



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE



Cadre de référence

« Égalité femmes-hommes » dans les contrats de ville de nouvelle génération

Septembre 2014

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, inscrit dans la Constitution française et représente un enjeu capital pour la démocratie. Cependant, afin d'être pleinement accompli, ce droit ne se décrète pas et ne doit pas être seulement reconnu légalement, mais doit être effectivement exercé sur tout le territoire et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale, culturelle et environnementale.

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine encore cependant à devenir une réalité dans un contexte marqué par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et géographique et les préjugés persistants.

Malgré tout un panel d'actions mis en place précédemment dans le cadre de la politique de la ville, les femmes ont encore du mal à trouver leur place dans l'espace public et prendre part à toutes les décisions relatives aux projets de leurs territoires.

Des inégalités sont particulièrement persistantes dans le domaine de l'emploi et de l'activité économique. L'emploi des femmes est moins fréquent et plus précaire dans les territoires prioritaires de la politique de la ville que dans les agglomérations environnantes. En 2012, 41,8 % des femmes de 25 à 64 ans sont inactives en Zus contre 25 % hors Zus. Lorsqu'elles travaillent, leur niveau de responsabilité est plus faible que celui de la moyenne des femmes et elles sont plus souvent en contrat à durée déterminée.

De plus, les jeunes femmes de 25 à 34 ans vivant en ZUS sont plus souvent en charge de famille et sont davantage exposées à la monoparentalité.

(Données recueillies par l'ONZUS - emploi des femmes dans les Zus - Mars 2014)

En application de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 et de la loi Vallaud-Belkacem du 4 août 2014 « pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes », la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les inégalités persistantes en la matière relèvent de la responsabilité conjointe de l'Etat et des collectivités locales.

L'égalité femmes-hommes forme, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations, l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans la conception des contrats de ville. Cette priorité nécessite une réelle impulsion de la part des services de l'Etat et doit se traduire de manière opérationnelle dans le contenu des contrats pour chacun des trois piliers : cohésion sociale, cadre de vie et emploi et développement économique¹.

¹ Circulaire n° 5729 : *Elaboration des contrats de ville nouvelle génération*, du 30 juillet 2014

L'élaboration des contrats de ville fournit à l'Etat, aux collectivités territoriales et aux partenaires signataires, l'opportunité de s'investir dans un programme d'actions ambitieux pour faire progresser, significativement, l'égalité professionnelle, la parité, la protection des femmes contre toutes les formes de violence, la lutte contre les stéréotypes de genre et la citoyenneté.

Le cadre de référence proposé s'inscrit dans le contexte de la mise en œuvre de la nouvelle contractualisation entre l'Etat et les collectivités territoriales et identifie des éléments de méthode et des outils qui permettront d'impulser une politique ambitieuse de promotion de l'égalité femmes-hommes au plus près du terrain.

La démarche proposée se construit à partir de quatre étapes :

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

1) Encourager l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes

En la matière, l'Etat se doit d'être exemplaire ; il est de sa responsabilité de porter à connaissance l'enjeu de l'égalité femmes-hommes dans les différents domaines concernés par le contrat de ville et de mobiliser tous les services et acteurs publics, en lien avec les différents échelons territoriaux de l'Etat :

- au niveau local : les délégués du Préfet ;
- au niveau départemental : la chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité, la DDCS, la DDTM, le DASEN, le DDSP, le procureur ;
- au niveau régional : le SGAR, la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la DRJSCS, la DIRECCTE, l'ARS, le Rectorat, la DREAL, la DRAC.

Afin de promouvoir une politique territorialisée de l'égalité femmes-hommes au sein du contrat de ville, l'approche intégrée constitue la meilleure stratégie à mettre en œuvre pour chacun des piliers de ce contrat. Cette approche intégrée consiste à réduire les inégalités existantes en fonction du genre dans l'accès à l'emploi, aux droits, aux services et aux espaces publics. Elle nécessite d'être prise en compte dès la définition des enjeux du territoire dans la phase de diagnostic territorial participatif et des orientations stratégiques du contrat pour chacun de ses piliers et appliquée à l'ensemble des actions et des thématiques du contrat de ville. L'approche intégrée mobilise à la fois une approche transversale de l'égalité femmes-hommes sur tous les axes d'intervention et mérite d'être complétée par des actions spécifiques destinées à agir plus finement sur les inégalités persistantes dont sont victimes les femmes.

Exemples d'actions spécifiques : Mise en œuvre d'outils ou d'actions particulières pour faire levier en matière d'égalité femmes-hommes. Les données sexuées peuvent permettre d'identifier finement les freins et les leviers nécessaires à l'activité des femmes des quartiers et à l'accès à l'emploi : les problèmes de mobilité, de formation, y compris de connaissance de la langue, d'accompagnement à l'insertion, ou de soutien à la création d'activité.

