'études démographiques (Ined). Or, c'est le mode d'accueil de la petite enfance plébiscité par les parents. Dans la pratique sportive, les femmes sont encore minoritaires. On ne compte que 37 % de licenciées dans les fédérations sportives. Pour des familles dont les revenus sont inférieurs à 1830 euros par mois, 45 % des filles pratiquent régulièrement des activités physiques et sportives contre 75 % des garçons. Le domaine de la création artistique est lui aussi marqué par de fortes inégalités : par exemple, pour la saison 2013-2014, seulement un quart des spectacles est mis en scène par une femme, et elles ne dirigent que 3 % des concerts. On dénombre par ailleurs 200 000 femmes touchées par les violences en France, dont 16 % portent plainte. Ces violences peuvent aller jusqu'au décès ; en 2013, 121 femmes sont décédées à la suite de violences conjugales.

L'égalité femmes-hommes se joue aussi au niveau local. Et les politiques publiques ne sont pas neutres du point de vue du genre. **Les collectivités peuvent agir quant à l'accès au sport, à la culture et aux loisirs, les modes d'accueil de la petite enfance, les transports publics, les activités périscolaires, les dispositifs d'accompagnement des femmes victimes de violences.**

Élaborer un diagnostic permet de poser un certain nombre de questions et d'aborder l'impact des politiques publiques à l'aune du genre : qui bénéficie des équipements sportifs ? Comment les femmes qui accompagnent plus souvent les enfants en bas âge vivent-elles l'aménagement de la ville ? Y-a-t-il des dispositifs d'accompagnement de femmes victimes de violences sur les territoires ? Y-a-t-il un-e élu-e ou un-e agent-e identifié-e en charge de ces questions ? Quelle mixité professionnelle dans les services de la collectivité ? Quelle est la répartition sexuée dans la gouvernance des associations locales ? L'attribution de subvention pour une manifestation culturelle est-elle conditionnée à la part des femmes dans la programmation ? La ville organise-t-elle des événements lors des journées internationales pour les droits des femmes le 8 mars ou contre les violences faites aux femmes le 25 novembre ? Les personnels éducatifs sont-ils formés à l'égalité femmes-hommes ?

Autant d'exemples qui permettent de mesurer l'importance de la prise en compte du genre dans les politiques publiques et de mettre à jour l'impact différencié que celles-ci peuvent avoir sur le quotidien des citoyen-n-e-s.

À partir du moment où la volonté d'élaborer un diagnostic et un plan d'action sur l'égalité est présente, beaucoup de questions auxquelles les élu-e-s et des agent-e-s des collectivités terri-

toriales sont confronté-e-s se posent : à partir de quelles données peut-on réaliser un diagnostic, interne ou externe, sur l'égalité femmes-hommes ? Comment partager avec les différentes parties prenantes le diagnostic et les associer à l'élaboration du plan d'action ? Quels sont les axes de travail à prioriser dans le plan d'actions ? Voilà assurément des questions auxquelles les élu-e-s et des agent-e-s des collectivités territoriales sont confronté-e-s. Comment y répondre ?

L'étude conduite en 2013 par le Centre Hubertine Auclert sur les politiques locales d'égalité menées dans les collectivités territoriales françaises a montré que la mise en œuvre d'une politique locale d'égalité nécessite un portage politique fort et des moyens humains et financiers dédiés. Mais elle a également mis en évidence la méthode et la concertation nécessaires pour définir un cadre d'action solide et intégré aux champs de compétences de la collectivité.

Un premier guide a été réalisé, indiquant les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues, les concepts-clés utiles à maîtriser, le cadre juridique sur lequel les élu-e-s et agent-e-s des collectivités locales peuvent s'appuyer ainsi qu'un argumentaire dont s'inspirer pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes.

Ce second guide s'adresse à celles et ceux qui souhaitent mettre en œuvre une telle politique. Le guide reprend le contenu d'une formation organisée en avril 2014 au Centre Hubertine Auclert et propose de :

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

La méthodologie proposée est applicable quelles que soient les compétences exercées par les collectivités concernées. Toutefois, pour illustrer les différentes phases méthodologiques, le guide s'appuie spécifiquement sur le champ de la politique sportive. Enfin, une liste des sources de données utiles, une grille d'auto-diagnostic ainsi que des exemples d'actions par compétence sont proposés à la fin de ce guide pour permettre aux collectivités qui le souhaitent de passer dès à présent à l'action.

PARTIE 1

RÉALISER UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La réalisation d'un diagnostic territorial sur l'égalité femmes-hommes est un objectif ambitieux mais à la portée de chaque collectivité, qu'elle souhaite le réaliser elle-même, ou avec l'appui d'une expertise extérieure. Il s'agit de partager cette connaissance avec les acteur-trice-s locaux-les et d'identifier avec eux-elles les inégalités femmes-hommes en interne et en externe. En effet, des données quantitatives et qualitatives existent, il s'agit simplement de les identifier et les compiler pour les analyser.

Le diagnostic a pour objectif de connaître la situation en matière d'égalité femmes-hommes, d'identifier les besoins et de définir des priorités d'action.

Cette démarche permet ainsi de mieux connaître son territoire et la population. Le diagnostic porte aussi sur l'impact des politiques actuellement mises en œuvre.

« A Ivry sur Seine, un diagnostic a été réalisé sur la politique de lutte contre les violences faites aux femmes. Le diagnostic est intéressant pour la collectivité; il permet d'identifier les actions déjà mises en place et les acteurs-trices mobilisé-e-s : les partenaires mais aussi les agent-e-s de la collectivité. Il permet aussi de mettre en évidence les besoins et de connaître les sensibilités des différents services. Aujourd'hui, il s'agit d'étendre cette expérience à d'autres politiques publiques ». Amandine Hancewicz, chargée de mission actions contre les discriminations.

Quelques préalables méthodologiques

Quand une collectivité décide d'engager un travail de diagnostic et d'élaboration de plan d'action sur l'égalité femmes-hommes, les acteur-trice-s se posent souvent la question de la méthode et des moyens humains.

UN COMITÉ DE PILOTAGE MIXTE

Il est important de constituer dès le début de la démarche **un comité de pilotage** composé des élu-e-s en charge des champs d'intervention retenus, des représentant-e-s des directions concernées et éventuellement de représentant-e-s de partenaires. Le comité de pilotage valide le diagnostic, comme chaque étape de la démarche.

Il est recommandé de mobiliser les hommes sur ces questions d'égalité femmes-hommes, (et pas seulement des femmes, qui vont peut-être se sentir plus facilement concernées) et de veiller à la mixité de ce comité de pilotage avec au moins 30% d'hommes, à défaut d'atteindre la parité. Une plus grande diversité de points de vue renforcera le comité de pilotage et favorisera l'adhésion du plus grand nombre.

Cette instance de décision pourra être appuyée d'une instance plus technique (comité technique).

FAIRE SOI-MÊME OU FAIRE FAIRE ?

Il est possible de réaliser le diagnostic en interne ou de faire appel à des ressources externes, en fonction des moyens financiers mais aussi des personnes-ressources mobilisables¹ formées sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

1

L'étude publiée par le Centre Hubertine Auclert en 2013 sur les expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes recense plusieurs expériences de diagnostic réalisées en interne ou en externe. *Les politiques locales d'égalité en France, Analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes*, Centre Hubertine Auclert, 2013, page 14 à 16.

Par ailleurs, la réalisation d'un diagnostic en interne nécessite qu'une ou plusieurs personnes formée-s puissent disposer de temps dédié pour s'y consacrer. En effet, ce travail demande un fort investissement pour la prise de contact, la recherche et la collecte des données, la réalisation d'entretiens, de réunions de travail, l'analyse, la concertation, la restitution. Cette ou ces personnes peuvent être secondées par un-e stagiaire formé-e sur le sujet².

La réalisation du diagnostic peut aussi se faire avec l'appui d'expert-e-s extérieur-e-s et notamment de cabinets d'étude ou d'universitaires. Il convient de s'assurer que les intervenant-e-s soient formé-e-s sur la question et connaissent aussi le champ des politiques publiques. L'intérêt de l'intervention d'expert-e-s extérieur-e-s est d'objectiver et donc de « légitimer » les enjeux d'une démarche en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Lorsque la collectivité fait appel à un cabinet d'expert-e-s, le coût de la prestation varie de 10 000 à 40 000 euros.

PRENDRE LE TEMPS

L'élu-e et/ou le-la chargé-e de mission en charge du dossier peuvent être impatient-e-s de démarrer et d'avoir des données exploitables. Mais la validation du lancement de la démarche de diagnostic puis la définition d'un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes demande du temps. Ce temps est nécessaire pour constituer et réunir le comité de pilotage et pour expliquer auprès des différentes directions et des partenaires la démarche, les étapes et les éléments dont on a besoin.

Avoir du temps est aussi nécessaire pour les agent-e-s en interne et les partenaires, afin qu'ils puissent collecter, organiser, voire produire, les données qui sont utiles pour le diagnostic. Le temps est indispensable pour mener à bien le processus de concertation. On peut prévoir trois à six mois pour la réalisation du diagnostic et une durée équivalente pour l'élaboration du plan d'action. Ces indications demeurent cependant relatives, eu égard aux particularités propres à chaque collectivité.

² Pour un tel recrutement, le Centre Hubertine Auclert peut conseiller et appuyer la collectivité, notamment en publiant une annonce sur la page de son site dédiée aux offres d'emplois et de stages - <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/emplois-stages>

Les données quantitatives et qualitatives utiles

Des données quantitatives existent dans différents champs (population, emploi, structuration familiale, sport, santé, action sociale, etc.) et sont aujourd'hui assez facilement accessibles. Elles sont notamment produites par l'INSEE. Par ailleurs, la collectivité est, elle aussi, productrice de données (nombre de bénéficiaires d'une action, nombre de personnes inscrites ou adhérentes à une structure donnée, etc.) qui peuvent être sexuées et devraient être analysées.

De nombreuses études et rapports, nationaux ou régionaux, peuvent apporter des données qualitatives et quantitatives utiles³. Mais la réalisation d'un diagnostic qualitatif s'appuie également sur des entretiens avec les acteurs locaux. Des enquêtes spécifiques peuvent par ailleurs être conduites en direction de la population, des partenaires, etc.

3
Voir liste des sources de données en annexe.

Les données quantitatives à rechercher en matière d'égalité sont notamment :

- / un nombre ou/et un pourcentage, ou/et une proportion de femmes et d'hommes (éventuellement par strate d'âge, par catégorie socio-professionnelle, par situation familiale, etc.),
- / un montant financier ou/et un pourcentage, ou une proportion d'un budget,
- / un nombre ou/et un pourcentage, ou une proportion d'heures.

Les données qualitatives vont davantage concerner :

- / les actions déjà réalisées et les structures qui les réalisent,
- / le type d'actions conduites : sont-elles spécifiques ou intégrées ?
- / les critères d'octroi ou d'attribution d'une aide, d'une subvention...

EXEMPLE SUR LE SPORT

Dans le cadre d'un diagnostic sur l'égalité femmes-hommes dans le sport, les données utiles sont les suivantes (la liste n'étant pas exhaustive) :

DONNÉES QUANTITATIVES

- / Données par sexe et strate d'âge de la population habitant le territoire.
- / Données nationales par sexe sur la pratique sportive.
- / Données sexuées (et par âge si possible) sur les adhérent-e-s des clubs sportifs qui bénéficient d'une subvention de la collectivité.
- / Données sexuées et par âge sur la fréquentation des activités sportives et sports/loisirs mises en place par la collectivité (mercredi, petites vacances...) et éventuellement par les centres sociaux, maisons de quartiers etc.
- / Données sexuées sur la participation aux événements sportifs locaux marquants.
- / Données sexuées sur les salarié-e-s dans les établissements et associations sportifs et de loisirs (et notamment dans le secteur jeunesse).
- / Planning d'utilisation des salles et des divers équipements.
- / Listes des subventions allouées aux associations et clubs sportifs.

DONNÉES QUALITATIVES

- / Le rapport d'activité du service ou de la direction des sports.
- / Le plan territorial sportif s'il existe (ou plan d'action sur le sport).
- / Les résultats des différents clubs et notamment en sport de haut niveau.
- / Les affiches, feuillets, guides papier et internet sur les activités sportives produites par la collectivité ou par les associations locales.
- / La délibération sur les critères d'octroi des subventions aux associations et clubs sportifs.
- / La liste et les bilans des actions ou manifestations marquantes dans le domaine du sport dont celles conduites autour du sport féminin.
- / Le repérage d'actions intégrées ou spécifiques intéressantes sur l'égalité femmes-hommes dans le sport conduites par des associations notamment sur le développement de la pratique féminine, de la mixité dans certains sports et/ou chez les éducateur-trice-s et les dirigeant-e-s, sur l'articulation des temps (activités en pause méridienne, sur des créneaux communs parents-enfants, etc.)

/ Les actions de la collectivité en faveur de la pratique sportive libre (par exemple le footing).

/ Des éléments sur la politique du ministère des Sports et des différentes fédérations sportives nationales sur l'égalité femmes-hommes et leurs déclinaisons au niveau local (rapports, études, campagne de communication...)

