

RAPPORT 2018

SUR LA SITUATION D'AIX MARSEILLE PROVENCE

METROPOLE EN MATIERE

D'EGALITE FEMMES-HOMMES

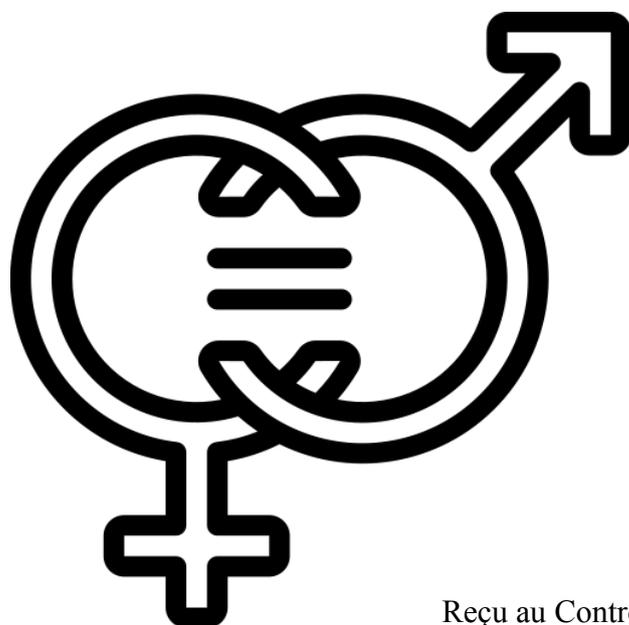




TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	4
Les obligations légales qui encadrent le rapport annuel	4
La nouveauté dans le rapport 2018	5
Les enjeux de l'égalité F/H dans les politiques publiques de la Métropole.....	5
En 2018, la Métropole s'engage	7
I. LE VOLET POLITIQUES PUBLIQUES	9
1. Le développement durable	11
2. L'aménagement de l'espace public garant de l'égalité	13
3. Développement économique métropolitain.....	18
4. L'emploi et l'insertion économique et sociale.....	21
5. La Mobilité, les transports et les déplacements.....	26
6. Les territoires politique de la ville.....	36
7. L'agriculture	41
8. Le sport	45
II. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES.....	52
L'égalité professionnelle.....	53
III. LA CLAUSE D'EGALITE DANS LES MARCHES PUBLICS	64
La commande publique, un important levier pour renforcer l'égalité Femmes-hommes	66
SYNTHESE DES PERSPECTIVES DE TRAVAIL POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES 2018-2020.....	71

INTRODUCTION

LES OBLIGATIONS LEGALES QUI ENCADRENT LE RAPPORT ANNUEL

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958. Depuis plusieurs lois, décrets ou protocoles sont venus renforcer ce principe constitutionnel, notamment pour ce qui concerne la fonction publique.

La Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait obligation aux collectivités 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 qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Ce rapport 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.

Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

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. Le diagnostic doit être fondé sur les interventions relevant de la compétence de la collectivité et sur les données des bénéficiaires de ses politiques publiques.

Ce rapport présente également le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Depuis le 1er 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.

Ainsi, la responsabilité des collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes comporte le volet de politique de ressources humaines, le volet de ses politiques publiques et le respect de la clause d'égalité en matière de marchés publics.

À travers des mesures d'incitation ou de sanction, via des expérimentations ou des mesures de prévention, ce sont bien tous les champs de compétences des collectivités qui sont concernés. Ces obligations légales rappellent que les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans tous les domaines de la société et incitent les collectivités à jouer un rôle déterminant dans la réduction de ces inégalités.

LA NOUVEAUTE DANS LE RAPPORT 2018

Obligatoire depuis l'année 2015, le rapport relatif à l'exercice 2018 est le 3^e rapport annuel de la Métropole sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes (FH). Outre le diagnostic sur les ressources humaines et le suivi de la clause d'égalité dans les marchés publics présentés dans les rapports précédents, le rapport 2018 examine pour la 1^{ère} fois l'égalité entre les femmes et les hommes sur le volet des politiques publiques menées par la Métropole sur son territoire.

Ce 1^{er} état des lieux comprend :

- Une analyse des enjeux de l'égalité entre les sexes dans chacune des politiques publiques dont la Métropole a la charge
- Il recense les actions en cours dans les services et les études qualitatives et quantitatives à disposition ou à produire pour étayer le diagnostic à réaliser. Notons ici que la carence des données au niveau international, national ou local est une caractéristique qui rend difficile la production des bilans comparatifs de situation entre les femmes et les hommes. Cette absence de données régulières et systématiques entretient de fait l'invisibilité des femmes et nuit à la compréhension et la construction d'actions d'amélioration. C'est pourquoi, le travail de construction des données est essentiel. Pour s'attaquer aux obstacles restants, l'OCDE recommande le renforcement des preuves appuyées par des données ciblées et ventilées par sexe, collectées systématiquement.
- Enfin, pour chaque politique publique examinée, le rapport dresse des perspectives de travail étayées sur les recherches en cours et les pratiques reconnues.

LES ENJEUX DE L'EGALITE F/H DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA METROPOLE

Depuis plusieurs années, des sociologues-urbanistes se sont attachés à repérer les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques qui organisent la vie quotidienne des habitants.

L'aménagement de l'espace, des transports, de l'économie, les politiques et plans d'occupation des sols créent les conditions dans lesquels le droit à l'égalité des femmes et des hommes peut plus facilement devenir une réalité.

La présence des femmes, encore trop rares dans les instances décisionnaires qui président à la construction de nos villes n'est pas seulement une question d'égalité d'accès aux responsabilités, c'est un enjeu majeur pour les espaces publics que nous pratiquons.

Une femme sur trois se sent en insécurité dans son propre quartier et 40% des femmes renoncent à le fréquenter le soir. Les $\frac{3}{4}$ des budgets publics destinés aux loisirs sont à destination des garçons (City stade et skate parc par exemple). Ces données variables d'une région à l'autre et d'un quartier à l'autre indiquent qu'ignorer l'interaction entre genre¹ et ville risque de rendre la ville toujours plus inégalitaire.

Enfin, si de l'enfance à l'adolescence et puis à l'âge adulte, les femmes sont progressivement écartées de l'espace public, comment imaginer qu'elles seront préparées à faire preuve de

¹ Division inégale voire hiérarchisation des femmes et des hommes ou de ce qui est considéré comme étant masculin ou féminin.

l'audace et de l'énergie nécessaires pour briser le plafond de verre qui est encore la réalité du quotidien professionnel de la majorité d'entre elles.

Des études font émerger la valeur ajoutée au travail des équipes mixtes et/ou des comportements « féminins » au travail. À titre d'exemple les femmes qui conduisent des engins de transport en commun ont moins d'altercation avec le public et une accidentologie plus faible que les hommes. Dans les métiers du bâtiment, elles portent davantage les équipements de protection individuelle, respectent les procédures de travail et se blessent moins.

Pour lutter contre les inégalités entre les sexes, un travail sur les stéréotypes de genre à l'œuvre dans les représentations mentales des hommes et des femmes mais aussi dans les politiques publiques est indispensable.

« Aucun pays au monde, aussi développé soit-il, ne dispose aujourd'hui d'une organisation de la société permettant aux hommes et aux femmes de participer sur un pied d'égalité à la vie civique, économique, sociale, culturelle ou politique ».

Cette déclaration a été faite en 2017 par l'AFD (Agence Française du Développement). En 2015, tous les pays du monde se sont accordés sur des objectifs de développement durable (17 ODD) pour mettre fin à la pauvreté, lutter contre les inégalités et les injustices, faire face au changement climatique et construire un monde en commun d'ici à 2030.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue le 5^e ODD. Objectif de développement durable dans tous les pays et au sein de chaque pays, l'analyse des mécanismes générateurs d'inégalité entre les femmes et les hommes conduit à s'interroger sur les constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, les espaces publics et globalement l'organisation de la société.

C'est pourquoi la planification et le développement de stratégies pour l'avenir des territoires doivent intégrer de façon équilibrée la dimension économique, sociale, environnementale et culturelle tout en incluant le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans tous ces domaines, il est possible d'agir en adoptant une approche qui appréhende les changements structurels profonds nécessaires. Autant de domaines qui concernent les politiques publiques dont la Métropole a la charge : la mobilité, les transports, le développement économique, urbain, local, l'emploi, les équipements, les services...

Ce travail ne pourra qu'accélérer une autre prise de conscience récente mais encore insuffisante pour mettre fin à la banalisation de la violence faite aux femmes et qui fait qu'encore aujourd'hui une femme meure tous les 3 jours, sous les coups de son conjoint ou de son ex conjoint.

Les autorités locales sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population. Elles ont les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités. Elles peuvent, elles doivent, dans leurs politiques publiques et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Ces actions doivent être éclairées par une meilleure évaluation des ressorts et des enjeux puissants encore à l'œuvre dans les discriminations faites aux femmes. Certes, les femmes ne sont pas les seules à subir des discriminations. Mais chaque fois qu'on observe une discrimination en place, ce sont les femmes parmi les publics discriminés qui le sont davantage.

EN 2018, LA METROPOLE S'ENGAGE

Pour tenir compte de la complexité, de la richesse du sujet et intégrer pleinement la dimension du genre dans ses politiques publiques, dans son organisation et dans ces pratiques, la Métropole a créé en 2018 la mission égalité entre les femmes et les hommes. Placée auprès du Directeur général des services, cette mission a pour objectif de promouvoir l'égalité entre les sexes à la Métropole, réaliser un diagnostic, coordonner les actions conduites par les services en intégrant progressivement tous les champs de compétences de la collectivité.

Depuis octobre 2018, un partenariat avec le LEST, (laboratoire d'économie et de sociologie du travail associé au CNRS et à l'AMU), permet l'accueil d'une doctorante afin de soutenir le cadre méthodologique, produire un diagnostic et un programme de travail, recenser études et pratiques innovantes afin de développer des actions dans les services.

Le rapport 2018 recense les actions réalisées par les services et présente des perspectives de travail programmées pour la période 2018-2020. Ces perspectives de travail permettent de signer la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale dès 2019.

La programmation respecte 3 engagements :

1. LA CULTURE DE L'EGALITE F/H AU CŒUR DU PROJET INSTITUTIONNEL

Pour que la préoccupation de l'égalité entre les sexes soit introduite dans les projets des services, une sensibilisation est proposée à partir de l'analyse des enjeux dans chacune des politiques publiques de la Métropole. La production et la diffusion de données comparées sur l'égalité FH sur notre territoire et au niveau national est systématisée pour étayer et dynamiser la réflexion et les actions dans les services. Pour progresser, l'égalité entre les femmes et les hommes a besoin de se discuter.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes est proposée dans la programmation de nos réunions, événements et manifestations. De même, une prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes est assurée dans nos supports de communication, qui veillent à ne pas véhiculer de stéréotypes genrés.

Les principes de l'égalité entre les sexes 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 et la commande publique.

2. L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU TRAVAIL

La diffusion progressive de la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services exercera une influence positive dans la gestion des ressources humaines et particulièrement dans la gestion des carrières des femmes qui travaillent à la Métropole.

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. Pour parvenir à un meilleur équilibre, l'encadrement doit s'engager à développer la mixité dans les équipes, y compris pour les métiers très genrés.

3. DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'EGALITE F/H DANS CHACUN DE NOS PROJETS

Deux ressorts entretiennent l'invisibilité des femmes dans la société : l'absence d'études spécifiques et systématiques d'une part et par voie de conséquence, l'absence d'actions spécifiques. Au motif d'une certaine neutralité ou d'une approche « généraliste », on peut ignorer la dimension genrée d'un problème.

Les médecins ne viennent-ils pas de découvrir très récemment que chez plus de la moitié des femmes, les signes avant-coureurs de l'infarctus du myocarde se manifestent par des nausées et des maux de ventre et non par des douleurs dans la poitrine irradiant le bras gauche ?

Beaucoup de projets peuvent comporter des enjeux d'égalité F/H. Il convient de s'interroger systématiquement pour s'assurer de la prise en compte de ces enjeux d'égalité dans chacun des projets conduits par les services.

L'engagement institutionnel de la Métropole dans la promotion de l'égalité F/H dans ses politiques publiques doit inciter à la multiplication des initiatives dans les services.

I. LE VOILET POLITIQUES PUBLIQUES





1. LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Selon le rapport Brundtland de l'ONU (1987) le développement durable constitue un « *développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion : le concept de besoins, et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité, et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale imposent sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir* ». L'environnement est le pilier central de ce concept qui a émergé dans le champ de l'écologie de la conservation mais, il en comporte deux autres : le progrès humain et le développement économique.

Finalement le développement durable est une critique constructive du modèle économique des dernières décennies, caractérisé comme étant « anti-environnemental », inhumain et inégalitaire. Il repose sur cinq principes² : 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 un ODD (Objectif de Développement Durable). Toutefois, la corrélation de ces deux objectifs ne va pas de soi car il y a une primauté du principe de conservation de la nature dans le concept de Développement Durable. Ainsi, une certaine relation semble être plus évidente dans les « pays du Sud », communément désignés « pays en voie de développement » car une partie considérable de ces régions repose sur un « modèle économique de subsistance » (agriculture/pêche vivrière) où les populations ont un rapport direct aux ressources naturelles. Dans ces contextes, une réflexion sur le genre, appliquée aux questions de division du travail, l'utilisation du temps et l'accès et le contrôle des ressources entre les femmes et les hommes met en lumière des partages inégalitaires des ressources naturelles et des responsabilités, le plus souvent au détriment des femmes. En outre, de par leurs rôles socialement construits, les femmes sont les plus affectées par les conséquences des changements climatiques – sécheresses, inondations, etc. – mais sont minoritaires lors des négociations et groupes de travail.

Dans les « pays du Nord », l'objectif de développement durable se confronte aux enjeux de développement des économies de marché et l'objectif d'égalité FH soulève les mêmes questionnements – l'accès et la gestion des ressources, l'utilisation du temps et la division du travail – et s'élargissent à tous les domaines d'activité.

La France est l'un des pays du monde le plus actif sur la reconnaissance des droits des femmes et l'égalité entre les sexes. En 2019 elle figure dans les six pays ayant reçu la note maximale d'un indice

² Le Monde selon les Femmes (2011). *Les Essentiels du genre 09. Genre et développement durable*. 1-74.

de la Banque Mondiale, parmi 187 pays étudiés. Toutefois, les inégalités persistent et requièrent une mobilisation constante comme montre le présent rapport.

Pour réduire ces inégalités structurelles, il est recommandé d'adopter une approche intégrée de l'égalité entre les sexes qui vise la prise en compte des intérêts et préoccupations des femmes et des hommes, dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

La Métropole a identifié dans son organisation et ses champs de compétences, différents enjeux pour renforcer l'égalité femmes-hommes. L'ensemble des perspectives de travail relatées dans ce rapport, constituent un programme de soutien au développement durable, conforme au 5e ODD défini par l'ONU.

Le prochain congrès mondial du nature organisé par l'UICN se tiendra à Marseille en 2020. Cette organisation internationale qualifie, dans la même perspective que l'ONU, l'égalité FH comme un levier essentiel pour le développement durable. L'UICN adopte l'approche intégrée de l'égalité FH dans son organisation et fonctionnement et une attention particulière est portée sur la participation et l'inclusion des femmes dans tous les événements, forums et délégations.

2. L'AMENAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC GARANT DE L'EGALITE

Aujourd'hui l'ensemble du territoire d'Aix-Marseille Provence est impliqué dans le processus de métropolisation. Construire la Métropole de demain est un exercice réflexif de définition de ce qui est souhaité et les actions nécessaires pour y arriver. En matière de planification urbaine, le Schéma de Cohérence Territoriale (SCoT) métropolitain, en cours d'élaboration, a pour objectif de définir les orientations générales d'urbanisme et d'aménagement qui servent les ambitions métropolitaines. Il servira de cadre aux futurs Plans Locaux d'Urbanisme Intercommunaux (PLUi). Ce schéma, une obligation légale, est composé de trois éléments :

- Le rapport de présentation du diagnostic établi au regard des prévisions économiques et démographiques, notamment au regard du vieillissement de la population et des besoins répertoriés en matière de développement économique, de transports, d'équipements et de services... ;
- Le projet d'aménagement et développement durables (PADD) répond aux besoins identifiés dans le diagnostic. Il s'agit d'un document d'orientation stratégique qui définit les choix de la collectivité, notamment en matière d'urbanisme, d'aménagement et de protection de l'environnement du territoire. Il fixe les objectifs des politiques publiques d'urbanisme ;
- Dans le respect des orientations définies par le projet d'aménagement et de développement durables, le document d'orientation et d'objectifs (DOO) détermine notamment, les grandes orientations de la politique des transports et de déplacements - les grands projets d'équipements et de dessertes par les transports collectifs ; la qualité urbaine, architecturale et paysagère ou encore les grands projets d'équipement et de services.

Comme l'indique Alain Bourdin³, « *le socle de réflexion d'un SCoT est l'organisation de la vie quotidienne des habitants. Une base qui ne se résume pas à la seule dimension du travail, mais aussi à l'activité scolaire, à la consommation, aux loisirs, à la vie sociale...* ». Autant de domaines qui impactent les déplacements, l'usage des équipements et les attentes de la population. Il concerne trois échelles de vie : « *Échelle de la proximité - structurée autour des micro-centralités ; Échelle du bassin de vie - plus complexe car plus variable, structurée autour de micro-centralités intermédiaires où l'individu satisfait ses besoins quotidiens - offres d'équipements et services courants... ; et Échelle de la destination - les lieux où l'on va d'abord pour le plaisir, les centres commerciaux, les multiplexes, les bases de loisirs* »⁴.

LA SPATIALISATION DE L'EGALITE FH : UTILISATION ET S'APPROPRIATION DE L'ESPACE PUBLIC

D'une part, 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...). 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 (ré)production des inégalités sociales et un mal-être des habitants* »⁵.

³ Sociologue et urbaniste – Responsable scientifique du Programme POPSU² (Plateforme d'Observation des Projets et Stratégies Urbaines).

⁴ Travaux Publics et Bâtiments du Midi (2018). *Quels défis attendent le SCoT métropolitain ?* Disponible sur <https://www.tpbm-presse.com/quels-defis-attendent-le-scot-metropolitain-2213.html>

⁵ AMP (2018). *Synthèse des enjeux, version courte – SCoT (Schéma de Cohérence Territoriale)*. 1-25 (p.5).

D'autre part, en mettant en œuvre l'approche intégrée de l'égalité FH, la Métropole répond aux obligations légales et s'inscrit dans une démarche internationale, nationale et locale d'identification de l'égalité FH 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 FH est pluridisciplinaire et apparaît en filigrane dans trois enjeux transversaux du schéma :

- Permettre la mixité fonctionnelle et mixité 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.à.d. 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 publications⁶ 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* »⁷. 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 FH 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)⁸ ont aussi intégrée cette approche dans la planification urbaine.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Depuis 1991 Vienne a fait le choix stratégique de prendre en compte spécifiquement les besoins des femmes, voire des activités incombées traditionnellement aux femmes car le constant de départ a été que les besoins des piétonnes constituent un « angle mort » des plans de circulation. La récolte de données statistiques sexuées a été systématisée et une cartographie a été développée pour évaluer la qualité des réseaux pédestres, notamment l'accès aux services publics et sociaux selon différents indicateurs : la largeur des trottoirs, l'éclairage public, la desserte des réseaux de transports, le placement de rampes, escaliers. Les projets d'aménagement urbain, d'usage du territoire, de construction routière, d'éclairage public et d'organisation du trafic ont ainsi intégré des mesures pour « corriger » et rendre l'aménagement urbain plus inclusif et égalitaire.

Par la suite, entre 2002 et 2006, un diagnostic a permis d'identifier 26 zones considérées comme anxiogènes par les femmes pour y améliorer l'éclairage ; des miroirs de sécurité ont été installés dans

⁶ Voir par exemple les travaux de Yves Raibaud, Sophie Louargant, les publications du Centre Hubertine Auclert et du Think tank Genre et Ville.

⁷ Centre Hubertine Auclert (2018). *Femmes et espaces publics. Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, els transports et les espaces loisirs*. 1-96 (p.12).

⁸ Voir à ce titre pour Vienna <https://urbesforall.files.wordpress.com/2013/01/gender-implementation-in-viena-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_EQUALITE.PDF ;

des zones avec peu de visibilité ; environ 1 Km de trottoirs ont été élargis dans différents quartiers pour permettre un meilleur accès aux poussettes, chariots de courses, fauteuils roulants et personnes à mobilité réduite ; deux places ont été aménagées et des sièges ont été installés dans neuf sites ; la hauteur du trottoir a été ajusté dans 40 emplacements⁹.

