



RAPPORT 2019  
**SUR LA SITUATION  
DE LA MÉTROPOLÉ  
AIX-MARSEILLE-PROVENCE  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES**



# TABLE DES MATIÈRES

<b>PROGRAMME 2018-2020 - BILAN D'ÉTAPE 2019 À LA MÉTROPOLE</b>	<b>5</b>
La programmation 2018-2020 : 3 axes stratégiques (rappel)	5
1. signature et respect des engagements de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	7
<b>1- LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES</b>	<b>9</b>
<b>EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE</b>	<b>9</b>
1. donner de la visibilité à l'ensemble des actions favorisant l'égalité f/h de la métropole dans sa politique de lutte contre l'exclusion des publics en difficulté d'insertion et d'accès à l'emploi durable	10
2. réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion	11
3. promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les clauses sociales d'insertion	12
4. réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des organismes d'insertion par l'activité économique	13
5. renforcer l'analyse sexuée des bénéficiaires des dispositifs de développement économique	14
6. inciter les pépinières et couveuses d'entreprises partenaires a réaliser une analyse sexuee de leurs bénéficiaires	15
7. former /sensibiliser les équipes opérationnelles aux enjeux de l'égalité f/h pour le développement économique	16
8. créer des synergies avec les organisations et réseaux spécialisés dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes	17
9. soutenir la démarche entrepreneuriale d'innovation, recherche et développement des femmes	18
10. activer le levier d'innovation et de développement que constituent les femmes et les hommes du bassin méditerranéen et l'Afrique dans le cadre de la stratégie « med afrique » de la métropole	19
11. intégrer la préoccupation de l'égalité f/h dans les projets de développement de la smart city	20
12. intégrer les réseaux européens sur le prisme du genre	21



<b>DÉVELOPPEMENT URBAIN ET STRATÉGIE TERRITORIALE</b>	<b>22</b>
1. intégrer la préoccupation de l'égalité f/h dans les principaux documents métropolitains de planification urbaine – scot et plui	23
2. systématiser l'exploitation et l'analyse sexuées des études réalisées par les agences d'urbanisme métropolitaines (agam et aupa)	24
3. recherche-action « ville et genre » en partenariat avec sciences po dans le cadre du projet d'aménagement quartiers libres	25
<b>MOBILITÉ, DÉPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE</b>	<b>26</b>
1. lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échange, abris-bus et mobilier/voiture des transporteurs	27
2. renforcer les mesures d'identification des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun en partenariat avec la préfecture de police	28
3. mise en place du dispositif d'arrêt à la demande (nouvelles possibilités offertes par le projet de loi organisation de la mobilité)	29
4. intégrer de manière systématique l'analyse sexuée dans les enquêtes sur les mobilités et déplacements et notamment dans la future enquête mobilité certifiée cerema (emc <sup>2</sup> ) qui va être réalisée fin 2019-début 2020	30
5. intégrer l'objectif d'égalité f/h dans le plan des déplacements urbains (pdu) en cours d'élaboration	31
6. inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction	32
7. améliorer l'accessibilité pour les piétons, les femmes et les hommes, validés ou à mobilité réduite	33
8. favoriser également la pratique du vélo pour les femmes et les hommes	34
<b>POLITIQUE DE LA VILLE</b>	<b>36</b>
1. analyser la part des femmes et des hommes bénéficiaires des actions du contrat de ville	37
2. rendre visible la place des femmes dans les diagnostics politiques de la ville	38
3. systématiser une lecture genrée des programmations annuelles, indépendamment des actions spécifiques, visant les femmes	39
4. identifier les subventions métropolitaines favorisant l'égalité f/h dans le contrat de ville	40
<b>SPORT</b>	<b>42</b>
1. rendre visible la part des femmes et des hommes bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains	43
2. approfondir le recensement des actions favorisant l'égalité f/h et la féminisation du sport mises en œuvre ou soutenues par la métropole	44
3. poursuivre le soutien aux manifestations de promotion de la pratique sportive des femmes	45
<b>AGRICULTURE</b>	<b>46</b>
1. systématiser l'analyse sexuée dans les études sur l'agriculture	47
2. encourager la formation et l'installation des agricultrices	48
3. participer à l'information des agricultrices sur leurs droits et les risques encourus en cas de manque de statut	49
<b>2- VOLET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>51</b>
L'égalité professionnelle dans la métropole aix-marseille-provence	51
Rappel du cadre légal - nouvelles obligations en 2019	52
Effectifs et caractéristiques des agents de la métropole en 2019	53
Division horizontale de l'emploi métropolitain : des filières professionnelles très marquées	55
Division verticale de l'emploi métropolitain permanent	59
Rappel des perspectives de travail proposées sur le rapport présenté en 2019.	65
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour une durée de trois ans (2021-2023)	66
<b>3- VOLET COMMANDE PUBLIQUE</b>	<b>69</b>
1. Introduire dans le règlement du marché public un rappel des obligations concernant l'égalité f/h	70
2. Faire de la préoccupation de l'égalité f/h un axe de la politique achat trouvant sa source dans le schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables	71
3. Développer, à l'instar de ce qui est fait en matière de transports de voyageurs, les pratiques exemplaires auprès des prestataires de la métropole et les valoriser au sein d'engagements réciproques (charte relations fournisseurs responsables)	72
4. identifier les subventions métropolitaines de droit commun favorisant l'égalité fh	73

Principe constitutionnel érigé depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait depuis l'objet de plusieurs lois et décrets.

Parmi les plus récents, citons la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui fait obligation aux collectivités et aux établissements de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, s'applique aux budgets présentés par les collectivités et les établissements de coopération intercommunale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Il doit faire état de la politique de ressources humaines et comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 prolonge et renforce la loi de 2014 en instaurant l'obligation d'un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. « L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'actions au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le

montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. »

Présenté chaque année devant les comités techniques, ce rapport doit comporter notamment, des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Ce rapport doit également présenter les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il décrit les orientations pluriannuelles, les programmes et les actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité.

Enfin, il doit faire état du suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, les entreprises condamnées pour discrimination ou qui ne mettraient pas en œuvre leurs obligations en matière d'égalité professionnelle sont privées d'accès aux marchés publics.

En synthèse, la responsabilité des collectivités et des établissements de coopération intercommunale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes porte sur le volet de politique de ressources humaines, sur le volet de politiques publiques et le respect de la clause d'égalité en matière de marchés publics. —

# PROGRAMME 2018-2020 - BILAN D'ÉTAPE 2019 À LA MÉTROPOLE

La mission Égalité F/H de la Métropole assure l'état d'avancement du plan d'actions et la mémoire des actions menées. Elle a la responsabilité d'animer la réflexion et de consolider une expertise sur les enjeux du genre dans les compétences de l'institution.

Elle est à la fois une mission de support et de conseil transversal et une mission thématique ayant des objectifs spécifiques et transversaux. La déclinaison de son programme de travail est conditionnée par les modalités de mise en œuvre de différentes actions thématiques, voire sectorielles propres à chaque DGA (organisation interne, calendriers, moyens disponibles, projets en cours, aval politique, etc.).

## LA PROGRAMMATION 2018-2020 : 3 AXES STRATÉGIQUES (RAPPEL)

**Depuis l'année 2018, la Métropole dispose d'un programme d'actions élaboré pour la période 2018-2020. Trois axes stratégiques donnent le cap des actions à conduire :**

### • LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ F/H AU CŒUR DU PROJET COLLECTIF

Le soutien institutionnel de la Direction générale et la volonté de la Présidence ont permis de placer l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur du projet collectif de notre institution. De ce fait, les principes d'égalité sont progressivement introduits dans les différents documents stratégiques métropolitains (Agendas de la mobilité, de l'économie, SCoT...) mais aussi dans les différentes chartes, conventions avec les partenaires associatifs et institutionnels. De même, un travail est conduit sur le SPASER (Schémas de promotion des achats socialement et écologiquement responsables) en collaboration avec la commande publique.

Cet axe prioritaire soutenu par les nombreuses actions conduites par les services ainsi que la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale légitime l'engagement institutionnel de la Métropole dans les grands rendez-vous nationaux : la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et la journée internationale des droits des femmes fixées respectivement le 25 novembre et le 8 mars de chaque année.

En toute cohérence, la Métropole veille à ne pas véhiculer de stéréotypes genrés dans ses supports de communication interne et externe et propose une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la programmation des réunions, événements et manifestations.

### • DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ F/H DANS CHACUN DE NOS PROJETS

Le travail de sensibilisation réalisé avec les services a révélé l'invisibilité des femmes dans les publics gérés et soulevé la question du maintien involontaire des stéréotypes de genre. Ce diagnostic partagé par tous a motivé, un engagement très opérationnel des services. En effet, rares sont les domaines dans lesquels il n'y a pas d'enjeux d'égalité entre les sexes. Un travail de repérage de ces enjeux est conduit en concertation avec les services. De même, la systématisation des indicateurs sexués de diagnostic, de suivi, de réalisation et de résultat des actions métropolitaines est progressivement en construction. L'égalité « ça se compte » pour mieux comprendre et identifier les phénomènes économiques et culturels à l'œuvre dans les stéréotypes de genre.

Cet axe rejoint clairement deux principes intrinsèques au projet métropolitain : d'une part, le principe de proximité, « la nécessité de construire un projet métropolitain autour du citoyen [femmes et hommes], plaçant l'humain au centre » qui se traduit par le fait de mieux connaître et donc de mieux « servir » les usagers ; d'autre part, le principe d'efficacité et de performance, par la mobilisation d'indicateurs sexués, le suivi et l'évaluation des actions.

### • L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU TRAVAIL

Les métiers de la Métropole sont «structurellement» très masculins. La grande majorité de l'effectif permanent de la Métropole Aix-Marseille-Provence appartient à la filière technique (65,85% des agents) et la filière technique est majoritairement masculine (4831 agents, dont 90,40% d'hommes). De même, la filière administrative est majoritairement féminine (2147 agents dont 81,42% de femmes).

Ces données structurelles ont une incidence déterminante dans les rémunérations, la gestion du temps et les parcours professionnels des femmes. Le développement de la mixité dont les vertus sont aujourd'hui reconnues dans la dynamique des équipes permettra de parvenir à un meilleur équilibre, y compris pour les métiers très genrés

qui excluent encore trop systématiquement l'un ou l'autre sexe. Il convient également de poursuivre la réflexion sur la gestion du temps et de veiller à ce que le développement des carrières des femmes et leur niveau de pension de retraite notamment ne soient pas avant tout déterminés par le temps qu'elles consacrent aux charges familiales.

La diffusion progressive de la culture de l'égalité dans le management des femmes et des hommes qui travaillent à la Métropole exercera une influence positive dans la gestion des carrières et particulièrement en matière d'avancement de grade et de promotion. Rappelons que les inscriptions à la préparation et la réussite aux concours sont majoritairement féminines.

## LA PROGRAMMATION 2018-2020 : BILAN 2019

Chaque année, l'évaluation présentée dans le rapport annuel permet de dresser un bilan d'étape du programme en cours (indicateurs de mesure précisés dans chaque action mentionnée) et de prévoir en concertation avec les services les évolutions nécessaires.

En 2018, le rapport a présenté 38 actions conduites dans l'ensemble des services métropolitains.

Un des 1<sup>ers</sup> constats dressés dès l'année 2018 est qu'au niveau métropolitain, tout comme au niveau national et international, l'absence d'indicateurs quantitatifs systématiquement genrés ne permet pas de mesurer les effets différenciés des politiques publiques de la Métropole sur les femmes et les hommes et contribue au maintien involontaire

d'inégalités ou de stéréotypes dans nos politiques publiques. C'est pourquoi, un effort tout particulier sur la création d'indicateurs genrés a été réalisé en 2019.

Les fiches de suivi d'actions co-élaborées avec les différents services constituent le principal outil de suivi. Elles précisent l'action, sa description, le contexte, les objectifs stratégiques et opérationnels, identifient la direction/le service pilote, les référents opérationnels et les responsables hiérarchiques, recensent l'impact sur les publics visés, les indicateurs de suivi/réalisation de l'action, le calendrier, les avancées de la mise en œuvre et les articles de la charte européenne auxquels l'action répond. —

# 1. SIGNATURE ET RESPECT DES ENGAGEMENTS DE LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

## DESCRIPTION/CONTEXTE

**Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales incite la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette convention a été créée en 2005 par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe et présente un ensemble de principes qui cherchent à couvrir toutes les sphères de la vie locale et tous les domaines d'activités des collectivités – politiques publiques, égalité professionnelle et l'achat/financement public. Sont identifiés six principes fondamentaux :**

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental ;
2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte ;
3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique ;
4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes ;
5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes ;
6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

Afin de soutenir le déploiement de la charte européenne en 2015 une « boîte à outils » a été également élaborée. Ce guide méthodologique présente 76 indicateurs qui aident les collectivités territoriales à définir, suivre et évaluer la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité, à mettre en lumière et à traiter les enjeux de genre potentiellement produits ou entretenus par l'action publique.

Actuellement la charte compte environ 1 800 signataires dans 36 pays. Sur le territoire, différentes collectivités sont signataires, notamment le Département des Bouches-du-Rhône (depuis 2008), la Région Sud (depuis 2012), les Communautés urbaines de Marseille Provence (depuis 2011) et le Pays d'Aubagne et de l'Étoile (depuis 2013). Pour impulser la démarche et marquer son engagement, la Métropole a signé la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en février 2020.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

## OBJECTIFS

- Signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- Adoption et mise en œuvre d'un plan d'actions

## DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mission Égalité entre les femmes et les hommes  
- Direction générale des services

## IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Ensemble des agents métropolitains et partenaires

## INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- Nombre d'indicateurs réalisés, voire nombre de principes de la charte respectés

## CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

## ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

- Signature de la charte votée en conseil métropolitain en octobre 2019
- Adoption d'un programme d'actions présenté au conseil métropolitain en octobre 2019

## CHARTe EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 18 – *Inclusion sociale* • Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 10 – *Discriminations multiples ou obstacles* • Article 12 – *Fourniture de biens et services*







1 LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES

# EMPLOI ET DÉVELOPPE- MENT ÉCONOMIQUE

# 1. DONNER DE LA VISIBILITÉ À L'ENSEMBLE DES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ F/H DE LA MÉTROPOLÉ DANS SA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ D'INSERTION ET D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU PLIE

## DESCRIPTION/CONTEXTE

La Métropole Aix-Marseille-Provence est l'organisme intermédiaire de gestion et de contrôle du FSE (Fonds social européen) 2018-2020 « Promotion de l'inclusion sociale, lutte contre la pauvreté et toute forme de discrimination » pour le compte des PLIE du territoire métropolitain. Elle gère ainsi des enveloppes de crédits européens FSE qui sont octroyées à des organismes associatifs (Émergences, PLIE MPM Ouest et Ciotat Emploi Initiatives pour Marseille Provence ; Réussir Provence, Maison de l'Emploi Ouest Provence pour le Territoire d'Istres-Ouest Provence ; Fondation Agir Contre l'Exclusion Sud pour le Pays d'Aubagne et de l'Étoile et le Pays Salonais) chargés de mettre en place des actions d'accompagnement en faveur des demandeurs d'emploi les plus en difficulté. Les actions doivent intégrer la préoccupation de l'égalité F/H car elle constitue un principe transversal du FSE et les femmes sont un des publics prioritaires. L'ensemble d'indicateurs requis est sexué et les objectifs prévisionnels du programme visent approximativement 51,9% d'hommes et 48,1% de femmes bénéficiaires.

Différentes actions visant l'égalité F/H et la mixité professionnelle ont été mises en œuvre par les opérateurs du PLIE et la Métropole dans sa politique de réinsertion. Exemplaires, elles peuvent être davantage valorisées. Sont à noter notamment les actions suivantes :

- PLIE d'Istres-Ouest Provence : en 2018 les équipes d'accompagnement ont participé à l'action « Cultivons l'égalité » proposé par la Fondation Agir Contre l'Exclusion qui a visé la sensibilisation des enjeux d'égalité et de mixité professionnelles ; en 2019, l'équipe a participé au Challenge Ange Marchetti créé en 2010 par l'équipe de Médiation Emploi dans le cadre du PLIE qui vise à récompenser et mettre en lumière les entreprises locales. L'équipe du PLIE a mobilisé des entreprises du réseau Médiation Emploi dans des partenariats spécifiques en faveur de l'égalité. Les groupes Engie et Safran ont été récompensées par leur engagement.

Le PLIE d'Istres-Ouest Provence a également mis en œuvre une soirée consacrée aux droits des femmes avec le club d'entreprises Open à l'occasion du 8 mars 2019. Une vidéo recensant des témoignages et des bonnes pratiques a été réalisée. - [https://www.entreprisesouestprovence.fr/journee-internationale-](https://www.entreprisesouestprovence.fr/journee-internationale-des-droits-des-femmes/)

*des-droits-des-femmes/.*

Et, afin de mieux suivre, inciter et renforcer l'égalité F/H dans son fonctionnement, le PLIE a développé des indicateurs sexués.

De novembre 2019 à janvier 2020, la Métropole a soutenu la mise en place, dans le Pays d'Aubagne et de l'Étoile, de l'action Entreprendre au Féminin dont le but était de sensibiliser et d'accompagner les jeunes vers la création d'activité comme leur propre emploi ainsi que d'offrir un suivi personnalisé aux femmes. Il s'agira également de définir une modalité de communication et de mise en valeur des actions mises en œuvre et/ou soutenues par la Métropole dans le cadre de sa politique d'insertion et de lutte contre l'exclusion des publics en difficulté d'insertion. → Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

## OBJECTIFS

- Valoriser les actions favorisant l'égalité F/H soutenues et mises en place par la Métropole dans le cadre du PLIE
- Identifier/développer des indicateurs de suivi et de réalisation d'actions spécifiques ou transversales favorisant l'égalité F/H (notamment qualitatifs)

## DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité - Direction Emploi et Insertion - Service Europe

## IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires (opérateurs PLIE notamment)

## INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

Indicateurs identifiés/développés pour suivre et valoriser les actions spécifiques ou transverses favorisant l'égalité F/H

- Nombre et visée des actions mises en place par les opérateurs
- Nombre d'actions spécifiques et transverses mises en place

## CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

## ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action en cours d'élaboration avec les services métropolitains et les opérateurs PLIE

## CHARTRE EUROPEENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 18 - Inclusion sociale • Article 9 - Analyse sexuée • Article 5 - Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 10 - Discriminations multiples ou obstacles • Article 12 - Fourniture de biens et services

## 2. RÉALISER UNE ANALYSE SEXUÉE DES BÉNÉFICIAIRES DES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION

### DESCRIPTION/CONTEXTE

Depuis fin 2017, les clauses sociales d'insertion permettent à la Métropole de renforcer son action pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles à travers ses multiples marchés et contrats de commande publique. Le plus souvent, ceux-ci prévoient, dans le cadre des travaux ou des prestations de services prévues, l'engagement des prestataires à embaucher un public en insertion pour réaliser un nombre d'heures minimal. Selon une estimation, conforme au niveau national, en 2018, les clauses d'insertion sociale des marchés métropolitains bénéficieraient majoritairement à un public masculin (≈90%), exerçant des métiers techniques<sup>1</sup>.

En 2019, l'équipe de la direction Emploi en charge du suivi des marchés métropolitains a réalisé une analyse sexuée et conclut que 64 marchés métropolitains ont intégré des clauses sociales d'insertion. Celles-ci ont concerné 428 contrats et 403 participants – 281 hommes (69,7%) et 122 femmes (30,3%). La même tendance est observée au niveau national (les hommes bénéficient davantage de ce dispositif: ≈ 85% contre ≈ 15% pour les femmes)<sup>2</sup>. Toutefois, à la Métropole l'écart est moins important. Ce ratio peut être expliqué par le fait que les clauses ont été développées davantage dans des marchés de service, plus susceptibles d'attirer et intéresser un public de femmes inscrites dans un parcours d'insertion. Il s'agira de systématiser les indicateurs sexués du tableau de bord de suivi de la mise en place des clauses d'insertion : niveau de formation des participants, secteur d'activité, origine géographique, âge, situation des participants avant mise en emploi,

sorti du dispositif, situation à 6 mois, nombre de contrats et d'heures réalisés, etc. Ces informations permettront de mieux comprendre l'impact de ce dispositif dans la vie des femmes et des hommes.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIF

- Intégrer l'objectif d'égalité F/H dans les clauses d'insertion sociale

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité - DGA Déléguée Emploi, Insertion, Économie sociale et solidaire  
Direction Emploi et Insertion

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires/opérateurs des marchés publics

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre et qualité des indicateurs de suivi et réalisation de l'égalité F/H dans les clauses sociales d'insertion

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action en cours

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 18 – *Inclusion Sociale* • Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 10 – *Discriminations multiples ou obstacles* • Article 12 – *Fourniture de biens et services* • Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité*

<sup>1</sup> Inspections générale des affaires sociales (2016). *Évaluation de l'appui au développement des clauses sociales dans les marchés publics*. 1-236 (p. 48)

<sup>2</sup> Ibidem.



### 3. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES DANS LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION

#### DESCRIPTION/CONTEXTE

Dans son rapport d'évaluation de l'appui au développement des clauses sociales dans les marchés publics l'Inspection générale interministérielle des affaires sociales (IGAS) identifie la féminisation des publics bénéficiaires comme un des enjeux de réussite du dispositif. Cette question est identifiée par les opérateurs du PLIE (services métropolitains et associations ayant un rôle de facilitateurs de la mise en œuvre des clauses sociales) qui cherchent à sensibiliser les employeurs aux enjeux d'égalité et mixité professionnelle.

L'écart des taux d'activité des femmes et des hommes ne cesse pas de se réduire depuis le milieu des années 1960. Il est passé d'environ 31 points à 8 points en 2016<sup>3</sup>. Un des principaux facteurs est l'évolution du contexte socio-politique, notamment la loi du 13 juillet 1965 qui autorise les femmes à exercer une activité professionnelle et à ouvrir un compte bancaire en leurs noms personnels sans le consentement de leur mari. À noter que, si l'emploi en France a augmenté de 6,4 millions entre 1960 et 2017, 92% de ces emplois (soit 5,9 millions) sont occupés par des femmes<sup>4</sup>. Elles ont contribué de manière considérable au développement économique du pays, lors de ces dernières décennies. Toutefois, même si les situations d'emploi des femmes et hommes tendent à se rapprocher - l'écart des taux de chômage est de moins d'un point (9,1% contre 9%) et celui des taux d'emploi est de 7 points (61,9% contre 68,9%)<sup>5</sup> défavorables aux femmes - les conditions et opportunités de participation au marché du travail demeurent inégales et la marge de progression est importante. (...)

La répartition des emplois selon le secteur d'activité diffère également : sur un total de 87 familles professionnelles, la majorité des femmes exercent sur seulement 12 qui concernent essentiellement l'aide à domicile, l'assistance maternelle, l'entretien et l'enseignement. Les « métiers à dominance masculine » sont plus nombreux et représentent davantage d'enjeux dans les négociations professionnelles. Ils sont plus précisément décrits que « les métiers féminins ». <sup>6</sup> D'ailleurs, les « emplois féminins » sont davantage non qualifiés (27,3%) que ceux dits masculins (14,8%) et sont moins rémunérateurs<sup>7</sup>.

Il s'agira d'inciter les équipes métropolitaines en charge des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et des achats à utiliser les clauses sociales comme un vecteur d'égalité F/H.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

#### OBJECTIF

- Définir des objectifs d'égalité et mixité professionnelles dans les clauses d'insertion sociale

#### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité - DGA Déléguée Emploi, Insertion, Économie sociale et solidaire  
Direction Emploi et Insertion

#### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1<sup>er</sup> niveau : Équipes métropolitaines mettant en œuvre les clauses sociales d'insertion, acheteurs  
2<sup>e</sup> niveau : entreprises candidates aux marchés métropolitains

#### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Indicateurs sexués développés
- Objectifs fixés, décisions prises et actions mises en place pour les atteindre
- Progression de la mise en œuvre des objectifs fixés

#### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

#### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action en cours d'élaboration

#### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 10 – *Discriminations multiples ou obstacles* • Article 12 – *Fourniture de biens et services* • Article 18 – *Inclusion sociale*

<sup>3</sup> INSEE (2018). *Tableaux de l'économie française. Femmes et hommes*. 1 - 38-39.