Développer des modes de garde adaptés aux besoins des femmes des quartiers peut être une réponse facilitatrice de cette démarche. Ces moyens jouent un rôle essentiel pour concilier la vie professionnelle, publique et privée et apporte une contribution à la vie économique et sociale. Le partenariat avec la CAF constitue un levier utile à mobiliser ainsi que les schémas territoriaux de la petite enfance élaborés entre l'Etat, la branche famille et les collectivités locales.

Cette nouvelle approche de la promotion de l'égalité femmes-hommes participe au retour de l'Etat dans les quartiers populaires et constitue un engagement majeur de la convention interministérielle signée le 21 mai 2013 entre le ministère de la Ville et le ministère des Droits des femmes².

Cette convention précise que le développement de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes pour favoriser une réelle mixité dans les quartiers sera déclinée dans les contrats de ville sous la forme d'un volet obligatoire «égalité entre les femmes et les hommes». Sa mise en œuvre implique un meilleur recueil de données sexuées dans les quartiers, la promotion de la méthodologie des « marches exploratoires des femmes » et la déclinaison dans les quartiers prioritaires des mesures du plan d'action interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Sont mentionnés les mesures concernant les « territoires d'excellence de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » impliquant les conseils régionaux, le dispositif «téléphone grand danger» ou encore le soutien au développement de l'activité économique des femmes des quartiers par la mobilisation du Fonds de garantie pour l'initiative des femmes (FGIF). Afin de s'assurer de l'accès des femmes des quartiers prioritaires aux actions d'information sur les droits des femmes, les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) sont mobilisés.

Les chargé(e)s de mission départementale aux droits des femmes participent aux équipes interministérielles de l'Etat chargées de l'élaboration des contrats de ville. Ces équipes interministérielles peuvent bénéficier d'une formation spécifique à l'égalité femmes-hommes avec l'appui des centres de ressources de la politique de la Ville.

²http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/convention_d_objectifs_droits_des_femmes_-_ville_mai_2013.pdf

Pour la mobilisation des différentes collectivités territoriales signataires du contrat de ville, la mise en œuvre de cette approche intégrée peut également s'appuyer sur les engagements pris par les associations d'élus locaux (ADF, ARF, AMGVF, FVM, APVF et AFFCRE, l'AMF avec le ministère des Droits des Femmes, dans le cadre du **protocole d'accord du 2 juillet 2013**³. Celui-ci encourage les collectivités territoriales à agir de manière transversale dans leurs politiques publiques pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les stéréotypes. De nombreuses collectivités territoriales sont par ailleurs signataires de la **Charte européenne de promotion de l'égalité femmes-hommes dans la vie locale**⁴. Elles se sont engagées à concrétiser leur engagement en faveur des droits des femmes et à mettre en œuvre sur leur territoire les engagements définis dans la Charte⁵. Ces engagements des collectivités territoriales, particulièrement ceux des Conseils généraux et des Conseils régionaux signataires, constituent une opportunité à mobiliser dans le cadre des contrats de ville.

Une méthode et des outils utiles à mobiliser pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville

« Concentration de la pauvreté, répartition traditionnelle renforcée des rôles sociaux entre les femmes et les hommes et moindre accès aux droits et aux services, notamment publics : tels sont les facteurs aggravants des inégalités femmes-hommes dans ces territoires. Ces inégalités sont massives, recourent largement les inégalités sociales, et se renforcent entre elles. »

Le rapport du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes⁶ **« Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés »** remis le 25 juin 2014 à la ministre des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, en réponse à sa saisine, constitue le premier un rapport institutionnel dans ce domaine. Il rend ces inégalités visibles et propose des outils pratiques à destination des actrices et acteurs de terrain, dans les champs d'action prioritaires de l'emploi des femmes, de l'accès à l'espace public – citoyenneté, aux droits et services et la lutte contre les violences. Il propose une démarche globale, dite **EGALITER (égalité femmes-hommes et égalité territoriale)** composée de 6 piliers méthodologiques : portage politique, formation, ciblage des crédits, coordination et animation, innovation sociale, évaluation.