/ Des éléments sur le plan de formation en interne des agent-e-s, sur le sport notamment mais aussi sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes ou les discriminations.

/ Des éléments sur la politique de formation au niveau régional et local des éducateur-trice-s et dirigeant-e-s sportif-ve-s dont l'existence d'une offre sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes ou les discriminations.

/ Des rapports ou études sur le développement de l'égalité femmes-hommes, sur la lutte contre le sexisme et l'homophobie dans le sport.

Les collectivités signataires de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale sont encouragées à faire un diagnostic par champ ou domaine de compétence. Elles disposent d'un outil d'autodiagnostic à travers le Dovale disponible en ligne sur le site du Haut conseil à l'égalité femmes-hommes⁴. Les collectivités peuvent aussi appuyer sur la grille d'autodiagnostic en annexe, construite par le cabinet Perfégat, et qui reprend l'ensemble des champs de la charte européenne.

⁴ http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_dovale.pdf

Mettre en œuvre un diagnostic participatif

Pour favoriser l'adhésion et la mobilisation du plus grand nombre, il est important, dès la phase de diagnostic, de s'interroger sur la manière d'associer à la dynamique les élu-e-es, les personnels de la collectivité, mais aussi les partenaires extérieurs (associations, institutions, entreprises etc.) et/ou la population.

Le mode de participation est à définir au regard de différents facteurs :

/ Les objectifs : consultation, implication future recherchée dans la mise en œuvre ou le suivi...

/ Les champs concernés : une politique publique ou plusieurs politiques publiques,

/ Le public à mobiliser : l'ensemble de la population, un public plus ciblé, les autres élu-e-s, les agents en interne...

/ Les moyens mobilisables en termes :

Financiers : certaines démarches sont plus coûteuses que d'autres,

Humains : qui anime ? Est-il-elle formé-e sur l'égalité ? Est-il-elle légitime pour intervenir dans tous les services ?

De temps : certaines démarches nécessitent plus de temps que d'autres.

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES POUR ORGANISER LA CONCERTATION DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Pour favoriser la participation, une collectivité peut mettre en place **des focus groupes**. Il s'agit de réunir des acteurs pertinents au sein d'un groupe de travail autour d'une thématique spécifique (par exemple égalité filles/garçons et politique petite enfance ; égalité femmes-hommes et sport ; égalité professionnelle en interne).

L'objectif est de partager le diagnostic et d'identifier ensemble de possibles pistes d'action. Le groupe peut réunir des agent-e-s de la collectivité et des élu-e-s mais aussi associer des partenaires extérieur-e-s. La thématique de travail retenue peut être assez large et réunir des directions qui ne collaborent pas souvent ensemble.

La municipalité de Ris-Orangis en Essonne est engagée depuis de nombreuses années dans des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. La ville a adhéré aux principes de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, par délibération de son Conseil Municipal en séance du 20 octobre 2011. La municipalité de Ris s'est donc engagée à élaborer un plan fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

Pour ce faire, elle a lancé deux processus de diagnostic. Le premier, concernant l'égalité professionnelle, était réalisé avec l'appui d'un cabinet spécialisé. Le second, sur la situation de la ville au regard des engagements de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, a quant à lui été réalisé en interne.

Par ailleurs, un cabinet spécialiste de l'égalité femmes-hommes a animé trois focus groupes avec des agent-e-s de la collectivité et des structures partenaires de la ville sur les thèmes « jeunesse, loisirs et sport », « petite enfance/éducation » et « accès aux droits, action sociale ». Les objectifs de ces groupes étaient d'enrichir la réflexion globale, de mobiliser les acteurs pour la mise en œuvre des actions ultérieures, de mettre en exergue les acquis et les axes d'amélioration, de jeter les bases d'une approche intégrée et transversale de l'égalité femmes-hommes dans chacun des secteurs.

À cette démarche s'est ajoutée l'animation d'un temps de sensibilisation des élu-e-s du conseil municipal en décembre 2012 sur l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques et la présentation des grandes lignes du plan d'action en Conseil municipal en juin 2013. Le plan d'action sera finalisé avant fin 2014.

La collectivité peut aussi organiser une contribution ou des débats dans le cadre de **forums associatifs, de conseils de quartier** etc. Dans ce cadre, il s'agit de travailler de concert avec les élu-e-s et les services en charge de la démocratie participative ou de la vie associative pour programmer et structurer les échanges et intégrer les contributions au diagnostic.

5
Guide méthodologique des marches exploratoires, les femmes s'engagent pour la sécurité dans leur quartier, Edition du CIV, cahiers pratiques Hors-série, décembre 2012

Il est aussi possible de réaliser des **enquêtes auprès des habitant-e-s ou auprès d'un groupe témoin (un panel)**. Il s'agit de collecter des informations sur les problèmes ou besoins identifiés et/ou exprimés par la population en matière d'égalité femmes-hommes.

6
 Les rencontres thématiques du réseau « Territoires franciliens pour l'égalité ! », *Les marches exploratoires pour lutter contre le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public*, Collection Hubertine en actes, 2014

Des collectivités ont mis en place **des marches exploratoires** qui conduisent des femmes à étudier et faire des propositions pour favoriser la mixité d'usage et des espaces dans la ville. Ces marches exploratoires font l'objet d'un guide des Editions du CIV⁵ et les actes de la rencontre organisée sur ce thème par le Centre Hubertine Auclert dans le cadre du réseau des « territoires franciliens pour l'égalité » sont disponibles⁶. Ces marches à destination des femmes sont axées sur la sécurité, mais peuvent aussi être un bon outil pour renforcer la participation des femmes à la vie de la cité dans une logique d'*empowerment*.

QUELQUES EXEMPLES DE CONCERTATION DANS LE CHAMP DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

7
 Voir le guide pratique : *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes : concepts, enjeux et cadre juridique des politiques locales d'égalité femmes-hommes*, Centre Hubertine Auclert, 2014, page 49.

Les collectivités locales qui souhaitent développer des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes font souvent le choix de travailler en priorité sur l'égalité professionnelle en interne. Il s'agit pour ces collectivités d'être exemplaire en tant qu'employeur avant d'inciter d'autres partenaires à agir en ce sens.

8
 Idem, page 49.

Les obligations des collectivités en matière d'égalité professionnelle se sont renforcées ces derniers mois. Ainsi les collectivités locales doivent depuis le 1^{er} janvier 2014⁷ réaliser un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes à partir de données sexuées sur le recrutement, le positionnement, le statut, l'accès à la promotion, la formation, la rémunération, l'articulation des temps de vie, etc. La circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du **protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** incite aussi la collectivité à agir sur quatre axes déclinés en quinze mesures⁸.

Ce diagnostic sur l'égalité professionnelle peut être enrichi par la **conduite d'entretiens avec les agents**, la mise en place de groupes de travail d'agents volontaires, un questionnaire, une **étude de cohorte**, etc. Il convient aussi de prévoir des instances de concertation et un délai suffisant pour travailler avec les partenaires sociaux.

Focus sur les marches exploratoires

*Les marches exploratoires sont un diagnostic en marchant réalisé par un groupe de femmes. Il s'agit « d'explorer un site particulier pour observer et analyser avec précision les atouts et les faiblesses de l'espace urbain des quartiers que ces habitantes empruntent quotidiennement⁹ », au regard notamment des violences dans l'espace public. Il s'agit aussi de trouver des réponses concrètes pour améliorer la mixité et **partager l'espace public**. Le processus se structure autour de trois étapes :*

***La préparation de la marche :** il s'agit d'obtenir l'adhésion des associations d'habitant-e-s et/ou du conseil de quartier, de choisir le site à explorer et de constituer le groupe d'enquête (dix personnes). Cela va nécessiter une ou deux séances.*

***La réalisation des marches, des débriefings et la production de préconisations :** la marche permet l'exploration d'un site par les participantes, dont les rôles auront été préalablement définis (prise de note, prise de photos etc.). Plusieurs marches sont nécessaires pour observer un site. L'observation porte en particulier sur la signalisation, l'animation des lieux, la présence humaine, la qualité de l'aménagement, son entretien et la visibilité (éclairage, extension du champ de vision). Un débriefing est fait à chaud. Une synthèse¹⁰ est établie en indiquant les anomalies constatées. Des solutions d'amélioration sont proposées en associant si nécessaire les services locaux (service technique municipal, service de la prévention, gendarmerie ou police municipale...).*

***La présentation publique des préconisations aux décideurs locaux :** une ou plusieurs porte-parole sont désignées pour présenter leurs conclusions en forum, réunion publique ou sur le site exploré, en présence des décideurs locaux, le rapport d'observation et de préconisations.*

***Le suivi des réalisations :** il s'agit de procéder au suivi des préconisations et à l'avancement des travaux d'aménagement. Les participantes seront à nouveau réunies pour leur permettre de faire valoir leurs observations sur ce qui est entrepris. Il convient aussi d'évaluer l'impact sur la sécurité des femmes.*

Lors de la rencontre organisée par le Centre Hubertine Auclert, l'importance de la formation en amont des acteurs-rices sur la mise en œuvre des marches exploratoires a été soulignée. Cela est nécessaire pour que la méthodologie soit bien structurée et suivie dans la durée. Dans le cas contraire, cela peut déboucher sur une grande frustration des participant-e-s et des habitant-e-s.

Par ailleurs, certains acteurs-rices s'interrogent sur l'impact de ce type de diagnostic sur le renforcement des stéréotypes sexués et des représentations de genre quant à la sécurisation de l'environnement urbain. Des marches exploratoires ont notamment été conduites à Drancy, Dreux, Gennevilliers, l'Île-Saint-Denis, Montreuil, Pantin, Paris, etc.

9

« Guide méthodologique des marches exploratoires. Des femmes s'engagent pour la sécurité dans leur quartier » dans *Cahiers pratiques Hors-série*, les éditions du CIV, décembre 2012, page 8

10

Le guide du CIV propose une fiche synthèse type.

À Brive par exemple, il a été décidé de mettre en place un groupe d'agent-e-s volontaires pour affiner le diagnostic et participer à l'élaboration du plan d'action. *« Ce groupe de volontaires, à la composition équilibrée par catégories (A, B, C), filières et genre (34 % d'hommes), auquel étaient associés les partenaires syndicaux s'est réuni une journée et demie. Il a permis un partage des expériences, le croisement des regards sur des pratiques et l'enrichissement du plan d'action »¹¹.*

11

Plan d'actions égalité professionnelle femmes/hommes, Ville de Brive, 2013, page 3.

La Mairie de Champigny a elle fait le choix de réaliser des entretiens avec une vingtaine d'agent-e-s : *« C'est lors d'un Comité technique paritaire (CTP) que nous avons lancé le travail sur l'égalité professionnelle. Il a été décidé qu'un-e agent-e de la Direction des ressources humaines serait mobilisé-e pour réaliser le rapport de situation comparée (RSC). Par ailleurs, il a été proposé de réaliser un diagnostic qualitatif à travers des entretiens auprès de vingt agent-e-s de différentes directions, réalisés par une stagiaire. Le projet a été bien accepté par les différentes directions. Les agent-e-s ont pu être mobilisé-e-s durant leur temps de travail pour réaliser ces entretiens. En cas d'impossibilité, les entretiens ont eu lieu hors du temps de travail, les agents étant alors rémunérés en heures supplémentaires. Pour l'instant, dix agent-e-s ont été interviewé-e-s. Ces entretiens permettent de découvrir la réalité des métiers de nos collègues et de remettre en question certaines images stéréotypées sur ces métiers. Par ailleurs, les agent-e-s apprécient de pouvoir partager leurs expériences professionnelles. Leurs discours sont souvent étonnants. Ce travail en interne permet aussi de diffuser les résultats du diagnostic statistique. C'est positif quand on passe à la mise en œuvre parce qu'on a déjà pu tisser des relations avec des agent-e-s dans différents services. Si cet audit avait été réalisé par un cabinet extérieur, la coopération des directions n'aurait peut-être pas été aussi nette. »*

Véronique Dumortier, Cheffe de service « prévention, tranquillité publique et droits des femmes » de la Mairie de Champigny.

L'analyse des données

Les données quantitatives et qualitatives récoltées doivent permettre d'analyser la situation étudiée au regard de l'égalité femmes-hommes.

Cette analyse peut se faire à quatre niveaux. Il s'agit notamment sur chaque compétence étudiée, d'analyser le contexte (la situation locale), les actions déjà réalisées, les moyens mobilisés et la culture des acteurs en se posant les questions suivantes :

ANALYSE DU CONTEXTE, DE LA SITUATION LOCALE	<p>/ Quelle est la situation locale ? Est-elle comparable à la situation nationale, régionale et départementale ? Si on constate des écarts, quelles sont les explications possibles ?</p> <p>/ Où se concentrent les inégalités ? Où sont-elles les plus visibles ?</p>
ANALYSE DES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	<p>/ Est-ce des actions dans le domaine de l'égalité femmes-hommes ont déjà été réalisées ? Si oui, est-ce des actions spécifiques et transversales ?</p> <p>/ Quel en est le bilan ? Qu'est ce qui est satisfaisant ? Quelles sont les limites ? Qu'est ce qui a réussi ?</p>
ANALYSE DES MOYENS	<p>/ Quelle est la répartition des moyens ? Est-elle la même pour les femmes et les hommes ?</p> <p>/ Sinon, à quoi cela est-il lié ? Au montant des subventions directes, aux équipements ou personnel mis à disposition ?</p>
ANALYSE DE LA CULTURE DES ACTEURS	<p>/ Quel est le degré de sensibilisation des acteurs à la question de l'égalité femmes-hommes ? (cela va se mesurer par la mise en place de formations, la réalisation d'actions ponctuelles ou durables, les outils de communication, etc.)</p> <p>/ Qui peuvent être les acteurs facilitateurs ou résistants en matière d'égalité femmes/hommes ?</p>

COMMENT ANALYSER LES DONNÉES QUALITATIVES ET QUANTITATIVES COLLECTÉES SUR LA POLITIQUE SPORTIVE D'UNE COLLECTIVITÉ ?