Plusieurs années après Vienne, Barcelone ou Montréal, différentes collectivités françaises osent désormais innover en pensant la question du genre, en questionnant la manière dont elles produisent l'espace public et ses impacts différenciés dans la vie des femmes et des hommes.

Dès 2011 l'agglomération de Bordeaux a établi un partenariat avec l'université de Bordeaux pour étudier les enjeux de la mixité/parité et du genre dans les équipements et espaces publics destinés aux loisirs des jeunes. Une des principales conclusions de cette enquête est que les collectivités publiques attribuent des moyens de manière très inégalitaire favorisant deux fois plus les loisirs masculins au détriment des loisirs féminins. Sont ainsi subventionnés et aménagés davantage des skate-parks, city stades, terrains de football et basketball - des équipements sportifs d'accès libre utilisés exclusivement par des garçons. De surcroît, à partir de 11-12 ans (classe de 6^{ème}) les filles décrochent des équipements et espaces publics destinés aux loisirs des jeunes, voire aux loisirs des garçons car parallèlement, « *les loisirs non mixtes féminins sont moins subventionnés que ceux des garçons à qui l'on attribue des équipements plus importants et plus chers* »¹⁰. Ces choix sont souvent justifiés par une nécessité de « *canaliser la violence des jeunes dans des activités positives* »¹¹, mais sont tout à fait questionnables. Ils renforcent une socialisation voire une éducation à l'espace public différenciées, dont découlent une culture urbaine de la virilité, d'une part et d'autre part un sentiment d'insécurité des filles et femmes qui adoptent des « *stratégies et mécanismes d'évitement et de défense* » pour occuper, participer et se déplacer dans l'espace public¹². Cette étude de cas a mis en exergue l'urgence de penser les politiques publiques par le prisme du genre et a par la suite inspiré plusieurs collectivités françaises¹³.

Une autre enquête réalisée dans l'agglomération bordelaise, a étudié l'expérience urbaine d'un échantillon de femmes habitant Bordeaux et a conclu que les femmes, en raison de la conjugaison de leurs activités domestiques et professionnelles, fréquentent une diversité plus importante d'espaces urbains que les hommes. Cependant, les femmes, plus que les hommes, doivent contourner ce que les géographes et urbanistes appellent des « *murs invisibles* », c'est-à-dire, des frontières qui leur sont imposées ou qu'elles s'imposent et qui délimitent des espaces générateurs d'un sentiment d'insécurité, peu convenables pour des femmes de par leur mauvaise réputation et leur dangerosité. Ces espaces anxigènes résultent aussi d'un processus d'aménagement (éclairage, barrières visuelles, mobiliers urbains, présence de végétation...) ¹⁴.

Après ces constats, la Métropole de Bordeaux réalise un travail de systématisation de la prise en compte du genre dans les projets d'aménagement, notamment à travers la sensibilisation et ateliers pratiques pour les techniciens aménageurs de l'espace public et la mise en place des marches

⁹ Voir le guide: City of Vienna (2013). *Gender mainstreaming in Urban Planning and Urban Development*.1-104.

¹⁰ Raibaud, Y. (2016). *Séparation des filles et des garçons dans les loisirs : quel impact pour la mixité sociale ?* 40-41 disponible sur <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01560821/document>.

¹¹ Raibaud, Y. (2015). Durable mais inégalitaire : la ville. *Travail, genre et sociétés*, 33, 29-47. (p.36-37).

¹² Communauté urbaine de Bordeaux et Agence d'urbanisme Bordeaux Métropole Aquitaine (2011). *L'usage de la ville par le genre*. 1-178 ; Conseil régional Gironde, Région Aquitaine et CNRS (2012). *La mixité filles/garçons dans les loisirs des jeunes*. 1-8.

¹³ Voir l'exemple de la Métropole de Rouen - https://www.lemonde.fr/smart-cities/article/2018/03/26/a-rouen-le-pont-ou-ne-marchent-que-des-hommes_5276395_4811534.html

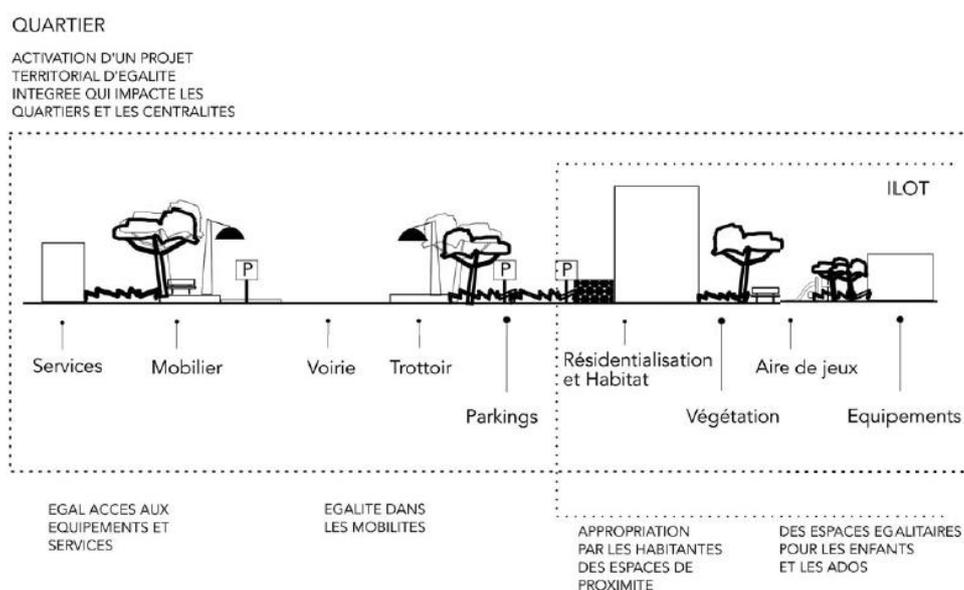
¹⁴ Di Méo, G. (2012). Éléments de réflexion pour une géographie sociale du genre : le cas des femmes dans la ville. *Information géographique*, 2, 72-94.

exploratoires/sensibles comme mode de concertation avec une attention particulière à la mobilisation du public féminin.

L'EGALITE FH DANS LA PLANIFICATION URBAINE METROPOLITAINE – SCOT ET PLUI

Ces exemples illustrent la manière dont l'aménagement urbain peut renforcer les (in)égalités entre les sexes en identifiant (ou pas) les enjeux de sécurité, accès et appropriation de l'espace public pour tous – femmes et hommes. Et comme schématisé dans la figure ci-dessous, les différentes échelles du territoire sont à envisager (proximité, bassin de vie et destination).

Figure 1 : Schéma de l'espace public et les objectifs de l'égalité ©Genre et Ville



L'étape incontournable de l'approche intégrée de l'égalité FH est l'amélioration de « *la collecte de données sur la manière dont le genre se manifeste dans la ville* »¹⁵, voire dans la Métropole. En effet, un des principaux freins à la mise en place d'une politique intégrée de l'égalité FH 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 PLU) est un gage de réussite de la politique intégrée de l'égalité FH d'Aix-Marseille-Provence Métropole et de manière plus large, de toutes les politiques métropolitaines car les dispositifs mis en place prendront en compte les besoins de tous. Il s'agit de 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 FH.

¹⁵ 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).

PERSPECTIVES DE TRAVAIL

- Intégrer la préoccupation de l'égalité FH dans les principaux documents métropolitains de planification urbaine – ScoT et PLUi ;
- Systématiser l'exploitation et l'analyse sexuées des études réalisées par les agences d'urbanisme métropolitaines (AGAM et AUPA) ;

3. DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE METROPOLITAIN

Même si la question de l'égalité F/H-homme progresse, « aucun pays au monde, aussi développé soit-il, ne dispose à ce jour d'une organisation de la société permettant aux hommes et aux femmes de participer sur un pied d'égalité à la vie économique... »¹⁶. Or, selon la Banque Mondiale, si cet objectif est atteint, il peut générer 160 000 milliards de dollars.

La France, comme 5 autres pays¹⁷ obtient en 2019 la note maximale de 100 dans un indice de la Banque Mondiale de 187 pays. Ce résultat dénote que le pays reconnaît les mêmes droits aux femmes et aux hommes dans différents domaines, renforçant notamment leur capacité à participer au développement économique et à accéder à l'emploi. Toutefois, alors que le salariat est statistiquement décrit de manière plus ou moins consistante (enquête emploi principalement), dans le domaine de la création de l'entreprise, le manque d'information statistique constitue un des principaux freins à la mesure et reconnaissance de l'entrepreneuriat féminin.

LES FEMMES FACE A L'ENTREPRENEURIAT...

La part des femmes parmi les entrepreneurs (créateurs, dirigeants, autoentrepreneurs, indépendants...) varie selon les sources entre 27% et 33%¹⁸. D'après l'INSEE, en 2018 les femmes ont créé 39% des entreprises individuelles. Elles optent essentiellement par le statut d'autoentrepreneur et sont moins nombreuses dans la création d'entreprises classiques (SA et SARL) - environ 19%¹⁹. 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%)²⁰. Ce sont bien évidemment les secteurs à dominance féminine. Les entreprises créées par les femmes tendraient alors à être plus petites, génèrent 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% H²¹.

Dans son rapport datant de 2013, le Centre d'Analyse Stratégique remarque le besoin, tel que formulé à maintes reprises par la Commission Européenne ou l'OCDE, de mieux documenter et systématiser la récolte de données sexuées, car les données existantes en étant parcellaires peuvent renforcer ou induire des représentations erronées sur le parcours d'entrepreneuriat des femmes, leurs capacités et dispositions. 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 FH 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 hommes²². 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

¹⁶ Agence Française de Développement, 2017.

¹⁷ Belgique, Danemark, Lettonie, Luxembourg et Suède. <https://www.novethic.fr/actualite/social/droits-humains/isr-rse/seuls-six-pays-au-monde-dont-la-france-accorde-les-memes-droits-aux-femmes-qu-aux-hommes-selon-la-banque-mondiale-146991.html>

¹⁸ Voir par exemple <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/chiffres-cles-femmes-entreprise> ou

¹⁹ INSEE (2018). *Les créateurs d'entreprises : la frontière entre salariat et entrepreneuriat s'atténue*. 1-4.

²⁰ INSEE (2018). *Les créations d'entreprises en 2018. En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs*. 1-4.

²¹ Conseil Économique, Social et Environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.34).

²² Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.71-73).

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* »²³. Les connaissances statistiques doivent être affinées et approfondies avec des études qualitatives, et ce notamment à l'échelle locale.

UNE SOUS-REPRESENTATION DES FEMMES DANS LA RECHERCHE, LE DEVELOPPEMENT ET L'INNOVATION

La place des femmes dans les dispositifs de soutien à la recherche, 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 projet de l'Agence Nationale de la Recherche ; 34% des lauréats du Prix PÉPITE (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 euros, 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.

LES FREINS A L'ENTREPRENEURIAT

Les études qui traitent la question identifient deux types d'obstacles, voire des enjeux auxquels sont confrontés 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, voir 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 capitaliste plus réduite pour démarrer leur activité ; elles sont moins susceptibles de bénéficier de capitaux d'investissement privés ou capital-risque²⁴. 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 voir des opportunités pour entreprendre, se sentir capable et ne pas avoir peur d'échouer²⁵. 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.

²³ *Ibidem*, p. 66-67.

²⁴ Conseil Économique, Social et Environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*.1-89 (p.33-34).

²⁵ Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*.1-117 (p.104-106).

RECONNAITRE, SOUTENIR ET RENFORCER LE POTENTIEL DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE METROPOLITAIN

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.

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'action 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 ;
- Favoriser la diversification des cursus ;
- 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...) ». ²⁶

PERSPECTIVES DE TRAVAIL

- Renforcer l'analyse sexuée des bénéficiaires des dispositifs de développement économique (services d'accompagnement des porteurs de projet internes et externes) ;
- Inciter les pépinières et couveuses d'entreprises partenaires à réaliser une analyse sexuée de leurs bénéficiaires ;
- Former /sensibiliser les équipes opérationnelles aux enjeux de l'égalité FH pour le développement économique ;
- Créer des synergies avec les organisations et réseaux spécialisées dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes ;
- Soutenir et promouvoir la démarche entrepreneuriale d'innovation, recherche et développement des femmes (French Tech, The Camp...) ;
- 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
- Intégrer la préoccupation de l'égalité FH dans les projets de développement de la *smart city*.

²⁶ Centre d'analyse stratégique, 2013. *L'entrepreneuriat féminin*. 1-119.

4. L'EMPLOI ET L'INSERTION ECONOMIQUE ET SOCIALE

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 2016²⁷. 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 leurs maris. À noter que, si l'emploi en France a augmenté de 6,4 M entre 1960 et 2017, 92% de ces emplois (soit 5,9M) sont occupés par des femmes²⁸. 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 9,0%) et celui des taux d'emploi est de 7 points (61,9% contre 68,9%)²⁹ défavorables aux femmes - les conditions et opportunités de participation au marché du travail demeurent inégales et la marge de progression est importante.

Le taux de réussite scolaire et universitaire des femmes est supérieur à celui des hommes, cependant elles occupent le plus souvent des emplois en temps partiel – 29,3% contre 8,4% pour les hommes – et sont plus confrontées au temps partiel subi (8,6% F contre 3,5% H), c'est-à-dire, qu'elles souhaiteraient travailler davantage³⁰, mais restent en situation de « sous-emploi ».

« L'indicateur phare » de la place des femmes dans le marché du travail est l'écart FH de salaire. Leur revenu reste inférieur en moyenne de 24% à celui des hommes. Différents facteurs peuvent expliquer cet écart : temps partiel ou complet, heures supplémentaires, catégorie socioprofessionnelle. Néanmoins, toutes choses étant égales par ailleurs, à poste équivalent et compétences égales, un écart d'environ 9% persiste et peut être interprété comme le résultat de phénomènes discriminatoires à l'égard des femmes.

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 au 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 ».³¹ D'ailleurs, les « emplois féminins » sont davantage non qualifiés (27,3%) que ceux dits masculins (14,8%) et sont moins rémunérateurs³².

Les femmes sont surreprésentées parmi les employés et la part des « cadres » est plus importante chez les hommes (20,8%H contre 17%F)³³. La part des femmes cadres a augmenté mais, selon l'APEC, « les femmes occupent plus fréquemment des postes d'encadrement d'équipe, mais restent minoritaires dans les postes de management et de direction »³⁴. Les femmes accèdent moins à la

²⁷ INSEE (2018). *Tableaux de l'économie française. Femmes et hommes*. 38-39.

²⁸ IRES (2018). *L'emploi des femmes en France depuis 1960* 1-30.

²⁹ 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.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*. 1-13.

³² DARES (2015). *Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents*. 1-12.

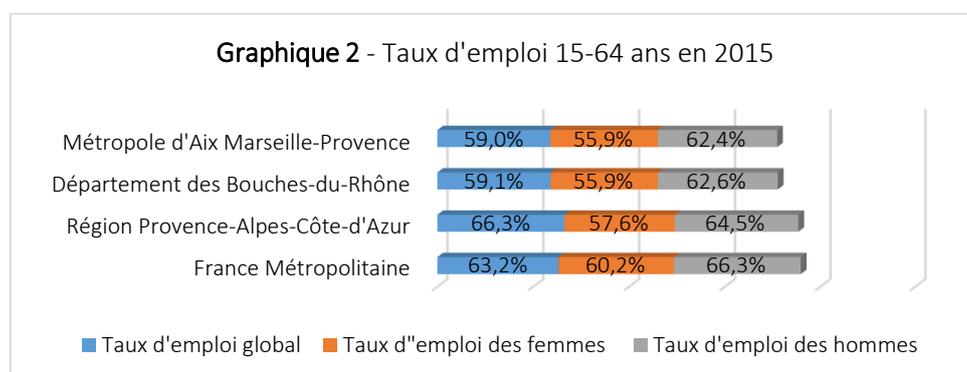
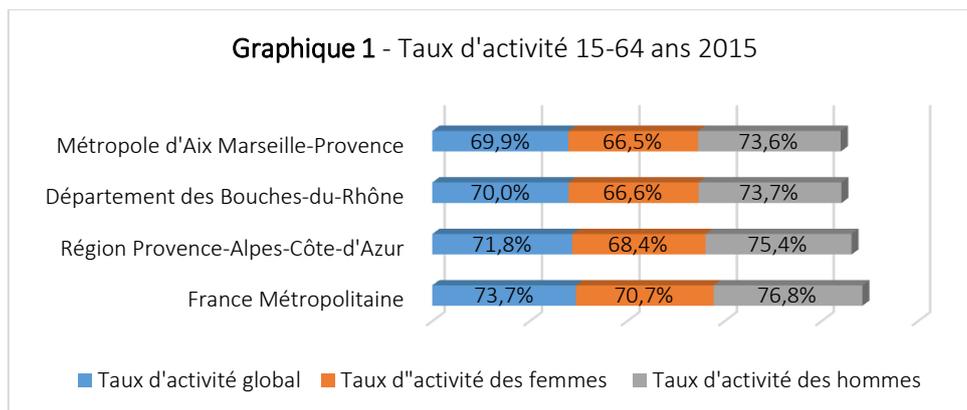
³³ *Ibidem*.

³⁴ CES (2009). *L'entrepreneuriat au féminin* ». 1- 89. (p.19) ; APEC, 2016. *Accès et progression des femmes dans les emplois cadres en première partie de carrière en Europe*. 1-92

formation continue en entreprise et plus particulièrement les femmes cadres qui suivent rarement des formations susceptibles de les faire évoluer vers des postes de management et direction³⁵. En 2018, dans les 40 plus importantes entreprises françaises cotées en bourse, le taux global de femmes au sein des comités exécutifs est de seulement 13,9% (16% en Belgique par exemple) et la totalité des PDG étaient des hommes – ces chiffres laissent apercevoir le « plafond de verre ».³⁶ Ces caractéristiques de l’emploi des femmes constituent également des clés de compréhension de leur situation face à l’entrepreneuriat, c’est-à-dire, la création ou la reprise et puis la direction d’entreprises.

LE CONTEXTE LOCAL - DES DISPARITES FEMMES-HOMMES RELATIVEMENT MARQUEES³⁷

Au niveau local les inégalités femmes-hommes suivent la tendance nationale, mais sont relativement plus marquées : dans les Bouches-du-Rhône les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes (taux d’emploi femmes ≈ 55,9% contre ≈ 62,6% pour les hommes), quel que soit leur niveau d’études et plus particulièrement les mères de famille. Celles à la tête de familles monoparentales sont particulièrement éloignées du marché du travail, environ 47,5% (soit une mère sur deux) n’ont pas un emploi. Par conséquent les femmes sont plus touchées par le chômage - 16% contre 15,2% pour les hommes. L’écart FH des taux de chômage est plutôt faible (-0,8%) car sur le territoire métropolitain les hommes rencontrent des difficultés d’accès à l’emploi plus importantes qu’ailleurs. Dans le territoire métropolitain, ainsi comme au niveau national les femmes sont majoritaires à occuper des emplois à temps partiel – 26,5% contre 8,2%.