Consulter le rapport et les fiches outils pratiques:

http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_rap_egaliter_vf-2.pdf

³<http://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/protocole-Asso-Elus.pdf>

⁴<http://www.afccre.org/sites/default/files/signataires-francais-charte-30.pdf>

⁵<http://www.afccre.org/mailling/Charte-%C3%A9galit%C3%A9-FR.pdf>

L'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes doit correspondre à une ambition partagée par l'ensemble des acteurs du contrat de ville et la mobilisation de chacun de ces acteurs impliqués dans son domaine de compétence et tout particulièrement celle de l'ensemble des services de l'Etat aux côtés des chargé(e)s de mission départementaux aux droits des femmes. Cette démarche sera déclinée autour de trois axes :

a) Engagements des parties-prenantes des contrats

Les structures parties-prenantes du contrat s'engageront dans une politique intégrée de promotion de l'égalité femmes-hommes. Ces engagements seront déclinés dans le plan d'actions du contrat de ville qui fera apparaître les enjeux spécifiques propres au renforcement concret de l'égalité femmes-hommes au sein de chacun des piliers du contrat.

Pour que cette approche puisse être conduite avec effectivité avec l'ensemble des partenaires concernés sur la durée du contrat, il est essentiel qu'elle bénéficie d'un portage politique fort, d'une formation spécifique et d'une ingénierie dédiée à celle-ci.

Exemples d'actions de l'approche intégrée

-Intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les conventions de subvention aux associations dans le cadre du contrat de ville qui devront comprendre des indicateurs spécifiques mettant en exergue les diverses actions destinées aux femmes et jeunes filles. Les enquêtes et bilans établiront la part des femmes bénéficiaires, les outils mis en œuvre et le nombre d'actions qui leur sont dédiées.

-Décliner pour les quartiers les conventions signées entre le ministère des droits des femmes et le ministère de l'emploi en développant, en partenariat avec l'éducation nationale et Pôle emploi, une information non stéréotypée sur les métiers auprès des jeunes filles et des femmes des quartiers et communiquer sur la mixité des métiers dans les forums.

-Décliner sur les quartiers de la politique de la ville, le volet Egalité femmes-hommes du Contrat de plan état région (CPER), le plan régional d'action stratégique de l'égalité femmes-hommes.

b) Désigner un référent politique de la ville en charge de l'égalité femmes-hommes

Pour que chaque contrat de ville puisse bénéficier d'une vraie impulsion et d'un suivi conséquent en matière d'égalité femmes-hommes, les chargées de mission départementales aux droits des femmes ont besoin de relais et de référents territoriaux. Il semble donc impératif de désigner, au sein de l'organisation locale, un « référent politique de la ville en charge de l'égalité femmes-hommes », qui aura pour responsabilité, en complément de ses principales attributions, de coordonner la mise en œuvre de l'approche intégrée pour chacun des contrats de ville.

Ce référent politique de la ville en charge de l'égalité femmes-hommes doit être en mesure d'animer des échanges au sein des comités techniques ou de pilotage du contrat de ville. Il travaillera en étroite collaboration avec la chargée de mission départementale et la déléguée régionale aux droits des femmes afin de coopérer ensemble à la mise en œuvre concrète de sa tâche. Ces référents de l'Etat travailleront également en partenariat avec les personnes en charge de cette thématique au sein des collectivités locales parties-prenantes du contrat de ville, et avec les CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles) qui constituent des partenaires à privilégier pour mobiliser les différents acteurs impliqués dans le contrat de ville.

Exemple de travail à mener pour soutenir le développement de partenariat de proximité avec les CIDFF

L'accès à l'information est un facteur clé pour acquérir l'autonomie sociale et professionnelle. Constatant que les femmes des quartiers en difficulté, ont en général peu accès à l'information, par méconnaissance des dispositifs existants, ou en raison de freins d'ordre divers, des actions d'information collective, en direction d'un large public, notamment les femmes, peuvent être organisées en partenariat avec les CIDFF. Par ce biais, il s'agit de bien outiller les femmes afin qu'elles puissent construire des parcours d'insertion sociale et professionnelle et développer toutes leurs potentialités.

- Promouvoir des actions en faveur de la citoyenneté et de l'accès aux droits en développant des partenariats de proximité entre les CIDFF, les associations locales et les lieux de proximité dans les quartiers.

- Célébrer l'égalité femmes/hommes sur le territoire de l'agglomération avec les femmes des quartiers en mobilisant des partenaires de proximité autour du 8 mars pour organiser des événements grand public impliquant les femmes des quartiers.

c) Qualifier et former les acteurs des contrats de ville à l'égalité femmes-hommes

Une fois désignés, les référents « politique de la ville en charge de l'égalité femmes-hommes » peuvent bénéficier d'une formation au niveau régional organisée par la déléguée régionale aux droits des femmes.