Des données quantitatives et qualitatives sur le sport ont été collectées. Il s'agit maintenant de les utiliser pour analyser la situation locale, les actions déjà réalisées, la répartition des moyens et la culture des acteurs sur l'égalité femmes-hommes. Cette analyse va permettre de dégager des pistes d'actions.

ANALYSE DE LA SITUATION LOCALE

➤ Il faut comparer les données par sexe et strate d'âge pour la population de la collectivité avec celles des adhérent-e-s aux associations sportives pour avoir le **taux de pratique sportive des filles et des garçons, des femmes et des hommes**. Ce taux local sera à comparer au niveau départemental, régional et/ou national. Il est possible de compléter l'analyse selon les données disponibles auprès des associations et des services sur la situation familiale, la CSP, le quartier d'habitation, etc.

➤ Il faut aussi analyser **l'offre sportive locale, le niveau de mixité de la pratique** et identifier les disciplines proposées par les différentes associations et par la collectivité. Comment se répartissent les pratiquant-e-s selon les sports et par sexe ? Est-ce que la situation locale est comparable ou pas avec la situation nationale¹² ? Quels sont les sports prédominants ? Sont-ils mixtes ? Quels sont les sports absents ?

➤ Il est nécessaire aussi de faire un focus sur le **sport de haut niveau** et d'identifier quels sont les clubs et les disciplines disposant d'une forte notoriété et y analyser la situation femmes/hommes.

➤ On va aussi analyser la **répartition par sexe des encadrant-e-s et des dirigeant-es** associatif-ve-s et municipaux-ales : y-a-t-il une représentation équilibrée des femmes et des hommes ? La situation locale est-elle comparable ou non à la situation nationale ? Au regard de ces éléments, constate-t-on des inégalités femmes-hommes ?

ANALYSE DES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES

➤ On va chercher à identifier quelles sont les **politiques et actions mises en œuvre sur le développement et la pratique sportive**

12
Les données sur la répartition des licences masculines et féminines par fédération sont disponibles sur internet

par la collectivité. Est-ce qu'il existe un projet sportif territorial ? Quels sont les grands projets de la mandature ? Comment y sont associés les associations et clubs sportifs ? Est-ce que des **actions spécifiques ou intégrées sont mises en œuvre sur l'égalité femmes-hommes** dans le sport ? Si oui, quel bilan peut-on en tirer ?

› On va aussi analyser la situation au niveau des clubs et voir s'ils développent des actions spécifiques ou pas en matière d'égalité femmes-hommes ou intègrent l'égalité femmes-hommes dans certains champs ?

› On étudiera aussi les événements sportifs marquants sur le territoire. Qu'en est-il de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes ? Programme, affiche etc.

LES MOYENS

On va analyser les moyens mobilisés, alloués ou mis à disposition par la collectivité :

› Est-ce que la collectivité dispose d'une équipe d'éducateur-trice-s sportif-ve-s et anime des temps d'activités sportives (le mercredi, le samedi, durant les vacances ou à d'autres moments) ?

› Quels sont les **montants des subventions alloués** aux clubs par discipline et par section masculine et féminine ? Quels sont les **critères d'octroi** ? Certains peuvent-ils être défavorables en termes d'égalité femmes-hommes ?

› Quels sont les **équipements et les personnels mis à disposition** ? Y a-t-il des équipes et des sections qui en bénéficient le plus et cela se justifie par quoi ? Est-ce que des moyens sont mobilisés pour la pratique libre (jogging, randonnées,...) ?

LA CULTURE DES ACTEURS LOCAUX

› Les entretiens et le repérage d'actions en matière d'égalité donnent des éléments sur la culture des acteur-trice-s en matière d'égalité femmes-hommes, au niveau de la collectivité et au niveau des clubs sportifs. On peut aussi voir si les politiques mises en œuvre nationalement par les fédérations sportives ont des impacts au niveau local.

› On va aussi pouvoir repérer les acteurs-trices les plus facilement mobilisables en interne et en externe pour définir des pistes d'action en matière d'égalité femmes-hommes.

Il est important, pour chaque compétence, de se documenter sur les inégalités et problématiques spécifiques en matière d'égalité femmes-hommes qui peuvent être à l'œuvre et que l'on observe à d'autres échelles (nationale, régionale, etc.) Pour ce faire, il est possible de s'appuyer sur la liste des ressources disponibles en annexe. Des observatoires régionaux peuvent aussi exister, comme l'Observatoire régional des violences faites aux femmes (ORVF) d'Île-de-France, rattaché au Centre Hubertine Auclert.

L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES (ORVF)

À la fin de l'année 2012, le conseil régional d'Île-de-France a acté la création d'un Observatoire régional des violences faites aux femmes. En 2013, l'Observatoire a été intégré au Centre Hubertine Auclert. Il a pour mission de renforcer l'expertise et la connaissance sur la question des violences faites aux femmes, de mettre en réseau les acteur-trice-s de terrain et de sensibiliser au phénomène des violences.

Un état des lieux de l'ensemble des données disponibles a notamment été réalisé¹³. Sont recensées des synthèses d'études sur les violences conjugales, les violences sexuelles et sexistes, les violences au travail, les violences dans l'espace public, le viol et la prostitution ainsi que des données nationales et régionales sur l'ensemble de ces thématiques. L'observatoire recense également les dispositifs existants pour prévenir, accompagner et sensibiliser aux violences faites aux femmes.

Deux autres documents ont été publiés par le Centre Hubertine Auclert¹⁴ : les actes du séminaire de concertation *Connaître protéger, prévenir : quelles politiques régionales pour lutter contre les violences faites aux femmes* de novembre 2012 et les actes du colloque *Violences envers les femmes : enjeux politiques, scientifiques et institutionnels* de novembre 2013.

13

Les violences faites aux femmes en Île-de-France. Recensement des données, ORVF, Centre Hubertine Auclert, 2014.

14

Disponibles sur l'égalithèque - www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque

La restitution du diagnostic

Une fois le diagnostic réalisé et validé par le comité de pilotage, il est pertinent de prévoir un ou plusieurs temps de restitution face à l'ensemble des élu-e-s, des agent-e-s, des partenaires et de la population. Les formes de restitution peuvent être diverses au regard du public visé, des domaines concernés, du temps et des moyens disponibles ainsi que du calendrier.

En direction des élu-e-s, il est pertinent d'inscrire la restitution du diagnostic en bureau de l'exécutif et éventuellement en assemblée plénière. Pour les directions, les réunions ou séminaires de cadres sont une bonne opportunité pour présenter et débattre des résultats et pistes d'actions. Pour les agent-e-s, la lettre interne ainsi que l'intranet sont des outils permettant de diffuser une information assez complète.

Pour les partenaires, la forme de la restitution est à adapter en fonction de la concertation qui a déjà été mise en place durant le diagnostic et qui sera envisagée lors de l'élaboration du plan d'action. Des réunions de présentation par domaine de compétence peuvent par exemple être organisées avec l'aval et sous couvert de chacun-e des élu-e-s concerné-e-s.

Enfin, le diagnostic peut être restitué à la population via la revue de la collectivité, le site internet et/ou par l'organisation de réunions publiques sur le sujet. Une information particulière peut également être menée auprès des conseils de quartiers. C'est en faisant l'analyse des données locales, en les confrontant avec les données nationales et en partageant cette analyse avec les parties prenantes (élu-e-s, agents, associations, institutions, habitant-e-s) que les pistes d'action vont émerger.

Si le diagnostic doit permettre de mettre en avant les inégalités ou les problèmes, il doit aussi rendre visible et valoriser ce qui fonctionne ainsi que les initiatives prometteuses. Ces expériences positives peuvent en effet être importantes pour convaincre les acteur-trice-s, en interne comme en externe, de l'intérêt de mettre en place un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes.

PARTIE 2

ELABORER UN PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Un plan d'action n'est pas une juxtaposition d'actions. Il s'agit de la stratégie de la collectivité pour répondre aux enjeux soulevés par le diagnostic réalisé. Il fixe les objectifs, définit comment les mettre en œuvre et les partager.

L'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes est en effet une opportunité pour rendre cohérente et visible la politique de la collectivité dans ce domaine et mettre aussi en valeur les actions déjà conduites au sein de la collectivité.

Élaborer un plan d'action c'est prendre acte du diagnostic sur les inégalités femmes-hommes au niveau local et reconnaître un pouvoir d'action de la collectivité en déterminant les champs prioritaires d'intervention, les projets de court et de long terme.

Par ailleurs, comme pour toute élaboration de politique publique, il est nécessaire de s'interroger sur les modalités de mobilisation et de coopération des différents partenaires et de la population.

Définir le cadre du plan d'action

Le plan d'action doit-il toucher à l'ensemble des compétences de la collectivité ? Doit-il se contenter des champs d'intervention proposés par la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale ou être circonscrit à un plus faible nombre de thèmes ?

Lors du diagnostic, l'analyse des données quantitatives et qualitatives permet de mesurer les inégalités femmes-hommes sur le territoire. Le plan d'action permet de passer du constat aux pistes d'actions. Or, au regard des résultats, certains thèmes ou sujets vont s'avérer être plus pertinents à traiter que d'autres.

DES DOMAINES D' ACTIONS PRIORITAIRES ?

Il peut être fait le choix de construire un plan d'action sur l'ensemble des champs de compétence de la collectivité. Néanmoins en se concentrant sur quelques compétences et quelques actions, on délimite le cadre et on rassure les acteur-trice-s locaux-ales (agent-e-s, élu-e-s, associations...) qui peuvent craindre d'être submergé-e-s par de nouvelles activités ou/et de nouvelles dépenses. La mise en place d'actions sur l'égalité femmes-hommes dans un nombre de champs réduits permet aussi de mieux se concentrer sur la mise en œuvre de ces actions et ensuite de diffuser la démarche en s'appuyant sur des résultats concrets.

En terme d'élaboration participative, le fait de ne pas prédéfinir les thèmes ni les pistes d'action peut favoriser la créativité et l'innovation quant aux propositions émises par les différentes parties prenantes. La réalisation des ac-

tions va dépendre des compétences de la collectivité, des moyens humains (agents et partenaires) et financiers (subvention, équipements etc.) pouvant être mobilisés.

« Dans la prise en charge de la problématique de l'égalité femmes-hommes, nous avons fait le choix de la modestie dans un premier temps. Nous avons donc défini quelques compétences clés et nous avons réalisé un diagnostic de la prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques conduites dans ces champs. Dans la foulée, nous avons décidé de construire un plan d'action pour pouvoir rapidement mobiliser les services concernés ». Catherine Lafeuille, directrice de l'agenda 21, ville de Massy.

« Dans l'organisation du suivi des actions, on se trouve parfois confronté à des résistances de la part des agent-e-s. Malgré l'intérêt qu'ils manifestent pour les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, leur mise en œuvre demande un travail supplémentaire. Or, leurs charges de travail ont augmenté du fait de départs à la retraite non remplacés et il leur est parfois difficile de trouver le temps de se mobiliser pour réaliser le suivi des actions engagées. » Catherine Benoit, chargée de mission « appel des 100 » au Conseil général de l'Essonne.

15

Voir le guide pratique *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes : concepts, enjeux et cadre juridique des politiques locales d'égalité femmes-hommes*, Centre Hubertine Auclert, page 42 à 44.

QUELLE DURÉE POUR LE PLAN D'ACTION ?

Il s'agit aussi de **fixer un cadre temporel**. Un plan d'action peut couvrir une période de trois à cinq ans, avec des actions réalisables à court et moyen terme. Par ailleurs, le plan d'action peut être révisé chaque année après le bilan des actions réalisées.

A l'issue des trois ou cinq années du plan d'action, il convient de redéfinir un nouveau plan, après évaluation du précédent. Ainsi, la ville de Suresnes mais aussi les conseils généraux de l'Essonne et des Côtes d'Armor ont réalisé une évaluation de leur premier plan d'action et ont procédé à la définition d'un second plan.

DES ACTIONS INTÉGRÉES ET SPÉCIFIQUES¹⁵

Pour agir en matière d'égalité femmes-hommes, il existe deux approches qui se complètent : l'approche intégrée et l'approche spécifique.