<sup>4</sup> IRES (2018). *L'emploi des femmes en France depuis 1960*. 1-30.

<sup>5</sup> Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2019. *Chiffres-clés. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'essentiel*. 1-19.

<sup>6</sup> DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*. 1-13.

<sup>7</sup> DARES (2015). *Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents*. 1-12.

## 4. RÉALISER UNE ANALYSE SEXUÉE DES BÉNÉFICIAIRES DES ORGANISMES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) – entreprises d'insertion, associations intermédiaires, entreprises de travail temporaire, ateliers et chantiers d'insertion – permettent aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles, de bénéficier d'un accompagnement renforcé facilitant leur insertion professionnelle.**

Bien que les femmes soient plus touchées par le chômage (16 % contre 15,2 % pour les hommes dans les Bouches-du-Rhône) et en sous-emploi (temps-partiel 26,5 % contre 8,2 % pour les hommes), les SIAE embauchent majoritairement des hommes (environ 60 %). Dans certaines structures, cette tendance est encore plus marquée, comme par exemple les ateliers et chantiers d'insertion (68 % H) et les entreprises de travail temporaire d'insertion qui sont les SIAE les moins mixtes avec 78 % des hommes. Les associations d'insertion sont les seules SIAE à embaucher plus de femmes (59 %)<sup>8</sup>.

À noter également que les SIAE constituent des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS), reconnues dans la loi n°2014-856. Cette économie regroupe des associations (94 %), coopératives (5,2 %), mutuelles (0,5 %) et fondations (0,3 %). Elle englobe également des entreprises labélisées solidaires d'utilité sociale. Elle compte 2,3 millions des salariés, soit 14 % de l'emploi privé français (en sachant que l'emploi public représente environ 25 % et l'emploi privé hors ESS environ 60 %).

L'ESS est considérée une économie non-mixte, car elle regroupe dans ses salariés 68 % des femmes. Ce constat n'est pas étonnant car les secteurs d'action sociale et de la santé humaine (économie du care) cumulent près de la moitié des emplois dans l'ESS. C'est pour cette raison que les seules SIAE embauchant un public féminin sont les associations d'insertion.

La DARES constate que la ségrégation professionnelle, faible mixité est plus importante dans les métiers « non qualifiés »<sup>9</sup>. Or, ces métiers sont les principaux leviers d'insertion proposés aux bénéficiaires des SIAE (ouvriers du bâtiment, aide à domicile, agents d'entretien...).

Dans le dernier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et

les hommes (2016), un des axes identifiés est l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi vers des métiers aujourd'hui peu mixtes grâce à l'insertion par l'activité économique (IAE) à travers l'intégration d'une clause de mixité professionnelle pour les publics accompagnés dans les conventions signées entre les prescripteurs publics et les SIAE. Pour pouvoir promouvoir et favoriser concrètement plus de mixité professionnelle, notamment en fixant et suivant des objectifs, la Métropole peut développer des indicateurs sexués des bénéficiaires de SIAE<sup>10</sup>.  
→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Faire de l'égalité F/H un axe de la politique métropolitaine pour l'emploi, insertion et économie sociale et solidaire
- Développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des SIAE

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité - DGA Déléguée Emploi, Insertion, Économie sociale et solidaire  
Direction Emploi et Insertion

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et structures d'insertion par l'activité économique partenaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Le nombre d'indicateurs développés ; le nombre de partenaires concernés ; définition d'objectifs de mixité
- Progression de la mise en œuvre des objectifs fixés

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 18 – Inclusion sociale • Article 9 – Analyse sexuée • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles • Article 12 – Fourniture de biens et services

<sup>8</sup> [https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20180724/201410\\_crdlaiae\\_fiche-technique\\_grh.pdf](https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20180724/201410_crdlaiae_fiche-technique_grh.pdf)

<sup>9</sup> DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*. 1-13.

<sup>10</sup> <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/03/PIEP-revu-23062017.pdf>

## 5. RENFORCER L'ANALYSE SEXUÉE DES BÉNÉFICIAIRES DES DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

La part des femmes parmi les entrepreneurs varie selon les sources entre 27% et 33%<sup>11</sup>. D'après l'INSEE, en 2018, les femmes ont créé 39% des entreprises individuelles. Elles optent essentiellement pour le statut d'autoentrepreneur et sont moins nombreuses dans la création d'entreprises classiques (SA et SARL) - environ 19%<sup>12</sup>. Elles sont majoritaires dans les secteurs de la santé humaine et l'action sociale (75%), les autres services aux ménages (70%), le commerce (52%) et l'enseignement (50%)<sup>13</sup>. Ce sont bien évidemment les secteurs à dominance féminine. Les entreprises créées par les femmes tendraient alors à être plus petites, généreraient moins d'emploi et seraient un peu moins pérennes (c'est une caractéristique des entreprises individuelles) - trois ans après leur création, 67% des entreprises créées et dirigées par des femmes existent toujours contre 70% pour les hommes ; et à cinq ans, l'écart se creuse 46% F pour 52% H<sup>14</sup>.

Dans son rapport datant de 2013, le Centre d'analyse stratégique remarque le besoin de mieux documenter et systématiser la récolte de données sexuées, car les données existantes en étant parcellaires peuvent renforcer ou induire des représentations erronées. À titre d'exemple, les conclusions concernant le taux de pérennité ou de survie d'une entreprise sont à relativiser, particulièrement avec le niveau de diplôme : les écarts F/H sont plus marqués parmi les sans-diplômes et la tendance s'inverse même parmi les titulaires d'un bac+5 - les entreprises créées ou reprises par des femmes seraient en partie plus pérennes et créeraient autant d'emplois que celles des hommes<sup>15</sup>. Pour ce qui est de la performance (croissance et gains de productivité), une représentation forte persiste sur un certain manque d'ambition des femmes, conjuguée avec leur surreprésentation dans des secteurs moins capitalistiques. Or, ces informations s'avèrent peu précises dès que les spécificités d'âge et de taille de l'entreprise sont intégrées. Sur 40 000 entreprises françaises avec un chiffre d'affaires supérieur à 4 millions d'euros, celles dirigées par des femmes (présidence ou direction générale) présentent un taux de croissance sur trois ans significativement supérieur et une rentabilité moyenne plus importante sur des tailles similaires à celles des hommes. En outre, elles sont plus résilientes face à la crise. Ceci s'explique surtout par une procédure de sélection qui

serait finalement plus exigeante pour les femmes, c'est-à-dire, « il est probable que les créatrices ayant réussi à surmonter les obstacles à l'entrepreneuriat sont en moyenne plus compétentes ou armées pour lancer des projets performants et pérennes »<sup>16</sup>. Les connaissances statistiques doivent être affinées et approfondies avec des études qualitatives, et ce notamment à l'échelle locale.

Pour la Métropole, il s'agira de prendre une part active et d'amplifier les efforts pour identifier et lever les freins structurels et culturels à une répartition plus égalitaire des femmes et des hommes dans le développement économique. Il s'agira notamment de renforcer un environnement propice à l'entrepreneuriat qui favorisera l'audace des femmes et leur part dans l'entrepreneuriat.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Connaître la part des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires des dispositifs métropolitains d'accompagnement au développement économique
- Favoriser et inciter l'égal accès pour les femmes et les hommes aux dispositifs métropolitains d'accompagnement au développement économique
- Développer des indicateurs sexués de suivi des bénéficiaires des dispositifs de développement économique mis en place par la Métropole

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes métropolitaines de développeurs économiques

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de dispositifs concernés ; nombre de partenaires mobilisés développant des indicateurs sexués ; nombre/finesse d'indicateurs sexués développés

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 27 – Développement économique • Article 9 – Analyse sexuée • Article 5 – Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité

<sup>11</sup> Voir par exemple <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/chiffres-cles-femmes-entreprise> ou

<sup>12</sup> INSEE (2018). *Les créateurs d'entreprises : la frontière entre salariat et entrepreneuriat s'atténue*. 1-4.

<sup>13</sup> INSEE (2018). *Les créations d'entreprises en 2018. En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs*. 1-4.

<sup>14</sup> Conseil économique, social et environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.34).

<sup>15</sup> Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.71-73).

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 66-67. 2.



## 6. INCITER LES PÉPINIÈRES ET COUVEUSES D'ENTREPRISES PARTENAIRES A REALISER UNE ANALYSE SEXUEE DE LEURS BENEFICIAIRES

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Afin de favoriser un environnement propice à la création et au développement des entreprises, les services métropolitains de développement économique établissent différents partenariats avec des acteurs du territoire proposant un soutien aux entreprises de la Métropole Aix-Marseille Provence. Ces structures, pépinières et couveuses d'entreprises, conseillent, outillent et accompagnent de nombreux porteurs de projets – femmes et hommes – à lever des freins et trouver des solutions pour créer et pérenniser leurs projets. Or, les femmes et les hommes ne sont pas égaux face à l'entrepreneuriat (voir les fiches suivantes : 7 et 8). Les femmes, minoritaires parmi les entrepreneurs, intériorisent différents freins liés aux stéréotypes de genre, notamment la perception de la place des femmes et des hommes en société ; des freins également liés à leur socialisation, éducation et orientation, induits involontairement par différents dispositifs, organisations et institutions (voir les fiches suivantes : 7 et 8).**

L'étape incontournable de la mise en place de la politique d'égalité entre les sexes est la réalisation d'une analyse sexuée des bénéficiaires des dispositifs. En réalité, le manque d'informations statistiques sexuées constitue le principal frein dans tous les secteurs.

D'autres principes d'actions doivent être intégrés dans les différents projets et actions pour :

- promouvoir les réseaux et les actions de tutorat ;
- mieux informer, assurer des formations complémentaires et un suivi des femmes, potentielles porteuses de projets ;
- lutter contre les représentations stéréotypées génératrices d'autocensure ;
- développer les capacités de management et favoriser la création d'entreprises par des femmes.

Ceci étant dit, « il s'agit de cibler les créateurs d'entreprises ayant des caractéristiques susceptibles d'entraîner certains comportements et décisions (aversion au risque, motivations mais aussi revenus, patrimoine, capacité à mobiliser un capital financier

ou social, etc.) et des caractéristiques plus objectives (âge, sexe, statut dans l'emploi, localisation...). Cette démarche est essentielle car elle permet sans doute d'éviter la stigmatisation qu'entraînent des actions réservées aux femmes (certifications, labels prix...) »<sup>17</sup>. Il s'agira ainsi pour la Métropole d'inciter ses partenaires à envisager leurs actions et projets comme des leviers pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Intégrer l'objectif d'égalité F/H dans les conventions d'objectif établies avec les partenaires proposant un accompagnement aux femmes et hommes porteurs de projets
- Développer des indicateurs sexués de suivi des bénéficiaires des projets de développement économique soutenus par Métropole

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Partenaires métropolitains, opérateurs/porteurs de dispositifs d'accompagnement de développement économique (Provence Promotion)

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de conventions intégrant l'objectif de développement d'indicateurs de suivi et de réalisation
- Nombre de partenaires concernés
- Nombre de d'indicateurs développés

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 9 – Analyse sexuée • Article 27 – Développement économique

## 7. FORMER /SENSIBILISER LES EQUIPES OPERATIONNELLES AUX ENJEUX DE L'EGALITE F/H POUR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

Les études qui traitent la question identifient deux types d'obstacles, voire des enjeux auxquels sont confrontées les femmes à l'heure de la création d'une entreprise. Il y a des facteurs subjectifs, susceptibles de rendre compte de l'intériorisation des contraintes liées à la création d'entreprise : se sentir capable d'entreprendre, saisir des opportunités pour créer une entreprise et avoir peur d'échouer. Mais au-delà de ces « barrières internes », une spécificité sur le fait d'être femme persiste, ce sont des facteurs externes. Les femmes disposent d'une base capitalistique plus réduite pour démarrer leur activité ; elles sont moins susceptibles de bénéficier de capitaux d'investissement privés ou capital-risque<sup>18</sup>. Le manque de représentations et de réseau est aussi un frein à la création d'entreprise – avoir un entrepreneur dans son entourage favorise la capacité à saisir des opportunités pour entreprendre, se sentir capable et ne pas avoir peur d'échouer<sup>19</sup>. La situation familiale peut constituer un enjeu, notamment pour les mères de famille. La porosité des sphères professionnelles et personnelles rend difficiles certains arbitrages et incite les femmes à réévaluer leurs priorités, ce qui s'exerce souvent au détriment de la sphère professionnelle et du projet entrepreneurial.

Pour la Métropole, il s'agira de prendre une part active et d'amplifier les efforts pour identifier et lever les freins structurels et culturels à une répartition plus égalitaire des femmes et des hommes dans le développement économique. Il s'agira notamment de renforcer un environnement propice à l'entrepreneuriat qui favorisera l'audace des femmes et leur part dans l'entrepreneuriat.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Favoriser l'apprentissage et intégration du genre comme principe et catégorie d'analyse et mise en œuvre de l'action publique métropolitaine
- Organiser des séances de sensibilisation/formation pour les équipes de la DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité  
Mission égalité femmes-hommes DGS

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes de la DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de séances organisées
- Nombre d'agents participant aux séances organisées
- Résultats des questionnaires de satisfaction

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 27 – Développement économique • Article 6 – Contre les stéréotypes • Article 9 – Analyse sexuée

<sup>18</sup> Conseil économique, social et environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.33-34).

<sup>19</sup> Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.104-106).

<sup>20</sup> Normes par lesquelles une culture donnée se représente et hiérarchise les hommes et les femmes, leur rôle et leur place dans la société.

## 8. CRÉER DES SYNERGIES AVEC LES ORGANISATIONS ET RÉSEAUX SPECIALISÉS DANS LE RENFORCEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

### DESCRIPTION/CONTEXTE

Plusieurs organisations présentes sur le territoire de la Métropole travaillent pour la promotion de la place des femmes dans le développement économique (ex. Les Premières Sud, Force Femmes, Maison de l'Emploi Ouest Provence, FACE Sud, etc.). Elles proposent une expertise dans la compréhension des mécanismes de (re)production d'inégalités F/H dans ce domaine et des actions concrètes :

- Déconstruction des stéréotypes de genre<sup>21</sup> et lutte contre les représentations stéréotypées génératrices d'autocensure ;
- Identification des difficultés et besoins spécifiques des femmes porteuses de projets/cheffes d'entreprise(s) (accès aux financements, conjugaison de vie personnelle et vie professionnelle ;
- Promotion des réseaux et des actions de tutorat ;
- Information, formations complémentaires et suivi des femmes, potentielles porteuses de projets ;
- Promotion de la diversification des cursus, mixité des filières ;
- Développement des capacités de management et incitation à la création d'entreprises par des femmes.

Créer des synergies, voire des partenariats avec ces structures permettra aux équipes métropolitaines de bénéficier de leur expertise, intégrer le genre comme principe et catégorie d'analyse et mise en œuvre de l'action publique et favoriser concrètement la place des femmes dans les dispositifs de développement

économique du territoire.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Favoriser l'apprentissage et intégration du genre comme principe et catégorie d'analyse et mise en œuvre de l'action publique métropolitaine
- Développer des partenariats/coopérations avec les organisations et réseaux spécialisés dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement Économique, Emploi et Attractivité

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA Développement économique, Emploi et Attractivité et partenaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre et forme des partenariats/coopérations avec les organisations et réseaux spécialisés dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 27 – Développement économique • Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 9 – Analyse sexuée

<sup>21</sup> Normes par lesquelles une culture donnée se représente et hiérarchise les hommes et les femmes, leur rôle et leur place dans la société.



## 9. SOUTENIR LA DÉMARCHÉ ENTREPRENEURIALE D'INNOVATION, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT DES FEMMES (FRENCH TECH, THECAMP...)

### DESCRIPTION/CONTEXTE

La place des femmes dans les dispositifs de soutien à la recherche, au développement et à l'innovation des entreprises ne semble pas être aisée. Leur part parmi les bénéficiaires des principaux dispositifs portés par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation reste globalement faible : elles représentent 27 % des participants des appels à projets de l'Agence nationale de la recherche ; 34 % des lauréats du prix Pépité (tremplin pour l'entrepreneuriat étudiant – entreprises innovantes) ; et seulement 19 % des bénéficiaires du programme «i-Lab» qui soutient la création d'entreprises de la deep tech, à forte intensité technologique. Pour ce dernier dispositif, un des plus importants au niveau national avec un soutien financier qui peut atteindre jusqu'à 600 000 €, entre 2015 et 2018, les femmes représentent 21 % des bénéficiaires dans le domaine de la chimie et l'environnement, 16 % dans la biotechnologie et la pharmacie, 13 % dans les technologies médicales, 11 % dans les matériaux mécaniques et procédés industriels, 10 % dans le numérique, la technologie logicielle et la communication et 4 % dans l'électronique, le signal et les télécommunications.

Ceci étant dit, il faut bien constater que la place des femmes dans la recherche scientifique et l'innovation est aussi une question de choix de formation qui sont influencés par des stéréotypes et représentations qui se manifestent de manière structurelle et continuent à freiner les femmes vers des carrières dans ces domaines et filières.

Pour la Métropole, il s'agira de prendre une part active et d'amplifier les efforts pour identifier et lever les freins structurels et culturels à une répartition plus égalitaire des femmes et des hommes dans le développement économique. Il s'agira notamment de renforcer un environnement

propice à l'entrepreneuriat qui favorisera l'audace des femmes et leur part dans l'entrepreneuriat.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Connaître la part des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires des dispositifs métropolitains de soutien à la recherche et à l'innovation
- Favoriser et inciter l'égal accès pour les femmes et les hommes aux dispositifs métropolitains de soutien à la recherche et à l'innovation
- Développer des indicateurs sexués de suivi des bénéficiaires des dispositifs de soutien à la recherche et à l'innovation

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité  
Direction Innovation et Enseignement supérieur, Recherche

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la Direction Innovation et Enseignement supérieur, Recherche et partenaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de dispositifs concernés
- Indicateurs sexués développés
- Nombre de conventions indiquant le prisme d'égalité femmes-hommes

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 27 – Développement économique • Article 9 – Analyse sexuée • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

## 10. ACTIVER LE LEVIER D'INNOVATION ET DE DÉVELOPPEMENT QUE CONSTITUENT LES FEMMES ET LES HOMMES DU BASSIN MÉDITERRANÉEN ET L'AFRIQUE DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE « MED AFRIQUE » DE LA MÉTROPOLE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

Un des leviers de marketing territorial et d'affirmation du caractère euro-méditerranéen de la Métropole est l'organisation d'un important événement international sur le territoire métropolitain - EMERGING Valley, le nouveau Hub d'innovations émergentes entre l'Europe et l'Afrique. Cette passerelle entre la tech africaine et européenne qui attire investisseurs, start-up et écosystèmes numériques, a pour but de découvrir le futur de l'innovation en explorant les nouveaux écosystèmes émergents en Afrique ; d'identifier et d'investir dans les meilleures start-up africaines à fort impact social et qui agissent au service du bien commun ; de créer des connexions avec le territoire métropolitain, stratégiquement situé sur l'axe « Afrique-Méditerranée-Europe », qui accélérera le passage à l'échelle entre les deux continents des financeurs et porteurs de projets.

Or, le continent africain présente des spécificités importantes concernant la place des femmes dans le développement économique. Leur taux d'activité entrepreneuriale est le plus élevé au monde – 24 % des Africaines en âge d'exercer un emploi sont impliquées dans la création et gestion d'entreprises<sup>22</sup>. En Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, ce taux est de seulement 11 % alors que certains pays de ces régions figurent en tête du classement Global Entrepreneurship Monitor. La valeur ajoutée de l'entrepreneuriat des femmes est estimée à environ 300 milliards de dollars américains, soit environ 14 % du PIB du continent africain. Ces chiffres doivent être relativisés car le contexte socio-économique de nombreux pays africains rend difficile l'accès des femmes au marché de l'emploi. Toutefois, c'est indéniable, elles constituent un levier d'innovation et développement non négligeable comme partout ailleurs.

*Benchmarking : Africa CEO Forum<sup>23</sup> qui se veut le rendez-vous international de référence du secteur africain depuis 2012, a décidé de créer l'initiative Women*

*in Business pour faire prospérer les nombreux projets et entreprises portés par des femmes car celles-ci, tout en constituant une ressource de développement, sont confrontées davantage au manque de networking et financements. La dernière rencontre a eu lieu à Paris les 17 et 18 juin 2019.*

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Faire de l'égalité F/H un axe de la stratégie « Med Afrique » de la Métropole
- Appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes à l'organisation d'EMERGING Valley (ex. : les grands événements internationaux tels que le Congrès mondial de la nature de l'IUCN ou les Jeux Olympiques adoptent cette approche)
- Développer des synergies avec des réseaux tels que *Women in Business in Network – Africa CEO Forum*

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité - Direction Attractivité économique et Promotion internationale

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Direction Attractivité économique et Promotion internationale et partenaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre et qualité des procédures visant la mise en place d'une politique intégrée pour l'égalité F/H dans l'organisation d'EMERGING Valley
- Nombre d'indicateurs de suivi et de réalisation adoptés (ex. : indicateurs de l'IUCN)

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 27 – Développement économique • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 12 – Fourniture de biens et services • Article 30 – Jumelage et coopération internationale

<sup>22</sup> Rolland Berger, 2018. *Women in Africa Entrepreneurship : A path to women empowerment?* 1-28.

<sup>23</sup> <https://www.theafricaceoforum.com/en/about-us/>

## 11. INTÉGRER LA PRÉOCCUPATION DE L'ÉGALITÉ F/H DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DE LA SMART CITY

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**La smart city, voire ville intelligente, est un concept polysémique, mais peuvent être retenues les notions suivantes : « Partant des potentialités technologiques, en particulier numériques, et des perspectives actuelles fournies par des batteries d'indicateurs, la smart city se présente d'abord comme une réponse aux enjeux des métropoles mondialisées. »<sup>24</sup>**

« La technologie n'est plus uniquement envisagée comme un indicateur de l'intelligence d'un système d'information (grâce à des algorithmes puissants et subtils) mais comme un outil au service d'un projet collectif qui se dessinerait à l'échelle mondiale. »<sup>25</sup>

C'est un enjeu important pour la collectivité car le territoire métropolitain « est au carrefour mondial numérique »<sup>26</sup>. Alors que les câbles sous-marins de télécommunication à fibre optique, en provenance des États-Unis d'Amérique, arrivent sur différentes positions en Europe du Nord (Amsterdam, Francfort, Londres, Paris...), Marseille fédère tous les câbles en provenance de l'Afrique, du Moyen-Orient et de l'Asie. La smart city ouvre sur la Métropole une voie à des nouvelles expérimentations en lien avec les technologies numériques, la gestion urbaine et le développement durable. Les outils de big data, les données et les indicateurs sont des leviers pour la transition énergétique, l'optimisation, le pilotage et la gestion plus efficace des espaces publics. Or, l'aménagement des territoires, la mobilité et les déplacements comportent des enjeux sur les usages, l'accès et l'appropriation de l'espace public par les femmes et par les hommes. Le développement de la smart city dans la Métropole peut alors favoriser et renforcer la prise en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agira d'identifier l'enjeu d'égalité F/H dans chaque projet smart city, c'est-à-dire d'interroger de manière préventive, l'impact différencié qu'il peut avoir sur l'un ou l'autre sexe et d'assurer

que la Métropole favorise le développement des projets « gender-smart ».

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Intégrer l'objectif d'égalité F/H dans les appels à innovation publiés sur la plateforme d'innovation métropolitaine
- Intégrer l'objectif d'égalité F/H dans les conventions d'objectifs établies avec les acteurs d'appui à l'innovation

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

Direction Innovation et Enseignement supérieur et Recherche

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires, opérateurs, porteurs de projet

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Appels à innovation publiés sur la plateforme d'innovation métropolitaine intégrant l'objectif d'égalité F/H
- Conventions d'objectifs établies avec les acteurs d'appui à l'innovation intégrant l'objectif d'égalité F/H

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 12 – Fourniture de biens et services • Article 27 – Développement économique

<sup>24</sup> Chopplet, M. 2018. « Smart city : quelle intelligence pour quelle action ? Les concepts de John Dewey, Scalpels de la ville intelligente », Quaderni [En ligne], 96 | 71-86. [p.71].

<sup>25</sup> Ghorra-Gobin, C. 2018. « Smart City : "fiction" et innovation stratégique ». Quaderni [En ligne], 96 | 11-14. [p.6].