Plus largement, afin de renforcer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville, il est essentiel de promouvoir une culture commune pour l'ensemble des intervenants participant au contrat, y compris les membres des « conseils citoyens » parmi lesquelles les femmes seront désignées à part égale. Cette formation des équipes interministérielles chargées de l'élaboration des contrats de ville aux enjeux de l'égalité femmes-hommes constitue un élément majeur de la mise en œuvre de l'approche intégrée.

Les centres de ressources de la politique de la ville et les déléguées régionales aux droits des femmes sont en capacité de mettre en œuvre et d'animer des formations ciblées sur l'approche intégrée de l'égalité femmes hommes dans les contrats de ville.

Les objectifs de la formation se déclinent autour des préoccupations suivantes :

- comprendre les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les quartiers et de leur intégration dans tous les domaines d'actions du contrat de ville,
- identifier les freins et les moteurs pour que les femmes puissent avoir une réelle place dans l'espace public et s'investir dans la vie de la cité à travers les projets y afférents,
- sensibiliser contre les stéréotypes de genre,
- disposer de la méthodologie et des outils nécessaires pour l'élaboration d'un plan d'actions adapté aux enjeux identifiés au préalable.

Exemple de pratiques intéressantes de mobilisation territoriale sur l'égalité femmes-hommes en région Centre à l'initiative du centre de ressources Villes au Carré et site de ressources en ligne.

<https://sites.google.com/site/femmesvilles/>

De mi-2012 à décembre 2013, Villes au Carré s'est mobilisé pour diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Il a fait appel à un réseau d'experts et 5 collectivités pilotes (Blois, Fleury les Aubrais, St Jean de Braye, le Conseil général du Cher et la communauté de communes de Chinon) pour renforcer la qualification des acteurs et constituer un dossier-ressource en ligne. Cette mise en ligne constitue une mallette numérique pour les collectivités et leurs partenaires qui s'interrogent et souhaitent agir pour l'égalité. 12 fiches outils de cadrage et de méthodologie ont été élaborées à cet effet.

Exemples : réaliser un diagnostic de l'égalité (ou un diagnostic emploi), l'égalité dans les compétences des collectivités, organiser la concertation, piloter et suivre la stratégie, l'égalité femmes-hommes et le développement économique, la budgétisation sensible au genre, l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville... 5 diagnostics territoriaux (1 par collectivité pilote), 3 lettres d'information, 1 webographie sélective, 25 références sur l'égalité femmes-homme dans la base CoSoTer, dont 5 notes de lectures, 1 fiche d'expérience.

2) Objectiver les inégalités femmes-hommes suite à la production de données sexuées

Il s'agit de rendre visible les situations d'inégalités femmes-hommes vécues dans les quartiers relevant de la politique de la ville en produisant des indicateurs permettant d'objectiver le phénomène des inégalités de genre sur le territoire du contrat.

L'élaboration de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville s'appuie devrait s'appuyer *idéalement* sur un diagnostic territorial sexué dressant un état des lieux précis des situations sur un territoire spécifique et proposant des pistes de travail, afin de déterminer des enjeux en vue d'apporter des solutions concrètes pour remédier à ces situations d'inégalité.

A défaut de pouvoir produire un tel document préalablement aux travaux préparatoires du futur contrat de ville, il est important d'identifier, à *minima*, des données sexuées dans l'élaboration du diagnostic territorial partagé du contrat de ville.

Quelques questions peuvent guider la production de données sexuées :

- quelles sont les inégalités femmes-hommes les plus importantes à réduire sur le territoire ?
- quelles inégalités font l'objet de mesures spécifiques ?
- pour quels objectifs et quels résultats ?
- quelles données quantitatives et qualitatives sont disponibles sur les territoires des quartiers prioritaires et l'agglomération ?
- les jeunes filles des quartiers relevant de la politique de la ville sont-elles autant bénéficiaires des équipements publics que les garçons ?
- les modes de garde d'enfants sont-ils accessibles pour les jeunes mères habitants les quartiers en recherche de formation ou de travail ?
- les femmes des quartiers ont-elles accès aux informations des centres d'information des droits des femmes et des familles ?