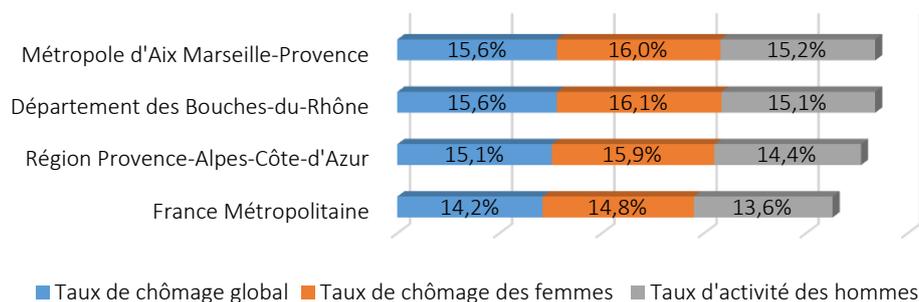


³⁵ *Ibidem.* (p. 49)

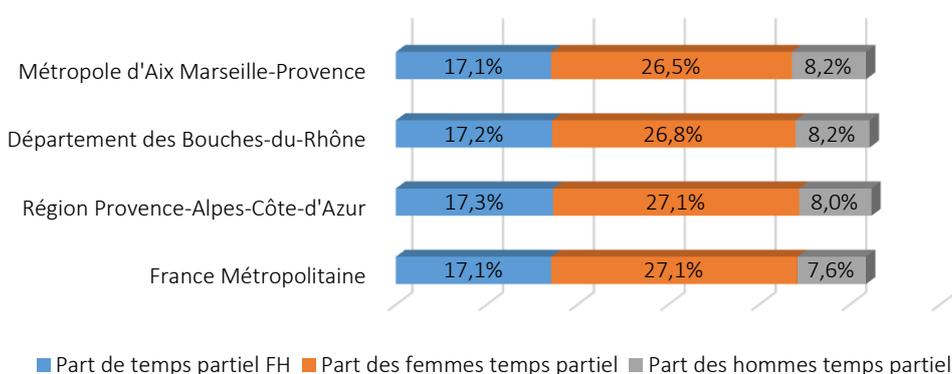
³⁶ <https://business.lesechos.fr/directions-generales/gouvernance/conseil-d-administration-surveillance/0301357387193-grandes-entreprises-les-femmes-aux-portes-du-pouvoir-319151.php>

³⁷ Insee (2017). *Des disparités femmes-hommes vis-à-vis de l'emploi marquées dans le Vaucluse, moindres dans les Hautes-Alpes*. Disponible sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3286533#consulter> et <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/les-indicateurs-de-l-egalite->

Graphique 3 - Taux de chômage 15-64 ans en 2015



Graphique 4 - Temps partiel 15 -64 ans en 2015



LES ACTIONS MISES EN PLACE ET SOUTENUES PAR LA METROPOLE FAVORISANT L'EGALITE FH DANS LE PARCOURS D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

La compétence « Emploi, Insertion Économique et Sociale » de la Métropole s’articule autour de trois axes de travail : l’accompagnement de personnes les plus en difficulté notamment à travers les six PLIE (Plan Locaux d’Insertion et l’Emploi), la mise en place et le développement des clauses d’insertion sociale dans ses marchés publics ; et l’ingénierie des projets contribuant au développement local avec la création de projets innovants permettant de renfoncer l’insertion par l’activité économique.

Aix-Marseille Provence Métropole 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. AMP 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 Pays Salonais) chargés de mettre en place des actions d’accompagnement en faveur des demandeurs d’emploi les plus en difficulté aux côtés des services métropolitaines (territoires). Les actions mises en place doivent intégrer la préoccupation de l’égalité FH 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

Le programme FSE 2018-2020 étant en cours de réalisation, le bilan des actions sera présenté ultérieurement, mais sont à noter différentes initiatives visant l'égalité FH et la mixité professionnelle mises en œuvre par les opérateurs du PLIE et la Métropole dans sa politique de réinsertion :

- Organisation ou incitation des salariés/accompagnateurs à participer aux actions de sensibilisation/formation à l'égalité FH, à la culture de la mixité et de l'élargissement des choix professionnels (l'ensemble des acteurs /territoires métropolitains) ;
- Prise en compte des difficultés complémentaires que les femmes isolées ou mères monoparentales rencontrent dans le parcours d'insertion - garde d'enfants, freins financiers (l'ensemble des acteurs /territoires métropolitains) ;
- Mise en place du dispositif Job Academy qui propose un parcours collectif intensif de six journées à une promotion composée par 12/15 personnes qui bénéficient d'un accompagnement individuel, d'une formation et évaluation. Dans ce cadre, une demi-journée est dédiée à la sensibilisation sur l'égalité FH. Les entreprises partenaires et « marraines » qui soutiennent et accueillent l'action sont aussi sensibilisées aux enjeux (Aubagne, Salon de Provence, Port Saint Louis de Rhône, Istres Ouest Provence) ;
- Sensibilisation des entreprises partenaires aux questions d'égalité FH et mixité professionnelle, notamment dans la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion (l'ensemble des acteurs /territoires métropolitains) ;
- Mobilisation des entreprises à participer au Challenge Égalité Ange Marchetti – un temps fort réunissant un réseau partenarial d'acteurs de du monde de l'entreprise, emploi, insertion et formation autour de la thématique de l'égalité professionnelle (Istres Ouest Provence et Pays de Martigues) ;
- Mise en place du dispositif « Atelier Découverte des Industries » (ADMI) qui propose aux publics issus de la diversité, avec une attention particulière portée aux femmes, de se familiariser avec le secteur des industries, d'élargir leurs choix professionnels en s'orientant vers un secteur porteur et construire un projet de formation et d'emploi. L'ADMI se déroule au cours de 8 journées de découverte au sein d'organismes de formation et ponctuées par des visites d'entreprises. Travail avec cinq entreprises partenaires engagées, dans le cadre d'un label « Emplitude », à atteindre des objectifs d'amélioration sur 3 ans en matière d'égalité et mixité professionnelle, notamment le recrutement de femmes et hommes dans des secteurs « dominés » par l'autre sexe (Istres Ouest Provence)
- Mise en place d'un stage intensif d'accompagnement à l'emploi « Les Elles vers l'Emploi » à destination de 15 femmes issues des quartiers prioritaires (Pays Salonais) ;
- Partenariat avec la Cité des Métiers PACA qui porte le dispositif « Osez le Mix » visant à sensibiliser les entreprises pour leur permettre de s'informer, de saisir les bonnes pratiques, de considérer la mixité comme un levier de performance, et simultanément de donner de la visibilité à leurs initiatives en lien avec la mixité et égalité professionnelles (Pays d'Aubagne et de l'Étoile et Pays d'Aix).

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, les clauses d'insertion sociale des marchés métropolitains bénéficient majoritairement à un public masculin (≈90%), exerçant des métiers techniques³⁸. 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.

PERSPECTIVES DE TRAVAIL

- Donner de la visibilité à l'ensemble des actions favorisant l'égalité FH mises en place et soutenues par la Métropole 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 ;
- Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion ;
- Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans les clauses d'insertion ;
- Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des organismes d'insertion par l'activité économique soutenus.

³⁸ Inspections Générale des Affaires Sociales (2016). *Évaluation de l'appui au développement des clauses sociales dans les marchés publics*. 1-236 (p. 48)

5. LA MOBILITES, LES TRANSPORTS ET LES DEPLACEMENTS

DES INEGALITES FEMMES-HOMMES STRUCTURELLES ET CONSTANTES QUI IMPACTENT LES MOBILITES

Malgré la reconnaissance croissante des droits des femmes et de l'enjeu de l'égalité entre les sexes des dernières décennies, les parcours et conditions de vie des femmes et des hommes demeurent inégaux, ce qui façonne et impacte différemment leurs modes de déplacements et mobilités.

La part des femmes sur le marché du travail a augmenté, mais - nonobstant leur taux de réussite scolaire et universitaire supérieur à celui des hommes – elles s'inscrivent davantage dans le travail temporaire (37% contre 32% pour les hommes) et dans des emplois à temps partiel (30,4% F contre 7,9% pour les hommes), elles accèdent moins au statut de cadre (environ 21% dans le privé et 30% dans le public) et tant dans la fonction publique que dans le secteur public leur salaire reste inférieur de près de 25%. Globalement, leur niveau de vie reste inférieur, spécialement pour celles en situation de monoparentalité et les retraitées. En outre, même si depuis les années 1970, l'assignation des femmes à l'espace domestique et la rupture d'activité pour s'occuper des enfants a diminué de manière considérable, ce sont majoritairement elles qui s'occupent des tâches ménagères et des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, personnes à mobilité réduite...). Dans les ménages avec au moins un enfant mineur, elles passent en moyenne 1H34min/jour à s'occuper des activités parentales (43min pour les hommes) et 3H13min à réaliser des tâches ménagères (1H12 min pour les hommes). Même lorsqu'elles ont un emploi à temps plein, elles consacrent plus de deux heures que les hommes au travail domestique. Et lorsqu'un des enfants a moins de trois ans, le temps consacré aux activités parentales, tant pour les femmes que pour les hommes, est deux fois plus important (INSEE, 2017)³⁹.

Cette division sociale du travail, inégalitaire est souvent considérée comme dépassée mais reste d'actualité et explique de manière considérable, la raison pour laquelle femmes et hommes ne vivent pas l'espace public de la même manière, n'y sont pas également présents et visibles, ne se déplacent pas pour les mêmes raisons, avec la même fréquence, n'utilisent pas les mêmes moyens de transport et ne partagent pas le même sentiment de sécurité. Les politiques de mobilité, transports et déplacements constituent, comme le sera démontré dans les pages qui suivent, un levier pour favoriser l'égalité FH.

Tel qu'énoncé dans l'Agenda de la Mobilité métropolitaine et dans le Projet Métropolitain, la mobilité constitue une des principales préoccupations d'Aix-Marseille Provence Métropole. 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...* »⁴⁰.

Les politiques de transport et d'organisation de la mobilité sont les piliers de la construction, voire du développement durable et inclusif d'un territoire et doivent s'interroger sur leur impact dans la (re)production ou réduction d'inégalités constatées. Différentes études⁴¹ montrent que, de manière générale, les projets sont réalisés pour répondre aux besoins d'un « individu moyen », neutre, mais

³⁹ INSEE (2017). *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-189.

⁴⁰ AMP (2017). Schéma Directeur d'Organisation des Services. 1-89.

⁴¹ Voir par exemple les travaux de Yves Raibaud, Sophie Louargant, Lidewij Tummers ou Guy Di Meo.

cette neutralité se confond amplement avec une norme masculine qui correspond finalement aux besoins et attentes d'une seule catégorie de la population, de ses activités et modes de vie. Or, questionner cette neutralité c'est adopter une perspective plus égalitaire et inclusive.

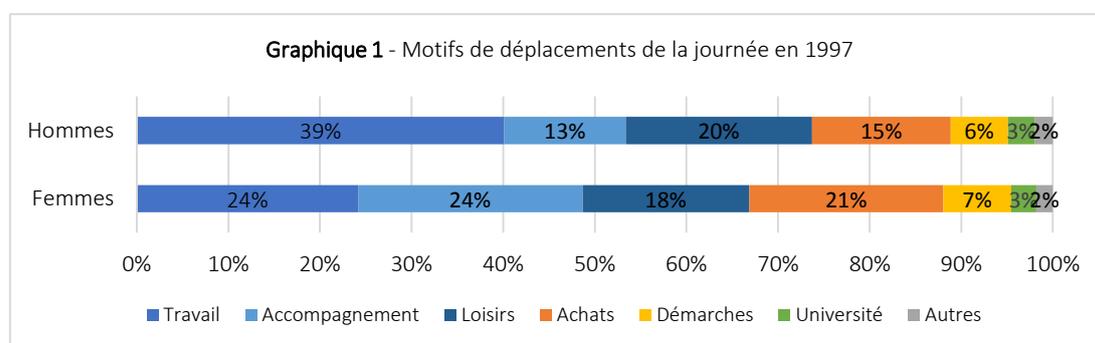
LES DEPLACEMENTS DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES BOUCHES-DU-RHONE : MOTIFS ET MODALITES

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.

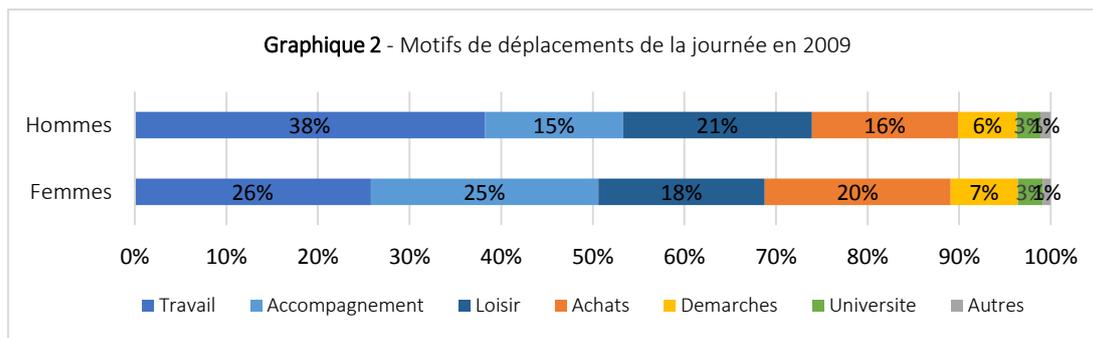
La dernière EMD de 2010 réalisée sur le territoire du département des Bouches-du-Rhône (BdR), apporte seulement deux « informations sexuées » sur les modes de transports utilisés par les femmes et les hommes. Toutefois, suite à une sensibilisation de l'équipe « Études Transport/Mobilité » de l'AGAM, 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 FH dans les politiques métropolitaines de mobilité et transports.

LES FEMMES SE DEPLACENT AUTANT POUR L'ACCOMPAGNEMENT QUE POUR LE TRAVAIL, LES HOMMES PLUTOT POUR LE TRAVAIL ET LES LOISIRS

Un premier constat, évident, est que l'inégale division sociale du travail (travail domestique, place dans le marché du travail...) façonne les déplacements différenciés des femmes et des hommes. Entre 1997 et 2009 les principaux déplacements des femmes dénotent surtout leur conjugaison des responsabilités familiales et professionnelles - environ 25% de leurs déplacements concernent le travail, 25% l'accompagnement et 21% les achats. Les hommes, quant à eux se déplacent principalement pour le travail (≈39%), les loisirs (≈21%) et les achats (≈16%), des déplacements « plus



individuels ».



Quoique très faibles, quelques évolutions entre 1997 et 2009 sont à remarquer :

- Une augmentation des déplacements liés à l'accompagnement chez les hommes (+2 %), mais aussi chez les femmes (+1%) ;
- Une légère diminution (-1%) des déplacements liés aux achats chez les femmes et une légère augmentation pour les hommes (+1 %) ;
- Une augmentation des déplacements liés au travail pour les femmes (+2 %) et une diminution pour les hommes (-1 %).

Au niveau national, jusqu'en 1994, les hommes réalisaient plus de déplacements que les femmes (3,3 contre 3,1). Mais en 2008, même si l'écart est moindre, cette tendance s'est inversée et les femmes se déplacent davantage (3,18 contre 3,11)⁴². Au niveau local, en 2009, les résultats sont conformes à ceux observés au niveau national et les femmes réalisent plus de déplacements par jour que les hommes (4,28 F, contre 4,24 H). Cette évolution est essentiellement justifiée par la généralisation de l'emploi féminin conjuguée avec le travail domestique.

Si d'une part les femmes se déplacent plus, d'autre part, les hommes parcourent en moyenne une distance plus importante - 8 km contre 6 km - et passent plus de temps à se déplacer - 1h39 H contre 1h23 F. À considérer également qu'ils recourent plus aux moyens de transports les plus rapides et, ces distances et temps de déplacements se justifient par le fait que les lieux de travail des hommes sont plus distants du domicile et qu'ils sont surreprésentés dans les catégories socioprofessionnelles qui requièrent une mobilité plus importante - cadres, professions libérales et chefs d'entreprise.

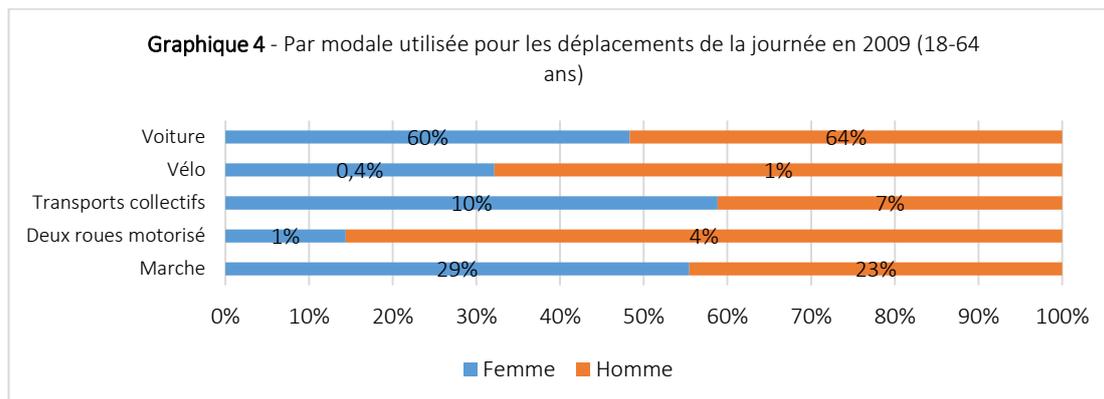
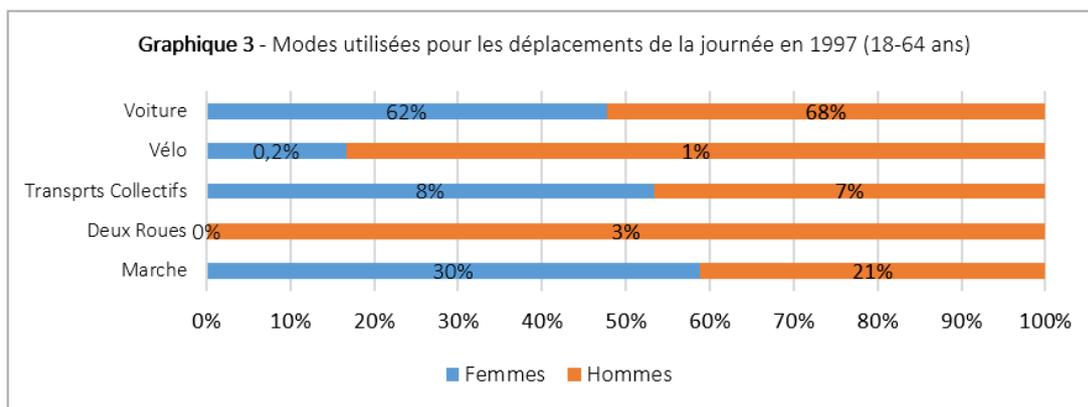
VOITURES ET DEUX ROUES MOTORISEES PLUS MASCULIN, MARCHÉ ET TRANSPORT EN COMMUN PLUS FEMININ ?

Pour ce qui est des modes de transport utilisés, comme présenté dans les deux graphiques ci-dessous, la voiture est privilégiée par les deux sexes. L'écart femmes-hommes dans les Bouches-du-Rhône (BdR) en 2008 (4 %) est toutefois plus marqué qu'au niveau national où l'écart est de 1,2% : 69,3% des hommes se déplacent en voiture contre 68,1% des femmes. Les deux-roues motorisés sont quasi-exclusivement d'usage masculin tant au niveau local comme national (5,1% H et 0,8% F)⁴³.

D'autre part, les femmes marchent et utilisent davantage les transports en commun. Entre 1997 et 2009, tandis que leur part parmi les utilisateurs quotidiens des transports en commun a augmenté (de 8% à 10%), la part des hommes est restée stable (7%). Simultanément la part de personnes abonnées aux transports en commun a augmenté, et ce de manière plus accentuée pour les femmes : 9 % de croissance (de 13% à 22%) contre 5 % (de 11% à 16%) pour les hommes.

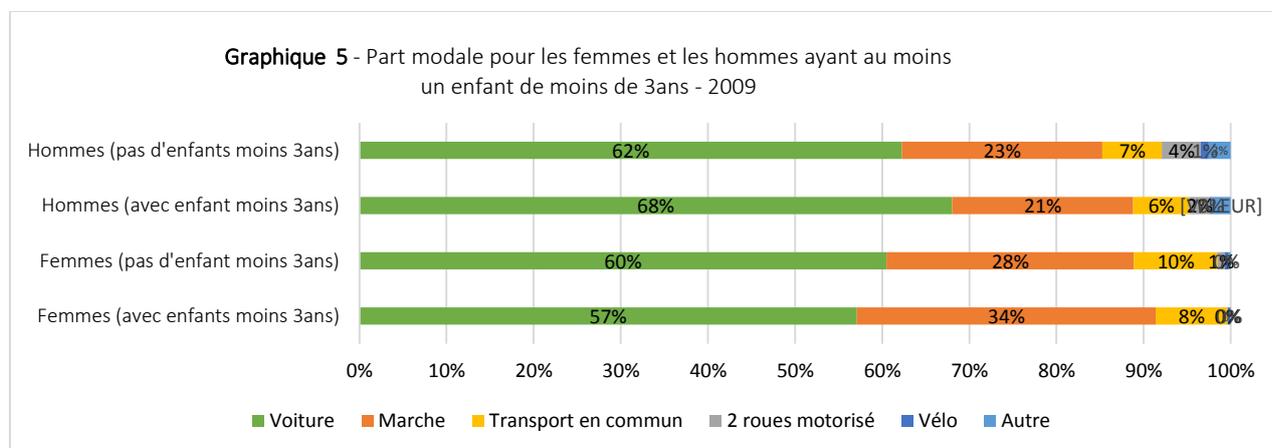
⁴² Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement (2010). *La mobilité des Français. Panorama issu de l'enquête nationale transports et déplacements 2008*. 1-228 (p.42).