L'approche intégrée, également appelée *gender mainstreaming*, vise à intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques. **Transversale**, car tous les domaines de l'action publique sont concernés : la dimension de genre doit

être prise en compte, pas uniquement par les services dédiés, mais également par les directions et élus en charge d'autres thématiques (transports, urbanisme, développement économique local par exemple). **Structurelle**, car il s'agit d'incorporer la perspective de l'égalité femmes-hommes tout au long du processus de définition et de mise en œuvre d'un politique publique : préparation, décision, conduite de l'action et évaluation.

Cette approche vise donc à prévenir la mise en œuvre de politiques publiques qui pourraient accentuer ou entretenir les inégalités entre femmes et hommes.

Le concept d'approche intégrée de l'égalité est apparu dans divers documents internationaux à la suite de la troisième Conférence de Nations Unies sur les Femmes à Nairobi en 1985. Ce principe figure dans le programme d'action de la Commission européenne sur l'égalité des chances à partir de 1991 et en est devenu un axe principal à partir de 1996. En France, la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes présentée le 8 mars 2004 participe à la diffusion de cette approche intégrée de l'égalité. Par ailleurs, l'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes précise que dorénavant « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. »

Il est possible, parallèlement, de mettre en œuvre des actions dédiées à l'égalité femmes-hommes ou s'adressant aux femmes et donc de développer **une approche spécifique**. Les actions spécifiques tentent d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes que ce soit dans le champ de l'emploi, des loisirs, de l'exercice des responsabilités familiales, des violences... Il s'agit davantage d'actions correctives.

Les deux types d'actions sont complémentaires. Les actions spécifiques permettent de rendre visibles les inégalités femmes-hommes qui persistent. Par ailleurs, les acteurs non spécialisés s'approprient et adhèrent à la réalité et au thème de l'égalité femme-homme au gré des projets. L'approche intégrée permet d'inscrire la question durablement en façonnant l'élaboration et le suivi des politiques publiques et en anticipant sur les effets négatifs d'une politique ou d'un dispositif.


CONCRÈTEMENT, VOICI DANS LE SPORT DEUX EXEMPLES QUI RENDENT COMPTE DE LA COMPLÉMENTARITÉ DES DEUX APPROCHES :

DIAGNOSTIC	ACTION	DÉMARCHE ÉGALITÉ F/H
MOINDRE PRATIQUE SPORTIVE DES FILLES ET DES FEMMES	Mise en place d'une action en direction des filles dans les quartiers prioritaires	Action spécifique
	Conditionnalité des aides aux associations sportives	Action intégrée Condition de réussite : sensibilisation des acteurs/trices et option préalable de bonification des aides pour les associations volontaristes

Un tableau récapitulatif des exemples d'actions possibles en faveur de l'égalité femmes-hommes, spécifiques ou intégrées, est disponible en annexe

Définir les actions à mettre en place

Que l'on travaille sur l'élaboration d'un plan d'action égalité femmes-hommes en équipe resserrée ou en concertation avec des partenaires et la population, le travail sur la délimitation des champs d'actions, sur les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre peut suivre le questionnement suivant :



	QUESTIONS DIAGNOSTIC	QUESTION POUR LE PLAN D'ACTION
ANALYSE DU CONTEXTE, DE LA SITUATION LOCALE	<p>/ Quelle est la situation locale ? Est-elle comparable à la situation nationale, régionale et départementale ? Si on constate des écarts, quelles sont les explications possibles ?</p> <p>/ Où se concentrent les inégalités ? Où sont-elles les plus visibles ?</p>	<p>/ Sur quoi faudrait-il agir en priorité ?</p> <p>/ Quels sont les objectifs secondaires ?</p>
ANALYSE DES ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES	<p>/ Est-ce des actions dans le domaine de l'égalité femmes-hommes ont déjà été réalisées ? Si oui, est-ce des actions spécifiques et transversales ?</p> <p>/ Quel en est le bilan ? Qu'est ce qui est satisfaisant ? Quelles sont les limites ? Qu'est ce qui a réussi ?</p>	<p>/ Quelles sont les actions à renouveler, à valoriser, à enrichir, à modifier ou ne pas reproduire ?</p> <p>/ Quelles nouvelles actions pourraient être mise en place (notamment au regard de l'analyse du contexte) ?</p>

PARTIE 2 / ELABORER UN PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

<p>ANALYSE DES MOYENS</p>	<p>/ Quelle est la répartition des moyens ? Est-elle la même pour les femmes et les hommes ? Sinon, à quoi cela est lié ? Le montant des subventions directes, les équipements mis à disposition ?</p>	<p>/ Comment atteindre un meilleur équilibre dans la répartition des moyens ?</p>
<p>ANALYSE DE LA CULTURE DES ACTEURS-TRICES</p>	<p>/ Quelle est le degré de sensibilisation des acteurs à la question de l'égalité F/H ? (cela va se mesurer par la mise en place de formations, la réalisation d'actions ponctuelles ou durables, ?) bonne, moyenne, faible, nulle</p> <p>/ Qui peuvent être les acteurs facilitateurs ou résistants en matière d'égalité femmes/hommes ?</p>	<p>/ Quelles actions de sensibilisation formation, de communication mettre en place pour favoriser, étendre une culture de l'égalité ?</p> <p>/ Quel est le public prioritaire ?</p>

Dans le domaine du sport, ces questions au regard de l'analyse du diagnostic permettraient d'identifier les pistes d'actions suivantes :



<p>QUESTION POUR LE PLAN D'ACTION</p>	<p>EXEMPLE SUR LE SPORT</p>
<p>/ Sur quoi faudrait-il agir en priorité ?</p> <p>/ Quels sont les objectifs secondaires ?</p>	<p>Une des priorités peut être le développement de la pratique sportive des femmes par la mixité des pratiques et le développement de nouvelles disciplines dont le football puisque le diagnostic a mis en avant une demande forte des filles sur ce sport.</p> <p>Une autre priorité peut être l'égal accès des filles et des garçons aux activités sportives proposées durant les vacances.</p> <p>Un objectif secondaire peut être d'avoir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans la Gouvernance des associations.</p>

PARTIE 2 / ELABORER UN PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

<p>/ Quelles sont les actions à renouveler, à valoriser, à enrichir, à modifier ou ne pas reproduire ?</p> <p>/ Quelles nouvelles actions pourraient être mise en place ?</p>	<p>Au regard des priorités, il peut être décidé de maintenir les actions spécifiques existantes mais d'en améliorer l'évaluation. Ainsi pour la journée dédiée au sport féminin en juin, il est décidé qu'un questionnaire sera adressé 3 mois après aux associations ayant participé pour mesurer l'impact en termes d'inscription des femmes. Au regard des résultats, une décision sera prise sur la reconduction de l'action éventuellement modifiée.</p> <p>Une des actions nouvelles porte sur la création d'une section féminine de football à la rentrée 2015.</p> <p>Les éducateurs sportifs vont aussi être missionnés pour développer et accompagner le développement de la pratique libre (randonnée, footing,...)</p> <p>L'égalité femmes-hommes sera un axe de travail transversal dans la réflexion qui va être lancée avec les entreprises et les Comités d'entreprise sur le développement de la pratique du sport sur la pause méridienne dans la nouvelle zone d'activité tertiaire.</p>
<p>/ Comment atteindre un meilleur équilibre dans la répartition des moyens ?</p>	<p>Il est envisagé de mettre en place de nouveaux critères dans les conventions d'objectifs avec les clubs sportifs dont un sur le développement de la mixité de la pratique.</p> <p>Le planning d'utilisation des équipements va être revu pour améliorer l'égal accès des équipes féminines et masculines et des sports mixtes comme le Badminton.</p> <p>Pour les activités sportives proposées durant les vacances scolaires, une réflexion va être conduite sur le contenu des activités.</p>
<p>/ Quelles actions de sensibilisation, de formation, de communication mettre en place pour favoriser, étendre une culture de l'égalité ?</p> <p>/ Quel est le public prioritaire ?</p>	<p>Le livret sur les activités sportives présentes sur la ville va être revu pour éviter toute image stéréotypée et la question de l'égalité femmes-hommes sera prise en compte dans le mot du Maire qui introduit le guide.</p> <p>Il est envisagé (à proposer au comité organisateur) que l'égalité filles-garçons dans le sport soit le thème central du forum des associations de rentrée de 2015.</p> <p>Le thème de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes est inscrite comme thème au plan de formation des agents. Les éducateurs sportifs de la ville pourront s'y inscrire.</p>

Pour une élaboration partagée du plan d'action

Comme pour la phase de diagnostic, la participation des agent-e-s, des partenaires associatifs et de la population doit être envisagée pour élaborer le plan d'action. En effet, la mobilisation des services et des différents élu-e-s est capitale car c'est en grande partie sur eux que reposera la mise en œuvre des actions. Leur participation est aussi nécessaire pour s'assurer que les actions retenues sont pertinentes et réalisables. Pour certaines actions, il sera aussi nécessaire d'assurer une coopération forte des associations et des partenaires institutionnels.

Le mode de participation à l'élaboration du plan d'action est à définir au regard des objectifs recherchés par cette participation (par exemple simple coopération ou mise en œuvre directe des actions), du public ainsi que des champs concernés, des moyens mobilisables en termes financiers, humains et au regard du calendrier.

Cette coopération et co-élaboration autour du plan d'action de toutes les parties prenantes est aussi à inscrire dans la composition et le fonctionnement du **comité de pilotage**.

FAUT-IL DES RÉFÉRENT-E-S « ÉGALITÉ » PAR DIRECTION OU SERVICE ?

Certaines collectivités font le choix de la nomination de « référent-e-s égalité » par direction ou service pour réaliser le diagnostic, élaborer le plan d'action et assurer le suivi dans leur domaine du plan d'action. Un-e référent-e égalité dans les services est un atout indéniable pour la mise en place d'un diagnostic et l'élaboration d'un plan d'action.

Mais il faut être prudent sur certains points :

/ l'accumulation de référent-e-s dans les services sur chaque thème transversal (jeunesse, développement durable etc.) peut rendre les dispositifs moins lisibles.

/ le volontariat de l'agent est un préalable. Or dans certains cas, les nominations sont faites par la hiérarchie sans appel à candidature et échanges au sein des équipes.

/ le rôle de référent-e- doit être bien défini en amont et cela avec la direction générale et les directions concernées : quel est son rôle ? (bien préciser par exemple, que le référent ne s'occupe pas des problèmes d'inégalités de traitement ou de discrimination puisque cela relève de la DRH.) Quelles sont ses missions ? Combien de temps cela va demander et va-t-il-elle être libéré-e dans son emploi du temps pour cela ? Sur quelle durée (la réalisation du diagnostic et du plan d'action ou au-delà) ? Quel cursus de formation va être proposé sur le sujet ?

/ il faut aussi veiller à la mixité de l'équipe de référent-e-s.

/ des référent-e-s témoignent parfois du manque de soutien de leur hiérarchie. Il faut donc veiller à l'implication et l'engagement des responsables de direction et de service, mais également des élu-e-s.

Dans le cadre du développement de la démocratie participative et/ou l'élaboration d'agendas 21, des collectivités souhaitent associer davantage les habitant-e-s et la société civile au processus de décision local. Dans ce cadre, certaines collectivités ont mis en place **une commission extérieure consultative**.

Ainsi la Région Bretagne a créé un Conseil pour l'égalité femmes-hommes regroupant les expert-e-s, les associations et diverses organisations (syndicats, branches professionnelles etc.) En partenariat avec le Centre Hubertine Auclert, la Région Ile-de-France a organisé deux séminaires de concertation pour recueillir les propositions d'associations expertes sur la lutte contre les violences et sur la politique régionale de santé.

La ville de Fontenay-sous-Bois s'est quant à elle appuyée sur les associations pour mobiliser les citoyen-ne-s. Les associations ont travaillé avec des citoyen-ne-s à partir de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Des axes stratégiques ont été définis et des fiches actions ont été rédigées.

Le Conseil général du Val-de-Marne s'est appuyé sur plusieurs dynamiques (groupe de travail d'agents en interne, enquête sociologique auprès de 150 jeunes, audition d'associations...) et a mis en place notamment un atelier citoyen pour l'élaboration de son plan égalité femmes-hommes.

Focus sur l'atelier citoyen pour l'élaboration du plan égalité femmes-hommes du Conseil général du Val de Marne

En janvier 2008, le conseil général du Val de Marne a voté la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et s'est ainsi engagé à élaborer un plan d'actions départemental. En application de la charte, il a été décidé de réaliser ce plan d'actions de manière concertée avec les citoyens. Ainsi, vingt-et-un Val-de-Marnais dont un tiers d'hommes usagers de plusieurs lieux (crèches, espaces départementaux des solidarités, services sociaux de l'enfance, musée d'art contemporain le Mac Val...) ont été contactés et ont accepté de participer au processus de concertation.

Le travail de l'atelier a démarré à partir de la question générale posée par l'institution : « pour construire une égalité réelle de la société française d'aujourd'hui, comment concevoir le rôle des hommes et des femmes dans la sphère publique et dans la sphère privée et quels dispositifs le conseil général doit-il prendre pour y contribuer ? ». Ce mandat de concertation a été enrichi par les citoyens et adapté à leurs préoccupations et attentes en matière d'égalité. L'atelier citoyen s'est tenu sur deux mois (entre février et avril 2010) et s'est réuni en journée et en week-end (sept jours) autour de trois temps s'inspirant des conférences de citoyens : l'audition, la délibération et la remise des recommandations à l'institution.