<sup>26</sup> <https://www.departement13.fr/le-departement/institution/retour-sur/detail/article/smart-city-le-departement-au-coeur-de-linnovation-numerique/>

## 12. INTÉGRER LES RÉSEAUX EUROPÉENS SUR LE PRISME DU GENRE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

« *L'égalité hommes-femmes est une valeur essentielle de l'Union européenne (UE), un droit fondamental et un principe clé du socle européen des droits sociaux.* »<sup>27</sup>. Ce principe est prôné dès le traité de Rome en 1957 et est renforcé dans différents textes normatifs, comme le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et le traité d'Amsterdam. Ce dernier, conclu en 1997, entérine la stratégie du « *gender mainstreaming* » voire de l'égalité intégrée qui est depuis mise en place par plusieurs pays membres, à différents niveaux. De ce fait, à l'échelle mondiale, l'Union européenne est une actrice clé en matière d'égalité. Au regard de l'objectif de développement durable (ODD) n° 5 – Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles, parmi les 20 pays les plus performants, 14 sont des États membres européens. Toutefois, aucun pays « *n'a atteint la pleine égalité et les progrès sont lents. En moyenne, les États membres ont obtenu une note de 67,4 points sur 100 en ce qui concerne l'indice d'égalité de genre 2019 de l'UE, une note qui ne s'est améliorée que de 5,4 points depuis 2005* »<sup>28</sup>.

Depuis les années 2000, à la suite du traité d'Amsterdam, la Commission européenne adopte des stratégies quinquennales visant la mise en place concrète de mesures correctives, préventives et incitatives pour l'égalité entre les sexes dans tous les programmes européens, fonds structurels et d'investissement (par exemple Fonds européen de développement régional (FEDER), Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER), Horizon 2020, LIFE...). Dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes européens, les gestionnaires et opérateurs doivent interroger l'impact des actions dans la vie des femmes et des hommes et veiller à ne pas reproduire des inégalités.

L'environnement institutionnel européen est composé par une multitude de réseaux qui visent essentiellement à :

- Faciliter la coopération internationale et la participation aux programmes européens ;
- Expérimenter des approches innovantes ;
- Favoriser le développement des aptitudes, des compétences et du savoir-faire ;

- Partager, capitaliser et disséminer les bonnes pratiques.

Les villes pionnières dans la mise en place de l'égalité intégrée – Vienne, Madrid, Barcelone ou Berlin – participent activement dans différents réseaux européens – Urbact, Eurocities. La participation de la Métropole aux groupes de travail sur l'égalité femmes-hommes/genre est notamment une manière d'identifier des partenaires, mobiliser des ressources européennes, développer et consolider des compétences internes et positionner la Métropole comme une actrice européenne en matière d'égalité entre les sexes. → Voir également le « *Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes* ».

### OBJECTIFS

- Participer aux réseaux européens sur le prisme d'égalité femmes-hommes (Eurocities, Urbact...)
- Mobiliser des ressources européennes
- Positionner la Métropole comme actrice européenne en matière d'égalité F/H

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

Mission Égalité entre les femmes et les hommes  
- Direction générale des services

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la Direction Innovation et Enseignement supérieur, Recherche et partenaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de dispositifs concernés
- Indicateurs sexués développés
- Nombre de conventions indiquant le prisme d'égalité femmes-hommes

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 30 – *Jumelage et coopération internationale*

<sup>27</sup> Commission européenne, 2020. *Une union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025*. 1-25

<sup>28</sup> *Ibidem*.



1 LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES



# DÉVELOPPE- MENT URBAiN ET STRATÉGiE TERRiTORIALE

# 1. INTÉGRER LA PRÉOCCUPATION DE L'ÉGALITÉ F/H DANS LES PRINCIPAUX DOCUMENTS MÉTROPOLITAINS DE PLANIFICATION URBAINE – SCOT ET PLUI

## DESCRIPTION/CONTEXTE

**Le SCoT intègre l'ensemble des démarches stratégiques de la Métropole dans un projet global (Agenda de la mobilité, Schéma du développement économique, Projet d'alimentation territorial...). D'une part, il présente « une vision de ce que l'on souhaite pour demain, et les actions nécessaires pour y arriver et doit veiller à ce que le processus de métropolisation n'engendre pas un accroissement, voire la (re)production des inégalités sociales et un mal-être des habitants »<sup>29</sup>.**

D'autre part, en mettant en œuvre l'approche intégrée de l'égalité F/H, la Métropole répond aux obligations légales et s'inscrit dans une démarche internationale, nationale et locale d'identification de l'égalité F/H comme un enjeu transversal de développement et de progrès social, au-delà des inégalités sociales et territoriales. Ainsi, comme la démarche de définition du SCoT, l'approche intégrée de l'égalité F/H est pluridisciplinaire et apparaît en filigrane dans trois enjeux transversaux du schéma :

- permettre les mixités fonctionnelle et sociale qui visent à prévenir les formes de ségrégation sociale et à prendre en compte la multitude d'usages et usagers – femmes et hommes ;
- favoriser les proximités à toutes les échelles, c'est-à-dire augmenter la capacité de choix et d'action des habitants et donc des femmes et des hommes ;
- améliorer la qualité du cadre de vie des habitants, femmes et hommes.

Ces enjeux sont au cœur de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes - la reconnaissance d'une diversité d'activités, de modes d'usage, d'expériences et d'attentes de différents usagers, notamment des femmes (≈ la moitié de la population). Ces dernières années, différentes publications<sup>30</sup> remarquent que la question du genre dans l'aménagement urbain est le plus souvent impensée, sous guise d'une certaine neutralité qui (re)produit, voire entretient des mécanismes d'inégalités. « L'individu moyen », (souvent décrit comme « citoyen », « habitant » ou « usager ») qui est ciblé dans les projets urbanistiques « n'est pas pensé comme sexué, mais semble pourtant se confondre assez étroitement avec la "norme" masculine »<sup>31</sup>. L'approche intégrée ne favoriserait pas

seulement les femmes, mais différentes catégories de la population ; elle contribuerait à l'amélioration de la valeur utilitaire des projets, sans apporter des modifications importantes.

En outre, l'égalité dans l'aménagement de l'espace public constitue la pierre angulaire de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes. Les villes de Vienne (Autriche) et Umeå (Suède) sont exemplaires sur ce plan et ont inspiré la conception de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et sa boîte à outils et la nouvelle initiative d'Urbact, « Gender Equal Cities ». D'autres villes telles que Barcelone (Espagne) ou Montréal (Canada)<sup>32</sup> ont aussi intégrée cette approche dans la planification urbaine.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

## OBJECTIFS

- Inscrire l'objectif d'égalité F/H comme un axe de la politique d'aménagement de la Métropole
- Intégrer l'objectif d'égalité dans les documents stratégiques de planification urbaine métropolitains comme le SCoT et PLUI

## DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement urbain et Stratégie territoriale  
- Direction Stratégie et Cohérence territoriale

## IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

**Équipes opérationnelles de la direction SCoT et bureaux d'études en charge d'élaboration du SCOT, PLUI...**

## INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- « Chapitres », passages, textes, phrases, paragraphes introduisant la question d'égalité F/H

## CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2022

## ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

## CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 26 – Mobilité et Transports

<sup>29</sup> AMP (2018). *Synthèse des enjeux, version courte – SCoT (Schéma de cohérence territoriale)*. 1-25 (p.5).

<sup>30</sup> Voir par exemple les travaux de Yves Raibaud, Sophie Louargant, les publications du Centre Hubertine Auclert et du Think tank Genre et Ville.

<sup>31</sup> Centre Hubertine Auclert (2018). *Femmes et espaces publics. Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces loisirs*. 1-96 (p.12).

<sup>32</sup> Voir à ce titre pour Vienna <https://urbesforall.files.wordpress.com/2013/01/gender-implementation-in-vienna-eva-kail.pdf> ; pour Barcelone <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/112461/1/Urbanime%20ambperspectiva%20de%20genero.pdf> et pour Montréal [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES\\_PUBLICATIONS\\_FR/PUBLICATIONS/MONTREAL\\_PLAN\\_EGALITE.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/MONTREAL_PLAN_EGALITE.PDF)

## 2. SYSTÉMATISER L'EXPLOITATION ET L'ANALYSE SEXUÉES DES ÉTUDES RÉALISÉES PAR LES AGENCES D'URBANISME METROPOLITAINES (AGAM ET AUPA)

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**L'étape incontournable de l'approche intégrée de l'égalité F/H est l'amélioration de «la collecte de données sur la manière dont le genre se manifeste dans la ville»<sup>33</sup>, voire dans la Métropole. En effet, un des principaux freins à la mise en place d'une politique intégrée de l'égalité F/H est le manque de production et diffusion de statistiques sexuées, la communication d'indicateurs intelligibles sur les différences et inégalités femmes-hommes et la production plus ponctuelle de statistiques plus détaillées et d'études qualitatives permettant une analyse et une interprétation des chiffres favorisant la compréhension des mécanismes de (re)production des inégalités femmes-hommes.**

La prise en compte du sexe dans les différentes enquêtes réalisées par les agences d'urbanisme métropolitaines, ainsi que dans les principaux documents métropolitains de planification urbaine (SCoT et PLUi) est un gage de réussite de la politique intégrée de l'égalité F/H de la Métropole Aix-Marseille-Provence et de manière plus large, de toutes les politiques métropolitaines, car les dispositifs mis en place prendront en compte les besoins de toutes les personnes. Il s'agit d'intégrer la dynamique actuelle pour mieux identifier les stéréotypes de genre à l'œuvre dans les schémas d'organisation de l'espace urbain pour déterminer les évolutions propices à l'amélioration de la place des femmes et à l'égalité F/H.

Comme le souligne de rapport l'expertise de l'INSEE<sup>34</sup>, dans la plupart d'études et d'analyses la variable sexe est prise en compte toutefois, *«les situations relatives des femmes/hommes ne sont pas toujours examinées : le traitement de la dimension femmes/hommes dans une situation peut se réduire à une phrase dans laquelle est donnée la proportion de femmes ou à la prise en compte du sexe parmi les variables d'une modélisation, sans que l'analyse descriptive préalable n'ait considéré que les femmes et les hommes peuvent différer au sein de la situation. C'est en particulier les cas lorsque les populations spécifiques sont étudiées, traitées comme si elles étaient asexuées : les seniors,*

*les allocataires de minima, les stagiaires, les non-salariés [les habitants, les citoyens...].»*

Les analyses et études n'ont pas toutes vocation à s'articuler autour de la question femmes et hommes, mais il est envisageable de porter systématiquement attention à la pertinence d'un traitement « neutre » vs sexué d'une question ou d'un phénomène. Et, lorsque n'y a pas effectivement de différence entre les sexes, cela mérite d'être précisé.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Favoriser et promouvoir la compréhension des mécanismes (re)production des inégalités entre les femmes et les hommes
- Réaliser et diffuser des études présentant une analyse systématique du genre (prisme sexué vs neutre)

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement urbain et Stratégie territoriale  
- Direction Stratégie et Cohérence territoriale

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes métropolitaines

2<sup>e</sup> niveau : Partenaires et organisations du territoire

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre d'études et analyses publiées intégrant systématiquement le genre comme catégorie d'analyse (précisant la pertinence d'un prisme sexué ou neutre)
- Ratio d'études où l'analyse genrée a été appliquée et l'ensemble d'études commandées par la Métropole

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

En cours d'élaboration

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 5 – Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité

<sup>33</sup> Urbanisme, Hors de Série n°66 (décembre 2018). Urbact 15 ans de coopération entre villes. *Gender Equal Cities. La nouvelle initiative d'Urbact favorise le changement au niveau local.* (p.67-68).

<sup>34</sup> INSEE, 2013. *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour le ministre des Droits des femmes.* p. 11

### 3. RECHERCHE-ACTION «VILLE ET GENRE» EN PARTENARIAT AVEC SCIENCES PO DANS LE CADRE DU PROJET D'AMÉNAGEMENT QUARTIERS LIBRES

#### DESCRIPTION/CONTEXTE

L'application du prisme d'égalité entre les sexes dans l'aménagement de l'espace public est le fondement de l'approche intégrée F/H.

L'espace public est le support des normes de genre - des rôles et des places traditionnellement incombés aux femmes et aux hommes. Par conséquent, la ville dans sa globalité est pensée pour des hommes<sup>35</sup>, tandis que la sphère domestique est réservée aux femmes. Les espaces publics pensés pour les femmes, sont finalement une extension du foyer et s'adressent, le plus souvent, aux femmes vues comme des mères ou s'occupant des enfants. Or, ces représentations freinent une réflexion sur la place des femmes de différentes générations et conditions socio-économiques et physiques dans la société d'aujourd'hui et demain. Par conséquent, même si l'espace public a vocation à être occupé et approprié par tous, «le mètre "étalon" de l'urbanisme, de l'architecture ou de l'aménagement reste un humain, masculin, valide, hétérosexuel, de classe moyenne, relativement jeune...»<sup>36</sup>.

Plusieurs villes européennes (Vienne, Madrid, Barcelone ou Berlin) appliquent, depuis une quinzaine d'années, l'approche intégrée dans le domaine de l'urbanisme. Leurs exemples montrent que les mesures entreprises ne peuvent pas être ponctuelles et disjointes. Elles doivent s'inscrire dans une stratégie systémique qui interroge substantiellement la manière de penser et d'aménager les villes. Seulement ainsi, ces mesures peuvent forger et promouvoir des nouveaux modèles de ville égalitaire.

Le cadre de l'expérimentation, voire de la recherche-action, constitue potentiellement la meilleure méthode pour engager la compréhension et le changement de la dynamique de genre dans l'espace public. Elle permet la consolidation de réflexions tant scientifiques qu'opérationnelles et ce, en conciliant différentes dimensions intrinsèquement liées : espace public, mobilité, équipements, etc.

Dans ce sens, la mission égalité femmes-hommes

de la DGS et la Direction Projets Laboratoires développent une collaboration de recherche-action avec l'École urbaine et le Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE) de Sciences Po. Le terrain d'expérimentation sera le projet d'aménagement «Quartiers Libres». Ce projet constitue, de par sa nature et sa configuration, un terrain d'expérimentation idéal pour une approche intégrée : urbanisme de proximité, participation et multiplicité des parties prenantes (femmes et hommes habitant le territoire, des acteurs institutionnels et architectes, sociologues-urbanistes...) et le traitement de différents enjeux – mobilité, appropriation et occupation de l'espace public, confort d'usage).

→ Voir également le «Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes».

#### OBJECTIFS

- Définition d'une méthodologie appropriable et répliquable dans l'ensemble des projets d'aménagement métropolitains
- Acculturation des services métropolitains aux enjeux d'égalité femmes-hommes dans la conception de l'espace public

#### DIRECTION/SERVICE PILOTE

Mission égalité femmes-hommes DGS  
DGA Développement urbain et Stratégie territoriale  
– Direction Projets Laboratoires

#### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Ensemble des équipes métropolitaines

#### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Livrable de la recherche-action ; Conférences, échanges et débats organisés

#### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

#### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Programmée pour l'année 2020

#### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 26 – Mobilité et Transports  
Article 5 – Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 21 – Sécurité et sûreté

<sup>35</sup> Mauréjols, E. (2014). *Mixité, égalité et genre dans les espaces de loisir des jeunes : pertinence d'un paradigme féministe*. Bordeaux : Université de Bordeaux.

<sup>36</sup> Faure, E., Hernandez-Gonzalez, E. et Luxembourg, C. (2017). *La ville : quel genre ? L'espace public à l'épreuve du genre*. Montreuil : Le Temps des Cerises.



1 LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES



# MOBILITÉ, DÉPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE

# 1. LUTTER CONTRE LA DIFFUSION DES MESSAGES ET STÉRÉOTYPES SEXISTES DANS LES PÔLES D'ÉCHANGE, ABRIS-BUS ET MOBILIER/VOITURE DES TRANSPORTEURS

## DESCRIPTION/CONTEXTE

**Aujourd'hui, les collectivités publiques sont incitées à s'emparer de la question du harcèlement de rue et des violences faites aux femmes dans l'espace public, notamment dans les transports publics, d'une part. Et d'autre part, elles sont responsables pour les politiques de transports et sont directement responsables ou contribuent à la gestion de différentes infrastructures – gares/stations/arrêts, pôles d'échange, abris-bus, mobilier et voitures des transporteurs – qui constituent des espaces publicitaires. Parallèlement, ces dernières années, plusieurs publicités ont fait objet de fortes polémiques car jugées sexistes et dégradantes pour les femmes.**

La Métropole et ses partenaires (à travers les marchés publics) doivent veiller à ne pas diffuser des messages qui consolident des stéréotypes sexistes et légitiment des comportements dévalorisant les femmes et les rapports entre les femmes et les hommes.

La DGA Mobilité-Transports en collaboration avec le service Achats de la DGA Commande publique et Affaires juridiques travaille avec la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) PACA dans l'élaboration d'une «*Charte Achat Transport – Ou comment créer les conditions d'un partenariat entre l'autorité organisatrice de la mobilité (AOM) et les opérateurs économiques (OE)*». Cette charte vise à faire des marchés publics des transports routiers de voyageurs de véritables contrats socialement et écologiquement responsables. Un des engagements proposés est la non diffusion des messages sexistes, notamment les publicités dégradantes pour l'image

des femmes. Ces engagements peuvent être pris dans le cadre de différentes conventions (chartes, contrats, DSP...) avec les opérateurs de transports métropolitains.

→ Voir également le «*Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes*».

## OBJECTIFS

- Faire de l'égalité F/H un axe de la politique mobilité de la Métropole
- Intégrer l'objectif de lutte contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les conventions de partenariat, chartes, marchés signés avec les opérateurs de transports

## DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

## IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA Mobilité, DGA Commande Publique et partenaires

## INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de conventions signées intégrant l'objectif de lutte contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes

## CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

## ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

En cours

## CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – Mobilité et Transports • Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 21 – Sécurité et sûreté • Article 9 – Analyse sexuée • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 12 – Fourniture de biens et services

## 2. RENFORCER LES MESURES D'IDENTIFICATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**La question de sécurité dans les transports en commun conditionne le choix des moyens de transports et les horaires de déplacement. La Métropole a engagé depuis fin 2018 des réflexions avec la Régie des transports métropolitains (RTM) et la Direction Sûreté pour améliorer le sentiment de sécurité sur les plages horaires les plus sensibles – début et fin de journée.**

Concernant le métro, selon un diagnostic de la RTM, en 2018, 502 incidents ont été recensés, contre 487 l'année précédente, soit une hausse de 3%. Parmi les faits générateurs d'insécurité figurent les dégradations matérielles ; les incidents de contrôle ou de fonction dont sont victimes les agents ; les vols et altercations entre voyageurs et la fraude.

En 2017, l'enquête annuelle réalisée auprès des clients de la RTM a révélé un taux de satisfaction très enlevé pour le métro (93%), même si 30% d'entre eux étaient plus réservés sur le niveau du sentiment de sécurité. Une étude spécifique sur la perception du niveau de sécurité par les clients a été conduite en 2014 au travers de 234 entretiens d'une douzaine de minutes réalisés auprès d'un panel de voyageurs. Les principales conclusions sont que le sentiment d'insécurité dans le métro est plus important le soir ou la nuit pour 81% des personnes et lorsque l'usager est isolé.

La présence d'agents est le facteur qui est jugé le plus important pour favoriser le sentiment de sécurité, notamment la présence de personnels de sécurité. Le rôle d'éventuels médiateurs et du personnel d'accueil de la direction du métro est perçu comme moins important. La vidéo-protection rassure 88% des personnes.

Face à ces constats, la Métropole, la RTM et les réseaux métropolitains hors Marseille déploient un dispositif de sécurisation.

Cette démarche de sécurisation des transports en commun vise tout le public et différentes formes de violences. Toutefois, les résultats de ces enquêtes n'ont pas fait l'objet d'une analyse sexuée. D'après l'Observatoire de la délinquance et des réponses pénales (ODRP), femmes et hommes présentent des taux d'atteintes personnelles très proches, mais différent selon le type d'atteintes : les deux sexes sont touchés à peu près dans les mêmes proportions par les vols, les hommes sont majoritairement victimes de coups et blessures volontaires et de vols commis avec violence ou sous

la menace. Les atteintes sexuelles ne touchent quasi-exclusivement que les femmes – viols, tentatives de viol, attouchements sexuels<sup>37</sup>. Selon une autre étude du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes<sup>38</sup>, pratiquement la totalité des utilisatrices de transports en commun ont déjà été victimes d'harcèlement sexiste ou agressions sexuelles et 60% des femmes craignent une agression ou un vol dans les transports.

Il importe de communiquer sur les dispositifs mis en place pour combattre ces violences, sensibiliser les citoyens et renforcer le sentiment de légitimité des femmes et des hommes qui souhaiteraient dénoncer les agissements et porter plainte. À noter que seulement 2% des victimes de violences sexistes et sexuelles portent plainte<sup>39</sup>.

→ Voir également le « *Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes* ».

### OBJECTIFS

- Définir les modalités d'identification des violences de genre dans les transports en commun
- Inciter la mise en place d'une campagne de communication de lutte contre le harcèlement

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes métropolitaines suivant les opérateurs de transports

2<sup>e</sup> niveau : Opérateurs de transports

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Mise en place d'une campagne de sensibilisation par les opérateurs de transports métropolitains
- Mesures d'identification des violences de genres dans les transports en commun adoptées

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

La Régie de transports métropolitains (RTM) prépare une campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexiste, lancée en septembre 2020.

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – *Mobilité et Transports* • Article 22 – *La violence sexuée* • Article 6 – *Contre les stéréotypes* • Article 21 – *Sécurité et sûreté* • Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 12 – *Fourniture de biens et services*.

<sup>37</sup> Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (2015). *Les violences faites aux femmes dans les transports collectifs terrestres. Synthèse de l'étude exploratoire*. 1-32. (p.4).

<sup>38</sup> HCEFH (2015). *Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun*. 1-36.

<sup>39</sup> Fédération nationale des associations d'usagers de transports (2016). *Étude sur le harcèlement sexiste et violences sexuelles faites aux femmes dans les transports publics*. 1-50. (p.11 et 17).

### 3. MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ARRÊT À LA DEMANDE (NOUVELLES POSSIBILITÉS OFFERTES PAR LE PROJET DE LOI ORGANISATION DE LA MOBILITÉ)

#### DESCRIPTION/CONTEXTE

Différentes études<sup>40</sup> montrent que le sentiment d'insécurité des usagers des transports collectifs est plus important le soir et la nuit et constitue un frein à la mobilité, notamment chez les femmes. Ce sentiment n'est guère déconnecté des faits réels puisque les femmes sont les principales victimes de violences sexistes et sexuelles<sup>41</sup>.

Le principe d'arrêt à la demande est appliqué depuis 1996 par la Ville de Montréal, au Canada, et permet aux voyageurs d'être déposés entre les arrêts habituels, pour être au plus près de leur destination - le soir et la nuit (à partir de 19h/ ou 21h l'été). Ils doivent indiquer leur point d'arrêt au conducteur qui cherche alors à déposer l'usager au plus près de l'endroit indiqué de façon sécuritaire.

Alors qu'en France, les conducteurs ont l'obligation de s'arrêter uniquement aux arrêts officiels, depuis quelques années, différentes agglomérations françaises ont expérimenté et adopté ce dispositif (Île-de-France, Bordeaux, Lyon, Strasbourg...) pour sécuriser les usagers des bus de nuit. Et puis, afin de lever ce frein normatif majeur, l'article 101 de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, instaure que « en période nocturne, les arrêts peuvent être effectués par les autobus en tout point de ligne régulière à la demande des usagers qui souhaitent descendre de ces autobus, dans le respect des règles de circulation. ».

Cette nouvelle législation favorise ainsi le développement de l'arrêt à la demande. Pour la Métropole, il s'agira d'inciter les opérateurs de transport partenaires à mettre en place ce dispositif afin de renforcer le sentiment de sécurité des utilisatrices et utilisateurs de transport.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

#### OBJECTIFS

- Favoriser le sentiment de sécurité des femmes et des hommes dans les transports en commun et dans l'espace public
- Inciter les opérateurs métropolitains à mettre en œuvre l'arrêt à la demande

#### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie - DGA Déléguée aux Services de transport

#### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes métropolitaines suivant les opérateurs de transports

2<sup>e</sup> niveau : Opérateurs de transports

#### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre d'opérateurs mettant en œuvre du dispositif d'arrêt à la demande
- Résultat des enquêtes de satisfactions des femmes et hommes usagers des transports

#### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

#### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

#### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – Mobilité et Transports • Article 22 – La violence sexué • Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 21 – Sécurité et sûreté • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 12 – Fourniture de biens et services.