⁴³ *Ibidem* (p.94).

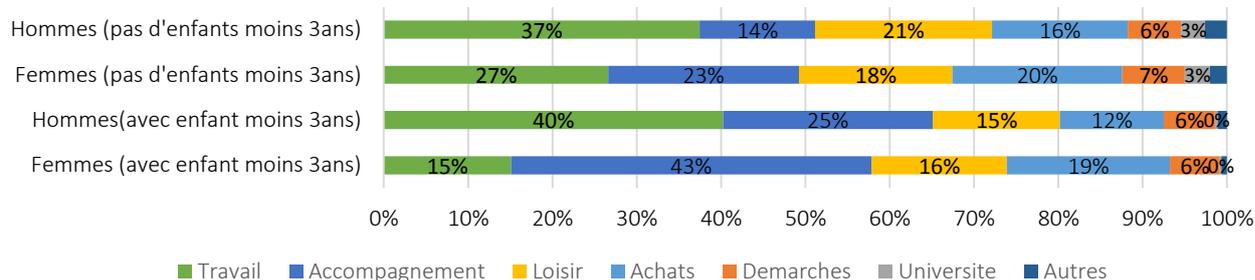


Mais avoir des enfants impacte les modalités de déplacements et surtout les motifs de ces déplacements.

Lorsqu'elles ont des enfants en bas âge (moins de 3 ans), les femmes marchent davantage au détriment de la voiture et des transports en commun et ce principalement pour les motifs d'accompagnement (43%), des achats (19%) et loisirs (16%) ; leurs déplacements liés au travail baissent considérablement en raison des congés maternité et du régime en temps partiel souvent adopté suite à l'arrivée d'un enfant. Les hommes utilisent dans ces cas plutôt la voiture que la marche et les transports collectifs et leur usage des deux-roues motorisés diminue également. Leurs déplacements concernant les loisirs et les achats baissent et ils se déplacent plus pour le travail (40% contre 37% des hommes sans enfants) et l'accompagnement (25% contre 14% de ceux sans enfants).

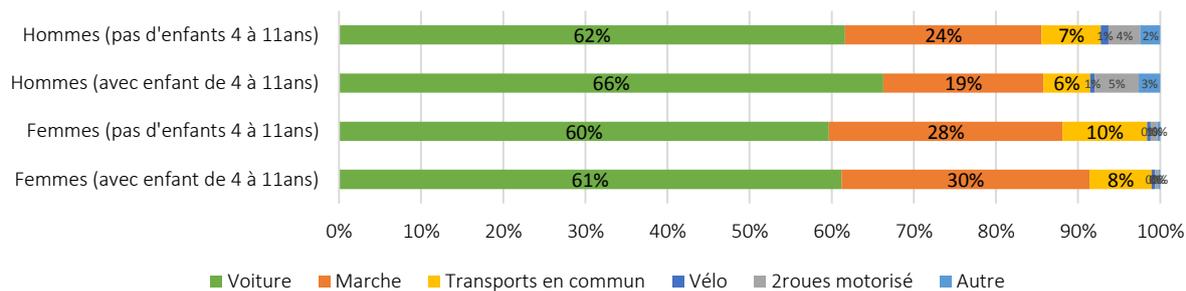


Graphique 6 - Motifs de déplacements pour les femmes et les hommes ayant au moins un enfant de moins de 3ans - 2009

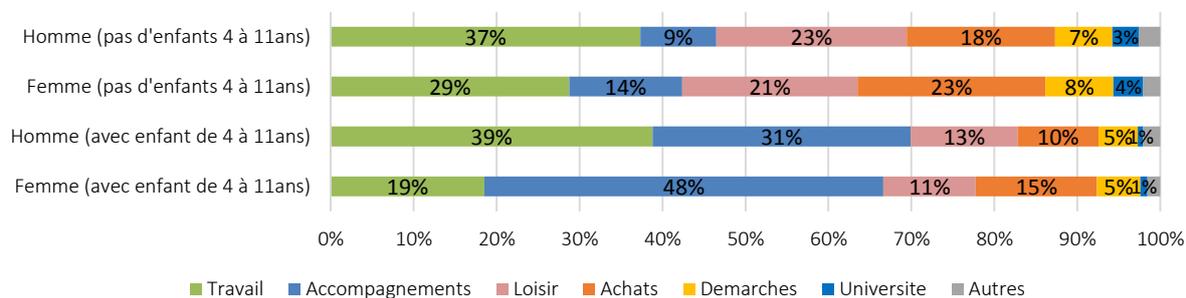


Quand les enfants sont âgés de 4 à 11 ans, les femmes utilisent plus la voiture et la marche au détriment des transports collectifs. Leurs déplacements liés à l'accompagnement montent à 48%, sûrement car les enfants intègrent le système scolaire. Les hommes aussi se déplacent plus pour accompagner (31% contre 9% des hommes sans enfant), mais leur principal déplacement concerne toujours le travail (39% contre 37% de ceux sans enfant). Ils utilisent plus la voiture et se déplacent plus en deux roues motorisées que les hommes sans enfant.

Graphique 7 - Part modale pour les femmes et les hommes ayant au moins un enfant âgé de 4 à 11 ans - 2009



Graphique 8 - Motifs de déplacements pour les femmes et les hommes ayant au moins un enfant âgé de 4 à 11 ans - 2009



In fine, avoir des enfants impliquerait la baisse d'utilisation des transports en commun. Si d'une part, avoir des enfants rend les déplacements plus complexes (trajets domicile – école/crèche – travail – achats), d'autre part la desserte des écoles, crèches, services publics et sociaux ainsi que l'accessibilité aux transports en commun et l'état de la voirie sont aussi des éléments déterminants.

Quoiqu'une des femmes marchent et se déplacent davantage pour des raisons liées à l'accompagnement de personnes dépendantes (enfants, personnes âgées et personnes à mobilité réduite) et les achats. Ainsi, hauteur et largeur des trottoirs, placement des rampes, escaliers et équipements nécessaires aux poussettes, fauteuils roulants et chariots de courses par exemple, vont impacter en particulier la qualité et le cadre de vie des femmes, mais aussi des hommes qui s'impliquent de plus en plus dans la réalisation des tâches traditionnellement exercées par les femmes. D'ailleurs, améliorer l'accessibilité à l'espace public, la voirie et les transports, conformément à la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances et les différents décrets, ne bénéficie pas uniquement à une catégorie de la population. La Métropole ainsi met en œuvre les agendas d'accessibilité programmée (AdAP) tel qu'institué par l'ordonnance du 27 septembre 2014.

D'autre part, la voiture est le moyen le plus utilisé par les deux sexes, même si les femmes l'utilisent un peu moins et ce notamment lorsque l'enfant a moins de 3 ans. Comme remarqué dans le rapport sur le déplacement des français en 2010 « *toutes choses égales par ailleurs, les femmes se déplacent plus souvent que les hommes en voiture pour leurs déplacements quotidiens locaux. (...) La voiture sert davantage pour accompagner ou aller chercher quelqu'un et faire ses achats.* »⁴⁴.

LE PERMIS DE CONDUIRE, UN FACTEUR D'AUTONOMIE ET D'EGALITE FH ?

À noter que les femmes possèdent moins de permis de conduire (tableau 1, ci-dessous), même si entre 1997 et 2009 une augmentation de 3% est observée.

Tableau 1 Taux de possession du permis de conduire (voiture et deux-roues motorisés)

18-64 ans	1997	2009	Évolution
Femmes	77%	80%	
Hommes	91%	90%	

18-25 ans	1997	2009	Évolution
Femmes	67%	61%	
Hommes	77%	70%	

En 2014, à l'échelle nationale, un écart femmes-hommes de 10%⁴⁵ persiste dans le taux de réussite de l'épreuve pratique du permis B : 55,5% F contre 65,5% H. Cet écart s'explique amplement par une socialisation différente et s'avère même paradoxal car les femmes de par leurs tâches et déplacements multiples seraient plus dépendantes de la voiture, mais détiennent moins le permis de conduire. Or, sur le territoire métropolitain, comme indiqué dans l'Agenda de la Mobilité métropolitaine, la mobilité constitue un des principaux freins à l'insertion professionnelle - « *les difficultés d'accès à la mobilité individuelle (autonome) jouent comme un cercle vicieux de l'exclusion* »⁴⁶. La détention d'un permis de conduire peut accroître l'accès au marché du travail car plus large est le périmètre de recherche de travail, plus importantes sont les chances de trouver un emploi. À remarquer également que pour la catégorie d'âge 18-25 ans, une tendance de diminution

⁴⁴ 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.118).

⁴⁵ Jouanno, C. et Hummel, C. (2016). *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes*. 1-231 (p. 65).

⁴⁶ AMP (2016). *Agenda de la Mobilité Métropolitaine*. 1-84 (p.13) ; AMP (2018). *Rapport d'activité 2017*.1-62 (p.31).

d'obtention du permis de conduire est observée (-6% pour les femmes et -7% pour les hommes) et les femmes sont toujours moins détentrices de permis de conduire.

Si les solutions pour favoriser l'accès à une mobilité durable et autonome n'intègrent pas la préoccupation d'égalité FH (par exemple, des indicateurs de suivi et évaluation sexués ou des adaptations aux freins rencontrés par les femmes dans ces cas...) des inégalités peuvent être entretenues. Dans le rapport sur la réforme du permis de conduire, France Stratégie signale notamment que pour la catégorie 18-25 ans, « *les effets de l'aide au permis de conduire sont très différenciés entre les filles et les garçons. Les filles ont recours à davantage de tentatives pour réussir l'épreuve pratique du permis, ce qui induit un nombre d'heures de conduite et un coût plus élevé. Elles tirent des bénéfices plus importants de l'aide, qui leur permet de financer ce surcoût et de réussir le permis aussi fréquemment que les garçons. L'effet du permis sur l'emploi passe également par des canaux très différents pour les filles et les garçons. Pour les garçons, l'aide ouvre l'accès à des emplois qui requièrent le permis de conduire, notamment dans la construction. Pour les filles, le permis permet d'élargir l'horizon de la recherche d'emploi et ouvre l'accès à des emplois éloignés du domicile, ce qui facilite la sortie du chômage* »⁴⁷.

LA SECURITE ET L'ACCESSIBILITE DANS LES TRANSPORTS ET ESPACES PUBLICS

Les femmes se déplacent plus que les hommes en transport en commun et en marchant. Or, deux enjeux sont mis en exergue par l'application du principe d'égalité entre les sexes dans l'aménagement des systèmes de transports et de l'espace public - la question de l'accessibilité et l'enjeu de la sécurité, notamment le sentiment d'insécurité accru chez les femmes – et différents leviers d'action sont identifiés.

Le sentiment de sécurité conditionne le choix des moyens de transports et les horaires de déplacement de toutes les personnes, mais les femmes sont les plus visées par les outrages sexistes et sexuels. Sur le territoire métropolitain, avant 7h et après 20h les hommes sont plus nombreux à se déplacer en transports en commun. Entre 7h et 19h, 60% des déplacements réalisés à pied ont été effectués par des femmes. Après 19h, cette proportion diminue à 45%. Selon une étude du Haut Conseil à l'Égalité FH, pratiquement la totalité des utilisatrices de transports en commun ont déjà été victimes de harcèlement sexistes ou agressions sexuelles et 60% des femmes craignent une agression ou un vol dans les transports⁴⁸. Une des mesures phares, déjà expérimentée et adoptée par différentes collectivités françaises (Île-de-France, Bordeaux, Lyon, Strasbourg...) est le système d'arrêt à la demande. Ce principe est appliqué depuis 1996 par la Ville de Montréal (Canada) et permet aux voyageurs, notamment aux femmes d'être déposés entre les arrêts habituels, pour être au plus près de leur destination, le soir et la nuit. Le point d'arrêt doit être indiqué au conducteur qui cherche alors à déposer l'usager au plus près de l'endroit indiqué de façon sécuritaire. Le projet de loi de l'organisation de la mobilité offre des nouvelles possibilités pour la généralisation de la mise en place d'un tel dispositif.

L'objectif est finalement de créer un environnement plus sécurisant pour les femmes et hommes. Or, les gares, stations, arrêts, pôles d'échange, abris-bus, mobilier et voitures des transports en commun constituant des espaces publicitaires importants, peuvent abriter et transmettre des messages qui légitiment des comportements qui dévalorisent les femmes et les rapports sains et respectueux entre

⁴⁷ France Stratégie (2015). Réforme du permis de conduire. 1-8 (p.6). Disponible sur

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fiche-permisdeconduire_1.pdf

⁴⁸ Haut Conseil à l'Égalité FH (2015). *Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun*. 1-36 (p. 5).

les femmes et les hommes. La publicité est un des principaux vecteurs culturels de stéréotypes sexistes⁴⁹ et même si l'Union des Annonceurs a signé en mars 2018 la « Charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexués dans la publicité », la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes dans ce cadre doit être incitée et rappelée afin d'interdire la diffusion des messages sexistes. La Métropole mettra en œuvre ce principe dans le cadre de sa gestion des gares routières et pars-relais.

À noter également qu'afin d'améliorer le sentiment de sécurité des usagers sur les plages horaires les plus sensibles, début et fin de journée, la Métropole a engagé depuis 2018 des actions avec ses opérateurs. Un dispositif de sécurisation est déployé dans le réseau métro de Marseille - systèmes d'alarme, signalétique, campagnes de communication, éclairage des stations et renforcement de la présence humaine. Hors Marseille, la sécurisation se fait selon des modalités complémentaires : par la systématisation d'une clause « Sûreté Sécurité » dans les contrats de transport et par la diffusion d'outils et méthodes ; par la mise en œuvre de formations spécifiques avec la Police Nationale dans les dépôts des transporteurs, notamment un module « Outrage sexiste » ; par la centralisation des remontées d'incidents et le suivi de l'instruction judiciaire dans le cadre du partenariat opérationnel avec la Préfecture de Police au titre du pilotage stratégique renforcé de la sécurité dans les transports. Le dispositif de descente à la demande devrait être expérimenté prochainement sur certaines lignes urbaines à Aix et Marseille.

INCITER LA PRATIQUE DU VELO, NOTAMMENT POUR LES FEMMES

Pour ce qui est du vélo, en 2009 il représente le moyen de transport le moins utilisé (1%), notamment par les femmes (0,4%). C'est la même tendance observée au niveau national – sur 100 déplacements à vélo 38 sont réalisées par une femme. Afin de répondre aux enjeux de développement durable et d'inverser cette tendance, Aix-Marseille Provence Métropole s'est engagée dans la mise en œuvre d'un plan vélo sur cinq ans (2019-2024) qui a notamment pour but de « favoriser l'accès au vélo au plus grand nombre et renforcer l'attractivité du territoire et sécuriser l'usage du vélo »⁵⁰. L'étude « Les Français et le vélo en 2012 »⁵¹ 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% H) 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% des femmes. 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 »⁵² 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% F contre 21,68% H) et pour le transport d'enfants en bas-âge (9,65% F contre 3,69% H). Autant de questions à considérer dans la mise en

⁴⁹ Kunert, S. (2014). *Publicité, genre et stéréotypes*. Paris : Lussaud.

⁵⁰ AMP (2019). *Plan Vélo 2019-2024. Donnons une nouvelle place au vélo*. 1-20. (p.3).

⁵¹ 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).

⁵² 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).

œuvre du plan vélo métropolitain afin de favoriser également l'accès au vélo pour les femmes et pour les hommes.

Il est remarquable que le milieu de l'urbanisme/mobilité ait longtemps négligé l'intégration du « facteur genre » dans la conception des projets car il s'agit d'un concept opérationnel assez récent. En outre, l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes, n'est pas coûteuse, elle induit le plus souvent des changements subtils qui améliorent considérablement la valeur utilitaire des projets et le cadre de vie des femmes, des hommes, des personnes de différentes générations et conditions sociales.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

- Bordeaux Métropole⁵³ en partenariat avec l'Université de Bordeaux, notamment Yves Raibaud, géographe-sociologue expert sur la question la « ville genrée », a réalisé une étude pour interroger l'impact du projet de ville durable sur l'expérience des femmes. La principale conclusion c'est que les femmes et hommes ne sont pas égaux face aux mobilités actives. Les déplacements multifonctionnels des femmes rendent la voiture le moyen de transport le plus pratique, au détriment des modes de transports *eco-friendly* - vélo, du covoiturage et même de la marche. Après ce diagnostic différentes actions sont mises en place :

1. Adaptation de l'application Mon Chaperon (Blablacar de la marche à pied qui permet de « copiétonner ») au territoire bordelais à travers un travail avec le syndicat des métiers de la nuit pour mettre en place un réseau de points de rassemblement devant les bars et boîtes de nuit ; toutes les stations de tramway seront des points de rassemblement équipés avec un bouton d'appel d'urgence ; mise en place d'un réseau de « refuges », comme par exemple les épiceries de nuit.
2. Arrêt à la demande sur les 13 lignes de bus les plus importantes de l'agglomération ;
3. Trois campagnes publicitaires de sensibilisation ont été menées afin de dénoncer le harcèlement sexiste dans les transports en commun et les sanctions (amendes et peines de prison encourues). L'entreprise prestataire Keolis a formé son personnel et adapté sa signalétique.
4. Le campus de l'Université de Bordeaux a des grands espaces déserts et des recoins mal éclairés. La Métropole met en place des aires de rassemblement pour que les étudiantes s'y rencontrent et rentrent ensemble.
5. Actions de remise en selle, vélo : Un marché a été passé avec une association locale pour organiser des événements et des ateliers de remise en selle avec une attention particulière portée au public féminin. En 2018 elles ont constitué 88% des bénéficiaires.
6. Publication d'un guide d'aménagement des espaces publics, le document de référence pour les futurs aménagements.

- Depuis 1991 Vienne (Autriche) a fait le choix stratégique de prendre en compte spécifiquement les besoins des femmes, voire des activités qui incombent traditionnellement aux femmes car le constat de départ a été que les besoins des piétonnes constituent un « angle mort » des plans de circulation. La récolte de données statistiques sexuées a été systématisée et une cartographie a été développée pour évaluer la qualité des réseaux pédestres, notamment l'accès aux services publics et sociaux selon différents indicateurs : la largeur des trottoirs, l'éclairage public, la desserte des réseaux de transports, le placement de rampes, escaliers. Les projets d'aménagement urbain, d'usage du territoire, de

⁵³ Bordeaux Métropole & Université Bordeaux Montaigne (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* 1-16 ; et voir <https://www.urbislemag.fr/velo-et-marche-a-pied-ont-ils-un-sexe--billet-526-urbis-le-mag.html>

construction routière, d'éclairage public et d'organisation du trafic ont ainsi intégré des mesures pour « corriger » et rendre l'aménagement urbain plus inclusif et égalitaire.

Par la suite, entre 2002 et 2006, un diagnostic a permis d'identifier 26 zones considérées comme anxiogènes par les femmes et y améliorer l'éclairage ; des miroirs de sécurité ont été installés dans des zones avec peu de visibilité ; environ 1 Km de trottoirs ont été élargis dans différents quartiers pour permettre un meilleur accès aux poussettes, chariots de courses, fauteuils roulants et personnes à mobilité réduite ; deux places ont été aménagées et des sièges ont été installés dans neuf sites ; la hauteur du trottoir a été ajusté dans 40 emplacements⁵⁴.

PERSPECTIVES DE TRAVAIL

Compte tenu des enjeux identifiés, les perspectives de travail suivantes sont définies :

- Intégrer de manière systématique l'analyse sexuée dans les enquêtes sur les mobilités et déplacement et notamment dans la future Enquête Mobilité Certifiée Cerema qui va être réalisée fin 2019-début 2020 ;
- Intégrer l'objectif d'égalité FH dans le Plan des Déplacement Urbains (PDU) en cours d'élaboration ;
- Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction ;
- Améliorer l'accessibilité pour les piétons, les poussettes et les fauteuils roulants (loi 11 février 2005 égalité des droits et des chances/agendas d'accessibilité programmée) ;
- Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échange, abris-bus et mobilier/voiture des transporteurs ;
- Renforcer les mesures d'identification des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun en partenariat avec la Préfecture de Police ;
- Renforcer le sentiment de sécurité dans l'accès aux parkings ;
- Mise en place du dispositif d'arrêt à la demande (nouvelles possibilités offertes par le projet de loi organisation de la mobilité) ;
- Intégrer l'objectif d'égalité FH dans le plan vélo.

⁵⁴ Voir le guide: City of Vienna (2013). *Gender mainstreaming in Urban Planning and Urban Development*. 1-104.