Une première partie de cet atelier citoyen (3,5 jours) a utilisé le mode d'animation spécifique de la thérapie sociale afin de créer une coopération effective, confiance et écoute de l'autre, parler des représentations et identifier la façon dont la question de l'égalité se pose à chacun. Puis l'atelier a présenté à la Vice-présidente chargée de l'égalité, les premiers résultats de leurs travaux (une demi-journée).

Le comité de pilotage composé de l'élue et de l'administration a alors déterminé les axes d'actions possibles, eut égard aux moyens et orientation de la collectivité ? Il les a ensuite présentés aux citoyens en ouverture de la

seconde partie de l'atelier. Cette dernière partie a consisté à élaborer des propositions d'actions et recommandations (trois jours), les citoyen-ne-s pouvant faire appel à des expertises extérieures pour enrichir leurs propositions. Ils ont ensuite rédigé un avis s'articulant autour de deux axes : l'égalité au travail et la lutte contre les rôles intériorisés. Ils ont présenté leurs avis aux élu-e-s et directions concernées.

Les directions ont ensuite étudié les modalités de prise en compte des recommandations et afin de permettre aux citoyen-ne-s de visualiser ce travail, un blog a été réalisé constitué d'une frise chronologique. Le plan d'action a été voté en décembre. Une rencontre avec les citoyen-ne-s s'est tenue en janvier 2011 pour leur présenter le plan d'actions et expliquer la manière dont leur avis a été pris en compte ou non dans les décisions prises. Des panneaux ont été réalisés afin de tracer les avis et les décisions finales. L'ensemble du processus a fait l'objet d'un film qui contribue à la prise en compte des recommandations et qui garde la mémoire de cette initiative.

Dans un texte¹⁶ sur l'évaluation de cet atelier citoyen, Sophie Largeau, Cheffe de projet démocratie participative du Conseil général du Val-de-Marne précise que « la structure générale du plan d'actions reprend celle de l'avis citoyen et 60 % des actions proposées par ces derniers ont été reprises. La politique de l'égalité et ses objectifs ont été pour grande partie reformulés à l'occasion de l'élaboration du plan d'action et structurés dans une politique globale cohérente. Le processus de concertation a permis de révéler de nouvelles priorités (accès aux droits, équilibre et partage des rôles des hommes et des femmes dans la vie quotidienne et mixité professionnelle dans le secteur de l'insertion professionnelle). Des recommandations ont néanmoins été rejetées, soit car elles dépassaient les compétences du Conseil général, soit car le débat interne qu'elles ont suscité doit encore être approprié et les questions soulevées mises au travail (éducation à l'égalité, place des hommes auprès des jeunes enfants). » Pour sa part, Françoise Daphnis précise que « l'évaluation de la méthodologie de mise en œuvre du plan d'actions égalité femmes-hommes a montré qu'elle était adaptée au projet, à savoir, expérimenter la Charte de la participation et la Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. L'évaluation a tout de même révélé des failles dans le pilotage faute d'une implication suffisante de certaines directions. »

16

Largeau S., *L'énergie délibérative d'un débat mini public, une force pour concourir à la fabrique de l'action publique et imprégner les circuits décisionnels ? L'expérience de l'atelier citoyen « égalité femmes / hommes » du Conseil général du Val-de-Marne, communication à la Journée d'études sur les effets de la participation, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales de Paris, 21 octobre 2011.*

PARTIE 3

LE SUIVI-ÉVALUATION ET LA VALORISATION DU PROJET

Les collectivités territoriales s'engageant dans la mise en œuvre d'une politique locale d'égalité femmes-hommes ne doivent pas perdre de vue la nécessité de mettre en œuvre, dès la définition du projet, un dispositif de suivi-évaluation des actions qui seront conduites. De plus, s'il est capital de mesurer la réussite du travail en faveur de l'égalité femmes-hommes, il est tout aussi important de prendre conscience que cette politique s'inscrit dans le temps long et doit faire l'objet d'une communication régulière, tant auprès des citoyen-ne-s que des élu-e-s et personnels de la collectivité, pour être pleinement acceptée.

Préciser les objectifs quantitatifs et qualitatifs attendus

Quand on décide de la mise en place d'une action, il est important de **se fixer les objectifs quantitatifs et qualitatifs que l'on souhaite atteindre**. Cela permet de définir le chemin à parcourir pour y arriver et donc les actions intermédiaires à mettre en œuvre.

Dans notre exemple sur le sport, il serait tentant de s'arrêter au stade de s'engager à « *accompagner et financer la création d'une section féminine de football* ». En se fixant un objectif chiffré dans le temps (par exemple vingt filles inscrites et ouverture de la section en septembre 2015), on se projette plus facilement sur les actions qu'il va falloir mettre en place (finir la rénovation des vestiaires), les personnes à mobiliser (travailler avec le club concerné), le temps (un an) et les moyens pouvant être mobilisés (budget et communication pendant un tournoi et dans le magazine de la collectivité par exemple).

Chaque action doit donner lieu à la rédaction d'une fiche qui précise le cadre, les objectifs, le déroulement ou les principales sous actions, les moyens mobilisés, le calendrier ainsi que les indicateurs.

Notre action sur le sport pourrait ainsi donner lieu à l'écriture de la fiche suivante :

PARTIE 3 / LE SUIVI-ÉVALUATION ET LA VALORISATION DU PROJET

CHAMPS DE LA CHARTE / TYPE D'ACTION	EGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SPORT	ACTION NOUVELLE	
FINALITÉ (BUT)	Encourager la pratique du sport par les filles et les femmes		
DIRECTION(S) ET SERVICE(S) CONCERNÉ(S)	DIRECTION DES SPORTS (DS)		
ÉLÉMENTS REPÉRÉS DANS LE DIAGNOSTIC	<p>/ Taux de pratique du sport des filles et des femmes de la commune inférieur au niveau national et régional.</p> <p>/ Identification d'une demande de la mise en place d'une section féminine de football par les filles.</p> <p>/ L'AFB, club de football le plus développé de la ville est intéressé par la création d'une section féminine.</p>		
ACTION	Accompagnement de la création d'une section féminine de football au sein de l'AFB		
OBJECTIF(S) QUANTITATIFS ET QUALITATIFS	<p>/ section au moins composée de 20 filles</p> <p>/ ouverture en septembre 2015</p>		
DESCRIPTION	Etapas – déroulement	Moyens (pilotage, coordination, partenaires, budget)	Calendrier
	Participer aux réunions de travail avec l'AFB et la fédération départementale	DS – AFB 10 jours travail agents 3000 € de subvention pour le projet	1 tous les deux mois entre septembre et juin
	Finaliser la rénovation des vestiaires du stade Emile Jacquet	DST	Réception des travaux prévue en juin 2015
	Réaliser un reportage sur le sujet dans le Mag	Direction de la communication	Printemps 2015
	Inviter des équipes féminines au grand tournoi du Printemps	DS – AFB – FFF 1 500,00 € Associer association EFH	Dès novembre 2014
INDICATEURS DE SUIVI	<p>/ Nombre de filles inscrites</p> <p>/ Création d'une équipe</p> <p>/ Impacts en termes de partenariat</p>		

Définir des indicateurs pour le suivi et l'évaluation du plan d'action

Pour suivre et évaluer la mise en œuvre du plan d'action, il convient de répondre à des **questions** qui interrogent potentiellement cinq critères principaux : l'effectivité, l'efficacité, la pertinence, la cohérence interne et l'efficience.

Au regard de notre exemple dans le domaine du sport, les questions seraient les suivantes :

/ L'effectivité : ce qui était programmé a-t-il été réalisé comme prévu initialement ? / Dimension bilan de la phase précédente.

➤ *Est-ce qu'une section féminine de football a bien été mise en place selon les conditions prévues ?*

Indicateur-s :

- **date de réception des travaux des vestiaires,**
- **création d'une section féminine : oui – non,**
- **date de création de la section féminine.**

/ L'efficacité au regard des objectifs : les résultats obtenus sont-ils à la hauteur des résultats attendus ?

➤ *Combien de filles se sont inscrites et sont encore actives ?*

Indicateur-s :

- nombre de filles inscrites < à 20 = à 20 > à 20,
- nombre d'abandons,
- nombre d'équipes engagées en championnat.

/ La pertinence, l'action déployée correspond-elle aux besoins des publics ciblés ? Ces besoins ont-ils évolué ?

➤ *La mise en place d'une section féminine a-t-elle bien répondu à la demande qui avait été identifiée ? (âge des filles, origine sociale et de quartier...)*

Indicateur-s :

- âge moyen des filles inscrites,
- répartition des inscrites selon la situation professionnelle des parents,
- répartition des inscrites par quartier.

/ La cohérence interne : les différentes composantes du programme sont-elles correctement articulées entre elles ? La coopération entre les directions, les élu-e-s a été satisfaisante ? Et la cohérence externe : l'action déployée s'inscrit-elle en bonne intelligence avec ce qui préexistait ? Peut-on identifier des complémentarités ou des redondances ? Le niveau de participation des partenaires à l'élaboration ou la mise en œuvre des actions est-il satisfaisant ?

➤ *Comment caractériser le niveau de mobilisation des dirigeants du club sollicité ? Le projet a-t-il été porteur de nouvelles dynamiques partenariales ou au contraire de nouvelles difficultés ?*

Indicateurs :

- nombre de dirigeant-e-s impliqué-e-s,
- émergence de nouveaux projets : oui – non.

/ L'efficience : les résultats obtenus l'ont-ils été au prix d'une juste mobilisation de moyens ?

➤ *Les moyens financiers et humains mobilisés par le club au regard de l'aide allouée par la ville ont-ils été bien proportionnés ?*

Indicateurs :

- allocation d'une subvention complémentaire : oui – non,
- montant de la subvention perçue pour l'action / montant total des subventions allouées au club,
- temps d'encadrant-e professionnel-le par semaine pour la section féminine / temps d'encadrant-e professionnel-le par semaine pour l'ensemble du club,
- temps d'utilisation des équipements par la section féminine / temps d'utilisation des équipements par le club.

Cet exemple montre qu'il est pertinent de poser les questions évaluatives au moment de la définition de l'action car elles peuvent enrichir la réflexion sur la mise en œuvre de l'objectif.

Communiquer sur le plan d'action

Le plan d'action élaboré donne lieu à une première validation en comité de pilotage. Compte tenu de l'engagement pour la collectivité, il est pertinent de pouvoir le présenter en bureau de l'exécutif et de le faire voter par l'assemblée délibérative. Cette présentation est aussi l'occasion d'informer l'ensemble des élu-e-s. L'inscription du dossier à l'agenda de l'assemblée délibérative peut prendre du temps et peut nécessiter, du fait de sa dimension transversale, un examen par plusieurs commissions. Il est donc important d'anticiper les formalités administratives et le calendrier dans ce domaine. Le passage du dossier en assemblée délibérative peut aussi donner lieu à l'organisation d'une conférence de presse.

À ce stade, que ce soit en direction des élu-e-s, des agent-e-s, des partenaires et de la population, il est important de bien travailler la communication.

Il est possible par exemple de donner **un titre au plan d'action et/ou un visuel et/ou un slogan**. Ainsi à Lyon, la ville s'est appuyée sur son image de capitale de la culture et a intitulé son plan d'action « *cultivons l'égalité femmes-hommes !* ». La ville de Brest communique sur le slogan « *égalité femmes-hommes : à nous de jouer !* ». Le conseil général de l'Essonne a choisi aussi un titre évocateur pour constituer un réseau de collectivités à travers « *l'appel des 100 !* ».

Le plan d'action doit pouvoir aussi être facilement diffusé sous la forme d'une **plaquette** qui synthétisera les axes et les actions et qui sera distribuée en interne comme en externe. Il convient aussi de prévoir **un onglet spécifique sur le site internet** de la collectivité et sur **l'intranet** notamment pour le volet égalité professionnelle. Un article dans la **revue de la collectivité** est aussi une bonne opportunité.

Le plan d'action s'appuie sur des valeurs fortes d'égalité, de solidarité. La communication ne doit pas prendre le pas sur le fond du dossier mais est nécessaire pour convaincre et intéresser le plus grand nombre sur le sujet. Ce travail avec des professionnel-le-s de la communication permettra aussi de les sensibiliser - si cela a été peu fait durant l'élaboration du plan d'action - sur la lutte contre les stéréotypes sexués dans les supports et les messages produits par la collectivité.

Les freins et conditions de réussite

¹⁷
Voir *Les politiques locales d'égalité en France, Analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes*, Centre Hubertine Auclert, 2013.

L'étude réalisée par le centre Hubertine Auclert sur les politiques locales d'égalité, dont une partie des conclusions est reprise ici, a permis d'identifier plusieurs freins et conditions de réussite¹⁷ pour l'élaboration d'un plan d'action et sa mise en œuvre effective.