<sup>40</sup> Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (2015). *Les violences faites aux femmes dans les transports collectifs terrestres. Synthèse de l'étude exploratoire*. 1-32. (p.4) ;

<sup>41</sup> Fédération nationale des associations d'usagers de transports (2016). *Étude sur le harcèlement sexiste et violences sexuelles faites aux femmes dans les transports publics*. 1-50. (p.11 et 17).



## 4. INTÉGRER DE MANIÈRE SYSTÉMATIQUE L'ANALYSE SEXUÉE DANS LES ENQUÊTES SUR LES MOBILITÉS ET DÉPLACEMENTS ET NOTAMMENT DANS LA FUTURE ENQUÊTE MOBILITÉ CERTIFIÉE CEREMA (EMC2) QUI VA ÊTRE RÉALISÉE FIN 2019-DÉBUT 2020

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Connaître la mobilité des habitants - femmes et hommes - d'un territoire (les modes de transport utilisés, les motifs de déplacement, la fréquence et la distance...) constitue le préalable indispensable pour pouvoir mettre en place des politiques de mobilité et d'aménagement du territoire efficaces - qui répondent amplement aux besoins et attentes de toute la population. Différents outils de diagnostic existent à cet effet, notamment l'Enquête Ménages Déplacements (EMD) réalisée tous les dix ans, depuis les années 1970. Sur le territoire des Bouches-du-Rhône (BdR) l'enquête s'applique à un échantillon d'environ 26 000 personnes. Toutefois, le principal frein à la compréhension des déplacements des hommes et des femmes, et notamment de la reconnaissance des besoins et attentes de ces dernières, est la non-exploitation et diffusion de statistiques sexuées et d'enquêtes qualitatives adoptant un prisme sexué. La grande part des enquêtes adopte un prisme neutre qui entretient l'invisibilité de l'expérience des femmes, alors que les données sexuées sont disponibles.**

La dernière EMD de 2010 réalisée sur le territoire du département des Bouches-du-Rhône, apporte seulement deux « informations sexuées » sur les modes de transports utilisés par les femmes et les hommes. Toutefois, à la suite d'une sensibilisation de l'équipe « Études Transport/Mobilité » de l'Agam, la Métropole a réalisé une analyse sexuée des principaux indicateurs des enquêtes de 1997 et 2009. Ces éléments apportent plus de lumière aux enjeux d'égalité F/H dans les politiques métropolitaines de mobilité et transports.

Les principaux indicateurs de l'Enquête Mobilité (EMC2) présentés dans la publication globale seront sexués.

En raison du contexte sanitaire, le rapport de présentation des résultats initialement prévu pour fin 2020, sera publié en mars/avril 2021. Ensuite,

une publication plus focalisée sur « les mobilités & l'égalité F/H » sera proposée. Nous attendons la publication des résultats pour voir les tendances et hypothèses de travail, mais selon l'expertise des équipes, la question de « l'accompagnement » peut constituer un bon angle pour problématiser de manière assez large la question d'égalité F/H, recouvrant les enjeux des mobilités zigzagantes, les micro mobilités, l'emploi à temps partiel, « l'économie du care », les équipements publics...

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Favoriser et promouvoir la compréhension des mécanismes (re)production des inégalités entre les femmes et les hommes
- Adopter une analyse sexuée (vs neutre) des indicateurs de l'EMC2, communiquer les résultats

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie - Direction Études et Stratégie - Service Modélisation-Observatoire

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires (Cerema/Agam)

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre d'indicateurs sexués et mentions justifiant la pertinence d'une analyse neutre vs sexué
- Publications présentant les informations sexuées

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020 (nouveau calendrier en raison du contexte sanitaire : mars/avril 2021).

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

En cours d'élaboration

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – Mobilité et Transports • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 9 – Analyse sexuée • Article 12 – Fourniture de biens et services

## 5. INTÉGRER L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ F/H DANS LE PLAN DES DÉPLACEMENTS URBAINS (PDU) EN COURS D'ÉLABORATION

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Requis par la loi (1982, 2000, 2010, 2019) le plan des déplacements urbains (PDU) est un document stratégique et un outil de planification de la mobilité à l'échelle du territoire métropolitain. Il permet d'avoir une vision claire et sur le long terme des actions à mener dans une optique de mobilités métropolitaines durables. La démarche PDU est destinée à mettre en œuvre 7 leviers :**

- un système de vélo global ;
- un réseau de transport collectif performant ;
- un système routier réinventé, innovant, efficace et durable ;
- un réseau hiérarchisé de pôles d'échanges multimodaux ;
- des services de mobilité agiles et accessibles ;
- des espaces publics partagés et attractifs ;
- se donner les moyens de réussir.

La mobilité constitue une des principales préoccupations de la Métropole Aix-Marseille-Provence. En effet, elle « conditionne les autres champs d'activité du territoire : sans déplacements efficaces, la productivité et l'attractivité économique sont freinées ; sans possibilité de se déplacer dans un temps et un budget raisonnables, l'accès à l'emploi et aux autres opportunités de la ville pour les plus fragiles sont réduits ; sans réponse autre que l'automobile pour les trajets quotidiens, la qualité de vie est impactée de façon négative... »<sup>42</sup>.

La Métropole créera un comité des partenaires avec les communes, les associations et les employeurs. Sa composition représentera la diversité des populations métropolitaines (genre, niveaux de revenu, territoires) et rendra compte notamment des mesures prises en faveur des femmes. Par ailleurs, les schémas directeurs et guides techniques (guide d'aménagement et d'occupation de l'espace public, par exemple) intégreront le « facteur genre » dans la conception des projets et proposeront des solutions aux problématiques pouvant être rencontrées par les femmes lors de leur mobilité. Enfin, la Métropole expérimentera la mise en place d'un budget participatif à l'échelle d'un QPV. Ce

dernier devra, entre autres, considérer la question des femmes et de leurs freins / problématiques de mobilité. Il permettra aux habitants de proposer des projets pour le quartier et de voter sur les idées les plus intéressantes.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Inscrire l'objectif d'égalité F/H comme une composante dans la conduite des outils stratégiques et de planification de la mobilité métropolitaine
- Intégrer l'objectif d'égalité dans la traduction opérationnelle de cette stratégie

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie - Direction Études et Stratégie - Service Stratégie

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires, le cas échéant bureaux d'études en charge d'élaboration du PDU

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- « Chapitres », passages, textes, phrases, paragraphes introduisant la question d'égalité F/H

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020 (le calendrier du PDU est 2020-2030).

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Le PDU de la Métropole Aix-Marseille-Provence 2020/2030 a été arrêté le 19 décembre 2019. Il prend en compte, dans ses déclinaisons stratégiques et opérationnelles le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les plans locaux de mobilité.

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – Mobilité et Transports • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 9 – Analyse sexuée

<sup>42</sup> AMP (2017). Schéma directeur d'organisation des services. 1-89.

## 6. INCITER LA PRISE EN COMPTE DE LA PERSPECTIVE DES FEMMES A TRAVERS LES « MARCHES/VOYAGES EXPLORATOIRES » ET LES ENQUÊTES DE SATISFACTION

### DESCRIPTION/CONTEXTE

Si d'une part les femmes sont les principales utilisatrices des transports en commun, d'autre part, elles sont sous-représentées dans le secteur professionnel des transports. En 2012, elles représentent 42% des agents des collectivités territoriales en charge des transports et déplacements et sont 36,1% dans les postes à responsabilité<sup>43</sup>. Pour ce qui est des entreprises du secteur, en 2015, selon l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP), elles représentent environ 19,6% des salariés. D'après ces constats et de l'étude de la Grenelle des mobilités de la Métropole bordelaise, le sociologue Yves Raibaud affirme que les transports comme les villes sont faits par et pour les hommes<sup>44</sup>.

Un des principaux enjeux de l'approche intégrée est de rendre visibles les expériences des femmes, leurs besoins et attentes. Dans le secteur des transports, différentes actions peuvent être mises en place ou adaptées pour assurer la prise en compte de la perception des femmes et ainsi réinterroger les enjeux d'appropriation, accessibilité et sentiment de sécurité dans ces espaces publics.

Les « voyages exploratoires » constituent une méthode de diagnostic participatif en mixité ou non-mixité (environ 10 participants) appliqué à un déplacement en transports en commun pour identifier les points d'amélioration de différents éléments – propreté, signalétique, confort visuel et auditif, sécurité, présence humaine, vidéo-protection et l'aménagement dans les gares et arrêts par exemple. Développée au début des années 1990 au Canada, cette méthode est déployée par différentes villes françaises depuis les années 2000 – Paris, Lille, Arcueil ou Rouen<sup>45</sup>.

Les enquêtes de satisfactions sont mises en place régulièrement par les transporteurs. Une analyse sexuée des résultats des enquêtes de satisfaction est envisagée, ainsi que l'intégration des questions sur les enjeux d'outrages sexistes et l'adaptation des

offres de transport aux usages de chaque personne.

En tant qu'autorité organisatrice des transports, la Métropole peut inciter ses opérateurs de transport à développer ses méthodes et plus particulièrement l'analyse sexuée des enquêtes de satisfaction.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Faire de l'égalité F/H un axe de la politique mobilité de la Métropole
- Intégrer dans les marchés, les conventions de partenariat avec les opérateurs de transporteurs métropolitains les objectifs d'égalité F/H, notamment l'analyse sexuée des enquêtes de satisfaction

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes métropolitaines en charge des transports

2<sup>e</sup> niveau : Opérateurs de transports

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de conventions de partenariat avec les opérateurs, transporteurs intégrant l'objectif égalité
- Résultats des enquêtes de satisfaction exploitées et analysées selon une approche sexuée
- Expérimentation des marches exploratoires

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – Mobilité et Transports • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 9 – Analyse sexuée • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 12 – Fourniture de biens et services • Article 21 – Sécurité et sûreté

<sup>43</sup> CNFPT (2016). *Panorama des métiers territoriaux, fin 2012 - 2. Fiches Statistiques*. 1-401 (p. 371) disponible sur [http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/2\\_fiches\\_metiers\\_-\\_panorama\\_des\\_metiers\\_territoriaux\\_fin\\_2012.pdf](http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/2_fiches_metiers_-_panorama_des_metiers_territoriaux_fin_2012.pdf).

<sup>44</sup> Raibaud, Y. (2015). *La ville faite par et pour les hommes*. Paris : Belin.

<sup>45</sup> Voir l'exemple de Rouen - <https://rouen.fr/femme-ville>

## 7. AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PIÉTONS, LES FEMMES ET LES HOMMES, VALIDÉS OU À MOBILITÉ RÉDUITE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Les femmes marchent et ont davantage recours aux transports en commun dans leurs déplacements quotidiens. Ce sont majoritairement elles qui s'occupent des personnes dépendantes (enfants et personnes à mobilité réduite) tant dans la sphère domestique que professionnelle. Le secteur de l'aide à la personne (aide à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, etc.) est ainsi quasi-exclusivement féminin (97,7%).**

**Au-delà de cette fonction d'aidant, elles sont également davantage concernées par le statut de « personnes à mobilité réduite (PMR) » :**

- les femmes enceintes sont naturellement des personnes pour qui la station debout peut être pénible, les déplacements plus compliqués et fatigants ;
- parmi les personnes âgées de plus de 75 ans, dont le vieillissement s'accompagne fréquemment d'une perte d'autonomie et d'une mobilité réduite, près de 60 % sont des femmes.

Ainsi, à bien des égards, les femmes sont davantage confrontées au manque d'accessibilité de l'espace public. La démarche de mise en accessibilité, parce qu'elle génère de la qualité d'usage pour tous, constitue donc un levier intéressant pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les transports, comme partout ailleurs.

Un des leviers législatifs pour favoriser l'égalité dans l'espace public est la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances qui vise à assurer l'amélioration de l'accessibilité de l'ensemble de la chaîne du déplacement, depuis le cadre de vie jusque sur l'espace public, en passant par les transports. Cela passe notamment par la mise en place de tous les équipements nécessaires pour permettre aux usagers, quel que soit leur genre ou leur niveau d'aptitudes, de se déplacer et d'avoir accès à l'ensemble des services proposés par le territoire. Cet objectif ambitieux s'appuie sur une logique de programmation dont la mise en œuvre des

Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) dans les transports est un bon exemple. La vocation de ces outils opérationnels est d'améliorer l'accessibilité des véhicules et des points d'arrêts.

La loi prévoyait la réalisation de ces Ad'AP pour 2015 avec une programmation d'actions s'étalant sur 3 ans pour les transports urbains et 6 ans pour les transports interurbains. Aujourd'hui, la mise en œuvre des Ad'AP progresse de manière hétérogène selon les réseaux existants sur le territoire métropolitain. L'avancée de leur déploiement favorisera également l'avancée de l'égalité entre les sexes dans l'espace public.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Faire de l'égalité F/H un axe de la politique mobilité de la Métropole
- Mise en œuvre des Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP)

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie – Service Accessibilité et Handicaps

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Avancement de la mise en place des Ad'AP dans les réseaux métropolitains

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action en cours d'élaboration

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – *Mobilité et Transports* • Article 25 – *Planification urbaine et locale* • Article 21 – *Sécurité et sûreté* • Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 12 – *Fourniture de biens et services*



## 8. FAVORISER ÉGALEMENT LA PRATIQUE DU VÉLO POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Afin de répondre aux enjeux de développement durable - la qualité de l'air et de la santé publique -, la Métropole Aix-Marseille-Provence s'est engagée dans la mise en œuvre d'un plan vélo sur cinq ans : 2019 - 2014. Ce plan a pour but « d'inverser la tendance et se saisir de l'urgence et de l'opportunité réelle de favoriser l'accès au vélo au plus grand nombre et renforcer l'attractivité du territoire et sécuriser l'usage du vélo »<sup>46</sup>.**

Le vélo semble correspondre bien aux types de mobilités des femmes (distances plus courtes et une variété plus importante d'endroits à fréquenter), néanmoins, la dernière enquête EMD indique que le vélo est l'un des moyens de transports les moins utilisés (1%), notamment par les femmes 0,4% (contre 1% pour les hommes). C'est la même tendance observée au niveau national : sur 100 déplacements à vélo, 38 sont réalisés par une femme<sup>47</sup>.

L'étude « Les Français et le vélo en 2012 »<sup>48</sup> réalisée par l'Observatoire des mobilités actives - Club des villes et des territoires cyclables et par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, indique que les hommes sont majoritaires à déclarer « savoir très bien faire du vélo » (87,6% contre 69,6%). Les femmes représentent 21% des personnes qui savent faire un peu de vélo (contre 9,7%) et 3,5% à n'avoir jamais appris à en faire (0,7% des hommes). En outre, les hommes ont une intention relativement plus marquée à faire du vélo au quotidien dans les deux années à venir - 16,8% contre 10,4%. Ces écarts (« compétence cycliste », confiance en soi...) se justifient sûrement par une socialisation différente à la pratique du vélo et à l'espace public. Le rapport « Femmes et mobilités urbaines »<sup>49</sup> commandé par Bordeaux Métropole, met en exergue d'autres particularités : 27% des femmes cyclistes transportent des sacs de course en vélo contre 10% des hommes ; les vélos des femmes sont davantage équipés pour le transport de sacoches, porte-bagages (53,84% contre 21,68%) et pour le transport d'enfants en bas-âge (9,65%

contre 3,69%).

Il importe alors, dans la mise en œuvre du plan vélo, de prendre en compte les usages, pratiques et freins des femmes et des hommes dans la pratique quotidienne du vélo pour inciter, de la manière la plus égalitaire et donc efficace, l'adhésion à ce moyen de transport. Pour ce faire, il importe de réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires du plan vélo et favoriser l'accès au vélo pour les femmes et les hommes.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Valoriser les actions favorisant égalité F/H mises en place dans le cadre du plan vélo

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie – Service Modes actifs

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes métropolitaines en charge de projets de mobilité et aménagement urbain  
2<sup>e</sup> niveau : Femmes et hommes, population métropolitaine

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Actions mises en places ou soutenues par la Métropole dans le cadre du plan vélo favorisant l'égalité F/H

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018-2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 26 – Mobilité et Transports • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 9 – Analyse sexuée • Article 21 – Sécurité et sûreté • Article 12 – Fourniture de biens et services

<sup>46</sup> AMP (2019). *Plan vélo 2019-2024. Donnons une nouvelle place au vélo*. 1-20. (p.3).

<sup>47</sup> Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement (2010). *La Mobilité des Français. Panorama issu de l'enquête nationale transports et déplacements 2008*. 1-228. (p.77).

<sup>48</sup> Observatoire des mobilités actives - Club des villes et des territoires cyclables et ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, (2012). *Les Français et le Vélo en 2012*. 1-28. (p.4 et 15).

<sup>49</sup> Université Bordeaux Montaigne, Passage CNRS (2017). *Femmes et mobilités urbaines. Analyse des bonnes pratiques de la ville durable sous l'angle des inégalités entre les femmes et les hommes. Vélo, marche et covoiturage*. 1-44. (p.12-23).





1 LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES



# POLITIQUE DE LA VILLE



# 1. ANALYSER LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES BÉNÉFICIAIRES DES ACTIONS DU CONTRAT DE VILLE

## DESCRIPTION/CONTEXTE

**Dans le contrat de ville (CDV) de la Métropole Aix-Marseille Provence, la priorité transversale obligatoire de l'égalité F/H se traduit dans toutes les actions financées par le ciblage des publics, voire des participants et bénéficiaires des actions. Toutes les associations financées doivent afficher les objectifs d'égalité F/H et expliciter les moyens mobilisés pour y parvenir.**

Développer une approche budgétaire sensible à l'égalité entre les femmes et les hommes (F/H) s'opère à différents niveaux. L'intégration de la grille de cotation d'égalité F/H dans les dossiers de demande subvention du CDV permettrait d'identifier la nature des projets et notamment la part des projets soutenus par la Métropole orientés vers l'égalité femmes-hommes (cf. Perspective de travail 27). Ce processus doit être accompagné par une autre mesure indispensable. Il s'agit de connaître, et plus particulièrement, d'analyser la composition sexuée des bénéficiaires d'un projet car « Une disposition apparemment neutre est loin de l'être et peut favoriser en réalité l'un des deux sexes, du simple fait de la composition du public »<sup>50</sup>.

À titre d'exemple, en 2009 l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) conclut qu'en Seine-Saint-Denis, les filles sont quasi-inexistantes parmi les bénéficiaires du dispositif Ville-Vie-Vacances (VVV) – seulement 2,7%<sup>51</sup> ! Afin de corriger cette situation, l'objectif de participation de 50% des filles a été défini et des nouvelles orientations stratégiques ont été adoptées, notamment : 1) la limitation du financement des actions sportives collectives plus prisées par les garçons et qui ne favorisent pas la mixité ; 2) la sensibilisation auprès des filles et leurs familles pour déconstruire les mécanismes d'autocensure et stéréotypes sexistes ; et, 3) la mise en place de stratégies de recrutement visant à offrir aux filles et aux garçons les mêmes opportunités. En 2018, la préfecture de Seine-Saint-Denis a réalisé une analyse sur le déploiement de ce même dispositif en 2016. 311 actions labélisées VVV ont bénéficié à 39% des filles et 61% des garçons. Seulement 31% des structures financées affirment faire un travail spécifique pour encourager plus de mixité et notamment la participation des filles à différentes actions. L'objectif de 50% de chaque sexe reste à atteindre, mais l'évolution est visible. Le suivi qualitatif de l'objectif d'égalité F/H comporte des limites, mais est indispensable car il apporte un

éclairage sur l'impact effectif de l'action publique, voire de l'argent public sur la vie des femmes et des hommes dès leur plus jeune âge.

Il s'agira ainsi de veiller de manière proactive à ce que le CDV dans sa globalité soit un levier pour l'égalité entre les sexes.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

## OBJECTIFS

- Développer, si nécessaire, les dispositions nécessaires pour analyser les données sexuées concernant les bénéficiaires des actions renseignées par les porteurs de projet dans les demandes de subvention et bilans
- Analyser de manière transversale et systématique la part des femmes et des hommes de l'ensemble des projets du CDV soutenus par la Métropole

## DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement urbain et Stratégie territoriale  
- Direction Habitat et Politique de la ville

## IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles travaillant sur les territoires Politique de la VILLE

2<sup>e</sup> niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, bureaux d'étude, population des territoires prioritaires

## INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Développement des outils d'analyse (procédures, définition de requête, adaptation d'interface de traitement de données du CDV) pour analyser les données transmises par les opérateurs du CDV financés par la Métropole
- Analyses sexuée des bénéficiaires des actions soutenues par la Métropole présentées dans le rapport annuel du CDV

## CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

## ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

## CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 12 – Fourniture de biens et services • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles • Article 18 – Inclusion sociale

<sup>50</sup> Centre Hubertine Auclert (2015). *La budgétisation sensible au genre - guide pratique*.

<sup>51</sup> Banque des Territoires (2009). *Politique de la ville - Ville Vie Vacances : un programme à recentrer ?* Article disponible sur <https://www.banquedesterritoires.fr/ville-vie-vacances-un-programme-recentrer> ; Voir aussi - <https://www.lesechos.fr/2011/08/banlieues-loperation-ville-vie-vacances-a-la-recherche-dun-nouveau-souffle-397633>

## 2. RENDRE VISIBLE LA PLACE DES FEMMES DANS LES DIAGNOSTICS POLITIQUE DE LA VILLE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

En 2014, environ quatre millions et demi de Françaises et Français vivaient dans les « quartiers politique de la ville » (QPV). Les habitants de ces territoires sont confrontés à d'importantes inégalités - précarité, isolement, mobilités sociale et géographique difficiles et une persistance de préjugés. Il y a une catégorie de la population des QPV qui est particulièrement touchée par les difficultés rencontrées dans ces territoires – les femmes. Elles endurent l'intersection des inégalités sociales et territoriales et les inégalités entre les sexes. Elles y sont légèrement surreprésentées, constituant 52,1% de la population contre 51,5% hors QPV ; la part des jeunes femmes âgées de 23 à 30 ans y est plus importante qu'ailleurs (40% contre 32% hors QPV) ; si une famille sur quatre est monoparentale, la personne de référence est le plus souvent la mère que le père (88,6% contre 87,1% hors QPV) ; 18% des femmes âgées entre 18 et 25 ans sont mères, contre 8% hors QPV. Ces différents constats ont orienté l'intégration de l'égalité F/H comme un objectif transversal obligatoire des contrats de ville par la loi n° 2014-173 du 21 février de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

L'étape incontournable de l'approche intégrée de l'égalité F/H est l'amélioration de « la collecte de données sur la manière dont le genre se manifeste dans la ville »<sup>52</sup>, voire dans la Métropole. En effet, un des principaux freins à la mise en place d'une politique intégrée de l'égalité F/H est le manque de production et diffusion de statistiques sexuées, la communication d'indicateurs intelligibles sur les différences et inégalités femmes-hommes et la production régulière de statistiques plus détaillées et d'études qualitatives permettant une analyse et une interprétation des chiffres favorisant la compréhension des mécanismes de (re)production des inégalités femmes-hommes.

Au niveau national, l'Observatoire des territoires de l'Agence nationale de la cohésion des territoires a mis à ligne<sup>53</sup> une soixantaine d'indicateurs sexués et territorialisés qui recouvrent plusieurs thématiques (démographie, économie, emploi, éducation, logement, citoyenneté, vie sociale, sports, logement, mobilités, équipements, services...).