Ressources mobilisables pour les données sexuées

- **Diagnostic territorial partagé : données à l'Iris du CGET, septembre 2014.**

- **Fiche Mode d'emploi de réalisation du diagnostic territorial sexué : Rapport du HCEF « *Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés* » (p. 257).** http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_rap_egaliter_vf-2.pdf

- **Dossier Femmes et hommes du site de l'INSEE : tableaux, séries statistiques et études sur les inégalités entre les femmes et les hommes.**

http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=dossiers_web/femmes-hommes/femmes-hommes.htm

- **Les chiffres clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux, Etudes du Haut Conseil de l'égalité femmes hommes, avril 2014.**

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

- **Guide des questions clés pour réaliser un diagnostic territorial de l'égalité femmes-hommes.** <http://www.villesaucarre.org/upload/131/piecejointeQABL0z.pdf>

Lors du diagnostic territorial réalisé pour chacun des piliers du contrat de ville : cohésion sociale, cadre de vie et renouvellement urbain, développement économique et emploi, il s'agit d'apporter une attention spécifique aux données sexuées et de mobiliser autour de la question de l'égalité femmes-hommes un large panel d'acteurs du contrat de ville (les services thématiques du droit commun de l'Etat, les services de l'agglomération, des communes, du conseil général, du conseil régional, mais aussi les services de la CAF, de Pôle emploi, des bailleurs, les membres des « conseils citoyens », les associations,...).

Cette dimension des inégalités femmes-hommes doit s'intégrer pleinement dans le diagnostic territorial participatif qui se situe au début du processus d'élaboration du contrat. Il consiste, pour les partenaires du contrat, à actualiser et à partager leurs connaissances sur la situation des quartiers prioritaires et de leurs habitants du point de vue des inégalités femmes-hommes. Il s'agit aussi d'interroger cette question des inégalités femmes-hommes dans l'espace intercommunal et d'identifier les différents leviers mobilisables pour agir au bénéfice de l'égalité femmes-hommes.

La production de ces données doit permettre d'aboutir à l'identification des enjeux et priorités d'intervention qui structureront le futur contrat pour chacun des trois piliers du contrat et objectiver l'égalité femmes-hommes.

Ce travail d'analyse permettra d'identifier finement les types, les lieux et les formes d'inégalités de genre vécues sur le territoire à partir des données quantitatives⁷.

Il a également pour vocation de dresser un état des lieux des ressources composées par le réseau d'acteurs territoriaux intervenants dans le champ de la promotion de l'égalité femmes-hommes, en précisant le rôle et les compétences de chacun, par exemple sous la forme d'un annuaire à destination de l'ensemble des acteurs du territoire.

Exemples d'outils mobilisables permettant aux femmes de participer à la vie de la cité et de s'approprier leurs quartiers :

- S'appuyer sur les femmes des « conseils citoyens » mis en place dans chacun des quartiers de la politique de la ville et chargés de participer à l'élaboration et à la mise en place des politiques publiques et des projets de territoires.

- Soutenir le développement des « marches exploratoires » au-delà de la phase de diagnostic, pour permettre aux femmes de se réapproprier l'espace public et de lutter contre le repli sur soi.

⁷ Voir la fiche mode d'emploi de réalisation du diagnostic territorial sexué (p. 257) du rapport du HCEF « *Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés* ».

Un outil participatif de diagnostic : « les marches exploratoires des femmes »

Une marche exploratoire est une enquête de terrain menée sur un quartier par un groupe en moyenne de cinq femmes, en général habitantes du quartier, munies d'un guide d'enquête et d'une carte géographique du territoire.

Par exemple du point de vue de la sécurité, les participantes identifient les éléments de l'aménagement du quartier qui peuvent causer un sentiment d'insécurité et élaborent des propositions d'amélioration de la situation.

Cette méthode collective d'action des femmes a pour principal intérêt de se fonder sur leur expérience quotidienne et leur pratique d'usage du quartier. Elle leur permet de se positionner en expertes usagères des questions de leur environnement. C'est un moyen participatif de faire une analyse critique de l'environnement urbain qui contribue à l'appropriation de l'espace public par les femmes, au service de la sécurité de tous, dans les quartiers concernés. C'est aussi un outil d'évaluation et une aide à la décision qui permettent aux décideurs locaux de trouver des solutions au bénéfice de l'ensemble de la population.

Cette démarche de diagnostic participatif peut prendre appui sur le guide méthodologique des « marches exploratoires, des femmes s'engagent pour la sécurité de leur quartier » édité aux éditions du CIV en décembre 2012.

Elle peut aussi être utilement accompagnée par une formation des acteurs (femmes et acteurs de proximité) aux différentes étapes de déroulement de la marche exploratoire : la préparation, la réalisation, l'analyse de la situation et l'élaboration de propositions, le suivi des propositions en vue d'une transformation de l'environnement du quartier. Les « marches exploratoires » permettent de donner efficacement la parole aux femmes sur les questions de leur environnement, d'élaborer un diagnostic participatif de territoire et de faire des propositions concrètes.

Le suivi de ces propositions dans la durée constitue un élément important de la méthode qui est à organiser dans le cadre du contrat de ville.