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

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

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, DES ENJEUX ENCORE MÉCONNUS AU SEIN DES COLLECTIVITÉS

Les politiques d'égalité femmes-hommes sont encore peu développées en France. Si bien que les agent-e-s et les élu-e-s des collectivités locales ne maîtrisent pas toujours les enjeux et les objectifs d'une telle politique. Les chargé-e-s de mission qui portent cette politique se confrontent à différentes formes d'incompréhension. Par ailleurs, la fonction publique étant fondée sur des valeurs républicaines, notamment de neutralité des agents et de traitement égalitaire des usagers et usagères, elle est supposée vertueuse « par nature ». Il est donc parfois difficile pour certain-e-s d'accepter de reconnaître que les collectivités reproduisent elles-mêmes, y compris dans leur fonction d'employeur, un certain nombre d'inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un frein majeur évoqué de façon récurrente par les acteurs et actrices de l'égalité auditionnés.

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

Focus sur le guide pratique

Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes : concepts, enjeux et cadre juridique des politiques locales d'égalité femmes-hommes.

Vous trouverez dans ce guide les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues, les concepts-clés utiles à maîtriser, les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer ainsi qu'un argumentaire dont vous inspirer pour convaincre vos pairs de s'engager sur le chemin de l'égalité. Ce guide pratique, comme celui que vous tenez entre les mains, est le produit des formations dispensées par les équipes du Centre Hubertine Auclert, en collaboration avec des cabinets experts. Ils sont disponibles sur demande auprès du Centre Hubertine Auclert, ou en ligne sur www.centre-hubertine-auclert.fr.

Par ailleurs, le Centre Hubertine Auclert propose un accompagnement méthodologique personnalisé aux collectivités territoriales franciliennes en faisant la demande.

DES MOYENS RH ET FINANCIERS INSUFFISANTS

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

LA TRANSVERSALITÉ À L'ÉPREUVE

La politique d'égalité femmes-hommes nécessite une approche transversale car elle concerne toutes les compétences de la collectivité territoriale. Travailler dans la transversalité nécessite des espaces et des méthodes de travail collectif. La difficulté à reconnaître la légitimité de la politique d'égalité femmes-hommes, que nous avons évoqué plus haut, freine considérablement le travail avec les différents services de la collectivité. Un travail en transversalité suppose en effet un consensus sur les enjeux et objectifs des actions mises en œuvre. Lorsque ce n'est pas le cas, les agent-e-s des services, déjà en surcharge de travail, vivent ce projet politique comme une charge de travail supplémentaire, et le traitent de façon non prioritaire ou optionnelle.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UNE COMPÉTENCE QUI NÉCESSITE DE LA FORMATION

Travailler pour l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite des compétences spécifiques, et notamment de s'approprier des concepts nouveaux et un vocabulaire précis (sexe/genre, rapports sociaux, discriminations, féminisme, droits des femmes, etc.) qui sont encore mal-maîtrisés dans notre société. Or ces connaissances sont nécessaires. Quelques-unes ont recruté des chargé-e-s de mission ayant réalisé un cursus académique en lien avec les politiques publiques et les recherches sur le genre ou dotés d'une précédente expérience professionnelle dans le même champ. Mais les autres agent-e-s en charge du sujet qui ne disposent pas de ce capital de connaissances expriment des besoins en formation théorique (maîtrise des concepts, enjeux, connaissance des inégalités) et technique (élaboration d'une politique locale d'égalité, méthodologie, connaissance des actions mises en œuvre dans d'autres collectivités...) auxquels la collectivité employeuse ne répond pas toujours. Les actrices et acteurs de l'égalité soulignent également le besoin de sensibilisation et de formation des agent-e-s des services avec lesquels ils sont amenés à travailler sur ce sujet. De façon générale, la formation est nécessaire à tous les niveaux, politiques et administratifs, pour faciliter l'appropriation du sujet par l'ensemble des acteurs et actrices concernés et ainsi permettre un travail efficace.

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ

Pour contourner les difficultés liées à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une telle politique, plusieurs leviers ont été identifiés : un-e élu-e délégué-e en charge de l'égalité, une ligne budgétaire dédiée, et un équivalent temps plein sur l'égalité femmes-hommes au sein des services administratifs.

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

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

UN ENGAGEMENT POLITIQUE FORT

La réussite d'une politique d'égalité nécessite une implication de l'ensemble de l'exécutif. Ce dernier **doit affirmer avec conviction son engagement, et le porter auprès de l'administration**. Il apparaît nécessaire que l'exécutif mais aussi le Directeur général des services puissent rappeler sans cesse l'engagement de la collectivité et arbitrer. En outre, faire de l'égalité femmes-hommes **un axe prioritaire de la politique de la collectivité** constitue un levier important.

UN BUDGET DÉDIÉ À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

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

UN ÉQUIVALENT TEMPS-PLEIN SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La conception et le suivi de la mise en œuvre d'un plan d'action égalité femmes-hommes nécessite l'investissement d'au moins une personne à temps plein au sein des services. Bien entendu, plus la politique d'égalité de la collectivité est ambitieuse, plus elle nécessite de moyens humains pour être mise en œuvre. De même, plus la taille de la collectivité est importante, plus le suivi de la mise en œuvre d'une politique transversale est complexe et nécessite des moyens importants.

Les politiques d'égalité femmes-hommes nécessitent des personnes for-

mées sur ces concepts et enjeux, dont le positionnement au sein de l'organigramme sera stratégique. Soulignons enfin que la qualité des rapports de ces agent-e-s avec les collègues, leur capacité à instaurer des relations de confiance, constitue également un atout non négligeable pour travailler en transversalité.

AVOIR DES PERSONNES RESSOURCES IMPLIQUÉES AU SEIN DES DIFFÉRENTS SERVICES

Des collectivités ont désigné de manière officielle des **référent-es** dans chaque service chargés de faire le lien avec les chargé-e-s de mission égalité. Cette organisation transversale, pour être efficace, nécessite que ces personnes soient formées, motivées et qu'elles ne perçoivent pas cette responsabilité comme un tâche supplémentaire mais comme une manière différente d'exercer leur métier.

SENSIBILISER ET FORMER

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

S'APPUYER SUR DES CADRES EXISTANTS

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

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

Focus

L'appel des 100 est un réseau de collectivités locales de l'Essonne piloté par le Conseil général. Pour être membre de l'Appel des 100, les collectivités doivent faire la preuve de leur engagement dans des politiques locales d'égalité femmes-hommes (présentation de la délibération du conseil municipal). Elles disposent alors d'un cadre d'échanges de pratiques et de formation sur les politiques d'égalité femmes-hommes. Depuis peu, les collectivités qui participent au réseau peuvent de plus obtenir une subvention du Conseil général pour le financement de leurs actions pour l'égalité d'une part, et se voient d'autre part bonifier certaines aides du Conseil général. Ces aides financières constituent de puissants leviers pour les collectivités de l'Essonne, qui sont de plus en plus nombreuses à signer la Charte européenne et à voter des plans d'actions égalité femmes-hommes.

S'INSPIRER DES EXPÉRIENCES EXTÉRIEURES ET TRAVAILLER EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS ET ACTRICES DE L'ÉGALITÉ

Les échanges d'expériences et de bonnes pratiques jouent un rôle important. De façon plus générale, la mise en réseau des acteurs-trices permet une production plus riche et amène les collectivités à innover et se renouveler. Les collectivités s'appuient par ailleurs largement sur les actrices et acteurs de l'égalité du territoire : les associations féministes, la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité dans les préfectures ou encore la Mission Égalité du Rectorat.

SE DONNER DU TEMPS POUR OBTENIR DES CHANGEMENTS

L'égalité femmes-hommes est une politique qui nécessite du temps. Les freins cités précédemment en témoignent, le changement est long. La prise de conscience initiale nécessite elle-même un long processus. Il y a un temps pour comprendre, un temps pour obtenir une légitimité, puis un temps pour que les services s'approprient le sujet et proposent de nouvelles actions.

Si le changement est progressif, il n'en est pas moins tangible. Pas à pas, les agent-e-s réagissent eux-mêmes lorsqu'ils sont confronté-e-s à des situations inégalitaires ou sexistes. Les langues se délient. Des faits graves (harcèlement, violences) sont dénoncés. Plus largement, une culture égalitaire se diffuse au sein de la collectivité.



—
CONCLUSION

Les principes méthodologiques présentés dans ce guide doivent permettre aux acteur-trice-s des collectivités de construire leur propre stratégie et parcours car chaque plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes est unique.

Les démarches d'élaboration et de mise en œuvre de politiques locales d'égalité sont récentes. Il est donc important pour parfaire la méthodologie de projet proposée de multiplier les échanges avec d'autres collectivités.

C'est notamment ce que propose le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité » animé par le Centre Hubertine Auclert. Différents appuis sont proposés :

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

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

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

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

Le Centre Hubertine Auclert se tient donc à la disposition de toutes les collectivités franciliennes souhaitant mettre en œuvre et développer une politique locale d'égalité.



—

LISTE INDICATIVE

DES SOURCES DE
DONNÉES SUR
LES INÉGALITÉS
FEMMES-HOMMES

SOURCES NATIONALES

/ Insee: <http://www.insee.fr>

/ Les chiffres clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux, Haut Conseil à l'égalité, étude n°2014-04-EGATER.

http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_etude_02-2014-04-egater-2.pdf

/ Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres-clés, ministère des Droits des femmes, 2014.

<http://femmes.gouv.fr/publications/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-clés-edition-2014/>

SOURCES FRANCILIENNES

/ Femmes actives dans les territoires d'Ile-de-France, IAU Ile-de-France, 2013.

http://www.iau-idf.fr/fileadmin/Etudes/etude_983/web_femmesactives_2013.pdf

/ Les femmes en Ile-de-France. Regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes, IAU Ile-de-France, 2011.

http://www.iau-idf.fr/fileadmin/Etudes/etude_793/FEMMES_EN_IDF_2011.pdf

/ Les violences faites aux femmes en Ile-de-France. Recensement des données, Centre Hubertine Auclert, 2014.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/recensement-violences-cha-orvf-14-web.pdf>

/ Précarité étudiante en Essonne et échange d'actes sexuels, Conseil général de l'Essonne, 2013.

<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/enquete-precarite-etudiante-essonne-actes-sexuels.pdf>

/ Heurtel H., « Victimisation et sentiment d'insécurité en Île-de-France : le point en 2013 » dans *Note Rapide* n°625, IAU, juillet 2013

http://www.iau-idf.fr/fileadmin/Etudes/etude_1004/NR_625_web.pdf

SOURCES THÉMATIQUES

/ *Atlas Mondial de l'égalité des genres dans l'éducation*, UNESCO, 2012.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002155/215582f.pdf>

/ *Enquête sur la lesbophobie*, SOS Homophobie, 2008.
http://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/enquete_lesbophobie.pdf

/ *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, ministère de la Culture et de la communication, 2014.
http://www.culturecommunication.gouv.fr/var/culture/storage/pub/observatoire_de_legalite_entre_femmes_et_hommes/index.htm

/ « La santé des femmes en France » dans *Études et Résultats* n°834, DREES, mars 2013.
<http://www.drees.sante.gouv.fr/la-sante-des-femmes-en-france,11101.html>

/ Duchène F., *Transport et parité des sexes*, document de référence n°11, OCDE, 2011.
<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/transports-et-parite-des-sexes.pdf>

/ Morin T. et Remila N., « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes » dans *Insee Première* n°1436, INSEE, mars 2013.
<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1436/ip1436.pdf>

/ Roy D., « Le travail domestique : 60 milliard d'heures en 2010 » dans *Insee Première* n°1423, INSEE, novembre 2012.
<http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1423/ip1423.pdf>

Focus sur l'égalithèque

Conçue et alimentée par le Centre Hubertine Auclert, l'égalithèque est une base de données qui recense et fournit des informations précises sur les outils développés dans le but de promouvoir une culture de l'égalité : guides, formations, expositions, ouvrages, affiches, vidéos, spectacles vivants, diaporama, quiz, etc.

De nombreuses études et documents sont disponibles en ligne.

Retrouvez l'égalithèque sur : <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque>

—

GRILLE

D'AUTO-
DIAGNOSTIC
SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES-
HOMMES

Réalisée par Perfégal

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	DONNÉES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES
RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE / RÔLE DU POLITIQUE	Engagement à promouvoir l'égalité F/H dans l'exercice de responsabilité politique et civique, à favoriser l'accès égal à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes	<p>DONNÉES QUANTITATIVES Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / % de femmes et % d'hommes dans la population et par tranche d'âge / % de femmes et % d'hommes inscrit-e-s sur les listes électorales / % de femmes et % d'hommes élu-e-s au sein de la collectivité / % de femmes et % d'hommes élu-e-s au sein de l'exécutif de la collectivité / % des femmes et % des hommes dans les instances consultatives / % de femmes et % d'hommes dans les CA des associations subventionnées <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Répartition des mandats par sexe : quels enseignements ? les délégations sont-elles stéréotypées ? <p>La collectivité a-t-elle déjà bénéficié ou organisé des temps de sensibilisation ou de formation sur l'égalité femmes/hommes ou sur la Lutte contre les discriminations (LCD) : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire.</p>
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	Engagement général à travailler sur l'égalité F/H et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation	<p>DONNÉES QUANTITATIVES Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / Les bénéficiaires des politiques et dispositifs de la collectivité : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - dans tous les secteurs ? / Est-ce que ces données sont analysées : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Nomination d'un/e élu/e délégué/e à l'égalité F/H <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non / Existence d'un budget dédié <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui, préciser le montant / Nomination d'un/e agent/e chargé/e de l'égalité : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui temps de travail : / Célébration du 8 mars et du 25 novembre : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui, décrire. / Page dédiée sur le site internet de la ville : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non / Mise en place d'un groupe de travail sur le sujet : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui, décrire. / Commande ou financement d'études sur l'égalité F/H <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui, décrire.