Le décret n° 2015-1118 du 3 septembre 2015, donne suite à la loi citée ci-dessus et définit que dans le rapport annuel obligatoire que les collectivités signataires d'un contrat de ville rédigent, doit être

présentée « l'évolution de la situation dans les quartiers prioritaires au regard des objectifs de la politique de la ville énoncés dans l'article 1er de la même loi et des objectifs particuliers énoncés par le contrat de ville ». Or, de manière à traduire le principe transversal d'égalité F/H en mesures concrètes de prévention et/ou correction des inégalités, les indicateurs mobilisés pour réaliser le portrait statistique des territoires doivent être sexués, c'est-à-dire mettre en évidence l'expérience spécifique des femmes et des hommes. Bien évidemment, les indicateurs n'ont pas tous vocation à s'articuler autour des questions de genre, mais la pertinence d'un prisme d'analyse sexué vs ou neutre doit systématiquement être interrogée. → Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Favoriser et promouvoir la compréhension des mécanismes (re)production des inégalités entre les femmes et les hommes dans les territoires politique de la ville
- Réaliser et diffuser des études présentant une prise en compte systématique du genre (pertinence prisme sexué vs neutre)

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement urbain et Stratégie territoriale  
- Direction Habitat et Politique de la ville

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles en charge de la rédaction du rapport

2<sup>e</sup> niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, population des territoires PV

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- « Chapitres », passages, textes, phrases, paragraphes introduisant la question d'égalité F/H
- Nombre d'études et analyses publiées intégrant systématiquement le genre comme catégorie d'analyse (précisant la pertinence d'un prisme sexué ou neutre).

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles • Article 18 – Inclusion sociale

<sup>52</sup> Urbanisme, Hors de Série n°66 (décembre 2018). Urbact 15 ans de coopération entre villes. *Gender Equal Cities. La nouvelle initiative d'Urbact favorise le changement au niveau local.* (p.67-68).

<sup>53</sup> Voir [https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=indic\\_sex\\_rp\\_ratios.tx\\_act5564\\_ratio&s=2017&selcogeo=93&view=map11](https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=indic_sex_rp_ratios.tx_act5564_ratio&s=2017&selcogeo=93&view=map11).



### 3. SYSTÉMATISER UNE LECTURE GÉNÉRÉE DES PROGRAMMATIONS ANNUELLES, INDÉPENDAMMENT DES ACTIONS SPÉCIFIQUES, VISANT LES FEMMES

#### DESCRIPTION/CONTEXTE

**L'obligation légale (article 1er de la loi n° 2014-173) de prise en compte transversale de l'égalité F/H dans le contrat de ville se traduit dans toutes les actions financées par le ciblage des publics, voire participants et bénéficiaires des actions. Toutes les associations financées dans le contrat de ville (CDV) doivent afficher les objectifs d'égalité F/H concernant le nombre de femmes et hommes bénéficiaires et expliciter les moyens mobilisés pour y parvenir. De ce fait, toutes les actions favoriseraient ou devraient, pour le moins, être attentives à ne pas exclure l'accès aux filles/femmes et encourager leur participation dans toutes les activités sociales.**

D'autres actions financées, s'inscrivent plutôt dans des mesures spécifiques et vont particulièrement répondre à deux enjeux : le renforcement du pouvoir d'agir des femmes et la création des conditions d'égalité. Toutefois, comme avancé par le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargé de la ville et du logement, la prise en compte transversale de l'égalité entre les sexes « ne peut pas être réduite à une recherche de parité dans les publics bénéficiaires ou à une augmentation des actions de promotion de l'égalité <sup>54</sup> ».

Les enjeux de cohésion sociale, cadre de vie - renouvellement urbain et développement de l'activité économique et de l'emploi se présentent différemment pour les femmes et pour les hommes. Les programmations annuelles du contrat de ville cherchent à renforcer les atouts et à répondre aux besoins des territoires sensibles en matière d'éducation, culture, sport, soutien à la parentalité, emploi, développement économique, logement, équipements publics et gestion urbaine de proximité. Or, ces enjeux se présentent différemment pour les femmes et pour les hommes. Ces différences doivent être prise en compte et interrogées dans toutes les actions.

Le décret n° 2015-1118 du 3 septembre 2015 relatif au rapport sur la mise en œuvre de la politique de la ville instaure que des perspectives d'évolution annuelles doivent être déterminées au regard du diagnostic territorial réalisé. En coordination avec les résultats des diagnostics sensibles aux questions de genre,

il s'agira d'identifier spécifiquement et de manière transversale les besoins des femmes et des hommes en matière de cohésion sociale, développement urbain et économique. Il est ainsi indispensable de développer, consolider des outils d'observation de l'impact différencié que les actions mises en place dans le cadre du contrat de ville ont sur la vie des femmes et des hommes des territoires prioritaires : un système de suivi, de mesure et d'évaluation construit autour d'indicateurs de résultats et de réalisations permettant de mesurer la prise en compte de l'égalité et d'effets sur les territoires.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

#### OBJECTIFS

- Systématiser la prise en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes dans tous les axes du contrat de ville
- Développer des indicateurs de suivi et d'évaluation de la mise en place du contrat de ville en conformité avec les résultats des diagnostics du territoire sensibles au genre

#### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement urbain et Stratégie territoriale  
- Direction Habitat et Politique de la ville

#### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles travaillant sur les territoires Politique de la VILLE

2<sup>e</sup> niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, bureaux d'étude, population des territoires prioritaires

#### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Axes stratégiques et domaines où une lecture genrée (l'impact des actions sur la vie des femmes et des hommes) est développée
- Indicateurs sexués de suivi, de mesure et d'évaluation définis

#### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

#### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

#### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles • Article 18 – Inclusion sociale

<sup>54</sup> Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (2019). Note technique du 7 août 2019 relative à la mise en place d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville - Expérimentation d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville.

## 4. IDENTIFIER LES SUBVENTIONS MÉTROPOLITAINES FAVORISANT L'ÉGALITÉ F/H DANS LE CONTRAT DE VILLE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Dans le cadre de sa compétence en matière de la politique de la ville, la Métropole Aix-Marseille-Provence assure, depuis sa création en janvier 2016, l'accompagnement et le pilotage stratégique de la mise en œuvre des six contrats de villes conclus à l'échelle des conseils de Territoires. Le Contrat de Ville fait l'objet d'une co-construction avec l'ensemble des collectivités territoriales concernées par la géographie prioritaire ainsi qu'avec les acteurs locaux. À l'échelle des conseils de Territoire, les appels à projets annuels permettent, en finançant des projets, d'activer des partenariats importants avec des acteurs associatifs pour concourir à la cohésion locale, assurer l'égalité entre les territoires, réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et les autres unités urbaines et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitants.**

Le subventionnement associatif est une des particularités de la mise en œuvre et fonctionnement du contrat de ville. Or, si l'attribution de l'argent public ne fait pas l'objet d'une analyse en termes d'impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les décisions budgétaires peuvent soutenir des structures qui ne respectent pas le principe d'égalité F/H, diffusent des stéréotypes sexistes et renforcent les inégalités. La cohérence et l'efficacité des politiques métropolitaines sont engagées.

D'une part, l'égalité entre les femmes et les hommes étant un axe transversal des contrats de ville (article 1er de la loi n° 2014-173), les actions des trois piliers – cohésion sociale, renouvellement urbain et cadre de vie et emploi et développement économique – doivent intégrer cet objectif. D'autre part, en conformité avec la loi n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les sexes, la Métropole met en place une approche intégrée d'égalité. Celle-ci vise à interroger de manière transversale et préventive la situation respective des femmes et des hommes et les effets différenciés que les projets métropolitains peuvent avoir sur l'un ou l'autre sexe. L'objectif étant que chaque projet, mis en œuvre ou soutenu par la Métropole, favorise l'égalité entre les sexes et ne renforce pas involontairement les inégalités.

À l'instar de ce qui est fait dans les dossiers métropolitains de demandes de subventions de droit commun et afin de développer une approche budgétaire sensible à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des contrats de ville, il est envisagé d'intégrer dans ses dossiers de subventions une grille de cotation de l'impact des actions en matière d'égalité femmes-hommes.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Ajuster les interfaces de traitement des dossiers métropolitains de demandes de subventions du contrat de ville pour permettre de quantifier le nombre d'actions par impact égalité F/H (à définir) et l'évolution dans le temps.

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement urbain et Stratégie territoriale  
- Direction Habitat et Politique de la ville

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles travaillant sur les territoires Politique de la ville

2<sup>e</sup> niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, bureaux d'étude, population des territoires prioritaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Ratio entre nombre total de dossiers financés et les actions par catégorie d'impact égalité F/H

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 12 – Fourniture de biens et services • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles • Article 18 – L'inclusion sociale • Article 6 – Contrer les stéréotypes





1 LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES

A red geometric shape, resembling a stylized arrow or a corner cut, pointing towards the top right.

**SPORT**

## 1. RENDRE VISIBLE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES BÉNÉFICIAIRES DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS MÉTROPOLITAINS

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Les stéréotypes sexués qui façonnent la division sociale des tâches, rôles et attitudes entre les femmes et les hommes, « prennent une acuité particulière dans le domaine du sport dont la dimension physique et corporelle est manifeste »<sup>55</sup>.**

À ses origines le sport était une pratique exclusivement réservée aux hommes. Mais progressivement, les femmes ont gagné « le droit » d'exercer différentes activités physiques et sportives<sup>56</sup>. En 1968, environ 9% pratiquaient une activité sportive<sup>57</sup>, et quarante-sept ans après, en 2015, en considérant les personnes ayant réalisé une activité sportive dans l'année, la proportion de pratiquantes (45%) s'est rapprochée de celle des hommes (50%)<sup>58</sup>. La part des femmes et des hommes affirmant avoir pratiqué au moins une fois par semaine une activité physique est de 31% et 33% respectivement.

Néanmoins, l'intensité des activités, les choix des disciplines, les lieux de pratiques et l'engagement dans la compétition restent encore très différents. Les femmes consacrent moins de temps à l'activité sportive (19 minutes contre 27 pour les hommes) et le font le plus souvent en famille, notamment en compagnie d'enfants. La pratique sportive non-encadrée (association, club, études, travail...) est plus fréquente pour les femmes, notamment pour 72% de celles âgées de 16-24 ans contre 59% des hommes de cette tranche d'âge<sup>59</sup>.

Les femmes demeurent sous-représentées dans les fédérations et dans le sport de haut niveau où elles représentent environ 38% des membres. Et elles sont plutôt présentes dans les fédérations à « dominance féminine » comme celle de la gymnastique (92%), des sports de glace (88%), la danse (86%) ou encore de l'équitation (83%)<sup>60</sup>. D'autre part, les fédérations à « dominance masculine » sont celles du football (94%), le rugby (93%) ou le tennis (71%)<sup>61</sup>.

Dans son diagnostic récent intitulé « La Métropole des sports », l'Agam a conclu que favoriser le développement de la pratique sportive des filles et des femmes est un enjeu de développement du sport dans le territoire métropolitain. Celui-ci est

particulièrement marqué par une présence encore plus faible de femmes licenciées/sportives : 6% femmes contre 17% dans la Métropole alors qu'au niveau national ces chiffres se haussent à 8% pour les femmes et 19% pour les hommes<sup>62</sup>. Or, la Métropole envisage notamment, dans le cadre de sa politique sportive, de favoriser les enjeux de bien-être, de santé, d'inclusion sociale et d'identifier le sport et les pratiques sportives au service de l'ensemble de la population métropolitaine – femmes et hommes. Il s'agira ainsi de développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains et veiller à ce qu'ils favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Développer des indicateurs sexués des bénéficiaires/ usagers des équipements sportifs métropolitains
- Favoriser le développement de la pratique sportive des filles

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Stratégie environnementale, Culture et Sport – Direction du Sport

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre d'équipements sportifs développant et analysant les indicateurs sexués
- Résultat des analyses sexuées

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 20 – Culture, Sports et loisirs • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 5 – Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité

<sup>55</sup> Sénat (2011). *Égalité des femmes et des hommes dans le sport : comme dans le marathon, ce sont les derniers mètres les plus difficiles*. 85-165 (p. 100).

<sup>56</sup> À ce sujet, voir par exemple *Histoire du sport féminin* de Pierre Arnaud et Thierry Terret.

<sup>57</sup> Secrétariat d'État Chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (2017). *Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes*. 1-96 (p. 54).

<sup>58</sup> Personnes ayant pratiqué au moins une activité physique et sportive au cours des douze derniers mois ; INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. p. 2.

<sup>59</sup> INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

<sup>60</sup> Secrétariat d'État Chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (2017). *Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes*. 1-96 (p. 54).

<sup>61</sup> INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

<sup>62</sup> AGAM (2019). *Métropole des sports. État de la pratique sportive dans la Métropole Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.3).



## 2. APPROFONDIR LE RÉCENSEMENT DES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ F/H ET LA FÉMINISATION DU SPORT MISES EN ŒUVRE OU SOUTENUES PAR LA MÉTROPOLE

### DESCRIPTION/CONTEXTE

Selon l'Agam (2019), d'une part, comme au niveau national, dans la Métropole les hommes sont plus nombreux à avoir une pratique sportive en club – 70 % contre 30 % pour les femmes. Seulement 6 % des femmes sont licenciées (contre 17 % des hommes) alors qu'au niveau national ces chiffres s'élèvent de deux points (8 % - 19 %)<sup>63</sup>. Les sports majoritairement pratiqués par des femmes sont, comme au niveau national, les sports de glace, gymnastique, équitation, natation et le volley-ball. Ce dernier a même davantage de femmes que d'hommes licenciés. D'autre part, comme au niveau national, les sports pratiqués essentiellement par des hommes sont le football, le rugby, le hockey sur glace, le cyclisme et le tir. Dans ces sports, comme dans le basket, le handball, l'escrime ou le judo, il y a une sous-représentation féminine encore plus accentuée qu'au niveau national.

Un des enjeux identifiés est un décrochage sportif des jeunes plus accentué qu'ailleurs. Une baisse importante des pratiquants est observée pour la tranche d'âge 15-19 ans<sup>64</sup>. D'après l'INSEE<sup>65</sup>, à l'adolescence, la pratique sportive est plus rare, notamment chez les filles : les garçons sont 77 % à pratiquer un sport entre 12 et 17 ans, tandis que les filles de 12-14 ans sont 66 % à pratiquer un sport et 54 % entre 15 et 17 ans. Les principaux facteurs sont surtout le manque de temps, les difficultés de transports et une ambiance peu accueillante. Le manque de créneaux attrayants peut être également un facteur de découragement pour les jeunes filles<sup>66</sup>. Alors que les objectifs de la Métropole, aux côtés de ses partenaires publics et associatifs, visent surtout à lutter contre le décrochage sportif, à développer les pratiques et faire croître le nombre de licenciés, ces constats amènent à interroger la manière dont les stéréotypes de genre façonnent les dispositifs existants, notamment les moyens mis en œuvre pour rendre les conditions de pratique aussi aisées

pour les filles que pour les garçons.

Dans ce sens, l'intégration d'une grille de cotation de l'égalité F/H dans les dossiers métropolitains de demandes de subventions de droit commun apportera des informations concernant la part des projets subventionnés visant l'égalité. Et, la gestion des équipements sportifs peut être soucieuse et garante de plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine du sport. Il s'agira alors d'analyser la manière dont la gestion des équipements sportifs et les soutiens métropolitains renforcent ou peuvent renforcer l'égalité F/H.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Analyser la part des projets sportifs soutenus par la Métropole et leur impact dans la poursuite de l'égalité F/H

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Stratégie environnementale, Culture et Sport – Direction du Sport

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Direction Sport et services métropolitains en charge des équipements sportifs

2<sup>e</sup> niveau : Communes et partenaires métropolitains

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Indicateurs sexués concernant les bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains
- Part des projets sportifs soutenus par la Métropole renforçant l'égalité entre les sexes

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 20 – Culture, Sports et loisirs • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 5 – Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité

<sup>63</sup> AGAM (2019). *Métropole des sports. État de la pratique sportive dans la Métropole Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.5).

<sup>64</sup> Valeur non-indiquée dans le rapport de l'Agam.

<sup>65</sup> INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

<sup>66</sup> *Ibidem* (p. 3).

### 3. POURSUIVRE LE SOUTIEN AUX MANIFESTATIONS DE PROMOTION DE LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES

#### DESCRIPTION/CONTEXTE

**Pour la Métropole, « l'action sportive, compétence partagée entre les différents échelons territoriaux, contribue au lien et à la cohésion sociale, renforce l'attractivité d'un territoire et participe activement au développement économique »<sup>67</sup>.**

**La Métropole a un rôle d'assistance à la réalisation d'événements sportifs portés par les communes de son territoire. Et, elle s'est positionnée dans le soutien et l'accueil de plusieurs manifestations de dimension internationale, comme la Coupe du monde de rugby 2023 et les épreuves de voile et de football des Jeux Olympiques en 2024. Un des principaux enjeux étant la capitalisation de ces actions et « maximiser les retombées, pérenniser les bénéfiques et l'engouement créés »<sup>68</sup>.**

Ces actions constituent un levier pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. D'une part, ce principe, et plus particulièrement l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes, est prônée depuis le début des années 2000 par le Comité internationale olympique (CIO). Cette organisation a intégré l'objectif d'égalité dans la charte olympique et déploie une prise en compte transversale du genre dans son organisation, activités et événements notamment les Jeux Olympiques<sup>69</sup>. D'autre part, un des freins identifiés au développement de la pratique sportive des femmes est la faible médiatisation, promotion et mise en valeur du « sport féminin ». Or cette situation ne favorise pas l'éveil de nouvelles vocations chez les femmes et filles ou leur fidélisation à un sport qu'elles auraient choisi<sup>70</sup>.

Certains équipements du territoire ont identifié l'enjeu de la féminisation du sport, notamment dans ceux à « dominance masculine » tel que le football. C'est le cas du centre sportif départemental de Fontainieu, à Marseille, qui propose un accueil prioritaire aux trois associations/clubs qui proposent des actions pour les filles-femmes. Dans le cadre de la Coupe du monde féminine (de football) 2019 qui s'est déroulée pour la première fois en France, en partenariat avec le Comité départemental de la Fédération française de

football des Bouches-du-Rhône (District Provence), le centre sportif de Fontainieu a organisé un tournoi de football intitulé « La Mondialette ». Environ 250 filles âgées de 12 à 14 ans se sont rencontrées sur trois journées qualificatives sur le territoire métropolitain (Marseille Provence, Pays d'Aix et Ouest Provence). Ce fut aussi l'occasion de valoriser les partenariats qui existent autour de l'insertion par le sport en mettant en place un forum sur l'emploi à destination des femmes.

Il s'agira ainsi de continuer à rendre visible la pratique sportive des femmes et à mettre en valeur les portraits de sportives de haute niveau.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

#### OBJECTIFS

- Soutenir et mettre en place des mesures de promotion de la pratique sportive des filles et femmes

#### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Stratégie environnementale, Culture et Sport – Direction du Sport

#### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Direction Sport et services métropolitains en charge des équipements sportifs

2<sup>e</sup> niveau : Femmes et hommes, habitants du territoires

#### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de mesures adoptées et mises en place

#### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

#### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Actions en cours d'élaboration

#### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 9 – Analyse sexuée • Article 20 – Culture, Sports et loisirs • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 5 – Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité

<sup>67</sup> Délibération du conseil de la Métropole Aix-Marseille-Provence de la séance du 14 décembre 2017 – CSGE 004-3398/17/CM – Politique sportive métropolitaine MET 17/5747/CM

<sup>68</sup> AMP (2017). *Projet métropolitain – Ambition 2040. 12 engagements pour une métropole à vivre*. 1-132 (p.122).

<sup>69</sup> Voir par exemple : <https://www.olympic.org/femmes-dans-le-sport/historique/statistiques>

<sup>70</sup> Région de l'Île-de-France (2019). *Rapport sur la place des femmes dans le sport en Île-de-France*. 1- 27 (p. 13-15).

1 LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES



# AGRICUL- TURE

# 1. SYSTÉMATISER L'ANALYSE SEXUÉE DANS LES ÉTUDES SUR L'AGRICULTURE

## DESCRIPTION/CONTEXTE

**Un des atouts de la Métropole Aix-Marseille-Provence repose sur la diversité et la richesse de son territoire – dont un tiers est agricole. Il s'inscrit comme « le premier département bio de France » - 25,76 % de la surface des Bouches-du-Rhône est en agriculture biologique. Le territoire métropolitain et celui du Pays d'Arles comptent avec 5 000 exploitations, 11 000 emplois permanents, 15 000 emplois saisonniers et 5 500 dans l'industrie agro-alimentaire<sup>71</sup>.**

Dans le cadre du projet alimentaire territorial (PAT) la Métropole et le Pays d'Arles visent notamment à développer les circuits courts de proximité, promouvoir des pratiques agricoles plus durables, faciliter l'accès de tous à une alimentation saine, de qualité et locale, encourager l'installation d'agriculteurs, pérenniser le foncier et soutenir l'agri-tech<sup>72</sup>. Or, les femmes et les hommes ne sont pas égaux dans le secteur agricole et différents aspects doivent être pris en compte dans la mise en œuvre du PAT et d'autres projets dans ce domaine.

Le monde agricole est souvent associé aux hommes, même si les femmes y ont toujours participé en tant qu'épouses ou aides occasionnelles. Leur invisibilité dans ce secteur est historique et a engendré une difficulté dans l'accès aux moyens de production, particulièrement accentuée quand il s'agit d'une installation hors cadre familial – quand les agricultrices ne sont ni épouses ni parentes d'agriculteurs. Ces difficultés se cumulent, entre autres, aux problématiques de conjugaison de vie professionnelle et vie personnelle. Aujourd'hui, les femmes représentent environ 26 % des chefs d'exploitation et des co-exploitants<sup>73</sup>, contre 8 % en 1970.

Selon le ministère de l'Agriculture<sup>74</sup>, aucune production agricole n'est inaccessible aux femmes. Cependant, elles sont plus nombreuses dans l'élevage (46 % F contre 41 % H)<sup>75</sup>, dans la viticulture (12 % F contre 9 % H) et sont très rares dans le secteur des jardins et paysages (1 % F contre 6 % H). Lorsque les femmes sont en couple, elles sont plus souvent co-exploitantes et privilégient les statuts EARL. Mais quand les exploitations sont dirigées exclusivement par des femmes, la forme juridique privilégiée est l'individuelle. Quid de ces informations sexuées à l'échelle métropolitaine ?

L'étape essentielle pour la mise en œuvre de l'approche de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'agriculture, comme dans tous les domaines, est la production de diagnostics territoriaux sexués. Les études et enquêtes de la Métropole présentent la

réalité du territoire et de ses habitants et orientent les politiques publiques. Or, si les enjeux d'égalité femmes-hommes n'y sont pas interrogés, il est peu probable qu'ils seront intégrés par l'action publique. Les analyses et études n'ont pas toutes vocation à s'articuler autour de la question femmes-hommes, mais il est envisageable de porter attention à la pertinence d'un traitement « neutre » vs sexué d'une question.

Dans son rapport d'expertise sur l'analyse sexuée, l'INSEE<sup>76</sup>, attire notamment l'attention sur le fait que le plus souvent, lorsque des populations sont étudiées, il n'est pas considéré « que les femmes et les hommes peuvent différer au sein d'une situation ». Les personnes sont traitées de manière « neutre » comme si elles étaient asexuées : les seniors, les habitants, les entrepreneurs ou les agriculteurs. Il s'agira de systématiser la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études réalisées dans le domaine de l'agriculture – interroger la pertinence d'une approche neutre ou genrée.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

## OBJECTIFS

- Favoriser et promouvoir la compréhension des mécanismes (re)production des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Réaliser et diffuser des études présentant une analyse systématique du genre (prisme sexué vs neutre).

## DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

## IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

## INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre d'études et analyses publiées intégrant systématiquement le genre comme catégorie d'analyse (précisant la pertinence d'un prisme sexué ou neutre).

## CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

## ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

## CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 6 – *Contre les stéréotypes* • Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 25 – *Planification urbaine et locale* • Article 5 – *Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité*

<sup>71</sup> Note de présentation du projet d'alimentation territoriale.

<sup>72</sup> *Ibidem*.

<sup>73</sup> INSEE, 2019. Tableaux de l'économie française. *Exploitations agricoles*. 1-278 (p. 161).

<sup>74</sup> *Ibidem* – interviewé dans le cadre du rapport du Sénat (p. 25).

<sup>75</sup> *Ibidem* (p.25).