6. LES TERRITOIRES POLITIQUE DE LA VILLE

L'INTERSECTION DES INEGALITES SOCIALES ET TERRITORIALES ET LES INEGALITES ENTRE LES SEXES

En 2014, environ quatre millions et demi de français et françaises vivaient dans les « quartiers politique de la ville » (QPV). Les habitants de ces territoires sont confrontés à d'importantes inégalités - précarité, isolement, mobilité sociale et géographique difficiles et une persistance de préjugés.

La population de ces territoires est plus jeune (0 à 14 ans – 24,3% en QPV contre 17,9% hors QPV), moins souvent scolarisée (16 à 24 ans - 52,9% scolarisés en QPV contre 63,9% hors QPV) et plus souvent étrangère (18,6% contre 8%). Une famille sur quatre est monoparentale dans les QPV (24,1% contre 15,7% hors QPV). Toutes les catégories de habitants restent confrontées à des niveaux de chômage élevés, systématiquement supérieurs aux autres unités environnantes (et plus particulièrement les jeunes et les femmes). Les métiers sont moins qualifiés en QPV y compris chez les diplômés du Bac + 5 et les conditions d'emploi des habitants sont plus précaires qu'ailleurs⁵⁵.

LA SITUATION DES FEMMES DANS LES TERRITOIRES POLITIQUE DE LA VILLE⁵⁶

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.

Huit indicateurs permettent de saisir la place particulière des femmes résidentes QPV.

TAUX D'ACTIVITE

1. TAUX D'ACTIVITE/INACTIVITE - l'écart entre les taux d'inactivité des femmes et des hommes en France est d'environ 8 % : 33% pour les femmes contre 25% pour les hommes. Or, dans les QPV cet écart s'élève à 16% : 47% pour les femmes, soit près d'une femme sur deux, contre 33% hors QPV. Lorsqu'il s'agit de la population immigrée en QPV, l'écart FH des taux d'activité se creuse davantage et atteint 31 % : 50% des habitantes QPV sont en activité contre 81% des hommes. Tandis que hors QPV l'écart est de 11 %, toujours défavorable aux femmes.
2. MODALITE D'EMPLOI - Les personnes ayant des faibles qualifications sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel. L'ensemble de la population QPV est ainsi plus fortement exposé aux temps partiels et les écarts FH d'occupation d'emplois à temps plein y sont plus importants : 66% des femmes dans les QPV occupent des emplois à temps plein contre 89% des hommes ; hors QPV l'écart reste important mais inférieur 72% et 92%, toujours en détriment des femmes.

⁵⁵ ONPV, 2014. *Les nouveaux quartiers prioritaires, dans l'hexagone et dans les outre-mer*. Disponible sur http://www.onpv.fr/uploads/media_items/portrait-qpv2015-2.original.pdf.

⁵⁶ ONZUS, 2012. *La situation des femmes en Zus*. Rapport 2012. P 229-253.

HCEfh, 2014. *Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés*. Rapport n° 2014-06-19 -EGALITER-012 publié le 19 juin 2014. P 1 – 286.

HCEfh, 2014. *Les chiffres clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux*. P 1-14.

CNV, 2018. *La place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville*. P 1- 67.

INSEE, 2016. *Les habitants des quartiers de la politique de la ville. La pauvreté côtoie d'autres fragilités*. P 1-4.

Pour ce qui est de la part des personnes en CDI, l'écart est relativement « faible » 74,5% pour les femmes et 78,5%. À noter également que les femmes sont majoritairement plus qualifiées que les hommes sur les QPV mais subissent une déqualification importante à leurs entrées sur le monde du travail – sur le territoire d'Aix-Marseille Provence leur taux de déqualification est de 18,3% contre 13,1% pour les hommes et sur les QPV ces chiffres passent à 25,9% F contre 25,0% H.

PAUVRETE

3. NIVEAU DE RESSOURCES – dans les QPV, une femme sur quatre bénéficie de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC) et est donc en situation de pauvreté. Cette aide constitue un indicateur de pauvreté car ses bénéficiaires disposent des revenus particulièrement faibles qui ne dépassent par exemple 8.951,00€ par an, soit environ 745€ par mois. Hors QPV, il n'existe pas d'écart FH entre les bénéficiaires de la CMUC, 9 % des femmes et hommes sont couverts par ce dispositif. Dans les territoires QPV 23% des femmes sont bénéficiaires contre 20% des hommes.
- MERES MONOPARENTALES – 35% des familles monoparentales dans les QPV vivent en dessous du seuil de pauvreté, contre 15% des familles monoparentales hors QPV. Or, dans environ 9 cas sur 10, les femmes en sont les « cheffes de famille ».

CADRE DE VIE ET INSECURITE

4. SENTIMENT D'INSECURITE - Indépendamment de leur lieu de résidence, les femmes, plus que les hommes éprouvent un sentiment d'insécurité. Toutefois, celles habitant en territoire QPV sont plus nombreuses que les habitantes d'autres unités urbaines à déclarer ce sentiment dans leur quartier - 32% contre 18% hors QPV. Pour ce qui est des hommes 20% des hommes en QPV se sentent en insécurité contre 10% des résidents hors QPV.

VIOLENCES ET AGRESSIONS

5. VIOLENCES PHYSIQUES – Le sentiment d'insécurité accrue chez les femmes se justifie par leur degré d'exposition supérieur aux violences : 9% des femmes des QPV déclarent être exposées aux violences physiques et ou sexuelles, contre 6% des hommes. Hors QPV ces chiffres sont 6% et 5% respectivement. À la lecture de ces chiffres deux points de vigilance sont à noter : un nombre importe de victimes de violence ne le déclarent pas ; ces statistiques recouvrent différents types et contextes de violences (vols, violences physiques et menaces, violences sexuelles, insultes, injures...) et identités de l'auteur de la violence (personne inconnue ou connue, un familier ou membre du ménage).
- VIOLENCES DOMESTIQUES – La violence faite aux femmes est un phénomène sociétal, qui se reproduit dans tous les milieux sociaux. Selon l'Institut National des Hautes Études de la Sécurité et de la Justice (2008), la « violence domestique » est plus fréquente dans les ménages à faible niveau scolaire : les agresseurs sont le plus souvent chômeurs ou retraités, ouvriers mais aussi cadres ; les femmes sans diplôme sont trois fois plus concernées par les violences domestiques que les plus diplômées. Ces mécanismes peuvent expliquer le fait que 3,8% des femmes de 18 à 75 ans résidentes QPV déclarent avoir été victimes de violence domestique contre 2,4% hors QPV. Le niveau de revenu est aussi un facteur explicatif : les femmes en QPV étant plus précaires que celles hors QPV sont plus vulnérables et dépendantes.

SANTE

6. SOINS – Dans les territoires QPV 27% des femmes déclarent avoir renoncé à se soigner pour des raisons financières, contre 18% des hommes. Hors QPV l'écart est de 5% défavorables pour les femmes (17% contre 12%).

7. OBESITE – 19% des femmes en QPV sont obèses contre 10% des hommes. Hors QPV l'écart est de « seulement » 1% en défaveur des femmes (12% contre 11% pour les hommes).

SPORTS ET LOISIRS

8. LOISIRS – Le programme Ville Vie Vacances (VVC) contribue à la prévention de l'exclusion et à un égal accès aux loisirs éducatifs et aux vacances des enfants et des jeunes des QPV pendant les vacances scolaires. Il permet aux jeunes de 11 à 18 ans de ces territoires, d'accéder à des activités culturelles, civiques, sportives et de bénéficier d'une prise en charge éducative pendant les vacances scolaires. En 2014 seulement 39% des filles bénéficiaient de ce dispositif et ce malgré les nombreuses incitations de l'État à renforcer cette mixité de genre, en demandant à diversifier par exemple l'offre de loisirs de manière à la rendre plus attractive pour un public féminin. Le géographe Yves Raibaud montre dans une étude, que les filles décrochent à partir de la classe de la 6^{ème} des activités de loisir sportif, culturel ou généralistes proposées au niveau local. Veiller à la participation des filles dans les actions et dispositifs est crucial.

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 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

L'OBJECTIF D'EGALITE FH DANS LES SIX CONTRATS DE VILLE DE LA METROPOLE

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. Celui a fait 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. Ils s'articulent autour de trois grands axes présentés ci-dessous : la cohésion sociale, l'habitat et le cadre de vie et le développement économique et l'emploi.

- COHESION SOCIALE - Les actions relevant de cet axe visent à réduire la pauvreté, à tisser le lien social et à renforcer la solidarité entre les générations. Cet axe assure un investissement supplémentaire dans les domaines de la petite enfance, de l'éducation, du soutien à la parentalité, de la prévention de la délinquance, de la santé, de la culture et du développement des activités physiques et sportives. Il organise une stratégie territoriale d'accès aux droits et aux services, de promotion de la citoyenneté par l'apprentissage du français et la lutte contre les discriminations.
- CADRE DE VIE ET RENOUVELLEMENT URBAIN – Dans cet axe, les actions viseront à améliorer de façon visible et concrète la vie quotidienne des habitants, en particulier ceux qui résident dans le logement social. Ce volet pourra prévoir des opérations de réhabilitation, de l'habitat, des actions favorisant la mobilité, un meilleur accès aux équipements culturels et sportifs, un dispositif de gestion urbaine de proximité...
- DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET DE L'EMPLOI – L'objectif principal de cet axe est de réduire les écarts de taux d'emploi entre les territoires prioritaires et l'agglomération de référence, en particulier au bénéfice des jeunes et des femmes en intégrant la lutte contre les discriminations. Il s'agit de promouvoir l'offre de travail, par le soutien aux acteurs économiques, la promotion de

l'initiative privée et l'attractivité du territoire, d'une part. Et d'autre part, à lever les freins d'accès à l'emploi, notamment pour les jeunes et pour les femmes, par le renforcement de la formation et l'accompagnement individuel ou collectif des demandeurs d'emploi.

LES ACTIONS FAVORISANT L'EGALITE FH : UNE COMBINAISON DE L'APPROCHE INTEGREE ET SPECIFIQUE

Le service Cohésion Sociale, de la DGA Développement Urbain et Stratégie Territoriale, en charge de la Politique de la Ville, est en cours de rédaction d'un Plan de Lutte Métropolitain Contre les Discriminations. Celui-ci a pour objectif la mise en œuvre d'une politique inclusive, égalitaire et respectueuse de toute différence – ethnicité, voire « origine », classe sociale, religion, sexe, condition physique, orientation sexuelle, etc. – sans prioriser un enjeu en particulier.

La priorité transversale obligatoire de l'égalité FH 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 FH et expliciter les moyens mobilisés pour y parvenir – c'est l'approche intégrée. De ce fait, toutes les actions favoriseraient ou devraient être, pour le moins, 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. Ainsi la Métropole a soutenu dans le cadre du Contrat de Ville 2018 différentes structures du territoire, telles que le Centre d'information sur les Droits des Femmes et Familles (CIDFF), la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), SOS Femmes, Femmes Solidaires ou des centres sociaux qui portent des actions de promotion de la citoyenneté des femmes en situation d'exclusion, favorisent leur accès aux droits, les mobilisent dans l'espace social, proposent un accompagnement social pour la création des conditions d'égalité et un accompagnement des femmes victimes de violences.

Au-delà du subventionnement associatif, d'autres actions sont mises en place par la Métropole. En 2018, un groupe de travail « lutte contre les discriminations » a été constitué et a pour objectif de rendre intelligible le projet métropolitain et d'établir un plan d'actions. Le premier constat du groupe de travail est que les actions et moyens pour une politique antidiscriminatoire varient considérablement selon les territoires. Pour ce qui est de l'égalité entre les sexes, à ce jour, seulement le territoire du Pays de Martigues dispose d'une chargée de mission égalité FH. À remarquer que ce territoire met en place depuis 2015 un Plan de Lutte Contre les Discriminations dans le Contrat de Ville qui priorise les questions de discriminations de genre et égalité FH. Sous impulsion de ce Plan de Lutte, un diagnostic territorial stratégique, financé par le CGET a été mené en 2018 pour faire un état des lieux des discriminations sur le Pays de Martigues concernant le parcours des femmes. Suite à ce diagnostic deux perspectives de travail pour l'égalité entre les sexes sont identifiées – soutenir l'accès aux études supérieures des jeunes filles issues de l'immigration et développer l'accès à l'emploi des femmes et en particulier des jeunes mères.

À noter également que dans le cadre du Plan de Lutte contre les Discriminations de la Ciotat soutenu par le Contrat de Ville Marseille Provence une semaine de lutte contre les discriminations a été organisée du 11 au 16 juin 2018 et des ateliers ont traité l'égalité et la lutte contre les stéréotypes sexistes.

En prévision du Contrat de Ville 2020-2023, la Métropole étudie la mise en place des nouvelles orientations identifiées dans le diagnostic Politique de la Ville réalisée par le Cabinet Compas en 2017-2018 et des outils de coordination et évaluation. L'emploi des femmes est identifié comme une des priorités de la nouvelle programmation et en vue de suivre la mise en place de l'objectif transversal d'égalité FH des nouveaux indicateurs seront intégrés dans le CDV.

PERSPECTIVES DE TRAVAIL

- Systématiser la production de données sexuées territorialisées dans les diagnostics locaux, afin de saisir l'égalité FH dans les QPV et plus particulièrement les difficultés rencontrées par les femmes ;
- Identifier les actions spécifiques égalité FH financées pour réaliser une analyse sexospécifique des budgets (*gender budgeting*) ;
- Identifier la part des femmes bénéficiaires des actions financées, pour réaliser une analyse sexospécifique des budgets (*gender budgeting*) ;
- Déterminer des indicateurs égalité FH (éducation, mixité, sensibilisation, formation, mobilité, santé...) et des objectifs de progrès chiffrés ;

7. L'AGRICULTURE

Un des atouts d'Aix-Marseille Provence Métropole repose sur la diversité et la richesse de son agriculture – un tiers du territoire est agricole. Il s'inscrit dans « le premier département Bio de France » - 25,76% de la surface des Bouches-du-Rhône est en Agriculture Biologique ou est en conversion. Le territoire métropolitain (et celui du Pays d'Arles) compte avec 5 000 exploitations, 11 000 emplois permanents, 15 000 emplois saisonniers et 5 500 dans l'industrie agro-alimentaire.

Dans le cadre du Projet Alimentaire Territorial (PAT) la Métropole et le Pays d'Arles cherchent à répondre à différents enjeux, notamment 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. 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.

LES FEMMES, INVISIBLES DANS LE MONDE AGRICOLE...

Le monde agricole est souvent associé aux hommes, même si les femmes y ont toujours participé en tant qu'épouses ou aide occasionnelle. Leur invisibilité dans ce secteur est historique et a engendré un difficile accès aux moyens de production, particulièrement accentué 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 personnelle. Aujourd'hui les femmes représentent environ 26% des chefs d'exploitation et des co-exploitants⁵⁷, contre 8 % en 1970.

... MAIS UNE RECONNAISSANCE DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE DANS LE DROIT !

Cette progression statistique découle plutôt d'une mise en visibilité des agricultrices que d'une croissance de la part de la population féminine. Un ensemble de dispositions législatives ont favorisé cette reconnaissance :

- En 1977, le droit au congé maternité permet aux agricultrices d'être remplacées dans l'exploitation et ainsi cesser leur activité. En 1979, la prise en charge de frais de remplacement passe de 75% à 90% ;
- En 1985, la création du statut des EARL (Entreprises Agricoles à Responsabilité Limitée) qui permet aux époux de constituer une société et d'en être les seuls associés. Les femmes y disposent les mêmes droits que les hommes. Ce que ne permettait pas le cadre juridique des GAEC (Groupements Agricole d'Exploitation en Commun) ;
- En 1991 est créée l'assurance veuvage des personnes non salariées des professions agricoles, ce qui concerne essentiellement les femmes ;
- En 1999 est créé le statut de conjoint collaborateur qui assure un droit à la retraite, à des prestations sociales en cas d'accident du travail et des maladies professionnelles, à une pension d'invalidité en cas d'incapacité partielle ou totale et à une créance de salaire différée en cas de décès de l'époux ou de divorce.
- En 1999-2000 un plan de valorisation des petites retraites des chefs d'exploitation, aides familiaux, conjoints et veufs est mis en place ;

⁵⁷ INSEE, 2019. Tableaux de l'économie française. *Exploitations agricoles*.1-278 (p. 161).

- Depuis 2011 les aides familiaux et les agricultrices collaboratrices bénéficient du régime de retraite complémentaire obligatoire créé en 2002 pour les non-salariés agricoles.

→ CHEFFES D'EXPLOITATION, CO-EXPLOITANTES ET SALARIEES

La place des femmes dans le monde agricole est particulière. L'âge moyen des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles est d'environ 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 »⁵⁸. Selon le Ministère de l'Agriculture⁵⁹, aucune production agricole n'est inaccessible aux femmes. Cependant, elles sont plus nombreuses dans l'élevage (46% F contre 41% H)⁶⁰, 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 status EARL. Mais quand les exploitations sont dirigées exclusivement par des femmes, la forme juridique privilégiée est l'individuelle.

Pour ce qui est des femmes employées dans le monde agricole, elles représentent environ 25% des salariés permanents de l'agriculture. Une part importante (38%) se concentre dans la viticulture, 31% dans les cultures spécialisées et 16% dans la culture et élevage non spécialisé. Leurs conditions de travail sont moins favorables que celles de leurs homologues masculins - 83,5% des femmes sont employées en CDD et la durée de ces contrats est inférieure de 18% relativement à celle des hommes ; leurs CDI relèvent des temps partiels et un écart de salaire de 6% est défavorable aux femmes.

D'après la commission nationale des agricultrices de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles environ 5 000⁶¹ travaillent dans l'exploitation de leur conjoint sans aucun statut – salariée ou conjointe collaboratrice – ne disposant d'aucune couverture sociale. La proportion des hommes dans cette condition n'est pas exactement connue, mais est jugée infime relativement à celle des agricultrices sans statut.

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.⁶² Si en 1980 seulement environ 25% des agricultrices recouraient aux services de remplacement, aujourd'hui ce chiffre a progressé à hauteur de 60%. Cependant, il reste toujours 40% des agricultrices qui ne font toujours pas faire valoir leurs droits aux congés maternité⁶³. D'après la Fédération des Association 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*⁶⁴.

→ L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE – LES FUTURES AGRICULTRICES

⁵⁸ Sénat, 2017. *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.24).

⁵⁹ *Ibidem* – interviewé dans le cadre du rapport du Sénat (p. 25).

⁶⁰ *Ibidem* (p.25).

⁶¹ Sénat (2017). *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.28).

⁶² FNAB (2019). *Devenir agricultrice bio. Les clés pour s'installer*.1-23 (p.18).

⁶³ Sénat (2018). *Rendre effectif le congé de maternité pour toutes les femmes*. 1-93 (p.46).

⁶⁴ FADEAR et Confédération Paysanne (2019). *Le congé maternité en agriculture. Un droit trop peu connu, trop peu utilisé !* 1-36 (27).

La part des filles dans l'enseignement agricole est passée de 39% en 1950 à 52% en 2010. Elles se concentrent essentiellement dans les services, 88% des élèves et 58,8% dans la filière de la transformation. Cependant leur part dans la filière de production a progressé considérablement – environ 37% aujourd'hui, contre 9% en 1979. Elles s'orientent plus souvent vers des formations « plus féminines » - élevage équin et canin, maraîchage et horticulture⁶⁵.

Un autre constat est que les jeunes exploitantes sont plus diplômées que leurs homologues masculins. Même si la grande part des agricultrices accède au métier par le biais du mariage – en 2007 environ 82% des femmes installées étaient conjointes du précédent chef d'exploitation et 13% étaient des parentes. Mais leur part tend à augmenter parmi les porteurs d'un projet personnel individuel⁶⁶.

LES DIFFICULTES POUR LES FEMMES DANS LE MONDE AGRICOLE

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* »⁶⁷. 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* »⁶⁸.

D'autre part, les femmes ont plus de difficultés à accéder aux prêts bancaires car elles « manquent » de ressources propres. Elles doivent déployer des stratégies pour convaincre les services bancaires de la pérennité du projet d'installation et doivent souvent multiplier leurs ressources – caution de parents ou beaux-parents, emprunt de matériels auprès de coopératives.

L'équilibre entre la vie familiale et vie professionnelle reste à conquérir car les tâches de ces deux sphères s'imbriquent. Par exemple, l'heure de traite dans une ferme correspond souvent à l'heure de préparation des enfants pour le départ à l'école.

LES LEVIERS, LES FORCES : Il s'avère que les exploitations des femmes sont plus petites, mais 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 marchés de proximité ; elles diversifient davantage leurs activités (15,9% F contre 13,8%) – par exemple elles développent plus souvent des activités de loisir, d'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%)⁶⁹.