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR	Engagement à mettre en œuvre l'égalité professionnelle : recrutement, promotion, formation, rémunération, articulation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème	<p>DONNÉES QUANTITATIVES : Les indicateurs du bilan social sont-ils sexués ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p> <p>/ % F et % H par Catégorie et par filière : / Part des femmes et part des hommes cadres A par filière : / Part des femmes et des hommes promu-e-s par catégorie et par filière / Part des femmes et des hommes par catégorie et par filière ayant suivi une formation + données sur l'âge, l'ancienneté, l'organisation du temps de travail (voir indicateurs dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013)</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>/ Est-ce que des actions sont mises en œuvre pour favoriser la mixité des métiers ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Est-ce que des actions sont mises en œuvre pour travailler sur la dé-précarisation des emplois ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Est-ce que des études sur la promotion et la formation ou des études de cohortes ont été réalisées ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Est-ce qu'il existe des mesures favorisant l'articulation des temps de vie et des mesures de soutien à la parentalité tant pour les femmes que pour les hommes ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Avez-vous mis en place une information sur la prise du congé paternité ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire.</p>
FOURNITURE DE BIENS ET SERVICES	S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes/hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services à marché public / subvention associations	<p>DONNÉES QUANTITATIVES Les dossiers de demandes de subvention et de compte rendu de réalisation contiennent-ils des données sexuées ? (bénéficiaires de l'action, composition du CA, salariés etc.)</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>/ Est-ce qu'il existe une conditionnalité des aides aux associations à la prise en compte de l'égalité F/H ou l'octroi d'un bonus de financement pour le développement d'actions dans ce domaine ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Est-ce qu'il existe des clauses d'insertion dans les marchés publics ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Si oui, sait-on combien de femmes et hommes ont pu être recrutés dans ce cadre ? / Les entreprises et les associations qui répondent aux appels d'offre sont-elles interrogées sur leurs pratiques en matière d'égalité professionnelle ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire.</p>

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
<p>LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES : PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS TOUTES SES COMPÉTENCES</p>	<p>Education/ affaires scolaires</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES Dispose-t-on de données sur :</p> <p>/ Part des filles et des garçons dans les activités périscolaires / Nombre et % de pères et de mères aux « rendez-vous parents » Quels constats ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>La collectivité développe-t-elle des actions spécifiques sur l'égalité filles/garçons ?</p> <p><input type="checkbox"/> Dans le cadre du Projet Educatif Local (PEL) <input type="checkbox"/> Financement de sensibilisation ou de formations sur les stéréotypes sexuels <input type="checkbox"/> Conférences <input type="checkbox"/> Prix de la vocation scientifique et technique des jeunes filles <input type="checkbox"/> Autres Si oui, de quelle manière ?</p> <p><input type="checkbox"/> Soutien financier à des actions portées par des associations : quels montants ? <input type="checkbox"/> Actions de la direction éducation : quelles actions, quelles enveloppes financières ? <input type="checkbox"/> Autres (partenariat Etat, CG,...) Décrire les actions :</p>
	<p>La garde d'enfants</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES : Dispose-t-on de données sur :</p> <p>/ Nombre et % de filles et de garçons de 0 à 3 ans, de 4 ans à 7 ans, de plus de 7 ans recensé-e-s sur le territoire / Nombre et % de filles et de garçons de 0 à 3 ans, de 4 ans à 7 ans, de plus de 7 ans bénéficiant des modes de garde sur le territoire / Part des femmes et d'hommes chez les assistant-e-s maternel-le-s et professionnel-le-s des structures collectives de garde. Quels constats ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>/ Quels sont les principaux modes de garde des enfants (accueil collectif, individuel, accueil d'urgence, horaires décalés, accueil des enfants de 2 à 3 ans...) ? Décrire / Quelles sont les actions conduites par la collectivité pour augmenter et diversifier les modes de garde ? Décrire / Existe-t-il un guide des modes de garde ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non quels sont les termes et visuels utilisés</p>

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
<p>LE RÔLE DE PRES-TATAIRE DE SERVICES : PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS TOUTES SES COMPÉTENCES</p> <p>(suite)</p>	<p>Santé / PMI</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / Nombre de grossesses précoces / Nombre et répartition femmes/hommes aux consultations du planning familial, du service/point santé,... / Nombre et répartition F/H au niveau des suicides, tentatives, conduites addictives... <p>Quels constats ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / La collectivité apporte-t-elle un soutien financier à des associations visant à informer sur la contraception, l'IVG, la sexualité, le cancer du sein, l'alimentation... <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Est-ce que la collectivité soutient des actions spécifiques dans les quartiers ou en direction d'un public particulier ?
	<p>Action sociale/ soins aux personnes dépendantes</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / Part des familles monoparentales sur l'ensemble des familles / Part des familles ayant un homme et une femme à la tête d'une famille monoparentale / Nombre de personnes par sexe vivant seul-e-s / Nombre de personnes par sexe ayant plus de 65 ans et plus / Nombre de personnes par sexe vivant sous le seuil de pauvreté / % de F et d'H bénéficiant de l'aide alimentaire, d'aides sociales, d'aide au logement par la commune et par les associations soutenues par la collectivité <p>Quels constats ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Est-ce que la collectivité conduit des actions spécifiques en direction des familles monoparentales (information, groupe de parole, chantier d'insertion, majoration des parts pour le calcul du quotient familial,...) <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / en direction des femmes isolées, âgées, des quartiers sensibles ou autres <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, décrire. / Est-ce que les agents et travailleurs sociaux travaillant auprès des familles, des personnes âgées, des personnes sans domicile fixe ont bénéficié d'une formation sur les stéréotypes sexuels / Une réflexion sur les visuels et textes pour lutter contre les stéréotypes sexuels a-t-elle déjà été conduite ?

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
<p>LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES : PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS TOUTES SES COMPÉTENCES</p> <p>(suite)</p>	<p>Le logement</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES : Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / Nombre de demandes par sexe de logement social / nombre d'attribution par sexe / Part de satisfaction de la demande des familles monoparentales selon le sexe / Nombre de logement d'urgence pour femmes victimes de violences disponible, en projet... / Composition par sexe de la (des) commission(s) d'attribution de logement sociaux <p>Quels constats ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Est-ce que la collectivité met à disposition des logements pour les femmes victimes de violence ? / Est-ce qu'une réflexion avec les bailleurs sociaux est en cours sur les besoins et attentes en termes de logement, notamment des familles monoparentales ?
	<p>Prévention sécurité / lutte contre les violences</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES : Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / Nombre estimé de femmes victimes de violence / Nombre de logements d'urgence disponibles sur le territoire <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Est-ce que la collectivité organise/ou soutient des événements à l'occasion du 25 novembre : conférences, exposition, actions partenariales,... / Est-ce que la collectivité soutient financièrement des associations de lutte contre les violences faites aux femmes ? / Est-ce que la police, la gendarmerie, des travailleurs sociaux intervenant sur le territoire ont été sensibilisés, formés sur les violences faites aux femmes ? / Est-ce que ce sujet est abordé lors du Comité local de sécurité et de prévention de la délinquance ?

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
<p>LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES : PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS TOUTES SES COMPÉTENCES</p> <p>(SUITE)</p>	<p>La culture</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES</p> <p>/ Dispose-t-on de la part par sexe et par âge des abonné-e-s dans les établissements culturels de la collectivité (médiathèque, école de musique, théâtre, musée...) <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>/ Dispose-t-on de la part par sexe et par âge des adhérent-e-s dans les associations et activités culturelles mis en place sur le territoire <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>/ Dispose-t-on de données sexuées sur les salarié-e-s dans les établissements et associations culturels ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>/ La collectivité a-t-elle mis en place une politique de féminisation des noms de rue et d'équipements ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire</p> <p>/ La collectivité soutient-elle la création et la diffusion culturelle ? Si oui, disposez-vous de données sexuées sur les œuvres soutenues ou diffusées ?</p> <p>/ La collectivité a-t-elle financé un travail, une création sur l'égalité femmes/hommes ou des actions sur la lutte contre les stéréotypes... ?</p>
	<p>Les sports et loisirs</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES</p> <p>/ Dispose-t-on de données sexuées sur les adhérent-e-s des clubs sportifs qui bénéficient d'une subvention de la collectivité ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>/ Dispose-t-on de données sexuées sur la fréquentation des dispositifs de loisirs mis en place par la collectivité (mercredi, petites vacances,...) et par les centres sociaux, maisons de quartiers... ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>/ Dispose-t-on de données sexuées sur les salarié-e-s dans les établissements et associations sportifs et de loisirs (et notamment dans le secteur jeunesse)</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>/ A-t-il été envisagé ou mis en place de la formation sur la lutte contre les stéréotypes et l'égalité femmes/hommes pour les animateur-trice-s, les éducateur-trice-s ... ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p> <p>/ Est-ce que des équipes féminines ou masculines ou des sportif-ves se distinguent ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle politique de soutien ?</p> <p>/ Est-ce qu'il existe une politique d'incitation des clubs ou centres de loisirs à développer la mixité dans la pratique ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire (subvention bonifiée...)</p> <p>/ Est-ce que des clubs ou centre de loisirs ont des initiatives favorisant l'articulation des temps de vie (cours durant la pause méridienne, aux mêmes heures que les cours des enfants, cours familiaux...) ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire</p> <p>/ Quel est le soutien de la collectivité à la pratique sportive libre (footing...) ?</p>

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
<p>LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES : PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS TOUTES SES COMPÉTENCES</p> <p>(suite)</p>	<p>Emploi /insertion/ entrepreneuriat</p>	<p>DONNÉES QUANTITATIVES : Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / Taux d'activité des femmes / Part des femmes et des hommes à temps partiel / Répartition des Catégorie Socio Professionnelles (CSP) par sexe / Répartition par niveau de diplôme et par sexe / Taux de chômage des femmes et des hommes par âge et par catégorie / Taux de chômage des femmes et des hommes immigrés par âge et par catégorie / Répartition par sexe des minima sociaux dont le RSA / Taux de création d'entreprise par les femmes / Part des femmes et des hommes dans les dispositifs d'insertion (ateliers CV, découverte des métiers...) <p>Quels constats ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Est-ce que la collectivité soutient des associations ou conduit des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes ? (PLIE, Mission locale, CIDF...) <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire / Est-ce que la collectivité a mis en place ou soutenu des actions sur la mixité des métiers et la diversification des choix professionnels ? / Est-ce que la collectivité informe les nouveaux arrivants sur les associations et les réseaux pouvant faciliter l'insertion sociale et professionnelle (lors notamment des journées d'accueil) ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire / La collectivité conduit-elle une politique en faveur de l'entrepreneuriat ? Y a-t-il des actions qui visent notamment à développer l'entrepreneuriat féminin ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
JUMELAGE ET COOPÉRATION INTERNATIONALE	Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelages promotion et intégration de l'égalité femmes/hommes dans les actions de coopération	<p>DONNÉES QUANTITATIVES : Dispose-t-on de données sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> / Nombre de femmes et d'hommes, membres des associations de solidarité de votre territoire ? / Nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires des actions soutenues / Quels constats ? <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Dans la politique de soutien au financement des projets de coopération portés par les associations locales, un critère porte-t-il sur la prise en compte de l'égalité femmes/hommes ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire / Si la collectivité porte des actions de coopération décentralisée, des projets portent-ils ou intègrent-ils la question de l'égalité femmes/hommes ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire / En cas de délégation de la collectivité à l'étranger, un critère de parité ou de mixité dans les membres de la délégation est-il appliqué ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire
PLAN-NING ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	Le développement durable / l'environnement	<p>DONNÉES QUANTITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Dispose-t-on du nombre de femmes et d'hommes sensibilisés ou/et formés sur le développement durable en interne et en externe ? / Dispose-t-on de la part par sexe et par âge des salarié-e-s et /ou adhérent-e-s des organismes avec lesquels la collectivité travaille sur le développement durable <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ? <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <ul style="list-style-type: none"> / Si la collectivité locale travaille sur un agenda 21, la question de l'égalité femmes/hommes y figure-t-elle ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire / La collectivité a-t-elle conduit des enquêtes avec des données sexuées sur le tri des déchets ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire / La collectivité valorise-t-elle le rôle de femmes dans l'embellissement et le fleurissement des villes et des exploitations ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire / La collectivité soutient-elle des actions visant à informer, encourager les femmes à se former dans les métiers de l'environnement (lien avec politique égalité et mixité professionnelle) ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	INDICATEURS
PLAN- NING ET DÉVELOP- PEMENT DURABLE (suite)	L'aménagement urbain	<p>DONNÉES QUANTITATIVES</p> <p>/ Dispose-t-on de la part par sexe et par âge des salarié-e-s du service et des organismes avec lesquels la collectivité travaille sur l'aménagement urbain ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>/ En cas de création de nouveaux équipements, une réflexion a-t-elle été conduite sur l'usage différencié des toilettes et sur l'aménagement des vestiaires ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire</p> <p>/ A-t-on intégré la question de l'égalité femmes/hommes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation de l'espace public lors de l'aménagement de nouveaux quartiers ou des opérations de réhabilitation de quartiers ou du centre-ville ? A-t-on prévu par exemple l'organisation de marches exploratoires ou d'étude sur la place des femmes dans l'espace public ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire</p> <p>/ Dans le cadre du Cucs, quelles actions sont conduites sur le thème transversal de l'égalité femmes/hommes ? Décrire</p>
	La mobilité le transport	<p>DONNÉES QUANTITATIVES</p> <p>/ Dispose-t-on de données sexuées sur l'usage de la voiture dans les ménages de votre territoire et notamment sur les déplacements domicile/travail ?</p> <p>/ Dispose-t-on des données par sexe et par âge des usagers des transports en commun (abonné-e-s notamment) ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>/ Dispose-t-on de la part par sexe et par âge des salarié-e-s de l'autorité de transport en commun et de l'équipe éventuelle de prévention ?</p> <p>/ Dispose-t-on des données sexuées sur les conflits et incidents (victimes et auteurs) ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>DONNÉES QUALITATIVES</p> <p>/ Est-ce que la collectivité est engagée dans une politique de développement du transport en commun ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire</p> <p>/ Et sur la fréquentation des transports en commun ? Si oui, quelle est la situation ?</p> <p>/ Est-ce que la collectivité développe une politique visant à favoriser la mobilité dans la ville des personnes ayant des jeunes enfants (accès poussettes dans les bus, les lieux publics...) – voir politique accès handicapés ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non - Décrire</p>