<sup>76</sup> INSEE, 2013. *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la ministre des Droits des femmes*. p. 11

## 2. ENCOURAGER LA FORMATION ET L'INSTALLATION DES AGRICULTRICES

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**La place des femmes dans le monde agricole est particulière. L'âge moyen des chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles est de 51 ans pour les femmes et 46 ans pour les hommes - «cette différence s'explique par le fait que les femmes continuent à devenir cheffes lorsque leur conjoint fait valoir ses droits à la retraite»<sup>77</sup>.**

L'accès aux moyens de production s'inscrit dans une tradition défavorable aux femmes - «l'homme hérite des parents et la femme épouse un agriculteur»<sup>78</sup>. Dans une fratrie de père agriculteur, l'héritage favorise souvent le frère ou d'autres figures masculines (neveu...). Finalement, les femmes disposent peu de biens fonciers propres. Le marché du foncier reste ouvert aux femmes, tout en étant plus accessible aux hommes - «la préférence des propriétaires fonciers et des cédants va vers des acquéreurs masculins»<sup>79</sup>. D'autre part, les femmes ont plus de difficultés à accéder aux prêts bancaires car elles «manquent» de ressources propres. L'équilibre entre la vie familiale et vie professionnelle, enfin, reste à conquérir. Par exemple, l'heure de traite dans une ferme correspond souvent à l'heure de préparation des enfants pour le départ à l'école.

Il s'avère que les exploitations des femmes sont plus petites et de cette caractéristique relèvent plusieurs atouts. Leurs exploitations ont plus souvent recours à la vente en circuits courts (20% contre 15,8% pour les hommes), donc elles sont à l'initiative des marchés de proximité ; elles diversifient davantage leurs activités (15,9% F contre 13,8%) –elles développent plus souvent des activités de loisirs, hébergement touristique (4,8% contre 0,8% des hommes). Elles sont plus engagées dans l'agriculture biologique – pour les exploitants de moins de 40 ans, la proportion de agricultrices en tête d'exploitations certifiées bio est légèrement plus importante (6,9% contre 5,3%)<sup>80</sup>. Ces atouts correspondent aux ambitions du projet alimentaire territorial de la Métropole et du Pays d'Arles. Les femmes, tout comme les hommes, constitueront alors un levier non négligeable pour la réussite de ce projet et pour la politique agricole de la Métropole.

L'approche intégrée de l'égalité vise une prise en compte préventive et transversale de l'objectif d'égalité F/H dans toutes les étapes de l'action publique. Elle doit être accompagnée par la mise en place d'actions spécifiques, destinées exclusivement aux femmes qui visent à réparer des situations évidentes d'inégalités.

Sauf une spécificité métropolitaine, il est probable que dans la Métropole, la part des agricultrices soit d'environ 28%. Il importera ainsi non seulement d'améliorer la connaissance sexuée du monde agricole dans la Métropole (perspective de travail 29), réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des soutiens métropolitains dans le cadre de sa politique agricole, mais aussi d'encourager l'installation des agricultrices. Ce notamment à travers un travail partenarial auprès des acteurs du territoire ayant pour mission l'aide à l'installation, comme par exemple la Chambre d'agriculture et la Cité de de l'agriculture. Ou encore, le soutien ou développement des couveuses et pépinières de projets agricoles.

→ Voir également le «*Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes*».

### OBJECTIFS

- Analyser de manière transversale et systématique la part des femmes et des hommes de l'ensemble des projets soutenus par la Métropole dans le domaine de l'agriculture
- Encourager l'installation des femmes agricultrices (travail avec les partenaires Chambre d'agriculture, Cité de l'agriculture ...)

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau – Équipes DGA Agriculture et partenaires (Chambre d'agriculture, Cité de l'agriculture ...)  
2<sup>e</sup> niveau – Futures agricultrices et agriculteurs

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Projets où une lecture genrée (l'impact des actions sur la vie des femmes et des hommes) est développée
- Indicateurs sexués de suivi, de mesure et d'évaluation définis concernant les bénéficiaires des soutiens métropolitains
- Actions/mesures d'encouragement d'installation d'agricultrices prises

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 6 – *Contre les stéréotypes* • Article 27 – *Développement économique* • Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* •

<sup>77</sup> Sénat, 2017. *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.24).

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 1.

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 7.

<sup>80</sup> Centre d'études et de prospective, 2012. *Les femmes dans le monde agricole*. 1-8 (p.5) ;



### 3. PARTICIPER À L'INFORMATION DES AGRICULTRICES SUR LEURS DROITS ET LES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE MANQUE DE STATUT

#### DESCRIPTION/CONTEXTE

**D'après la Commission nationale des agricultrices de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles environ 5 000<sup>81</sup> travaillent dans l'exploitation de leur conjoint sans aucun statut – salariée ou conjointe collaboratrice – ne disposant d'aucune couverture sociale. La proportion des hommes sans statut n'est pas exactement connue, mais est jugée infime relativement à celle des agricultrices. Les nouvelles formes d'agriculture urbaines en cours de développement peuvent néanmoins changer significativement le nombre de concernés, femmes et hommes<sup>82</sup>.**

Pour les femmes, le manque de statut impacte l'accès à différents droits, notamment au congé maternité créé en 1976. Celui-ci ne prend pas la forme d'indemnités journalières, mais plutôt d'une allocation visant à financer la main d'œuvre d'une personne (agent de remplacement) en charge de remplacer l'agricultrice et assurer la continuité des exploitations agricoles pendant le congé maternité<sup>83</sup>. Si en 1980 environ 25% des agricultrices recouraient aux services de remplacement, aujourd'hui seulement 59,4% en font appel, soit quatre agricultrices sur dix ne font pas valoir leurs droits au congé maternité<sup>84</sup>. D'après la Fédération des associations pour le développement de l'emploi agricole et rural (FADEAR) et la Confédération paysanne, la communication sur ce droit est très limitée. Il manquerait des «relais d'informations en milieu rural sur les droits des agriculteurs et agricultrices»<sup>85</sup>.

La Métropole développe différents partenariats avec des acteurs du territoire pour mener sa politique agricole, comme la Chambre d'agriculture des Bouches-du-Rhône. Cet établissement public accueille et informe les personnes porteuses d'un projet agricole de leurs devoirs et droits, les oriente et les accompagne. Une autre structure partenaire qui soutient, sensibilise et met en réseau des porteurs de projets est la Cité de l'agriculture.

Dans le cadre des conventions de partenariat signées avec ses partenaires, point de relais et acteurs cruciaux pour les réseaux du domaine de l'agriculture, la Métropole peut intégrer l'objectif de sensibilisation et information concernant les risques encourus en cas de manque de statuts et plus particulièrement sur les droits des femmes et le prisme d'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement agricole.

→ Voir également le «Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes».

#### OBJECTIFS

- Intégrer l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions de partenariat avec les acteurs relais du territoire
- Intégrer l'objectif de sensibilisation et information concernant les risques encourus en cas de manque de statuts et plus particulièrement sur les droits des femmes dans les conventions de partenariat avec les acteurs relais du territoire

#### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

#### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

#### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- 1<sup>er</sup> niveau – Équipes DGA Agriculture et partenaires (Chambre d'agriculture, Cité de l'agriculture...)  
2<sup>e</sup> niveau – Futures agricultrices et agriculteurs

#### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

#### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2019

Action programmée pour 2020

#### CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article – Fourniture de biens et de services • Article 6 – Contre les stéréotypes • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Analyse 27 - Développement économique

<sup>81</sup> Sénat (2017). *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.28).

<sup>82</sup> Conseil économique, social et environnemental (2019). *L'agriculture urbaine : un outil déterminant pour des villes durables*. 1-98 (p.10).

<sup>83</sup> FNAB (2019). *Devenir agricultrice bio. Les clés pour s'installer*. 1-23 (p.18).

<sup>84</sup> Sénat (2018). *Rendre effectif le congé de maternité pour toutes les femmes*. 1-93 (p.46).

<sup>85</sup> FADEAR et Confédération paysanne (2019). *Le congé maternité en agriculture. Un droit trop peu connu, trop peu utilisé !* 1-36 (27).



×

×

×

2

VOLET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

# L'ÉGALITÉ PROFESSION- NELLE DANS LA MÉTRO- POLE AIX- MARSEILLE- PROVENCE

## RAPPEL DU CADRE LÉGAL - NOUVELLES OBLIGATIONS EN 2019

**Dans le prolongement de la loi Sauvadet de 2012 et du protocole sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013, l'accord de novembre 2018 est intégré dans la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 7 août 2019 pour que l'égalité entre les sexes progresse réellement dans les pratiques, dans les cultures et dans les actes.**

L'article 80 fait obligation aux communes de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre « en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables ». Celui-ci doit comporter au moins des mesures qui visent à :

- « Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. (...) ;
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »<sup>86</sup>

Le plan d'action doit être élaboré et transmis aux autorités compétentes au plus tard le 31 décembre 2020. « L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peuvent être sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. »<sup>87</sup>

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### NOTA BENE MÉTHODOLOGIQUE

À la différence du rapport sur l'état de la collectivité 2019 (REC 2019), établi pour l'essentiel sur la base des effectifs permanents incluant les mises à disposition de personnel, le présent rapport (sauf mention contraire au sein du document) a été construit en retenant une approche plus large des effectifs, se référant souvent à l'effectif global de la Métropole (hors mises à disposition

de personnel).

Cet écart méthodologique permet d'expliquer des différences qui pourraient être notées entre le présent rapport et le REC, mais semble plus adapté à une prise en compte globalisée des problématiques d'égalité professionnelle.

<sup>86</sup> Article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

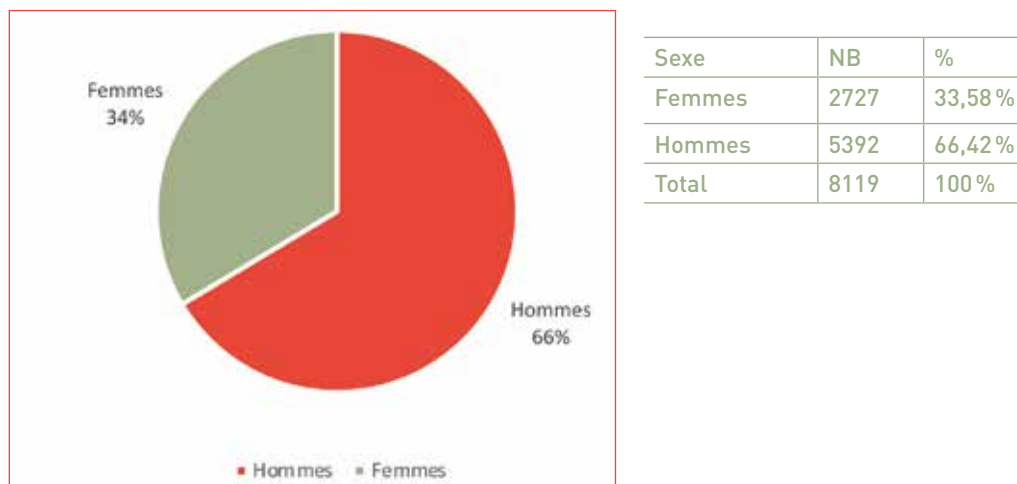
<sup>87</sup> *Ibidem*.

## EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE EN 2019

Au 31 décembre 2019, l'effectif global de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence est de 8119 agents. La répartition femmes-hommes est de 2727 femmes (33,58%) et 5392 hommes (66,42%). La prééminence de la filière technique métropolitaine, très masculine, explique cet écart. Les femmes sont à l'inverse majoritaires dans la filière administrative. Il est également intéressant de noter que sur les effectifs permanents, le rapport sur l'état de la collectivité 2019 met en exergue une augmentation d'un point entre 2017 et 2019 du taux de l'effectif féminin (33% en 2019 contre 32% en 2017).

Au niveau national, 61% des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes et 39% sont des hommes<sup>88</sup>.

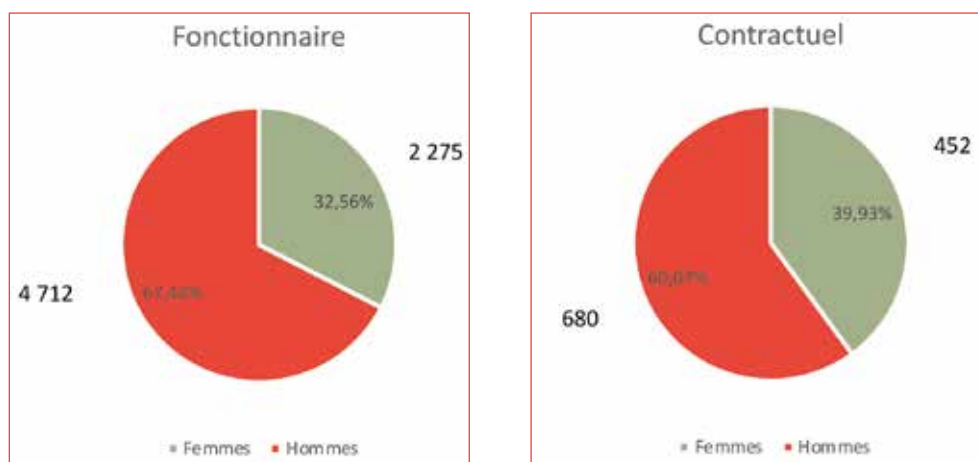
**Graphique 1 - Répartition sexuée de l'effectif métropolitain global 2019**



L'effectif global se compose de 86,05% de fonctionnaires (6987agents) et 13,95% de contractuels (1132 agents) sur emploi permanent et non permanent. Il n'y a pas de grande variation sexuée au sein des statuts : la part de femmes parmi les fonctionnaires est légèrement moins importante que dans l'effectif féminin global (-1 point) et la part des hommes est légèrement plus importante (+1 point). Parmi l'ensemble des contractuels, la tendance s'inverse : augmentation de la part des femmes (+ 6 points par rapport à l'effectif global de femmes) et diminution de la part des hommes (-6 points par rapport à l'effectif global des hommes).

La même disposition est observée dans la FPT, la part des femmes est plus importante parmi les contractuels – 65% contre 58,5% des fonctionnaires<sup>89</sup>.

**Graphique 2 - Répartition sexuée selon le statut**



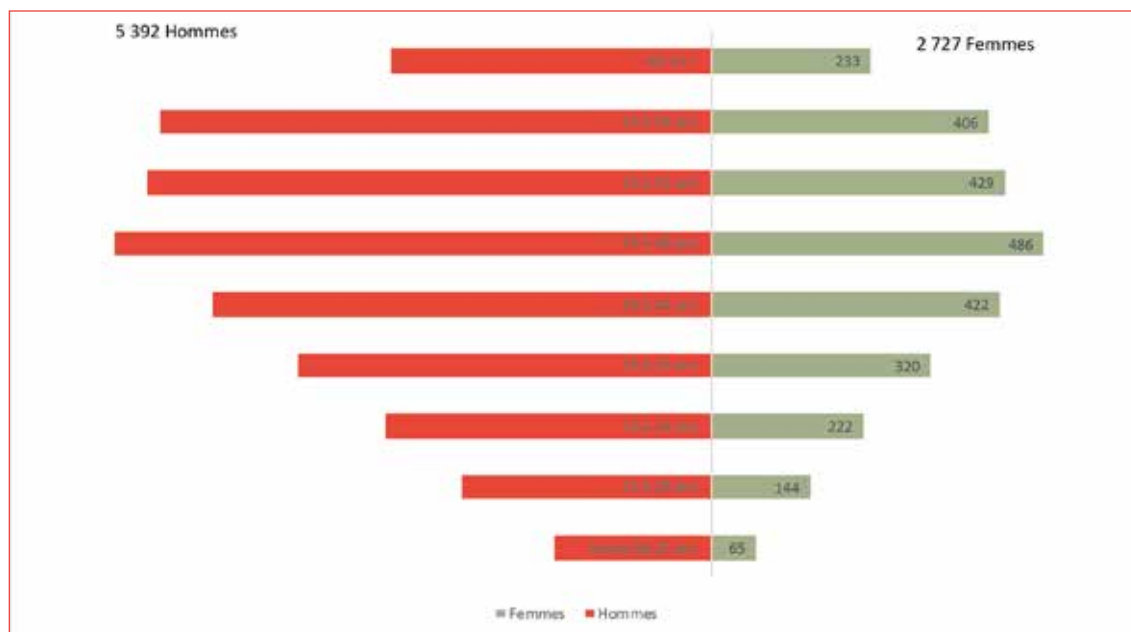
<sup>88</sup> DGAFP (2019). *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019*. Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/cc-egalite-2019.pdf>

<sup>89</sup> DGAFP (2016). *Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours*. 179-212. (p.185).



Les agents de la Métropole toutes catégories confondues composent une pyramide d'âge du « type losange/toupie »<sup>90</sup>, qui reflète une moyenne d'âge de l'ensemble du personnel de 45,23 ans et une faible proportion de jeunes et de seniors.

Graphique 3 - Pyramide des âges effectif global



Il n'existe pas de différences considérables entre les femmes et les hommes, mais on note une sous-représentation importante des femmes parmi les générations les plus jeunes et les plus âgées (moins de 34 ans et 65 ans). La répartition sexuée est plus équilibrée pour les autres tranches d'âge.

L'analyse de la pyramide des âges d'une organisation reste plus intéressante et pertinente à long terme, pour comprendre et gérer sa dynamique ou pour analyser qualitativement certains services ou directions, la gestion des compétences et talents, les expertises ou les comportements de travail.

Tableau 2 : REPARTITION SEXUÉE PAR TRANCHES D'ÂGE EFFECTIF GLOBAL						
Tranche d'âge	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	%
<25 ou (vide)	65	21,89 %	232	79,70 %	376	100 %
25-29	144	28,24 %	366	72,23 %	510	100 %
30-34	222	31,71 %	478	69,71 %	700	100 %
35-39	320	34,59 %	605	66,70 %	925	100 %
40-44	422	36,63 %	730	64,78 %	1 152	100 %
45-49	486	35,74 %	874	65,18 %	1 360	100 %
50-54	429	34,16 %	827	66,43 %	1 256	100 %
55-59	406	33,42 %	809	67,16 %	1 215	100 %
60-64	233	33,106 %	471	66,93 %	705	100 %
<b>Total</b>	<b>2727</b>	<b>33,59 %</b>	<b>5392</b>	<b>66,41 %</b>	<b>8119</b>	<b>100 %</b>

En 2019, d'une part, 153 agents, soit l'équivalent de 1,87% de l'effectif métropolitain global sont partis à la retraite : 70 femmes et 83 hommes. D'autre part, 580 agents (197 femmes, soit 34% et 383 hommes, 66%) ont été recrutés. La structure genrée des recrutements correspond à la distribution des femmes et hommes au sein de la collectivité (33,58% et 66,41% respectivement). Et les écarts se creusent davantage

<sup>90</sup> Gilbert, P. (2011). *La gestion prévisionnelle des ressources humaines*. Paris : La Découverte. P. 53-55.

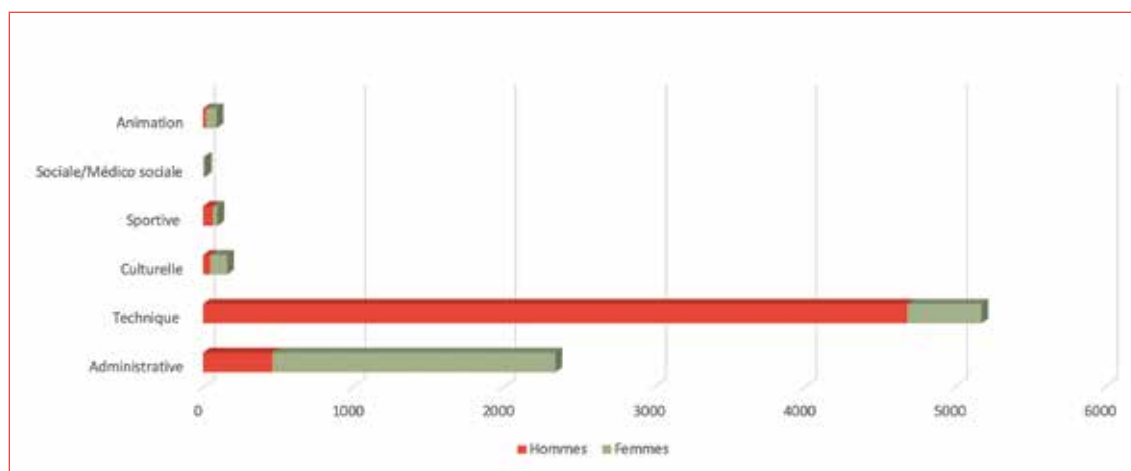
sur les plus jeunes et les moins jeunes.

La moyenne d'âge des personnes recrutées est de 35 ans (37 ans pour les femmes et 33 ans pour les hommes).

### DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI MÉTROPOLITAIN : DES FILIÈRES PROFESSIONNELLES TRÈS MARQUÉES

La répartition genrée de l'emploi s'explique par les métiers exercés au sein de la Métropole qui structurent des filières : la grande majorité de l'effectif permanent (fonctionnaires + contractuels occupant un emploi permanent) est constituée par la filière technique (65,70%) et par la filière administrative (29,74%).

**Graphique 4 - Structure des filières de l'effectif permanent**



Or, la filière technique est à dominance masculine (5 174 agents occupant un emploi permanent dont 90,49% des hommes) et la filière administrative est plus féminisée (2 342 agents dont 80,27% des femmes).

**Graphique 5 - Répartition sexuée par filière (emplois permanents)**



La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif de la Métropole (66,42% des hommes et 33,58% des femmes) à l'inverse de celle de la fonction publique territoriale (FPT), souvent caractérisée comme étant particulièrement féminisée. En 2019, toutes administrations confondues, la part des femmes y était de 61%<sup>91</sup>.

<sup>91</sup> DGAFP, 2019. *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - éd. 2019*. Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/cc-egalite-2019.pdf>

## UNE FAIBLE MIXITÉ DES MÉTIERS : UNE PAROI DE VERRE STRUCTURELLE

**Dans l'emploi métropolitain, parmi les emplois les plus occupés, cinq sont quasi-exclusivement masculins et regroupent plus de 94% d'hommes :**

Ripeur, ripeuse, agent-e de propreté	= 99,46% d'hommes
Ripeur, ripeuse, conducteur, conductrice d'engins	= 99,40% d'hommes
Conducteur spécialisé, conductrice spécialisée et agent/e de déchèterie	= 99,34% d'hommes
Surveillant-e de travaux	= 96,15% d'hommes
Agent/e de déchèterie	= 94,67% d'hommes

**À l'inverse, quatre métiers sont quasi-exclusivement féminins, regroupant plus de 80% de femmes :**

Assistant/e de direction	= 98,06% de femmes
Assistant/e de gestion spécialisé/e	= 84,45% de femmes
Agent/e d'accueil	= 82,54% de femmes
Agent/e de gestion	= 80,13% de femmes

**Tableau 4 : LES EMPLOIS LES PLUS OCCUPÉS**

Emplois les plus occupés	Femmes		Hommes		TOTAL	
	NB	%	NB	%	NB	%
Ripeur, ripeuse / Agent-e de propreté ripeuse / Agent-e de propreté	7	0,54 %	1298	99,46 %	1305	100 %
Ripeur, ripeuse/ Conducteur, conductrice d'engins	4	0,60 %	668	99,40 %	672	100 %
Agent-e de gestion	500	80,13 %	124	19,87 %	624	100 %
Conducteur, conductrice spécialisé/e	3	0,66 %	451	99,34 %	454	100 %
Assistant-e de gestion spécialisé/e	235	85,45 %	40	14,55 %	275	100 %
Chargé-e de mission	177	66,29 %	90	33,71 %	267	100 %
Autres fonctions C+	16	6,87 %	217	93,13 %	233	100 %
Agent-e d'entretien	80	47,90 %	87	52,10 %	167	100 %
Agent-e de déchèterie	8	5,33 %	142	94,67 %	150	100 %
Autres fonctions C	85	61,15 %	54	38,85 %	139	100 %
Autres fonctions B	76	55,47 %	61	44,53 %	137	100 %
Surveillant/e de travaux	5	3,85 %	125	96,15 %	130	100 %
Agent/e d'accueil	104	82,54 %	22	17,46 %	126	100 %
Agent/e de logistique	15	12,61 %	104	87,39 %	119	100 %
Vacataire	46	39,66 %	70	60,34 %	116	100 %
Gestionnaire spécialisé/e	68	64,76 %	37	35,24 %	105	100 %
Assistant/e de direction	101	98,06 %	2	1,94 %	103	100 %
Agent/e technique qualifié	12	12,37 %	85	87,63 %	97	100 %
Agent/e d'exploitation voirie réseaux divers		0 %	97	100 %	97	100 %
Chef/fe de projets	50	52,63 %	45	47,37 %	95	100 %
<b>Total</b>	<b>1592</b>	<b>29,42 %</b>	<b>3819</b>	<b>70,58 %</b>	<b>5411</b>	<b>100 %</b>

### ENCADRÉ 1 : L'INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HORIZONTALE

Malgré la présence croissante des femmes dans l'ensemble du marché de l'emploi, leur accès aux carrières et métiers leur étaient fermés socialement et légalement, engendre toujours une inégalité professionnelle<sup>92</sup>.