Ces atouts caractérisant d'une certaine manière le profil des agricultrices correspondent aux ambitions du Projet Alimentaire Territorial de la Métropole et du Pays d'Arles. Les femmes, ainsi comme les hommes, constituent alors un levier non négligeable pour la réussite de ce projet et de manière plus large pour la politique agricole de la Métropole.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 29.

⁶⁶ Centre d'Études et de Prospective, 2012. *Les femmes dans le monde agricole*. 1-8 (p.3).

⁶⁷ *Ibidem*, p. 1.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 7.

⁶⁹ Centre d'Études et de Prospective, 2012. *Les femmes dans le monde agricole*. 1-8 (p.5) ;

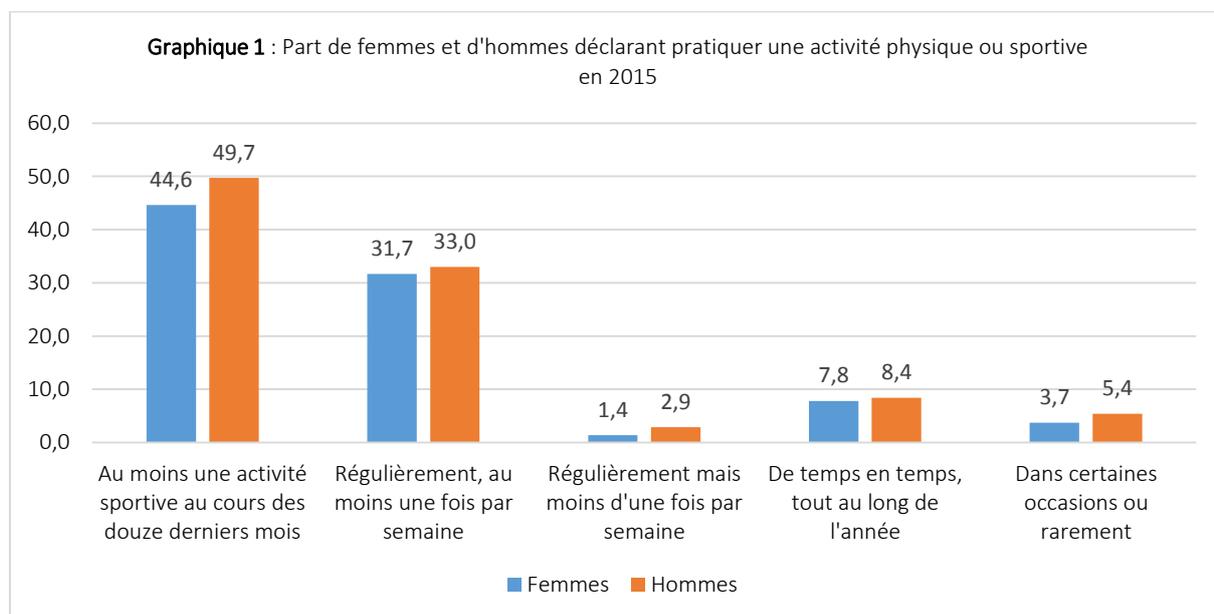
PERSPECTIVES DE TRAVAIL

- Systématiser l'analyse sexuée dans les études réalisées dans le secteur de l'agriculture ;
- Encourager la formation et l'installation des agricultrices ;
- Accompagner les femmes porteuses de projets agricoles (couveuses/pépinières d'entreprises agricoles ?) ;
- Participer à l'information des agricultrices sur leurs droits et les risques encourus en cas de manque de statut.

8. LE SPORT

Les stéréotypes sexués qui façonnent la division sociale des tâches, rôles et attitudes entre les femmes et hommes, « prennent une acuité particulière dans le domaine du sport dont la dimension physique et corporelle est manifeste »⁷⁰.

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 sportives⁷¹. En 1968, environ 9% pratiquaient une activité sportive⁷², et 47 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%)⁷³. 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'âge⁷⁴.

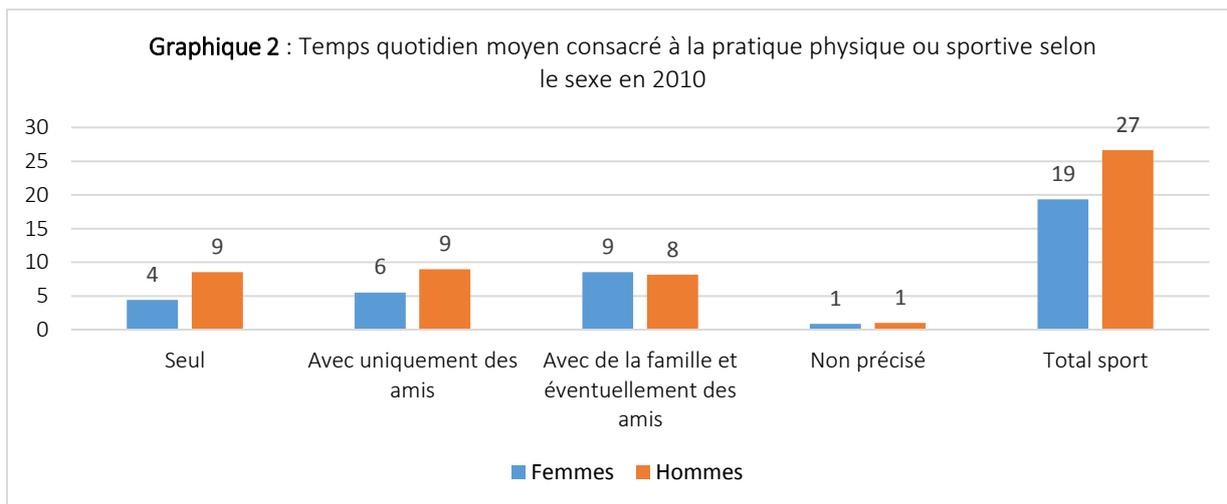
⁷⁰ Sénat (2011). *Égalité des femmes et des hommes dans le sport : comme dans le marathon, ce sont les derniers mètres les plus difficiles*. 85-165 (p. 100).

⁷¹ À ce sujet, voir par exemple *Histoire du sport féminin* de Pierre Arnaud et Thierry Terret.

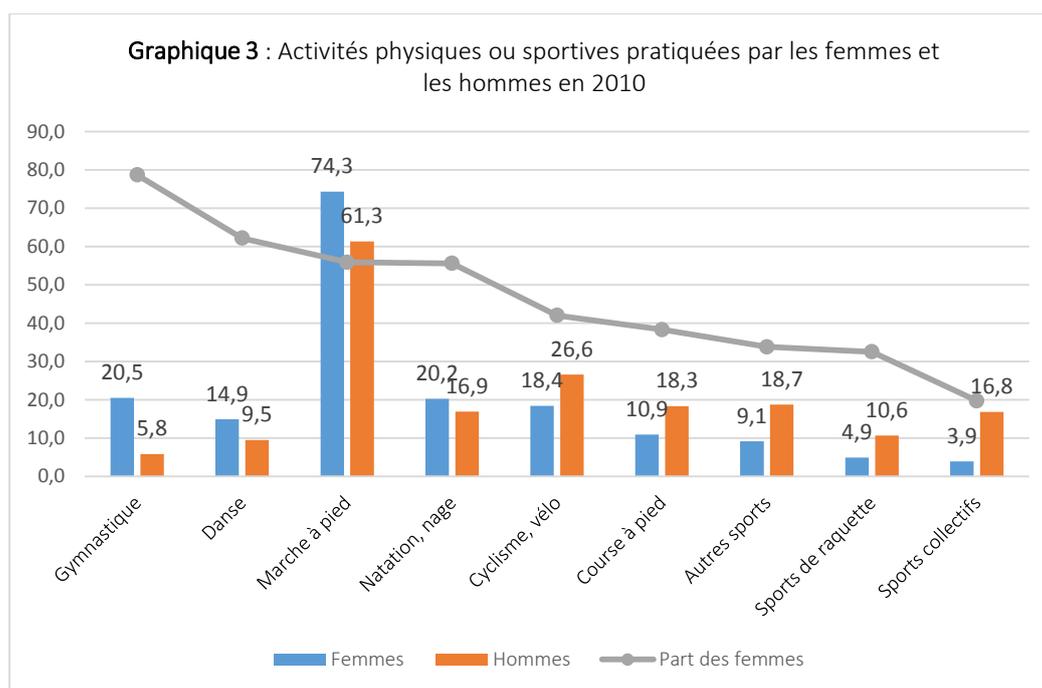
⁷² Secrétariat d'État Chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (2017). *Vers l'Égalité Réelle entre les femmes et les hommes*. 1-96 (p. 54).

⁷³ 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.

⁷⁴ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.



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%)⁷⁵. D'autre part, les fédérations à « dominance masculine » sont celles du football (94%), le rugby (93%) ou le tennis (71%)⁷⁶.

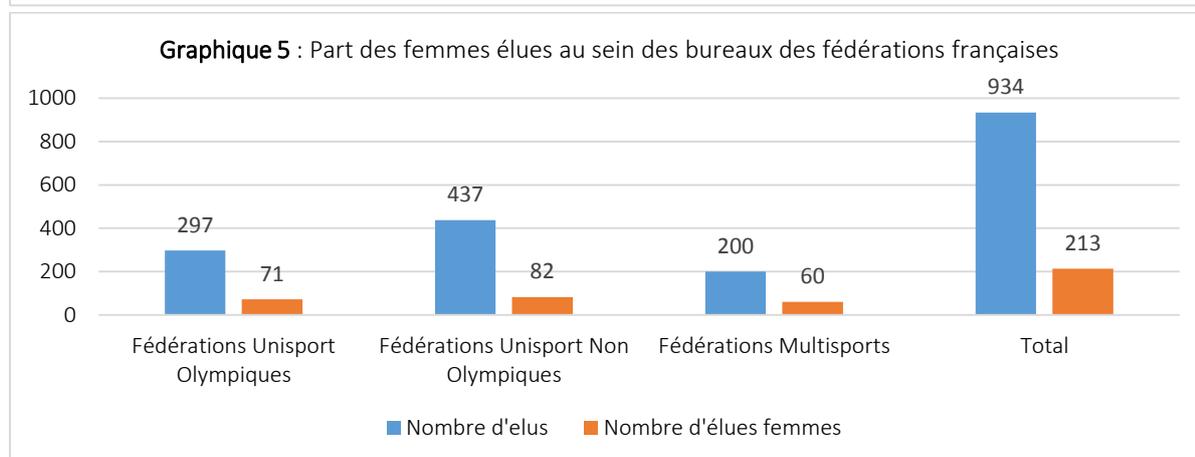
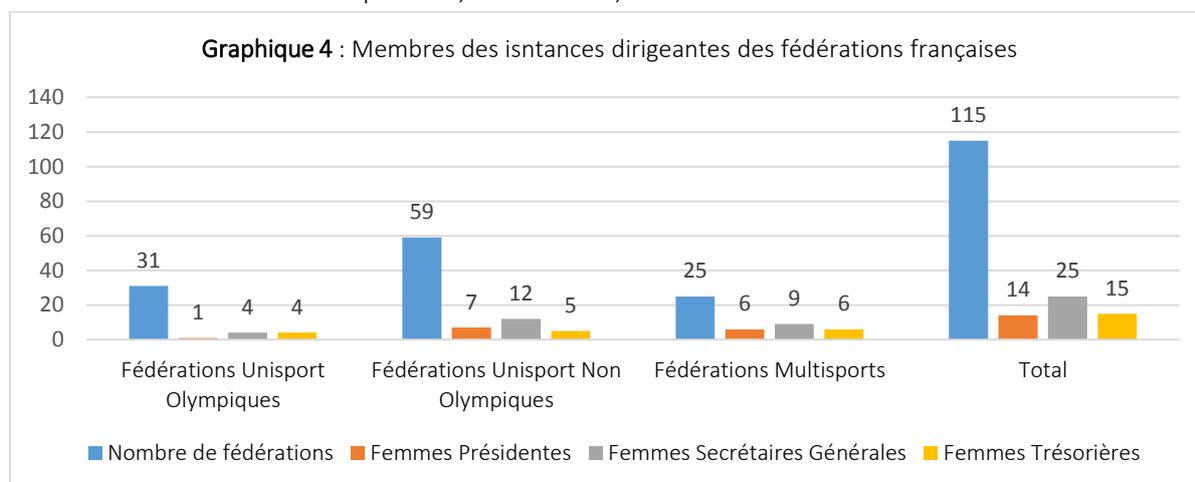


La place des femmes dans la gouvernance sportive est un reflet de leur place dans les autres sphères de la société (développement économique, politique, emploi, ...). Mais une féminisation des instances de direction des fédérations sportives est observée. En 2013 sur les 115 fédérations, 14 sont présidées

⁷⁵ 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).

⁷⁶ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

par des femmes, 25 ont une femme comme secrétaire générale et 15 des femmes trésorières. Au sein des bureaux des fédérations sportives, sur 934 élus, 213 sont des femmes⁷⁷.



À cet égard, l'article 63 de loi pour l'égalité réelle de 2014, apporte des changements au Code du Sport et instaure que « Lorsque la proportion de licenciés de chacun des deux sexes est supérieure ou égale à 25%, les statuts prévoient les conditions dans lesquelles est garantie dans les instances dirigeantes une proportion minimale de 40% sièges pour les personnes de chaque sexe ».

Pour ce qui est de la part des femmes occupant le poste de cadre technique et sportif, sur 1 600 postes seulement 17,8%, c'est-à-dire 285 sont occupés par des femmes.

LA SITUATION A AIX MARSEILLE PROVENCE METROPOLE : DES DIFFERENCES PLUS ACCENTUEES QU'AU NIVEAU NATIONAL

Selon l'AGAM (2019), ainsi 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%)⁷⁸. 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 plus 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

⁷⁷ Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (2015). *Femmes et Sport*. 1-8 (p. 6).

⁷⁸ AGAM (2019). *Métropole des Sports. État de la pratique sportive dans le Métropole Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.5).

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 sur le territoire métropolitain est un décrochage sportif des jeunes plus accentué qu'ailleurs. Une baisse importante des pratiquants est observée pour la tranche d'âge 15-19 ans⁷⁹. D'après l'INSEE⁸⁰, 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 notamment 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 filles⁸¹.

Différentes enquêtes⁸² ont montré une inégale répartition des subventions publiques aux clubs de sport, de la mise à disposition de personnels et de locaux plutôt favorable aux hommes, d'une part. Et d'autre part, une corrélation entre l'augmentation des subventions et l'augmentation du nombre de licenciés. Dans ce même sens, dans son rapport l'AGAM remarque que « *La pratique 'fédérale' d'un sport s'appuie sur le diptyque club/équipement. Même si le lien n'est pas automatique, la présence d'un équipement permettant la pratique et d'un club qui l'organise est bien souvent garant d'un nombre important de licenciés* »⁸³. Et, selon le Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective⁸⁴, les fédérations et clubs négligent la pratique sportive des femmes de telle manière qu'elle disparaît parfois. Notamment dans les zones urbaines denses, où l'accès aux équipements sportifs est très concurrentiel, les garçons sont majoritairement favorisés et se voient attribuer effectivement plus de subventions (soutien financier, transports, équipement...) et les créneaux horaires les moins contraignants.

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. Le Projet Métropolitain – Ambition 2040 identifie différents objectifs pour la politique sportive (rendre nos villes plus adaptées aux pratiques sportives, lutter contre le décrochage sportif et adapter, développer les pratiques, faire croître le nombre de licenciés, obtenir un vrai maillage territorial des équipements...) et l'AGAM conclut dans sa récente étude que favoriser le développement de la pratique sportive des filles et des femmes est un enjeu de développement du sport dans le territoire métropolitain.

UN DIAGNOSTIC A APPROFONDIR, MAIS QUELQUES ACTIONS METROPOLITAINES A CITER

- Le Centre Sportif de Fontainieu a pour vocation d'accueillir des activités sportives récurrentes (pratique d'éducation physique et sportive des établissements scolaires, entraînement sportif des clubs et associations locales...) ou ponctuelles (manifestations sportives, stages...).

Pour l'année 2018-2019, 98 structures ont proposé des activités sportives dont 71% (essentiellement des établissements scolaires) visaient un public mixte. 26% proposaient des activités exclusivement pour un public masculin et 3% pour un public féminin.

⁷⁹ Valeur non-indiquée dans le rapport de l'AGAM.

⁸⁰ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

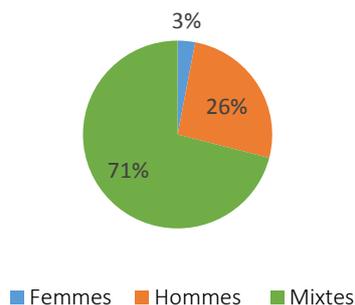
⁸¹ *Ibidem* (p. 3).

⁸² Voir Raibaud, Y. et Maruejols, E. (2011). *La mixité filles-garçons dans le loisir des jeunes*. Université Bordeaux 3 et ADES CNRS ; Centre Hubertine Auclert (2015). *Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité FH*. 1-80 (p. 40-41).

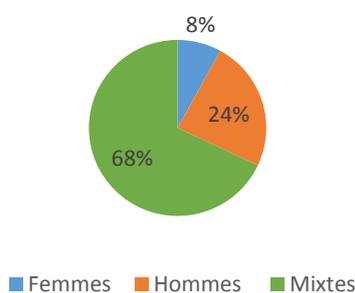
⁸³ AGAM (2019). *Métropole des Sports. État de la pratique sportive dans le Métropole Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.3).

⁸⁴ Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective (2014). *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons*. 1-236 (p. 161).

Graphique 6 : Structures proposant des activités sportives à destination d'un public féminin, masculin ou miste dans le Centre Sportif de Fontainieu



Graphique 7 : Proportion des bénéficiaires des activités sportives proposées dans le Centre Sportif de Fontainieu



À noter également, concernant la gouvernance des associations sportives, que 21,9% de celles intervenant dans le Centre de Fontainieu sont présidées par des femmes et que sur 80 intervenants/éducateurs, 29 sont des femmes, dispositions conformes à la tendance nationale.

L'enjeu de la féminisation du sport étant identifié, notamment dans ceux à « dominance masculine » tel que le football, l'équipe du Centre Sportif de Fontainieu propose un accueil prioritaire aux trois associations/clubs qui proposent des actions pour les filles-femmes.

C'est pourquoi fin 2018 le Centre a accueilli la 4^{ème} édition de l'événement « Les filles, faites (c'est la fête) du foot ! » qui a pour but de mettre en avant la pratique féminine du football et la faire découvrir. Aussi, dans le cadre de la Coupe du Monde Féminine 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.

En collaboration avec l'Association Départementale pour le Développement des Actions de Prévention (ADDAP 13), le Centre Sportif de Fontainieu propose toutes les semaines des activités sportives et physiques à une promotion de 10-15 femmes. De même, en partenariat avec le Tennis Club de Marseille (TCM), le Centre organise une journée de découverte du tennis féminin. Une association locale de femmes est accueillie dans les installations du TCM et les bénéficiaires sont sensibilisées à la pratique du tennis.

À l'occasion de la réattribution des créneaux de mise à disposition des infrastructures sportives, une attention particulière est portée aux activités visant les femmes. Ainsi, pour l'année 2018-2019 un créneau assez requis (vendredi de 19h30 à 21h) a été accordé au Football Club St Henri pour l'entraînement des filles. De la même manière la priorité est donnée à l'UFOLEP, fédération sportive multisports pour les stages multi activité féminins.

▪ Peuvent également être citées, deux actions favorisant la pratique sportive des femmes soutenues ou organisées par la Métropole et ses territoires :

- « *La Marseillaise des Femmes* » une course organisée à destination de femmes d'âges et de condition physique variés avec un parcours volontairement court, d'environ 5 km pour rester accessible au plus grand nombre. « *La Marseillaise des femmes* » c'est aussi une idée républicaine, une idée de l'égalité entre les hommes et les femmes, une course citoyenne pour défendre la liberté des femmes dans le monde »⁸⁵. Depuis 2009, année de sa création, pour chaque dossard vendu, l'organisation donnent 2€ à Amnesty International pour soutenir la défense des droits et libertés des femmes dans le monde et à la Fondation pour la Recherche Médicale (FRM) pour la lutte contre le cancer du sein. En 2018, cette manifestation a réuni environ 6 500 femmes et en 2019⁸⁶.