Ressources : Guide méthodologique des « marches exploratoires des femmes », éditions du CIV: <http://www.ville.gouv.fr/?un-guide-methodologique-sur-les>

Quelle que soit la démarche retenue pour identifier et objectiver les inégalités femmes-hommes, la concertation et le suivi collectif sont des facteurs de réussite importants des stratégies à mettre en œuvre sur le territoire afin de déterminer les priorités d'actions à mettre en œuvre et qui auront fait l'objet d'un débat au sein du comité de pilotage du contrat réunissant les différents signataires de celui-ci.

3) Développer un plan d'actions pour lutter contre les inégalités femmes-hommes

L'approche intégrée mobilise le droit commun des services de l'Etat et des opérateurs publics afin de renforcer la dimension transversale territorialisée de la promotion de l'égalité femmes-hommes, et aussi celui des collectivités territoriales parties prenantes au contrat.

La conduite efficace de cette approche intégrée de promotion de l'égalité femmes-hommes nécessite un portage politique fort de la part de l'Etat, de l'intercommunalité et des communes afin que celle-ci puisse être effectivement déclinée de manière transversale dans les trois piliers du contrat de ville et également promue au moyen d'un plan d'actions global ou d'actions spécifiques. Ce programme d'intervention permettra de valoriser et de mettre en cohérence un ensemble d'actions destinées aux habitants des quartiers, parmi lesquels les femmes seraient ciblées en priorité mais également en direction de l'ensemble des acteurs locaux.

Des approches thématiques mériteraient de faire l'objet d'actions spécifiques, en complément de l'approche globale intégrée, au regard de l'acuité des situations inégalitaires qui les caractérisent.

Les signataires du contrat de ville s'engageront dans une politique intégrée de renforcement de l'égalité femmes-hommes qui se traduira par des engagements précis dans les différents champs thématiques (emploi, éducation, santé, logement, accès aux droits, à la culture, aux loisirs...). Ces engagements seront assortis de moyens et d'objectifs précis inscrits dans le projet territorial pour une durée de 6 ans.

L'animation et le pilotage du programme d'actions de l'égalité femmes-hommes sera intégrée au comité de pilotage du contrat de ville dont il constitue un axe transversal prioritaire. L'animation de ce programme sera conduite par le binôme de référents, Etat et intercommunalité, qui assureront le suivi des projets, le bilan des actions engagées et proposeront au comité de pilotage du contrat de ville de nouvelles orientations et priorités en fonction de l'évaluation des actions conduites.

Exemples d'actions à mettre en œuvre :

- Développer une stratégie offensive en faveur de l'emploi des femmes dans les quartiers et favoriser la création d'activité par celles-ci.

- Favoriser l'égal accès à la culture, aux sports et aux loisirs dans les quartiers de la politique de la ville et assurer le développement d'une offre de mixité sociale dans le cadre des dispositifs, notamment au profit de la jeunesse.

Le programme « Ville, Vie, Vacances » a pour objectif d'accueillir au moins 50% de jeunes filles parmi les bénéficiaires des activités qui devront être plus attractives.

4) Evaluer les actions mises en œuvre en faveur de l'égalité femmes-hommes

L'évaluation des programmes d'actions mis en œuvre est à envisager selon trois objectifs:

- **connaître** : savoir de quoi il s'agit précisément lorsque l'on parle d'égalité femmes-hommes à partir de données précises.
- **analyser** : identifier et objectiver les problématiques pour prioriser les interventions en fonction des situations les plus urgentes à traiter.
- **décider** : s'intégrer pleinement dans la stratégie d'action de l'approche intégrée, partagée par l'ensemble des acteurs, y compris les « conseils citoyens » du territoire concerné.

Le principe d'évaluation des actions à mener est à articuler avec la phase d'identification des données sexuées préalable. Il est à prévoir en amont des interventions pour assurer le processus de continuité de la démarche.

Il convient de définir des indicateurs afin de mesurer l'efficacité des actions développées. Ces indicateurs doivent pouvoir traduire les avancées et l'effectivité de la mise en œuvre de la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Il s'agira également de construire une méthodologie d'évaluation du changement des pratiques et des processus professionnels où l'expertise d'usage des habitants et des publics touchés peut être mobilisée dans le cadre d'une démarche participative d'évaluation.

Les enquêtes, les sondages et les analyses qualitatives et quantitatives sexuées peuvent être reprises et réalisées à quelques années de différence pour mesurer les réels progrès en matière de réduction des inégalités ou la persistance de celles-ci.