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	EXEMPLES D' ACTIONS
RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE / RÔLE DU POLITIQUE	Engagement à promouvoir l'égalité F/H dans l'exercice de responsabilités politique et civique, à favoriser l'accès égal à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> / Application de la parité ou encouragement à la parité (seuil de féminisation) dans les instances consultatives : Conseil de quartier, commissions extra-municipales. / Mise en place d'une clause mixité/parité : mixité des intervenants dans les tables rondes, mixité des élu-es dans les comités de pilotage des grands projets, dans les voyages d'étude, etc. / Sensibilisation des partenaires (associations, clubs) à la représentation équilibrée des femmes et des hommes. / Mise en place de formation en direction des élus et des agents sur la lutte contre les stéréotypes sexuels. / Commande ou financement d'études sur l'égalité F/H et/ou sur la discrimination multi-critères. / Mise en place d'une réflexion avec le service de l'Etat civil et responsables de l'administration sur la refonte des documents : suppression du Mademoiselle, gestion du nom d'épouse, etc.
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	Engagement général à travailler sur l'égalité F/H et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation	<ul style="list-style-type: none"> / Désignation d'un-e référent-e élu-e ou/et agent. / Vote d'un budget dédié. / Célébration du 8 mars et du 25 novembre. / Page dédiée sur le site internet de la ville. / Communication non stéréotypée et participation à une visibilité égale des femmes et des hommes : revue locale, campagne de communication etc. / Mise en place d'une commission extramunicipale sur le sujet. / Produire et analyser les données sexuées sur des dispositifs et budgets (fonctionnement et investissement – <i>gender budgeting</i>). / Participer à un réseau de collectivités engagées sur l'égalité F/H (et la lutte contre les discriminations), impulser la mise en réseau pour les CdC, CG, Creg ou au sein des associations de collectivités (associations des Maires, ADF, ARF, Pays, Parcs Naturels,...)

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	EXEMPLES D' ACTIONS
LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR	Engagement à mettre en œuvre l'égalité professionnelle : recrutement, promotion, formation, rémunération, articulation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème	<ul style="list-style-type: none"> / Réaliser un diagnostic interne sur l'égalité professionnelle. / Travailler sur la mixité des métiers en s'appuyant sur la mobilité interne et une communication non stéréotypée sur les métiers. / Travailler sur la dé-précarisation des emplois. / Expérimenter sur certains sites, le travail en journée des agents d'entretien. / Étude sur la promotion et la formation. / Mesure de soutien à la parentalité, encourager la prise du congé paternité.
FOURNITURE DE BIENS ET SERVICES	<p>S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes/hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services</p> <p>Marché public / subvention associations</p>	<ul style="list-style-type: none"> / Faire un bilan sexué sur les clauses d'insertion dans les marchés publics. / Elaborer un questionnaire intégrant des questions sur l'égalité professionnelle pour les entreprises et associations répondant aux appels d'offre. / Conditionnalité des aides aux associations à la prise en compte de l'égalité F/H ou octroi d'un bonus de financement pour le développement d'actions dans ce domaine. / Intégrer des questions et des indicateurs sur l'égalité F/H dans les dossiers de demandes de subvention et de compte rendu de réalisation.

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	EXEMPLES D' ACTIONS
<p>LE RÔLE DE PRES-TATAIRE DE SERVICES : PROMOU-VOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS TOUTES SES COM-PÉTENCES</p>	<p>Education</p>	<p>/ Intégrer l'égalité filles/garçons dans le Plan Educatif Local (PEL) : prévoir des actions sur les relations filles/garçons, la mixité des activités, conférence en direction des parents etc. / Formation des agents et personnels travaillant auprès des enfants et de jeunes sur la lutte contre les stéréotypes sexués. / Travail sur l'aménagement des cours d'école pour favoriser un usage et des activités mixtes. / Soutien au prix de la Vocation scientifique et technique des filles.</p>
	<p>Santé / PMI</p>	<p>/ Soutien aux associations travaillant sur la santé reproductive. / Soutien ou organisation de campagnes d'information sur la contraception, l'IVG, la sexualité, le cancer du sein, l'alimentation etc. / Soutien d'actions spécifiques dans les quartiers. / Formation des agent-e-s et personnels à la lutte contre les stéréotypes sexués et à l'enjeu du partage de la parentalité. / Charte d'accompagnement de la maternité et des jeunes parents (liberté de choix entre allaitement et biberons, rôle et place du père...)</p>
	<p>Action sociale/ soins aux per-sonnes dépen-dantes</p>	<p>/ Mise en place d'actions en direction des familles monoparentales (infor-mation, groupe de parole, chantier d'insertion, majoration des parts pour le calcul du quotient familial...) / Mise en place ou soutien d'actions en direction des femmes des quartiers prioritaires, intégration de l'égalité F/H dans l'ensemble des axes du Cucs, etc. / Formation des agent-e-s et travailleurs sociaux travaillant auprès des familles, des personnes âgées, des personnes sans domicile fixe... / Développement d'actions en direction des personnes isolées. / Réflexion sur les visuels et textes pour lutter contre les stéréotypes sexués.</p>
	<p>La garde d'enfants</p>	<p>/ Réaliser un guide de l'accueil des jeunes enfants avec visuels non stéréotypés. / Proposer des modes d'accueil diversifiés (accueil collectif, individuel, accueil d'urgence, horaires décalés, accueil des enfants de 2 à 3 ans...)</p>

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	EXEMPLES D' ACTIONS
<p>LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES : PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS TOUTES SES COMPÉTENCES</p> <p>(suite)</p>	<p>Insertion/ emploi</p>	<p>/ Soutien à des associations conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes : CIDFF, actions quartiers prioritaires...</p> <p>/ Soutien à la mise en place de chantiers d'insertion à destination des femmes ou des chantiers d'insertion mixte.</p> <p>/ Formation des acteurs de l'insertion sur l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les stéréotypes.</p> <p>/ Information des nouveaux arrivants sur les associations et les réseaux pouvant faciliter l'insertion sociale et professionnelle (lors notamment des journées d'accueil).</p>
	<p>Le logement</p>	<p>/ Mise à disposition de logements pour les femmes victimes de violence.</p> <p>/ Réflexion avec les bailleurs sociaux sur les besoins et attentes en termes de logement, notamment des familles monoparentales ou en cas de violences conjugales (signataires du bail).</p>
	<p>Prévention sécurité / lutte contre les violences</p>	<p>/ Soutien financier aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes et intervenant auprès de personnes prostituées.</p> <p>/ Organisation et/ou soutien d'événements à l'occasion du 25 novembre : conférences, exposition, actions partenariales...</p> <p>/ Mise à disposition de logements d'urgence pour les femmes victimes de violences.</p> <p>/ Convention de partenariat avec le procureur pour la mise en place des mesures d'éloignement du conjoint violent.</p>

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	EXEMPLES D' ACTIONS
<p>LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES : PROMOUVOIR ET METTRE EN ŒUVRE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES DANS TOUTES SES COMPÉTENCES</p> <p>(suite)</p>	<p>La culture</p>	<ul style="list-style-type: none"> / Mettre en place une politique de féminisation des noms de rue et des équipements. / Créer un événement autour du rôle des femmes dans l'histoire et le développement du territoire. / Analyser la programmation culturelle de la ville selon le genre et/ou des budgets alloués à la création. / Analyser la fréquentation selon le genre (bibliothèque, médiathèque...). / Encourager une programmation et soutien à la création mixte.
	<p>Les sports et loisirs</p>	<ul style="list-style-type: none"> / Réaliser une étude genrée sur la répartition des subventions et des équipements aux clubs sportifs selon le genre. / Généraliser le suivi genré des dispositifs de loisirs mis en place par la collectivité (mercredi, petites vacances,...) et par les centres sociaux, maisons de quartiers... / Formation des acteurs sur la lutte contre les stéréotypes et pour l'égalité femmes-hommes. / Promouvoir à niveau égal le sport de haut niveau masculin et féminin (prix, réception, articles...) / Sensibiliser et encourager les clubs à développer la mixité dans la pratique (subvention bonifiée). / Sensibiliser et encourager les clubs à prendre en compte la question de l'articulation des temps de vie (cours durant la pause méridienne, aux mêmes heures que les cours des enfants, cours familiaux...) / Favoriser et accompagner la pratique libre (footing par exemple).

GRILLE D'AUTO-DIAGNOSTIC SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RÉALISÉE PAR PERFÉGAL

CHAMPS	RAPPEL OBJET / COMPÉTENCES	EXEMPLES D' ACTIONS
PLAN- NING ET DÉVELOP- PEMENT DURABLE	Développement durable	<ul style="list-style-type: none"> / Rappel et intégration des valeurs et objectifs d'égalité femmes-hommes dans l'agenda 21 / un axe transversal. / Veiller à ce que certaines mesures ne renforcent pas l'inégalité femmes-hommes ou supposent des impacts différents : promotion de l'usage des couches lavables, réduction de l'éclairage public...
	L'aménagement urbain	<ul style="list-style-type: none"> / Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation de l'espace public lors de l'aménagement de nouveaux quartiers ou des opérations de réhabilitation de quartiers ou du centre-ville. / Promouvoir la création ou la réhabilitation de quartiers disposant de services de proximité (école, crèche, commerce, bus...) et encourageant le lien social et l'entraide entre habitants. / Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les orientations du Cucs.
	Mobilité et transport	<ul style="list-style-type: none"> / Développer le transport en commun. / Favoriser la mobilité dans la ville des personnes ayant des jeunes enfants (accès poussettes dans les bus, les lieux publics,...)
	Le développement économique	<ul style="list-style-type: none"> / Soutenir l'entrepreneuriat féminin : <ul style="list-style-type: none"> - création d'un prix, - soutien financier à des projets accompagnant les femmes vers la création d'entreprise (notamment dans les quartiers prioritaires), - soutien, mise à disposition de locaux pour des associations de femmes cheffes d'entreprise, cadres...
	L'environnement	<ul style="list-style-type: none"> / Mise en valeur du rôle des femmes dans la protection de l'environnement : enquête sexuée sur le tri des déchets, rôles de femmes dans l'embellissement et le fleurissement des villes et des exploitations. / Informer, encourager les femmes à se former dans les métiers de l'environnement (lien avec la politique d'égalité et la mixité professionnelle).
LE RÔLE DE RÉGULA- TION	Prendre en compte l'impact des lois et l'activité de régulation sur les femmes et les hommes	Collectivités locales françaises non concernées (sauf éventuellement arrêtés municipaux)
JUMELAGE ET COO- PÉRATION INTERNATIONALE	Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelages/ promotion et intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération	<ul style="list-style-type: none"> / Intégration d'un critère de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le soutien au financement des projets de coopération portés par les associations locales. / Développement d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les projets de coopération décentralisée portés par la ville.

REDACTION

Centre Hubertine Auclert :
Paul Daulny, Clémence Pajot
Perfegal : Isabelle Gueguen

ÉDITEUR

Centre
Hubertine Auclert
Novembre 2014

MAQUETTE

MarieClaire Grafilles

MISE EN PAGE

Marc Blanchard

IMPRIMERIE

Escourbiac

ISSN : 2116-1631

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

Ses missions se déclinent en quatre pôles :

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

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

/ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la publication d'études et d'analyses des outils éducatifs au prisme du genre.

/ Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Depuis 2013, le Centre Hubertine Auclert intègre l'Observatoire régional des violences faites aux femmes.



www.centre-hubertine-auclert.fr

Avec le soutien du :