Dans son panorama des métiers territoriaux<sup>93</sup>, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT indique d'une part que, sur 234 métiers du répertoire des métiers territoriaux, 14 sont recensés comme quasi-exclusivement féminins, avec un taux de féminisation supérieur à 93%. D'autre part, 18 métiers sont quasi-exclusivement masculins, avec un taux de féminisation inférieur à 5%. Ces informations sont à relativiser, car il faudrait savoir également la part de métiers considérés comme mixtes (ayant 40% d'un autre sexe) et ceux considérés comme non mixtes féminins et masculins (taux de féminisation et masculinisation inférieur à 40%). Mais, dans ce sens, une autre étude<sup>94</sup> de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), apporte plus de nuances et indique que, 47% femmes présentes dans le marché de l'emploi se concentrent sur 10 métiers. Alors que la même proportion d'hommes présents dans le marché de l'emploi s'étale sur 20 familles professionnelles.

Pour inciter à la mixité professionnelle, l'action publique a essentiellement mis l'accent sur l'orientation scolaire pour freiner la ségrégation éducative. Dès 1960, différentes circulaires rappellent l'égal accès aux formations. Or, «*l'environnement de travail dans lequel les femmes ont à s'intégrer et la culture de l'entreprise sont également des facteurs de risque pour celles-ci lorsqu'aucune politique préventive (notamment d'élimination des comportements sexistes ou de harcèlement sexuel et discriminatoires) n'a été conduite dans les entreprises à forte prédominance masculine*»<sup>95</sup>. La promotion de la mixité, en entreprise/administration arrive plus tard et de manière secondaire, notamment en 1983 avec la Loi Roudy qui affirme le principe d'égalité F/H dans le travail.

Le manque de mixité, génère ainsi, particulièrement dans les filières à majorité masculines, un risque accru des comportements sexistes et accentue la nécessité de sensibilisation des agents et la mise en place d'un dispositif de signalement et suivi des violences sexuelles et sexistes.

### • L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE : LE TEMPS PARTIEL CONCERNE BEAUCOUP PLUS LES FEMMES

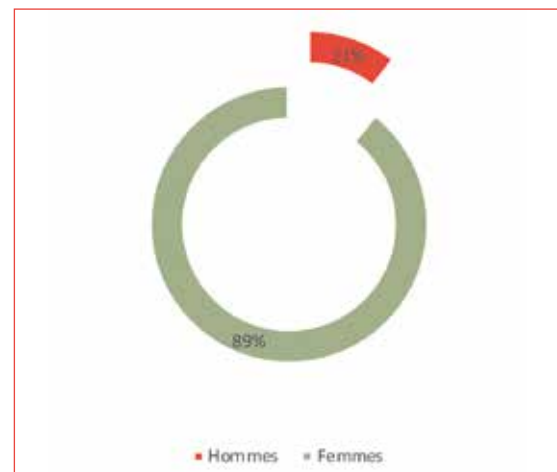
À la Métropole, en 2019, 84,04% des femmes et 99,07% des hommes occupant un emploi permanent ont travaillé à temps complet. Au total, 5,87% de l'effectif permanent métropolitain (463 agents) est à temps partiel de droit ou sur autorisation : soit 414 femmes et 49 hommes.

À noter que dans la fonction publique, 23% des femmes sont à temps partiel, contre 6% des hommes.

#### > La garde d'enfants et la formation, les principales motivations pour le temps partiel ?

D'après la DGAFP, les principales raisons invoquées par les femmes à temps partiel choisi sont la garde d'enfants (48%), les temps libres et les travaux domestiques (24%) et les études, formations ou autre emploi (10%). Pour les hommes, les principales motivations sont les études, formations ou autre emploi (31%), autres raisons non précisées (23%), les temps libres, travaux domestiques (18%) et les raisons de santé (17%).

Graphique 6 - Répartition des temps partiels par sexe emploi permanent)



Même si ces informations détaillées ne sont pas disponibles concernant les agents de la Métropole à temps partiel, ces tendances semblent se confirmer. Les femmes sont largement majoritaires parmi ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (91,04%) et temps partiel de droit (85,15%).

<sup>92</sup> La ségrégation professionnelle, voire la non-mixité professionnelle, est la « situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe. » - DARES (2019). *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* p. 5.

<sup>93</sup> CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* p. 15.

<sup>94</sup> DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* P. 2-3.

<sup>95</sup> Lemièrre, S. & Silvera, R. (2014). Où en est-on de la ségrégation professionnelle. *Regards croisés sur l'économie.* N° 15. Pages 121-136. (p.127).

**Tableau 5 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF PERMANENT**

Temps de travail	Femmes		Hommes		Nb	%
	Nb	%	Nb	%		
Temps partiel sur autorisation	305	91,04 %	30	8,95 %	335	4,25 %
Temps partiel de droit	109	85,15 %	19	14,84 %	128	1,62 %
<b>Total effectif permanent</b>	<b>2595</b>	<b>/</b>	<b>5280</b>	<b>/</b>	<b>7875</b>	<b>5,87 %</b>

**• LE TEMPS PARTIEL PLUS SOLLICITÉ DANS LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE**

C'est dans la filière administrative que le temps partiel est le plus sollicité. Dans une étude récente (juillet 2019), la DARES développe l'idée que les secteurs les plus masculinisés ont intégré une norme du temps complet et les secteurs plus féminisés intègrent plus facilement dans leurs pratiques et fonctionnement le temps partiel.

**Tableau 6 : RÉPARTITION TEMPS PARTIEL X FILIÈRES (DE DROIT ET SUR DEMANDE)**

Temps de travail	Femmes		Hommes		Nb	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Administrative	312	96,59 %	11	3,40 %	323	100 %
Animation	7	100 %	/	0 %	7	100 %
Culturelle	14	100 %	/	0 %	14	100 %
Sociale	4	100 %	/	0 %	4	100 %
Sportive	1	14,28 %	6	85,71 %	7	100 %
Technique	76	70,37 %	32	29,62 %	108	100 %

La majorité des personnes en temps partiel à la Métropole travaille à 80 %, soit 72,57 % des temps partiels dont 307 femmes et 29 hommes. La même tendance est observée dans la fonction publique territoriale, où presque 40 % des personnes en temps partiel optent par une durée à 80 %.

Ces résultats s'expliquent, d'une part, par le fait que le temps partiel inférieur à 50 % est limité par la réglementation et que les quotités de travail inférieures à 50 % reflètent le plus souvent le cas d'une personne à temps partiel sur un poste à temps incomplet. Et, d'autre part, « les règles de rémunération des agents à temps partiel dans la fonction publique font que les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80 % perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7e (85,7%) et 32/35e (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l'agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50 % d'un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple). »<sup>96</sup>.

**Tableau 7 : DURÉE DU TEMPS PARTIEL SEXUÉ (DE DROIT ET SUR DEMANDE)**

Temps partiel	Femmes		Hommes		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
À 50 %	16	61,53 %	10	38,47 %	26	5,61 %
À 60 %	15	88,23 %	2	11,76 %	17	3,69 %
À 70 %	8	80 %	2	20 %	10	2,15 %
À 80 %	307	91,36 %	29	8,63 %	336	72,57 %
À 90 %	68	91,89 %	6	8,10 %	74	15,99 %
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>89,41 %</b>	<b>49</b>	<b>10,59 %</b>	<b>463</b>	<b>100 %</b>

<sup>96</sup> DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.8).



### • TÉLÉTRAVAIL : DISPOSITIF D'EXPÉRIMENTATION POUR L'ANNÉE 2020

En janvier 2019, la Présidence de la Métropole a annoncé la mise en place du télétravail en 2020. Le télétravail est souvent évoqué comme une mesure facilitant l'articulation des temps de vie. Notamment parce qu'il peut limiter le nombre des trajets des agents et permet une meilleure adaptation aux contraintes horaires (horaires d'ouverture et fermeture des crèches, écoles, autres activités personnelles...). Comme le soulignent différents chercheurs et enquêtes<sup>97</sup>, cette mesure de soutien organisationnel apporte des avantages incontestables comme l'amélioration de l'organisation et de la qualité de vie et de bien-être à la fois dans la vie professionnelle et dans la vie personnelle, (augmentation de l'efficacité/productivité et du management de confiance, réduction de l'empreinte carbone...). Cette modalité de travail comporte également des risques. Sa dimension genrée doit être saisie de manière à éviter, notamment qu'il soit perçu comme un avantage social « réservé » aux femmes et associé à un manque d'engagement<sup>98</sup>. Un des leviers pour éviter cet écueil est le recours à des horaires plus flexibles et individualisés, l'adoption d'une charte temps et la sensibilisation des agents.

## DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI MÉTROPOLITAIN PERMANENT

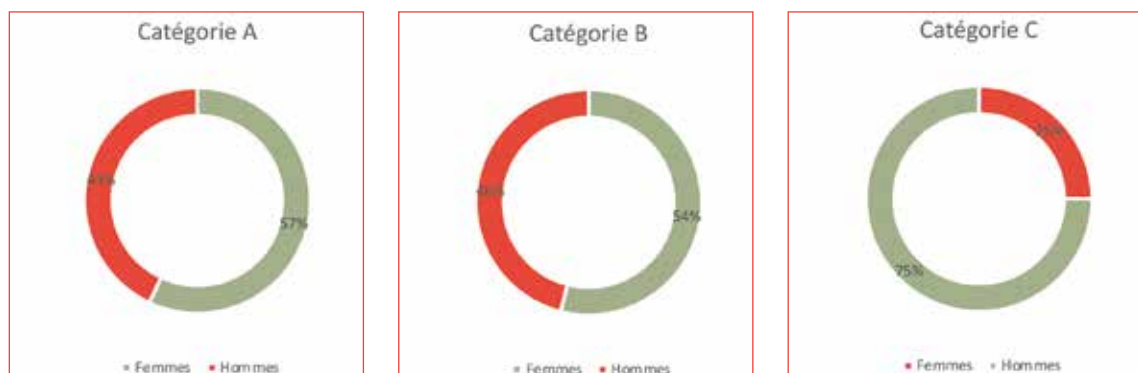
### • UNE FÉMINISATION DES CATÉGORIES A ET B PLUS MARQUÉE QUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

À noter qu'en 2019, la fonction publique territoriale (FPT) compte 61 % de femmes et elles représentent 62 % des agents en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C<sup>99</sup>. Or, comparativement au niveau national, les femmes représentent seulement 32,95 % des agents métropolitains occupant un emploi permanent. Toutefois, elles sont 56,54 % de la catégorie A, 53,58 % de la catégorie B et 24,67 % de la catégorie C.

Cette présence plus importante des femmes parmi les catégories A et B dans l'effectif global reste à pondérer pour les A+, en effet le pourcentage pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 39 % dans la catégorie A+.

Cette distribution assez particulière est contraire à celle observée dans l'ensemble de la FPT. Elle se rapproche des EPCI « comparables » à la Métropole Aix-Marseille-Provence, comme par exemple la Métropole de Grand Lyon qui a également intégré une communauté urbaine lors de sa création. Elle compte environ 8407 agents dont 48,03 % des femmes représentées à 69,77 % dans la catégorie A, 71,45 % dans la catégorie B et 32,77 % dans la catégorie C<sup>100</sup>. Les raisons probables de cette répartition résident dans le fait que, d'une part les femmes sont plus diplômées<sup>101</sup> et leur taux de réussite aux concours (notamment de la catégorie A et A+) est plus élevé<sup>102</sup>. D'autre part, les emplois les plus représentés dans la Métropole Aix-Marseille-Provence concernent la catégorie C de la filière technique, qui sont quasi-exclusivement masculins et par conséquent fortement influencés par les normes de genre (métiers des domaines du nettoyage des espaces publics, de la collecte des déchets, de la voirie, etc. (revoir tableau 3).

### Graphique 7 - Répartition par catégorie des emplois permanents



<sup>97</sup> Voir par exemple Dumas, M. et Ruiller, C. (2014).

<sup>98</sup> Voir : <https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/le-teletravail-ameliore-t-il-la-qualite-de-vie-au-travail>

<sup>99</sup> DGAFP (2019). *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019*. Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/cc-egalite-2019.pdf>

<sup>100</sup> Métropole de Lyon, conseil du 15 décembre 2017 – Délibération n°2017-2444.

<sup>101</sup> DGAFP (2018). *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-463, p. 107.

<sup>102</sup> CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* 1-34, 1 -33, p.24

**Tableau 8 : RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES EMPLOIS PERMANENTS**

Catégories	Femmes		Hommes		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A+	88	39,28 %	136	60,72 %	224	100 %
A	647	60,13 %	429	39,86 %	1 076	100 %
B	441	53,58 %	382	46,42 %	823	
C	1419	24,67 %	4333	75,33 %	5752	100 %
<b>Total</b>	<b>2595</b>	<b>32,95 %</b>	<b>5280</b>	<b>67,04 %</b>	<b>7875</b>	<b>100 %</b>

Pour ce qui est des fonctions d'encadrement supérieur, en 2019 une situation de parité est respectée. Sur 35 fonctions d'encadrement, 18 sont assurées par des femmes et 17 par des hommes : 3 femmes et 3 hommes sont DGS de Territoire ; les femmes occupent plutôt les postes de DGA déléguées (7 sur 10) et DGS déléguées (4 sur 5), tandis que les fonctions de DGA métropolitains sont plutôt occupées par des hommes (9 sur 13).

**Tableau 9 : FONCTIONS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR**

Fonctions d'encadrement supérieur	Femmes		Hommes		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Directeur général des services métropolitain		0 %	1	100 %	1	100 %
Directeur général des services de territoire	3	50 %	3	50 %	6	100 %
Directeur général des services délégué	4	80 %	1	20 %	5	100 %
Directeur général adjoint métropolitain	4	31 %	9	69 %	13	100 %
Directeur général adjoint délégué	7	70 %	3	30 %	10	100 %
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>51 %</b>	<b>17</b>	<b>49 %</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

À noter que ce sont les postes d'encadrement supérieur qui sont concernés par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 sur les modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

## ENCADRÉ 2 : LES PRIMO-NOMINATIONS

Les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'une même collectivité territoriale - désignées ainsi de « primo-nominations » - sur les emplois fonctionnels sont soumises à l'obligation du respect de l'égalité entre les sexes – 40% d'un même sexe.

Le respect de cette obligation est apprécié au terme de chaque année civile. Cependant, lorsqu'au titre d'une même année civile, la Métropole n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois, l'obligation s'apprécie sur un cycle pluriannuel de cinq nominations successives. Depuis 2017, en cas de non-respect de l'obligation, une contribution de 90 000 € est due par chaque unité manquante.

Période	Proportion minimale de personnes de chaque sexe à respecter	Montant de la contribution par unité manquante
2013 et 2014	20 %	30 000 €
2015 et 2016	30 %	60 000 €
<b>À compter de 2017</b>	<b>40 %</b>	<b>90.000 €</b>

<sup>103</sup> Au sein de la Métropole, seulement les postes de DGS et DGA constituent des emplois fonctionnels.

Dans les autres fonctions d'encadrement :

- Catégorie A : il y a un équilibre, voire même une surreprésentation des femmes dans tous les postes, à l'exception du poste de direction de pôle ;
- Catégorie B : les femmes sont également majoritaires parmi les chefs de service (64 % contre 36 % d'hommes) ;
- Catégorie C : une sous-représentation très accentuée des femmes pour les raisons évoquées plus haut.

**Tableau 10 : FONCTIONS D'ENCADREMENT**

Fonctions d'encadrement	Femmes		Hommes		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
<b>A</b>						
Directeur de pôle	3	25 %	9	75 %	12	100 %
Directeur	55	46,22 %	64	53,78 %	119	100 %
Directeur adjoint	22	46,81 %	25	53,19 %	47	100 %
Chef de service	140	54,47 %	117	45,53 %	257	100 %
<b>B</b>						
Chef de service	16	64 %	9	36 %	25	100 %
Responsable de division	32	35,16 %	59	64,84 %	91	100 %
Responsable de cellule	25	53,19 %	22	46,81 %	47	100 %
<b>C</b>						
Chef de secteur		0 %	68	100 %	68	100 %
Adjoint au chef de secteur	1	1,16 %	85	98,84 %	86	100 %
Chef d'équipe	11	3,68 %	288	96,32 %	299	100 %
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>30,87 %</b>	<b>777</b>	<b>69,13 %</b>	<b>1124</b>	<b>100 %</b>

## • LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE : TITULARISATION ET PROMOTIONS

### ENCADRÉ 3 : STAGES ET TITULARISATIONS

Le **stage** est une période de formation et une période probatoire, au cours de laquelle est vérifiée l'aptitude du stagiaire fonctionnaire à exercer ses fonctions. À la fin du stage, l'agent à vocation à être titularisé et intègre un cadre d'emploi. La **titularisation** permet une intégration pérenne dans la fonction publique et de ce fait une sécurité de l'emploi.

Au cours de l'année 2019, 486 agents ont été titularisés dont 116 femmes (22,43 %) et 370 hommes (77,57 %). 304 stagiaires fonctionnaires ont été titularisés (89 femmes et 215 hommes). 101 contractuels sont passés à stagiaires fonctionnaires (dont 23 femmes et 78 hommes).

En nombre, plus d'hommes sont nommés stagiaires et titularisés que les femmes. Cette constatation conforte la structure de l'emploi métropolitain – la majorité des titularisations et stagiarisations concernent les effectifs masculins de la filière technique et de la catégorie C. Toutefois, la part des femmes titularisées (29,28 %) reste légèrement inférieure à leur part dans l'effectif métropolitain (32,95 %).

**Tableau 11 : STAGES ET TITULARISATIONS**

	Femmes		Hommes		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Agent stagiaire titularisé à l'issue de leur stage	215	70,72 %	89	29,28 %	304	100 %
Nouveaux arrivant directement nommés stagiaires dans l'année 2019	4	33,33 %	8	66,67 %	12	100 %
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2019	4	40,00 %	6	60 %	10	100 %

**ENCADRÉ 4 : LES PROMOTIONS INTERNES ET LES AVANCEMENTS DE GRADE**

La **promotion interne** permet aux fonctionnaires d'accéder à un cadre d'emploi et à une échelle de rémunération supérieure. « Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après une inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes et après avis de la C.A.P. (commission administrative paritaire). Il est le plus souvent lié au nombre de recrutements.

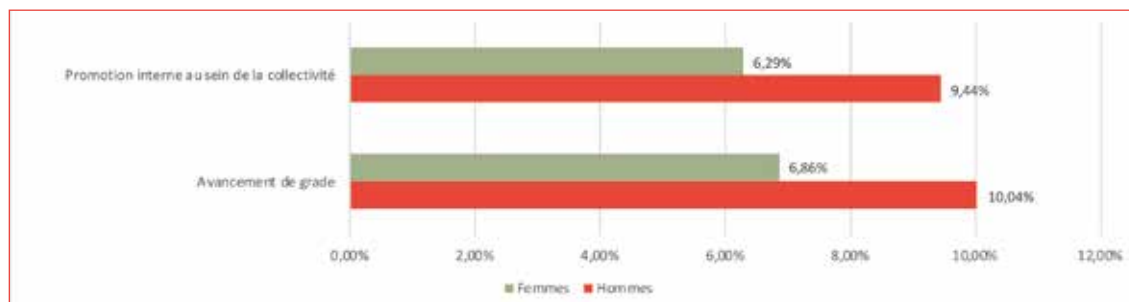
L'**avancement de grade** permet aux fonctionnaires de passer, à l'intérieur de leur cadre d'emplois, au grade supérieur. Les conditions sont déterminées par le statut de la fonction publique territoriale (conditions d'ancienneté dans l'échelon, le grade ou le cadre d'emplois... auxquelles peut être associée l'admission à un examen professionnel).

En 2019, 17,74% des fonctionnaires, soit 1 240 agents, 305 femmes (24,59 %) et 935 hommes (75,40 %) ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade.

Les avancements de grade ont concerné 629 agents, 473 hommes soit 10,04 % de l'effectif masculin fonctionnaire et 156 femmes, soit 6,86 % de l'effectif féminin fonctionnaire, essentiellement des agents de la catégorie C des filières technique et administrative.

Les promotions internes ont aussi favorisé davantage les hommes, 445 hommes, soit 9,44 % de l'effectif masculin fonctionnaire et 143 femmes soit 6,29 % de l'effectif féminin fonctionnaire.

**Graphique 8 - Proportion par sexe de l'avancement**



La part des femmes fonctionnaires bénéficiaires de ces évolutions de carrière reste inférieure à leur part dans l'effectif de fonctionnaires (24,56 % contre 32,56 %). Les hommes fonctionnaires, sont surreprésentés parmi les personnes promues 75,43 % alors qu'ils représentent 67,43 % des fonctionnaires.

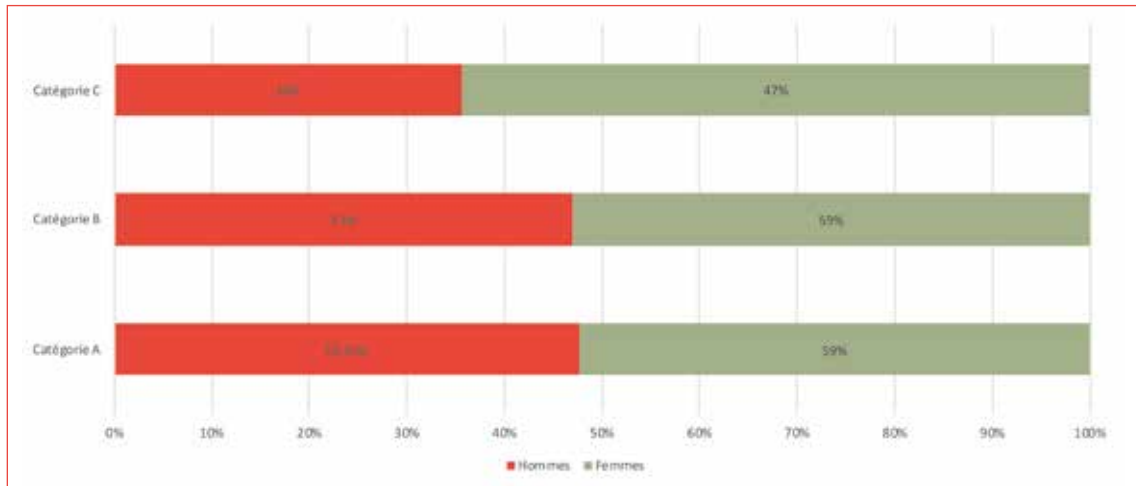
Tableau 12 : COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE 2019					
	Femmes		Hommes		TOTAL
Avancements de grade	156	24,80 %	473	75,19 %	629
Promotions internes	143	24,31 %	445	75,68 %	588
Total	299	24,56 %	918	75,43 %	1217
Effectifs fonctionnaires	2275	32,56 %	4712	67,43 %	6987
% Effectif	13,14 %		19,48 %		17,41 %

**• LA FORMATION**

La formation professionnelle s'articule autour de deux objectifs : le développement des compétences pour la collectivité et l'évolution de carrière et/ou de la mobilité des agents. 2971 agents sur emploi permanent ont suivi au cours de l'année 2019 au moins une journée de formation, soit 37,72 % de l'effectif :  
 - 52,47 % de l'effectif féminin, soit 1347 agents  
 - 30,87 % de l'effectif masculin, soit 1624 agents

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent (présents au 31 décembre 2019) est de 1,6 jours sur l'ensemble de la collectivité. Proportionnellement, ce sont les femmes et les cadres qui ont été les plus nombreux à suivre une formation.

Graphique 9 - Taux de départ en formation par catégorie et par sexe effectif permanent



### • LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION : UN ENJEU FONDAMENTAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent. »<sup>104</sup>.

En 2016, d'après la DGAFP, l'écart de salaire moyen global entre les femmes et les hommes constaté est d'environ 14,3% dans la FPE (fonction publique de l'État), 20,6% dans la FPH (fonction publique hospitalière) et de 9,1% dans la FPT (fonction publique territoriale)<sup>105</sup>.