Contact CGET - DVCU (Direction de la ville et de la cohésion urbaine)

Nadia BENTCHICOU : Responsable de la mission égalité femmes-hommes

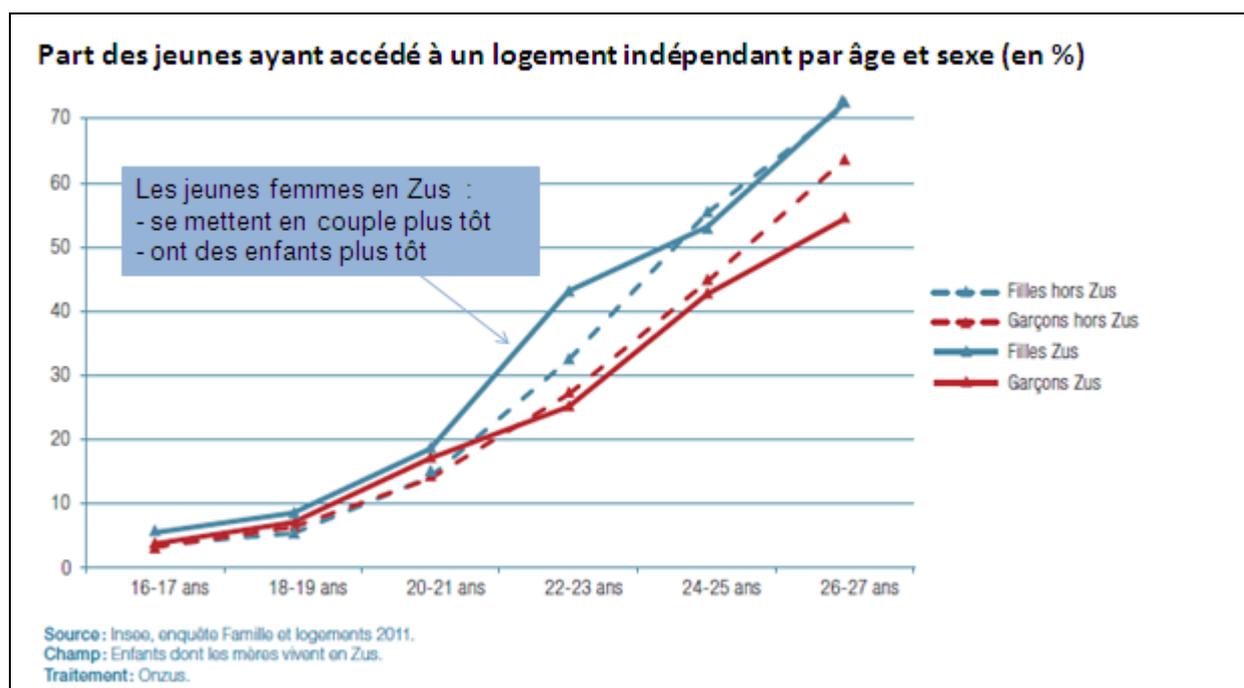
Tél. : 01 40 02 74 64

Courriel : nadia.bentchicou@cget.gouv.fr

Annexe 1 : La situation des femmes en Zus en quelques chiffres

Structure démographique

- En 2006, plus de 2 millions de femmes vivent en Zus (52 % de la population). Un taux proche de celui des autres quartiers de l'agglomération.
- Les hommes et les femmes de moins de 25 ans sont surreprésentés en Zus. Ils représentent 40 % de la population contre 32 % dans les unités urbaines environnantes.
- Cette surreprésentation disparaît pour les hommes de 25 à 34 ans. En revanche, la population féminine de cette tranche d'âge continue d'être surreprésentée en Zus et concerne 14,6 % de la population totale de ces zones, contre 13,5 % pour les unités urbaines environnantes (respectivement 14,7 et 14,8 % chez les hommes).
- *Le phénomène reste difficile à évaluer mais il peut s'expliquer par une difficulté accrue pour les jeunes femmes à quitter leur quartier ou une plus grande proportion de femmes de cette tranche d'âge venues s'installer dans le quartier.*
- Les jeunes en Zus décohabitent plus tôt du logement de leurs parents. Cependant, les jeunes femmes des Zus décohabitent plus tôt que les hommes, et que les jeunes filles de l'agglomération.



- 26 % des familles sont monoparentales en Zus contre 16 % des familles des autres quartiers de l'agglomération.
- 49 % des femmes à la tête d'une famille monoparentale et vivant en Zus ont deux enfants et plus contre 39 % pour leurs homologues hors Zus.
- En Zus, où la population est en moyenne plus jeune que dans les unités urbaines environnantes, seule une femme sur six a 60 ans ou plus (Ces femmes plus âgées étant elles-mêmes plus jeunes que celles résidant hors Zus : 46 % des femmes âgées en Zus ont entre 60 et 70 ans contre 41 % des femmes âgées hors Zus).
- Cet écart est encore plus important chez les femmes âgées immigrées : près de six femmes âgées immigrées sur dix ont moins de 70 ans en Zus contre 48 % des femmes âgées immigrées hors Zus.