À noter qu'en 2015 seulement 17% des femmes contre 52% des hommes pratiquant régulièrement une activité sportive dans le cadre d'une association ou d'un club ont participé à une compétition. Une des principales raisons n'est pas le manque de capacités ou un manque de goût pour la compétition chez les femmes, mais plutôt le manque d'encouragements, voire d'organisations permettant leur participation⁸⁷. Une raison de plus pour que la Métropole continue à soutenir l'organisation des événements sportifs en direction des femmes, mais aussi mixtes, voire « fémino-compatibles », et à favoriser le développement de la pratique sportive des filles-femmes.

Le développement du diagnostic avec les services métropolitains permettra de définir de manière plus précise les perspectives de travail dans le domaine du sport et de cerner spécifiquement les enjeux d'égalité FH dans la politique culturelle métropolitaine.

PERSPECTIVES DE TRAVAIL

- Approfondir le recensement des actions favorisant l'égalité FH et la féminisation du sport mises en œuvre ou soutenues par la Métropole ;
- Poursuivre le soutien aux manifestations de promotion de la pratique sportive des femmes ;
- Favoriser le développement de la pratique sportive des filles-femmes ;
- Saisir les enjeux de l'égalité FH de la politique métropolitaine de développement culturel et définir les perspectives de travail.

⁸⁵ <https://www.marseillaisedesfemmes.com/lesprit-de-la-marseillaise-des-femmes/qui-est-elle>

⁸⁶ https://www.marseillaisedesfemmes.com/images/stories/DP_LMDF_2019.pdf

⁸⁷ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5 (p. 3).



II. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe constitutionnel depuis 1946. « Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

L'enjeu est à la fois de réaffirmer l'exemplarité des employeurs publics et de faire de l'égalité professionnelle un levier réel de transformation de la fonction publique dans les années à venir. »⁸⁸

DES OBLIGATIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR : UN CADRE LEGAL DE PLUS EN PLUS EXIGEANT ET CONTRAIGNANT

LOI DU 4 AOUT 2014 POUR L'EGALITE REELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DECRET DU 24 JUIN 2015 RELATIF AU RAPPORT⁸⁹

Tous les EPCI de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de mettre en place une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, selon une approche intégrée, évaluée à partir d'un rapport annuel obligatoire qui présente un bilan d'actions conduites pour l'égalité entre les sexes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives sur deux volets :

- Les politiques publiques de l'établissement (en incluant le domaine des marchés publics) ;
- Les ressources humaines.

Pour ce qui est du rapport, le décret précise qu'il « comporte également un bilan d'actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emploi, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail, la lutte contre toute forme de harcèlement. (...) Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. ».

Cette loi vient en effet renforcer des mesures préexistantes (loi Sauvadet de 2012, accord de 2013) et poser un cadre pour les mesures adoptées ultérieurement (accord du 30 novembre 2018 intégré dans le projet de loi de transformation de la fonction publique).

⁸⁸ DGAFP, 2018. *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-21. (p.5)

⁸⁹ LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

- La loi du 12 mars 2012 - « Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes »⁹⁰

La loi « Sauvadet » instaure la rédaction d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Les collectivités sont ainsi soumises aux mêmes obligations que le secteur privé, puisque les entreprises doivent répondre à cette obligation depuis la loi Roudy de 1983. Ce rapport présente ainsi les *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* » (article 51).

NB : La loi de 2014 vient renforcer cette disposition en instaurant l'obligation de la mise en place d'une orientation pluriannuelle, voire un plan d'action, pour améliorer la situation au-delà de la présentation des données.

Pour les EPCI de plus de 80 000 habitants, elle exige un système de quotas pour favoriser la féminisation des postes d'encadrement ainsi que les jurys et les comités de sélection constitués pour le recrutement et la promotion des agents. À partir de 2017 les primo-nominations en comités de direction doivent compter au moins 40% de chaque sexe. En cas de non-respect de cette mesure, les collectivités sont soumises à des sanctions financières.

NB : La circulaire du 11 avril 2016⁹¹ énonce les modalités des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et précise qu'en cas de non-respect de cette obligation, la collectivité est pénalisée à la hauteur de 90 000€ par poste manquant.

- Les accords de mars 2013 et novembre 2018

L'accord de mars 2013 présente quatre axes de travail pour l'égalité professionnelle : le dialogue social, les écarts de rémunérations, articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et les violences, le harcèlement et les agissements sexuels sur le lieu de travail. Le caractère incitatif et non-contraignant est à l'origine d'une mise en place modérée, voire parcellaire. L'accord de 2018 renforce les obligations de ses mesures qui sont intégrées dans la loi du 7 août 2019.

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 7 AOÛT 2019 POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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 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 ;*

⁹⁰ LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

⁹¹ Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

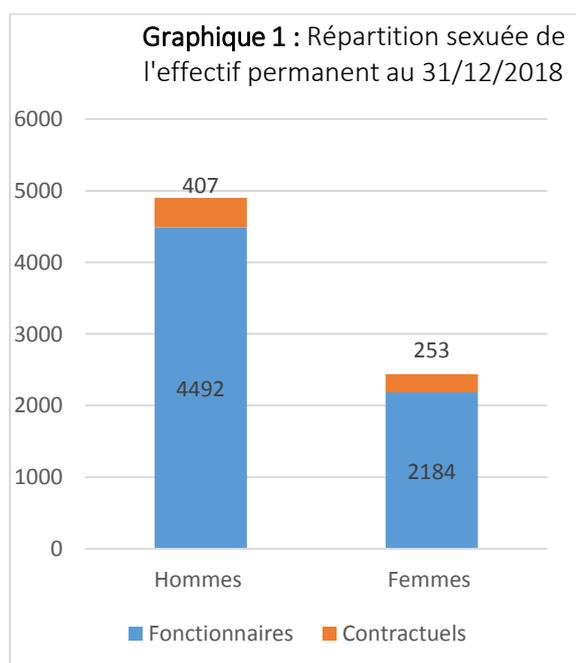
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. (...);
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »

« L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action 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 ».

LA SITUATION A LA METROPOLE EN 2018

Au 31 décembre 2018, l'effectif permanent de la Métropole Aix-Marseille Provence est de 7 336 agents. Il se compose de 91 % fonctionnaires et de 9% contractuels. Sur l'ensemble des effectifs permanents, on peut noter un recul de 1.79% des fonctionnaires sur un an.

La répartition femmes-hommes est de 2 437 femmes (33.22%) et 4 899 hommes (66.78%). La forte proportion des métiers techniques exercés dans la collectivité, est à l'origine du masculinisation des effectifs. Et malgré un léger recul par rapport à 2017 (- 1.44%) une grande majorité des emplois relève de la filière technique (65.85%).



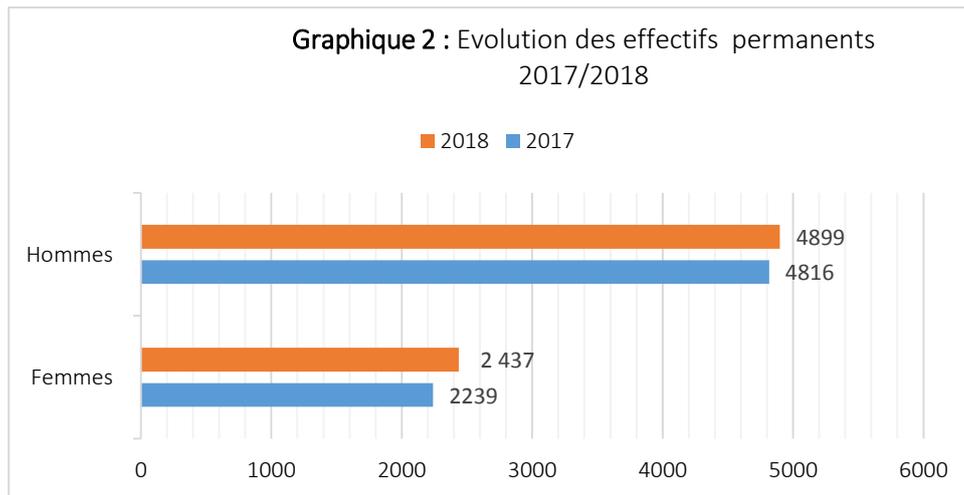
CHIFFRES CLE

7 336 agents
Dont 2 437 femmes

6 676 fonctionnaires
Dont 2 184 femmes

660 contractuels sur emploi permanent
Dont 253 femmes

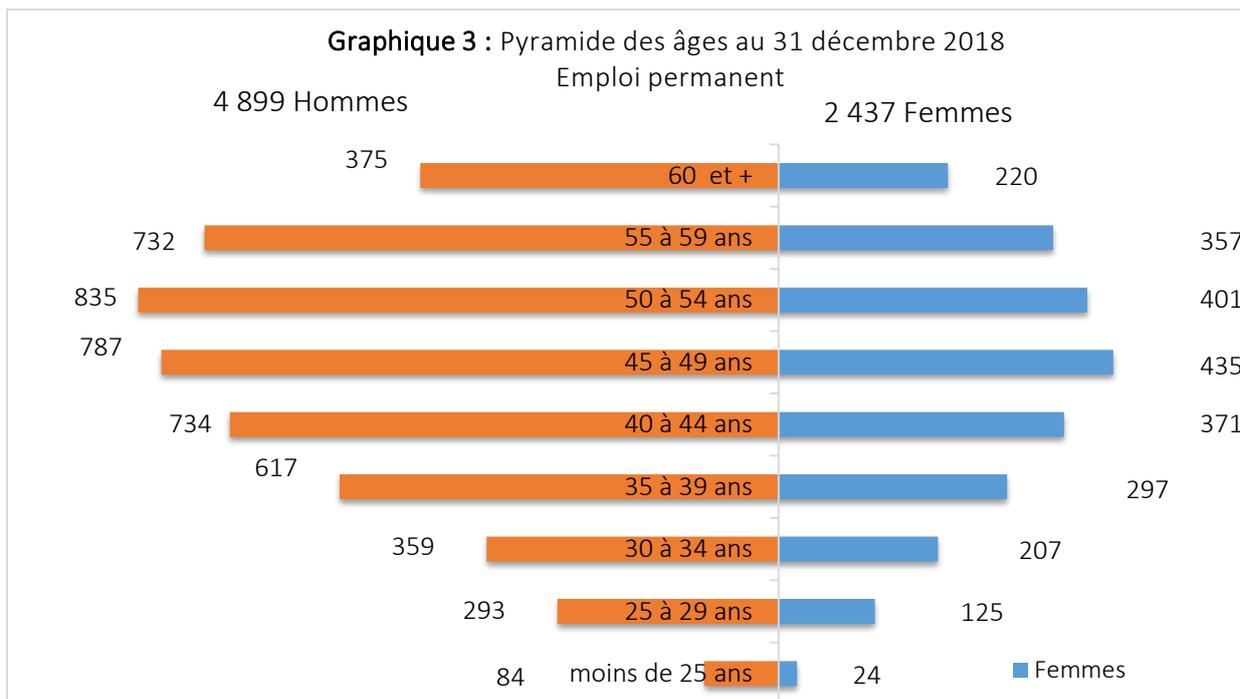
On observe une progression globale des effectifs permanents de 3.98%, soit 281 agents supplémentaires. Avec une augmentation de 8,84% par rapport aux chiffres de 2017, l'effectif féminin connaît la progression la plus importante.



REPARTITION EN FONCTION DU SEXE ET DE L'AGE

Concernant le critère de l'âge, il n'existe pas de divergences notables entre les effectifs féminins et masculins ; l'âge moyen pondéré est homogène entre les femmes (46,17 ans) et les hommes (46,14 ans).

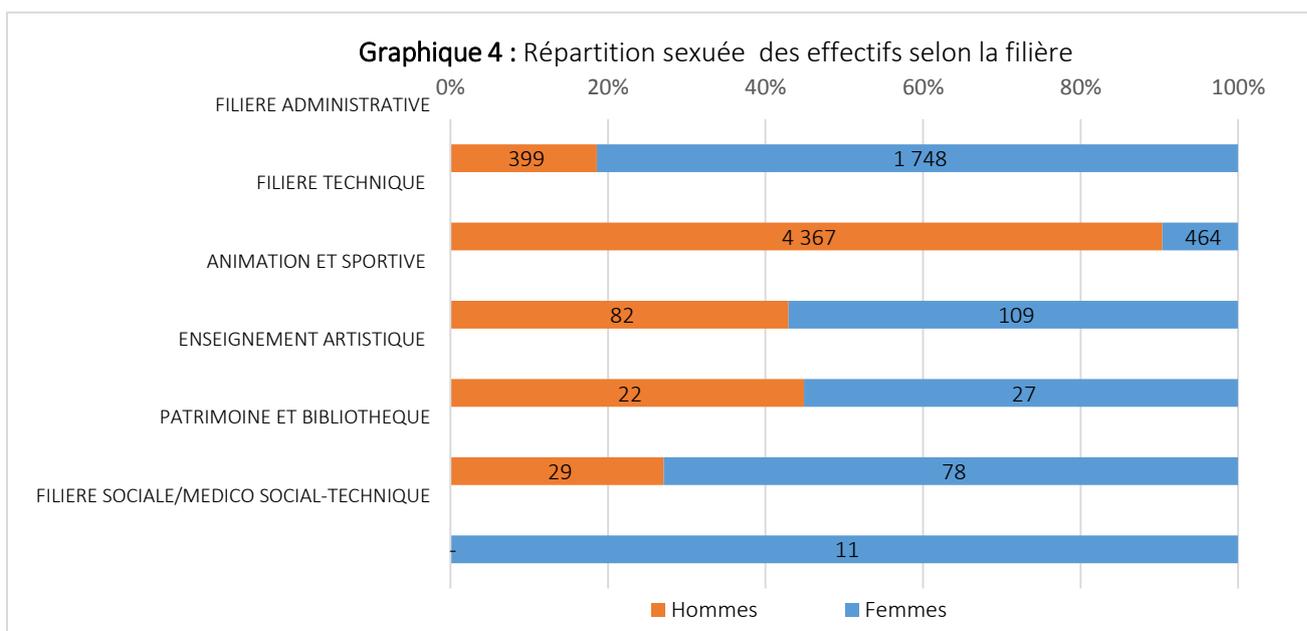
Tableau 1 : Répartition par sexe et âge Emploi Permanent				
Age	Femmes	%	Hommes	%
Moins de 25 ans	24	10,91%	97	1,98%
25 à 29 ans	125	5,13%	288	5,88%
30 à 34 ans	207	8,49%	380	7,76%
35 à 39 ans	297	12,19%	571	11,66%
40 à 44 ans	371	15,22%	714	14,57%
45 à 49 ans	435	17,85%	803	16,39%
50 à 54 ans	401	16,45%	833	17,00%
55 à 59 ans	357	14,65%	747	15,25%
60 et plus	220	9,03%	466	9,51%
TOTAL	2437	33,22%	4899	66,78%



REPARTITION SEXUEE SELON LA FILIERE

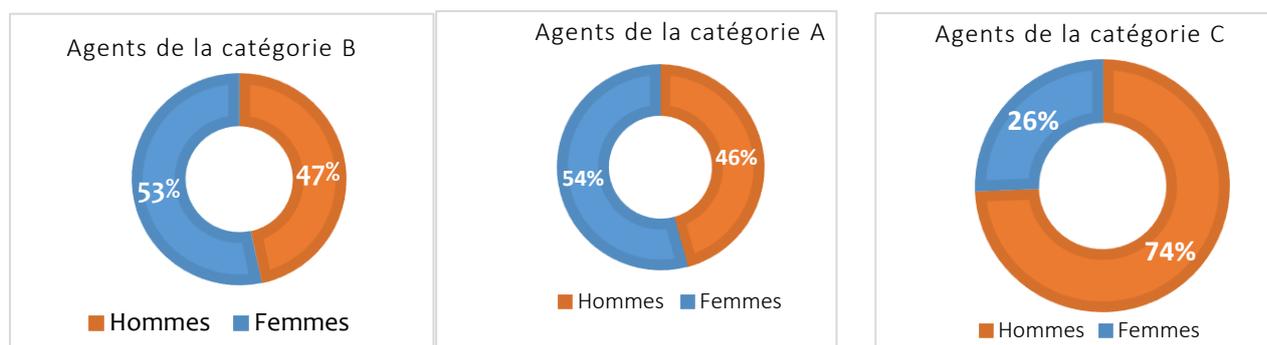
La grande majorité de l'effectif permanent de la Métropole Aix-Marseille Provence est constituée de la filière technique (65,85%) et de la filière administrative (29,27%), soit une représentation des effectifs permanents pour ces deux filières de 95%.

- La filière technique majoritairement masculine (4831 agents, dont 90,40% d'hommes)
- La filière administrative majoritairement féminine (2147 agents dont 81,42% de femmes)



LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE D'EMPLOI

Graphique 5 : Répartition sexuée des effectifs selon la catégorie



L'effectif féminin représente 54% de l'ensemble de la catégorie A, 53 % de la catégorie B et 26% de la catégorie C.

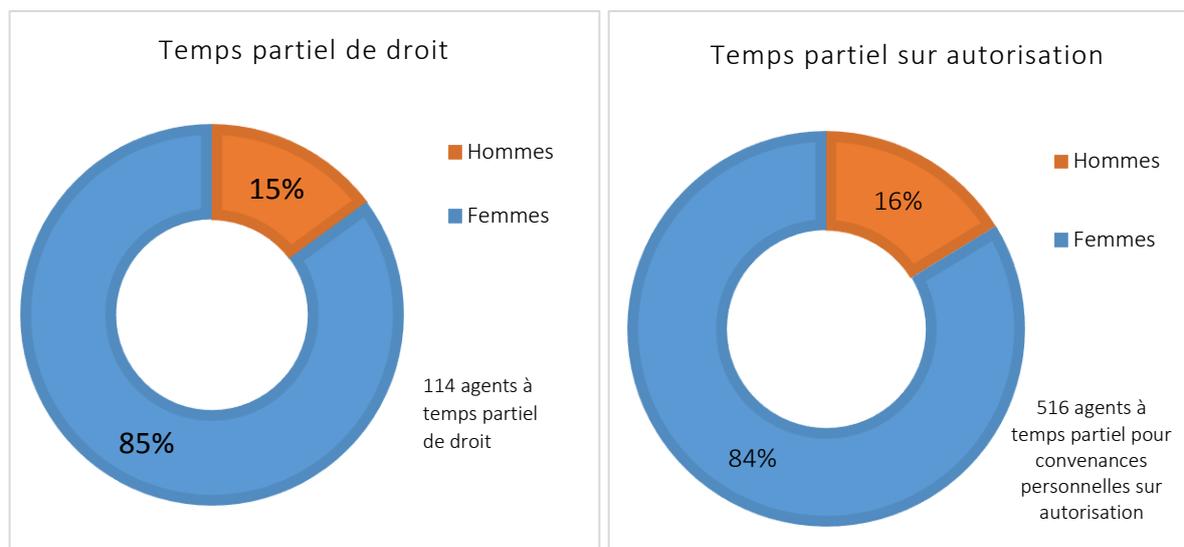
- La représentation majoritaire des femmes parmi les cadres (A et B) est à pondérer ; en effet la féminisation diminue avec le niveau de responsabilité. Ainsi le pourcentage pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 36,94% dans la catégorie A+.
- La répartition femmes-hommes de la catégorie C souligne une surreprésentation masculine très prononcée (3 fois plus d'hommes que de femmes), en lien avec les compétences exercées, la filière technique employant une main d'œuvre fortement masculine.