#### ENCADRÉ 5 : ENQUÊTES ET MÉTHODES POUR ANALYSER ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le cadre d'un appel à projets de recherche du Défenseur des droits et de la DGAFP, trois équipes de recherche ont réalisé des enquêtes quantitatives sur l'analyse des écarts de rémunérations dans les trois versants de la fonction publique.

1. L'équipe de recherche d'EconomiX (Université Paris Ouest Nanterre) propose la classification des emplois selon leur niveau de rémunération et d'établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces emplois. Cette étude suggère l'existence d'un effet de plafond de verre. Dans l'ensemble de la fonction publique, la probabilité qu'une femme occupe une fonction de « rang médian » est de 80% de celle d'un homme et elle baisse à environ 30% pour les rangs les plus élevés<sup>106</sup>.
2. Le Centre d'études de l'emploi (CEE) cherche à identifier les sources des écarts et à quantifier leur poids relatif dans les écarts entre les femmes et les hommes. Les facteurs explicatifs potentiels identifiés sont le temps de travail, la ségrégation professionnelle et l'attribution inégale des primes et d'indemnités. La durée de travail est la principale cause des écarts de rémunération au sein de la FPT – plus de 45% de l'écart pourrait être expliqué par le fait que les femmes travaillent moins d'heures (temps partiel). La ségrégation professionnelle, voire la surreprésentation des femmes dans les filières moins rémunératrices et des hommes dans les filières les plus rémunératrices justifie 22% de l'écart F/H des salaires. In fine, l'attribution des compléments salariaux n'expliquerait pas les inégalités de salaire. Elle accentuerait l'effet de la ségrégation professionnelle car les hommes sont davantage présents dans les filières où le versement des primes est plus fréquent.

<sup>104</sup> DGAFP (2018). *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-54 (p. 14).

<sup>105</sup> DGAFP (2018). *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-463. P. 173.

<sup>106</sup> Fremigacci, F., Gobillon, L. Meurs, D. et Roux, S. (2016). Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : des plafonds de verre dans la fonction publique ?. *Économie et statistique*. N° 488-489. 97-121 (p. 97).



3. Le Centre de recherche en économie et management (CREM) essaie d'analyser les écarts F/H selon l'âge des agents qui traduit l'avancement dans la carrière. L'équipe de recherche met en garde sur le fait que l'âge constitue « une approximation imparfaite de l'avancement dans la carrière »<sup>107</sup>. L'étude suggère que pour toute fonction publique confondue, l'âge (= l'avancement de la carrière) justifie environ 9 % de l'écart F/H des salaires. À 25 ans les différences de salaires entre les femmes et les hommes est de 3,9 % dans la catégorie A, 4,2 % pour la catégorie B et 6,3 % dans la catégorie C. À 50 ans, les écarts se creusent considérablement : dans la catégorie A les femmes perçoivent en moyenne moins 23,3 % que les hommes et dans les catégories B et C elles perçoivent respectivement moins 14,3 % et 14,5 %.

Les équipes de recherche mettent en garde les résultats présentés : ces études doivent être interprétées comme « une photographie de la structure de l'inégalité des rémunérations dans la fonction publique qui ne présume pas l'origine des écarts observés entre les hommes et les femmes »<sup>108</sup>.

Chaque administration doit intégrer dans son appareil statistique les indicateurs permettant une analyse structurée à court, moyen et long terme de la composition des salaires.

En juin 2020, la DGAPF et le Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DESSI) du ministère de l'Action et des Comptes publiques publient le Référentiel des plans d'action pour l'égalité professionnelle F/H.

#### ENCADRÉ 6 : MÉTHODOLOGIE DGAPF ET DESSI – ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

##### FONCTIONNAIRES

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats des jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiel [à 80 % et 90 %])
- Écarts de ratios d'avancements de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotions sexués)

##### CONTRACTUELS

- Écarts de rémunération entre les personnels contractuels

#### • LA SITUATION DE L'EFFECTIF MÉTROPOLITAIN

En décembre 2019, les écarts salariaux constatés entre les femmes et les hommes de l'effectif métropolitain permanent varient entre 4,41 % et 13,23 %. C'est dans la catégories A que l'on constate les écarts les plus importants.

#### RÉMUNÉRATION MOYENNE ANNUELLE BRUTE (EMPLOI PERMANENT)

	Hommes	Femmes	Moyenne Générale	Variation Hommes/Femmes
Catégorie A	57 764,84 €	50 123,25 €	53 530,43 €	-13,23 %
Catégorie B	39 175,87 €	37 449,94 €	38 284,82 €	-4,41 %
Catégorie C	32 564,62 €	29 496,28 €	29 496,28 €	-9,42 %

Le temps partiel et la ségrégation professionnelle, voire l'effet filière (y compris compléments salariaux) expliqueraient les écarts de salaires observés dans certaines catégories et filières des agents de la Métropole.

<sup>107</sup> Chantreuil, F. Gavrel, F. Guironnet, J.P. et Lebon, I. (2016). La contribution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'inégalités des rémunérations dans la fonction publique : une approche par la décomposition des inégalités. *Économie et statistique*. N° 488-489. 97-121 (p. 151-168).

<sup>108</sup> *Ibidem*. p. 166.

## RAPPEL DES PERSPECTIVES DE TRAVAIL PROPOSÉES SUR LE RAPPORT PRÉSENTÉ EN 2019.

Sur le rapport 2018 présenté en 2019, des pistes de travail ont été proposées pour faire évoluer la situation en termes d'égalité professionnelle.

Pour mémoire, les perspectives de travail avaient été proposées comme suit :

- 1) Mise en place d'un dispositif de signalement : conformément aux obligations légales relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la Métropole va s'engager dans un processus de prévention. Pour ce faire, sera étudiée la mise en œuvre, au cours de l'exercice 2020, d'un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou équivalent) et de traitement des violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail.
- 2) Développement d'actions de formation : intégration dans le plan de formation et mise en exergue d'actions portant sur la thématique de l'égalité professionnelle. Il existe une offre de service nationale (événementiels, modules de formation et ressources spécifiques) proposée par le CNFPT afin d'accompagner les collectivités territoriales et former leurs agents :
  - Dans les dimensions managériales, de ressources humaines et de communication qui les concernent en tant qu'employeurs et professionnels territoriaux, par des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble des agents et d'autres, plus spécifiques, destinées aux services ressources humaines, aux encadrants, aux chargés de communication, etc.
  - Dans l'ensemble des champs d'intervention et des politiques publiques potentiellement concernés et relevant de leurs compétences, et notamment dans les domaines du développement économique, de la politique de la ville, de la culture, des sports, etc. ;

Le CNFPT propose en outre une offre de formation continue sur la thématique de l'égalité professionnelle.

Pour notre institution, l'égalité professionnelle se joue à un double niveau : en tant qu'employeur, et en tant que porteur de politiques publiques.

Les actions de formation et/ou sensibilisation à promouvoir se concentreraient dans un premier temps sur les dimensions managériales et ressources humaines. Un travail sur l'identification du plan d'actions en termes de formation pourra être lancé de façon progressive à compter du mois de novembre.

- 3) Recrutement : le service en charge du recrutement veillera à ce que la rédaction des fiches de postes ne contribue pas à alimenter des stéréotypes liés au genre, pour ainsi favoriser la mixité, quel que soit le métier.
- 4) Autres actions : plus généralement, la Métropole agit d'ores et déjà sur une organisation du travail qui s'inscrit au bénéfice de l'égalité professionnelle : c'est le cas du projet de développement du télétravail, qui permettra une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et qui s'inscrit par conséquent dans l'axe 3 de l'accord du 8 mars 2013. »

Dès le comité technique du 3 décembre 2019, une commission de prévention du harcèlement a été créée au sein de la Métropole. Composée d'une commission de recueil des signalements constituée de la déontologue, de l'inspecteur général des services, du DGA Ressources humaines, du DGA Commande publique Affaires juridiques, de la médiatrice et d'une psychologue du travail internes, la commission de prévention du harcèlement a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Elle les oriente vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits.

## PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR UNE DURÉE DE TROIS ANS (2021-2023)

Le plan d'actions, proposé par la Métropole, comporte des mesures sur les quatre axes contenus dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

### 1. ÉVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

À partir du diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Métropole, une analyse plus affinée va être menée sur les écarts de rémunérations dans chaque filière voire des métiers ou fonctions représentatifs de chaque catégorie d'emploi, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP-DESSI.

Pour ce faire, à compter de 2021, des études seront menées sur des cohortes genrées, avec pour objectif d'évaluer en particulier l'éventuel impact des temps partiels puis des parentalités et maternités sur les déroulements de carrières et les promotions.

Le but de ces études sera d'objectiver les causes des écarts de rémunération et d'envisager des pistes visant à leur suppression lorsqu'elles sont discriminantes.

### 2. CONDITIONS D'UN ACCÈS ÉGAL AUX EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE – ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Mixité des métiers : à partir du diagnostic contenu dans le présent rapport sur la division horizontale de l'emploi métropolitain et notamment la prééminence des métiers techniques, des actions spécifiques vont être développées.

Au-delà de l'action évoquée sur le rapport précédent sur la rédaction des fiches de poste qui ne doivent pas alimenter des stéréotypes liés au genre, des actions de sensibilisation sont à développer au niveau des jurys de recrutement, des encadrants et plus généralement des agents.

Les perspectives de travail évoquées sur le rapport en termes de formation doivent être mises en œuvre : mise en exergue de l'offre du CNFPT (événementiels, modules de formation et ressources spécifiques) visée ci-avant.

En intra, le travail sur l'identification du plan d'actions en termes de formation doit être lancé.

À compter de 2021, un indicateur sera mis en place, permettant de comptabiliser le nombre de formations proposées et le nombre d'agents ayant suivi des formations (en distinguant le nombre de femmes et d'hommes) en lien avec l'égalité professionnelle.

### 3. ARTICULATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

La Métropole a déjà engagé des actions concrètes sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle (plages horaires fixes et variables, soutien à la parentalité avec la réservation de berceaux dans une 2<sup>de</sup> crèche temps...).

En termes d'organisation du travail, une phase expérimentale du télétravail, délibérée en décembre 2019, a été amorcée début 2020 et prévoit une 2<sup>e</sup> campagne d'agents éligibles en septembre 2020. Les caractéristiques principales de cette expérimentation sont les suivantes : 1 jour maximum (fixe ou variable) par semaine et utilisation exclusive du matériel professionnel.

Une évaluation des 2 campagnes sera conduite de façon à nourrir le dialogue social qui continue sur 2020 et qui devra permettre de statuer sur un dispositif pérenne de télétravail au sein de la Métropole.

### 4. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Un bilan annuel de l'activité de la commission de prévention du harcèlement pourra être dressé. Des actions correctives pourront, le cas échéant, être d'ores et déjà opérées.









3 VOLET

# COMMANDE PUBLIQUE

## 1. INTRODUIRE DANS LE RÉGLEMENT DU MARCHÉ PUBLIC UN RAPPEL DES OBLIGATIONS CONCERNANT L'ÉGALITÉ F/H

### DESCRIPTION/CONTEXTE

**De par la loi de l'égalité réelle de 2014 (qui amende l'ordonnance du 6 juin 2005 relative aux marchés publics) et de l'article L.2141-4 du code de la commande publique, tous les organismes candidats doivent élaborer une déclaration sur l'honneur certifiant, entre autres :**

- **Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination ;**
- **Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ;**
- **Avoir respecté ses obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, l'accès aux contrats de commande publique est interdit aux organismes n'ayant pas respecté leurs obligations de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes si :

→ Au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation, la négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail n'a pas été menée ;

→ À la date à laquelle les organismes soumissionnent, ils n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation au regard de l'obligation de négociation fixée par cet article L. 2242-5.

À noter que, les entreprises de 50 salariés et plus doivent engager, annuellement, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures pour les atteindre (article L. 2242-5 du code du travail). Cette disposition est appliquée uniquement dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

En cas d'absence d'un accord, voire d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle, les entreprises de 50 salariés et plus sont sujettes à des pénalités à leur charge, fixées par la loi du 5 septembre 2018 et par le décret du 8 janvier 2019. Ce dernier instaure d'ailleurs que les entreprises sont pénalisées lorsqu'elles n'auront pas publié leur index de l'égalité ou mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de salaire observés<sup>109</sup>. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019, l'obligation de publication de cet index incombe

aux entreprises de 1000 salariés et plus. Celles de 250 salariés et plus sont concernées depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019 et l'obligation s'est étendue à celles d'au moins 50 salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020<sup>110</sup>. Elles devront publier ce document sur leur site internet et le transmettre à leur Comité social et économique (CES) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte). À long terme, ces instances seront en mesure d'informer qui de droit (notamment les acheteurs publics) sur l'index d'égalité professionnelle.

L'interdiction de soumissionner relève de l'obligation légale mais, le pouvoir adjudicateur, la Métropole Aix-Marseille-Provence demeure le premier garant de leur bonne application. Et, de ce fait, elle exige de tous les candidats la transmission de la déclaration sur l'honneur. Une des perspectives de développement est d'attirer l'attention des candidats sur l'interdiction de soumissionner pour non-respect des politiques d'égalité professionnelle. C'est aussi une manière de sensibiliser les entreprises à prendre en charge cette question.

→ *Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».*

### OBJECTIFS

- Introduire dans les règlements des marchés publics un rappel des obligations concernant l'égalité F/H.

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

Service Achats – Direction Programmation et Performance achats – DGA Commande publique et Affaires juridiques

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ;

2<sup>e</sup> niveau : Entreprises candidates aux marchés métropolitains.

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Ratio de nombre de marchés intégrant le rappel et nombre total de marchés métropolitains

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DECEMBRE 2019

En cours d'élaboration

### CHARTRE EUROPEENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 4 – *L'engagement public pour l'égalité* • Article 12 – *Fourniture de biens et de services* • Article 24 – *Développement durable*

<sup>109</sup> DGAFFP, 2018. *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-21.

<sup>110</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-d-au-moins-50-salaries-publiez-sans-attendre-votre-index-de-l>

## 2. FAIRE DE LA PRÉOCCUPATION DE L'ÉGALITÉ F/H UN AXE DE LA POLITIQUE ACHAT TROUVANT SA SOURCE DANS LE SCHÉMA DE PROMOTION DES ACHATS PUBLICS SOCIALEMENT ET ÉCOLOGIQUEMENT RESPONSABLES

### DESCRIPTION/CONTEXTE

L'article 13 de la loi du 31 juillet 2014 relatif à l'économie sociale et solidaire instaure que les collectivités territoriales dont le total annuel des achats est supérieur à 100 millions d'euros hors taxes doivent adopter et publier un Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER). Cette disposition vise à encourager les acheteurs à adopter une stratégie globale d'achats cohérente avec les principes de développement durable et concourant à des pratiques plus égalitaires et inclusives. Concernant le volet social du schéma, la loi cite particulièrement la définition d'objectifs d'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés. Toutefois, toutes les démarches visant à la construction de la Métropole de demain, la Métropole durable, doivent être saisies et prendre en compte l'enjeu de l'égalité entre les sexes car cette question est indissociable de celle du développement durable. L'environnement est au centre de la notion de développement durable qui a émergé dans le champ de l'écologie, de la conservation de la nature, mais il en comporte deux autres : le progrès humain et le développement économique.

C'est finalement une critique constructive du modèle économique des dernières décennies, caractérisé comme étant « anti-environnemental », inhumain et inégalitaire. Il repose sur cinq principes<sup>111</sup> : la responsabilité sociétale de tous, notamment des « pays du Nord » ; l'équité au sein de la génération d'aujourd'hui et entre celle-ci et celles de demain ; l'intégration des composantes économique, sociale et environnementale du développement ; la précaution et prévention contre les risques majeurs et l'adoption de mesures préventives ; et la participation citoyenne. D'autre part, le projet de société d'égalité entre les sexes se heurte à une construction inégalitaire des relations sociales des femmes et des hommes. Cette approche met en lumière les statuts, rôles et responsabilités attribués de manière inégale en

fonction de l'appartenance à un sexe. Historiquement, ces divisions sociales ont été défavorables aux femmes et sont encore aujourd'hui à l'origine de nombreuses inégalités.

L'égalité F/H et le développement durable sont, bien évidemment, des concepts/projets consubstantiels qui se développent en symbiose. L'ONU identifie cet enjeu comme étant un des 17 objectifs de développement durable (ODD) inscrits dans l'Agenda 2030.

La Métropole lance conjointement avec le Département des Bouches-du-Rhône son SPASER où la question de l'égalité et des non-discriminations sera traitée avec soin afin d'en faire un axe de la politique achat de ces institutions.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Intégrer une clause d'égalité F/H dans le SPASER métropolitain

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Commande publique et Affaires juridiques – Direction Programmation et Performance achats – Service Achats

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ; différents services/directions métropolitaines

2<sup>e</sup> niveau : Entreprises candidates aux marchés et partenaires de la Métropole

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Intégration de l'objectif/clause égalité dans le SPASER métropolitain
- Forme de la clause dans le document

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DECEMBRE 2019

En cours d'élaboration

### CHARTRE EUROPEENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 4 – L'engagement public pour l'égalité • Article 12 – Fourniture de biens et de services • Article 24 – Développement durable • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

<sup>111</sup> Le Monde selon les Femmes [2011]. *Les Essentiels du genre 09. Genre et développement durable*. 1-74.

### 3. DÉVELOPPER, A L'INSTAR DE CE QUI EST FAIT EN MATIÈRE DE TRANSPORTS DE VOYAGEURS, LES PRATIQUES EXEMPLAIRES AUPRÈS DES PRESTATAIRES DE LA MÉTROPOLE ET LES VALORISER AU SEIN D'ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES (CHARTRE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES)

#### DESCRIPTION/CONTEXTE

«*La dépense publique représente plus de 55 % du PIB. Les financements publics ont donc un véritable poids économique, lui permettant d'impulser des évolutions économiques et sociales. Parmi celles-ci se trouve l'exigence d'égalité réelle entre les femmes et les hommes*<sup>112</sup>. »

Les conventions signées entre la Métropole et ses partenaires constituent des leviers pour la sensibilisation des acteurs et la transformation de l'action publique envisagées par l'approche intégrée de l'égalité F/H. Dans ce sens et, en complémentarité avec les autres perspectives de travail, le service Achats de la DGA Commande publique et Affaires juridiques en collaboration avec la DGA Mobilité et Transports travaille avec la Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) PACA à l'élaboration d'une charte de bonnes pratiques visant spécifiquement les contrats de transport – Ou «*comment créer les conditions d'un partenariat entre l'autorité organisatrice de la mobilité (AOM) et les opérateurs économiques (OE)*». Cette charte vise à faire des marchés publics des transports routiers de voyageurs de véritables contrats socialement et écologiquement responsables. Parmi les objectifs et engagements figurent ceux visant à favoriser l'égalité et la mixité professionnelle dans le secteur des transports de voyageurs et à lutter contre le sentiment d'insécurité des usagers, notamment des femmes.

Cette charte s'inspire dans le principe de la Charte Relations fournisseurs responsables, conçue en 2010 et qui «*a pour but d'inciter les entreprises et organisations publiques à adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs. Aujourd'hui, la promotion et l'animation de la charte*

*sont assurées par la Médiation des entreprises et le Conseil national des achats (CNA). Par le biais de ses 10 engagements pour des achats responsables, la Charte Relations fournisseurs responsables participe à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les grandes entreprises et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.*»<sup>113</sup>.

Il s'agira ainsi, à l'instar de cet exemple, de développer les pratiques exemplaires auprès des prestataires de la Métropole et les valoriser au sein des engagements réciproques.

→ Voir également le «*Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes*».

#### OBJECTIFS

- Intégrer l'objectif d'égalité F/H dans les chartes, conventions et autres accords de la Métropole et ses partenaires.

#### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Commande publique et Affaires juridiques - Direction Programmation et Performance achats - Service Achats

#### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ; différents services/directions métropolitaines

2<sup>e</sup> niveau : Partenaires métropolitains

#### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Nombre de chartes, conventions et autres accords intégrant l'égalité F/H

#### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

#### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DECEMBRE 2019

En cours d'élaboration

#### CHARTRE EUROPEENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 4 – *L'engagement public pour l'égalité* • Article 12 – *Fourniture de biens et de services* • Article 24 – *Développement durable* • Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité*

<sup>112</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016. *Activer l'éga-conditionnalité ou le conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes*. 1-28. (p. 2).

<sup>113</sup> Disponible sur <http://www.rfar.fr/charte-relations-fournisseurs-responsables/>

## 4. IDENTIFIER LES SUBVENTIONS MÉTROPOLITAINES DE DROIT COMMUN FAVORISANT L'ÉGALITÉ FH

### DESCRIPTION/CONTEXTE

L'approche intégrée de l'égalité F/H vise à ce que chaque projet, mis en œuvre ou soutenu par la Métropole favorise l'égalité entre les sexes et ne renforce pas involontairement les inégalités. Il s'agit d'interroger l'impact des politiques publiques dans la vie des femmes et des hommes, et ce dans les différentes étapes de la politique publique – élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation. Or, les administrations et collectivités publiques ne sont pas les seuls acteurs de la conception et de la mise en œuvre des politiques publiques : historiquement, les associations sont des parties prenantes incontournables de l'action publique française. Le tissu associatif métropolitain est très dynamique et la Métropole soutient de nombreuses associations agissant dans ses domaines de compétence.

Or, si l'attribution de l'argent public ne fait pas l'objet d'une analyse en termes d'impact sur l'égalité F/H, les décisions budgétaires peuvent soutenir des structures qui ne respectent pas le principe d'égalité F/H, diffusent des stéréotypes sexistes et renforcent les inégalités. La cohérence et l'efficacité des politiques métropolitaines sont engagées car l'objectif d'une action ne doit pas contredire l'objectif d'une autre et surtout ne doit pas être contraire au principe républicain d'égalité.

Afin de soutenir les collectivités publiques dans le développement d'une approche budgétaire sensible à l'égalité entre les femmes et les hommes, suivant la stratégie intégrée, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a formulé une grille de cotation à trois valeurs pour analyser le niveau d'impact égalité F/H d'une action : Valeur 0 : non orienté vers l'objectif d'égalité femmes-hommes ; Valeur 1 : l'égalité femmes-hommes est un objectif secondaire ou significatif ; Valeur 2 : l'égalité femmes-hommes est l'objectif principal.

L'intégration de la grille de cotation apportera des informations sur la part des projets soutenus par la Métropole orientés vers l'égalité femmes-hommes, sur le montant estimé des engagements et soutiens ciblant l'égalité F/H et sensibilisera les partenaires à prendre en compte cette question ou encourager ceux qui œuvrent déjà pour l'égalité.

Ce marqueur ne permet pas et n'a pas pour finalité

de mesurer les résultats ou l'impact d'un projet<sup>114</sup>. À cette fin, son utilisation doit être complétée par des indicateurs de suivi et d'évaluation.

→ Voir également le « Rapport 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes ».

### OBJECTIFS

- Intégrer la grille de cotation d'impact d'égalité F/H dans les dossiers métropolitains de demandes de subventions de droit commun ;
- Ajuster les interfaces de traitement des dossiers métropolitains de demandes de subventions de droit commun pour permettre de quantifier le nombre d'actions par catégorie (valeurs 0, 1 et 2) et leur évolution dans le temps.

### DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Commande publique et Affaires juridiques – Service Conseil juridique – Division Associations

### IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

1<sup>er</sup> niveau : Services en charge du suivi des subventions métropolitaines

2<sup>e</sup> niveau : Partenaires métropolitains

### INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- L'intégration de la grille de cotation dans les dossiers métropolitains de demandes de subventions
- L'intégration de la grille de cotation dans les interfaces de traitement des demandes de subventions
- Ratio entre nombre total de dossiers financés et les actions par catégorie d'impact égalité F/H (valeurs 0, 1 et 2).

### CALENDRIER - PERSPECTIVE

2018 à 2020

### ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DECEMBRE 2019

En cours d'élaboration - Grille intégrée dans le dossier métropolitain de demandes de subventions de droit commun 2021).

### CHARTRE EUROPEENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Article 4 – L'engagement public pour l'égalité • Article 9 – Analyse sexuée • Article 12 – Fourniture de biens et services • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

<sup>114</sup> OCDE, 2016. Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femmes établi par le CAD-OCDE. p.8