Sources : Recensement de la population Insee 2006. Chiffres sur la décohabitation : Enquête Familles-Logements Insee-Ined 2011.

Scolarité 2011-2012

- Une fille sur cinq en Zus a un retard scolaire d'au moins un an à l'entrée en 6ème contre 1 sur 10 hors Zus.
- 49 % des filles scolarisées dans le second cycle et résidant en Zus suivaient un enseignement professionnel contre 27 % des filles en dehors des Zus.

Sources : Depp-Ministère de l'éducation nationale, Année scolaire 2011-2012

Illettrisme

- En 2011, 17 % des femmes âgées de 18 à 65 ans en Zus sont en situation d'illettrisme contre 5 % hors Zus. A titre de comparaison, en 2004, 14 % des femmes âgées de 18 à 65 ans en Zus sont en situation d'illettrisme contre 7 % hors Zus.

Sources : Enquête Information Vie Quotidienne (IVQ), Insee 2011.

Emploi

- Le retrait du marché du travail amorcé en 2009 pour les femmes en Zus se poursuit. Ainsi en 2012, 41,8 % des femmes de 25 à 64 ans en Zus sont inactives contre 25 % de leurs homologues hors Zus.
- Le niveau de responsabilité dans l'emploi est plus faible : en 2012, 64,3 % des femmes salariées résidant en Zus sont employées contre 50,0 % des femmes habitant dans les autres quartiers de l'agglomération.

- Les femmes non actives occupées (15/64 ans) et à la recherche d'un emploi se distinguent par une part très importante de personnes déclarant n'avoir jamais travaillé. En 2012, cette proportion atteint 12 %.

Sources : Enquête emploi en continu 2012, Insee.

Revenus

- Fin 2012, 22,7 % des femmes couvertes par la CNAM et résidant en Zus sont bénéficiaires de la CMUC contre 9,4 % de leurs homologues en dehors des Zus.

Sources : Données Cnam 31.12.2012.

Santé

- En 2010, les femmes des Zus déclarent moins fréquemment être en « bonne » ou « très bonne » santé que celles résidant hors Zus (52,6 % contre 66,3 % pour l'état de santé général - 42,9 % contre 54,4 % pour l'état de santé dentaire).
- Les femmes des Zus sont plus fréquemment en surpoids (+14,6 points) ou obèses (+7,1 points) que les femmes des autres quartiers - On notera que l'on n'observe pas de différence significative chez les hommes entre les Zus et le reste de l'agglomération.
- Un recours au médecin généraliste plus fréquent pour les femmes des Zus que pour celles hors Zus (6,7 visites annuelles pour les femmes en Zus contre 4,4 visites pour celles hors Zus) mais un recours au médecin spécialiste moins fréquent pour les femmes en Zus.
- 27,1 % des femmes en Zus déclarent avoir renoncé à des soins au cours de l'année contre 17,0 % hors Zus (particulièrement les consultations chez les spécialistes).

Sources : Enquête Santé et Protection Sociale 2010, Irdes.

Victimisation

- En 2012, 15 % des femmes en Zus déclarent se sentir en insécurité à leur domicile contre 12 % hors Zus.
 - La fréquence du sentiment d'insécurité varie en fonction de la composition familiale. Ainsi, en Zus, 19 % des femmes au foyer déclarent se sentir en insécurité à leur domicile contre 11 % des étudiantes.

- De même les femmes vivant seules ou élevant des enfants expriment davantage un sentiment d'insécurité que les femmes en couple.
- En 2012, 32 % des femmes en Zus déclarent se sentir en insécurité dans leur quartier contre 18 % hors Zus.
 - Cependant, la proportion de femmes déclarant avoir été la cible d'agression est similaire en Zus ou hors Zus. Le sentiment d'insécurité n'est pas seulement lié aux atteintes subies (le fait d'avoir été témoin d'une agression est également un facteur - 13 % des femmes en Zus contre 10 % en dehors des Zus).
- 3,8 % des femmes de 18 à 75 ans en Zus déclarent avoir subi de la violence physique au sein de leur ménage contre 2,4 % en dehors des zus.

Sources : Enquête Cadre de Vie et Victimisation Insee-ONDRP 2008-2012.

Voir aussi : Les chiffres clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux, Etudes du Haut Conseil de l'égalité femmes hommes, avril 2014.

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