Tableau 2 : Effectif par catégorie

Tableau 2 : Effectif par catégorie											
PERMANENTS					TOTAL GLOBAL	NON PERMANENTS					TOTAL GLOBAL
CATÉGORIE	FEMMES		HOMMES			CATÉGORIE	FEMMES		HOMMES		
	NB	%	NB	%			NB	%	NB	%	
A +	82	36,94%	140	63,06%	222	A +	0		1		1
A	545	58,35%	389	41,65%	934	A	6	60,00%	4	40,00%	10
B	435	53,37%	380	46,63%	815	B	6	42,86%	8	57,14%	14
C	1375	25,63%	3990	74,37%	5365	C	142	40,92%	205	59,08%	347
Autre catégorie						Autre catégorie	8	40,00%	12	60,00%	20
TOTAL	2437	33,22%	4899	66,78%	7336	TOTAL	162	41,33%	230	58,67%	392

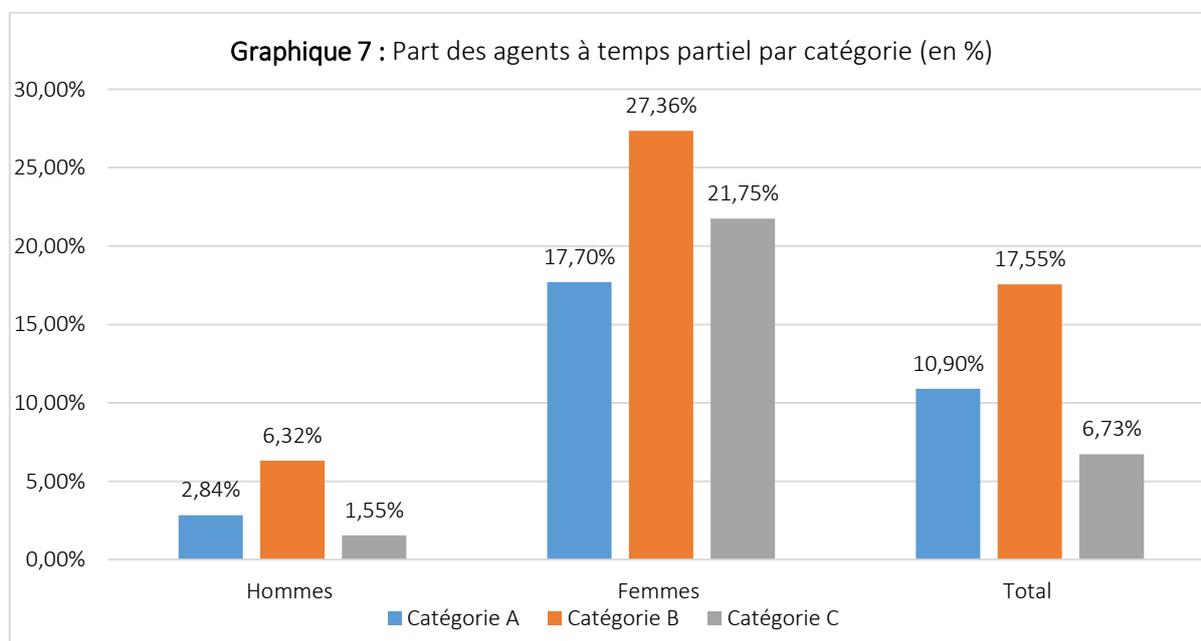
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Graphique 6 : Effectifs en temps partiel



Au 31 décembre 2018, 630 agents bénéficient d'un temps partiel soit 6,73 % de l'effectif permanent (fonctionnaires et contractuels) soit :

- 21,71 % de l'effectif féminin
- 2,06% de l'effectif masculin



- La majorité des agents à temps partiel (56.67%), travaillent à 80% ; soit 319 femmes et 38 hommes.
- Les agents de catégorie B sont les plus nombreux à travailler à temps partiel.
- La représentation très faible des hommes en catégorie C travaillant à temps partiel (1,55%), trouve en partie son explication, par le fait qu'une majorité de cet effectif est employé sur des

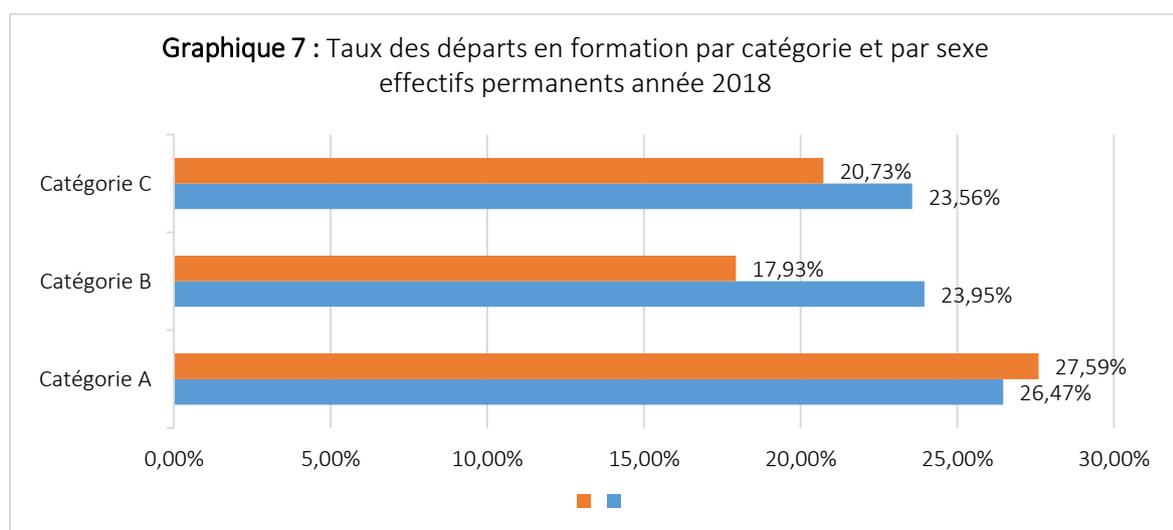
postes techniques nécessitant un travail d'équipe au fonctionnement encore peu habitué au temps partiel.

FORMATION

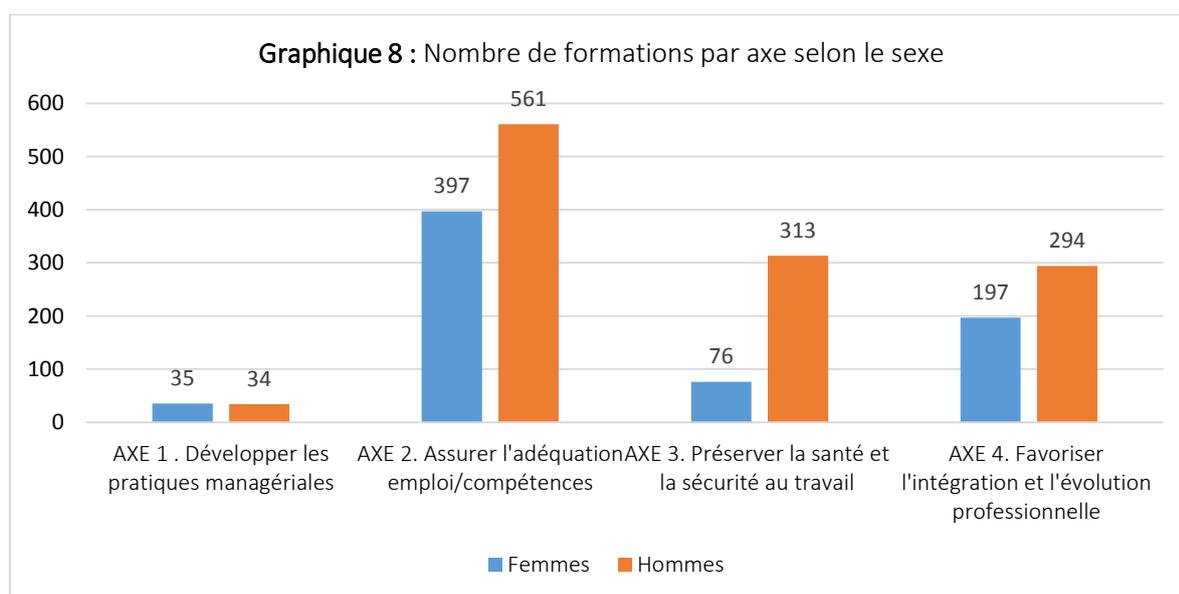
La formation professionnelle s'articule autour de deux objectifs : le développement des compétences pour la collectivité et l'évolution de carrière et/ou de la mobilité des agents.

1 707 agents ont suivi au cours de l'année 2018 au moins une journée de formation :

- ✓ 22% de l'effectif féminin, soit 536 agents
- ✓ 23.90% de l'effectif masculin, soit 1171 agents.



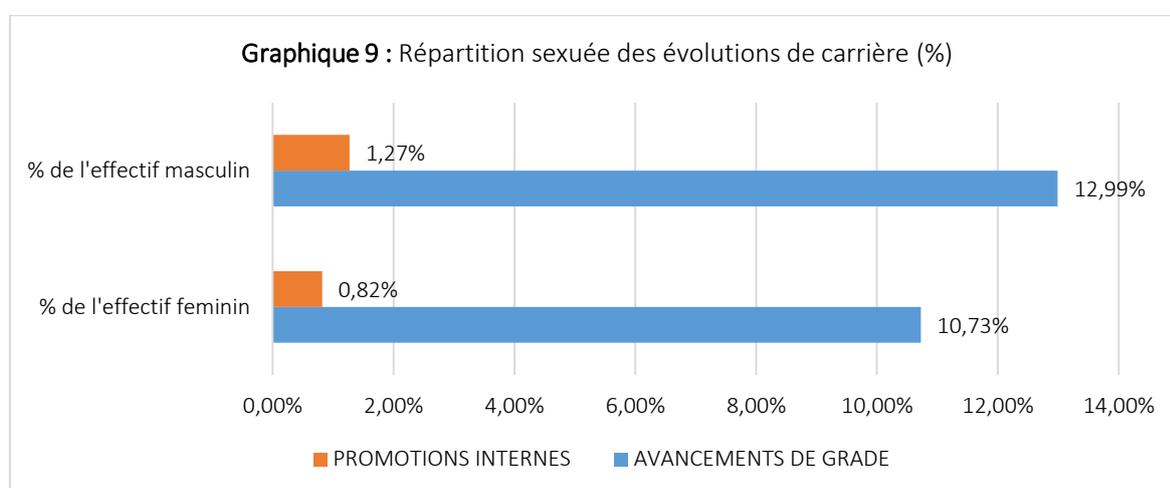
Proportionnellement, ce sont les agents de catégorie A qui suivent le plus de formations. Les femmes orientent leur choix plus particulièrement sur l'axe « développement des pratiques managériales », les hommes majoritairement issus de la filière technique priorisant l'axe « santé et sécurité au travail ».



PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DE GRADE

En 2018, 905 agents (13,38 % des fonctionnaires) ont bénéficié d'une évolution de carrière, 829 avancements de grade et 76 promotions internes. On peut remarquer que la répartition sexuée de l'évolution de carrière est plus favorable pour les agents de sexe masculin.

Tableau 3 : Commission Paritaire Administrative			
	Femmes	Hommes	Total
Avancements de grade	236	593	829
Promotions Internes	18	58	76
Total	254	651	905
Effectifs Fonctionnaires	2200	4565	6765
% Effectif	11,55%	14,26%	13,38%

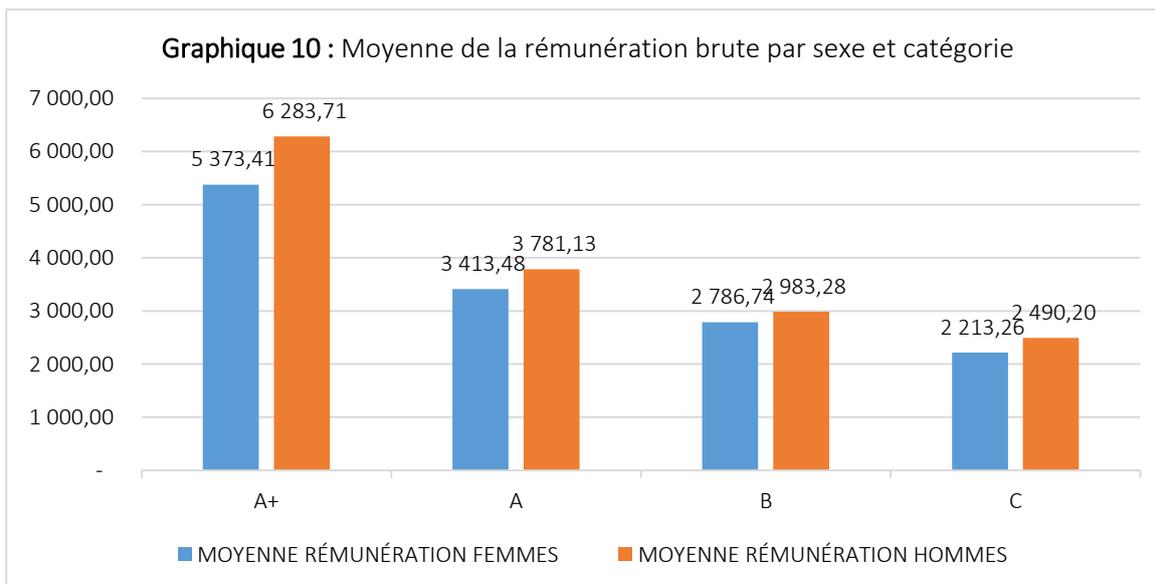


REMUNERATION

Selon les derniers chiffres publiés par l'Insee, dans la fonction publique territoriale les femmes touchent 9.1% de moins en moyenne que les hommes. A profils identiques, plus on monte dans la hiérarchie, plus cet écart est marqué.

D'une manière générale, la rémunération augmente avec l'ancienneté et le déroulement de carrière, les écarts s'accroissant entre les hommes et les femmes avec l'âge, en raison notamment des situations familiales : le congé parental et le passage au temps partiel étant plus fréquents chez l'effectif féminin.

La différence des salaires entre hommes et femmes peut s'expliquer partiellement par les effets de filières. La filière technique plus rémunératrice que les autres filières est majoritairement masculine et représente 67.31% des effectifs permanents de la Métropole. À contrario, les filières administrative et sociale principalement féminines sont moins lucratives.



92

PERSPECTIVES DE TRAVAIL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, SUR LE VOLET DES RESSOURCES HUMAINES

Afin de contribuer à faire évoluer la situation en termes d'égalité professionnelle, les perspectives de travail engagées au sein de notre institution sont les suivantes :

- 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.

⁹² Comprend tous les éléments de rémunération avec lissage des primes annuelles.

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 personnelle et qui s'inscrit par conséquent dans l'axe 3 de l'accord du 8 mars 2013.

III. LA CLAUSE D'EGALITE DANS LES MARCHES PUBLICS



LA COMMANDE PUBLIQUE, UN IMPORTANT LEVIER POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle instaure l'exclusion de tout contrat public (marchés, accords-cadres, partenariats et délégations de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les sexes et à celles qui ont été condamnées pour discrimination. Comme le souligne la Cour des Comptes⁹³, ce dispositif peine à être mis en œuvre en raison d'un manque d'outils et d'indicateurs connus. Néanmoins, certaines collectivités réfléchissent et expérimentent différentes modalités pour inciter, voire conditionner l'accès aux marchés publics, au respect de l'égalité FH et à la mise en place d'actions la favorisant.

En effet, le poids économique des autorités publiques est très important et les dépenses publiques représentent environ 54% du PIB en 2018⁹⁴, ce qui leur confère la possibilité d'impulser avec efficacité et rapidité des évolutions économiques et sociales importantes, telles que l'égalité réelle entre les sexes. En France les marchés publics représentent environ 85 milliards d'euros par an, dont 51% pour l'ensemble des collectivités. En 2017 le montant total des marchés d'AMP notifiés est de 530 100 302 €. La Direction de la Commande Publique a notifié 356 marchés dont 243 marchés de fournitures et services et 113 marchés de travaux.

Considérant ce poids économique, en 2014 le législateur a souhaité inclure dans les conditions d'accès aux marchés publics, des leviers d'incitation à l'égalité entre les femmes et les hommes (clause d'égalité entre les sexes) et inciter les acheteurs publics à adopter une stratégie globale d'achats cohérente avec les principes de développement durable et concourant à des pratiques plus égalitaires et inclusives (SPASER : Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement Responsables).

Dans une logique de performance, d'efficacité et de cohérence de l'achat public, il faut veiller d'une part à faciliter l'accessibilité des entreprises aux marchés publics, tout en veillant d'autre part à ce qu'un service public délégué ne soit pas exécuté dans des conditions qui soient contraires à la politique achat de l'Institution et aux obligations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Incontestablement, les fonds publics doivent « *non seulement ne pas conforter les stéréotypes de sexe mais au contraire constituer un levier pour agir contre ces derniers.* »⁹⁵.

Le rapport annuel 2018 présente les enjeux et les conditions de la mise en œuvre de la clause d'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics. Cette analyse comprend un repère des bonnes pratiques et des perspectives de travail.

⁹³ Cité par HCEF, *Ibidem* (p.2-3).

⁹⁴ Ministère de l'Économie et des Finances, 2018. *Projet de loi des finances #PLF2018. Les chiffres clés 2018. 1-8 (p. 3)*. Consultable en ligne sur https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance-publique/files/files/images/actualite/PLF2018/DP_PLF_2018_chiffres-cles.pdf.

⁹⁵ HCEF, 2016. *Activer l'éga-conditionnalité ou les conditionnements des financements publics à l'égalité FH. 1-28 (p.2)*.

L'INTERDICTION DE SOUMISSIONNER AUX MARCHES PUBLICS EN CAS DE NON-RESPECT DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE⁹⁶

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 négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Depuis le 1^{er} 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, tel que fixé 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 observés⁹⁷. Depuis le 1^{er} 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^{er} septembre 2019 et l'obligation s'étend à celles d'au moins 50 salariés à partir du 1^{er} mars 2020⁹⁸. 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 (Directe). 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 AMP 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

⁹⁶ Direction ministérielle des Affaires Juridiques, 2014. *Fiche explicative de la loi du 4 août 2014*. 1-4.

⁹⁷ DGAFP, 2018. *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-21.

⁹⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-de-plus-de-250-salaries-publiez-votre-index-de-l-egalite-avant-le>

politiques d'égalité professionnelle. C'est aussi une manière de sensibiliser les entreprises à prendre en charge cette question.

D'AUTRES LEVIERS D'INCITATION A L'EGALITE FH : LES CHARTES ET SCHEMAS EN PROJET A LA METROPOLE

L'article 13 de la loi du 31 juillet 2014 relative 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.

É ce titre la Métropole lancera 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.

Par ailleurs, 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 interdire la diffusion de messages sexistes, par exemple.

CONDITIONNER L'ATTRIBUTION OU L'EXECUTION D'UN MARCHÉ PUBLIC A L'EGALITE FH ?

L'article R. 2152.7 du CCP régit les critères d'attribution d'un marché public qui doivent bien évidemment respecter le principe de non-discrimination. La liste n'est pas exhaustive – l'article cite différents critères économiques, environnementaux et sociaux et précise dans un deuxième alinéa que « *d'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché* ».

Pendant longtemps le juge administratif français a restreint cette possibilité, mais depuis 2013⁹⁹ il a assoupli son interprétation et il suffit que le critère porte « *sur un objet conçu comme recouvrant non seulement ce qui est commandé mais également les modalités de sa réalisation* »¹⁰⁰. Dans la limite de son objet, il est possible d'intégrer des critères d'attribution et d'exécution du marché.

Les exemples présentés ci-dessous illustrent la manière dont le conditionnement d'exécution et d'attribution peuvent être mis en œuvre.

⁹⁹ Voir à ce titre la décision du Département de l'Isère du 25 mars 2013 consultable en ligne sur <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000027273248&fastReqId=49315854&fastPos=1>.

¹⁰⁰ HCEFH, 2016. *Activer l'éga-conditionnalité ou les conditionnements des financements publics à l'égalité FH*. 1-28 (p.2).

QUELQUES PISTES DE REFLEXION DANS LES COLLECTIVITES

▪ En 2012, la Ville de Nantes¹⁰¹ a réalisé une expérimentation dans un de ses marchés concernant la « diffusion du journal d'information communautaire dans un objectif de promotion de la diversité et de l'égalité des chances ». La prestation en matière de promotion de l'égalité était indiquée dans l'objet du marché et la collectivité a demandé à chaque candidat de décrire de manière détaillée dans l'acte d'engagement les actions favorisant l'égalité professionnelle qu'il s'engage à réaliser. Celles-ci pouvaient concerner la sensibilisation, la formation ou l'organisation interne (les procédures de recrutement, la gestion du personnel...). Dans l'acte d'engagement les candidats précisaient les objectifs annuels, les moyens humains et organisationnels alloués et les procédures de suivi et d'évaluation. En outre, les documents de la consultation indiquaient que le titulaire du marché avait l'obligation contractuelle de mettre en œuvre et approfondir les actions en faveur de l'égalité dans l'emploi qu'il avait engagé. Et, en cas de non-respect des conditions d'exécution et des objectifs des pénalités étaient prévues.

Le contenu concret des actions et les moyens de mise en œuvre étant détaillés par chaque candidat, « les différentes réponses à l'appel d'offres pouvaient être comparées et jugées sur ces points, qui dès lors donnaient lieu à un critère d'attribution dûment pondéré »¹⁰².

▪ Depuis 2014, la Ville de Lyon a systématisé une clause pour l'égalité professionnelle dans toutes les consultations émises pour un montant supérieur à 30 000 euros, indépendamment de l'objet du marché. Néanmoins, de manière à ce que cette démarche ne nuise pas l'accessibilité aux marchés et reste « réaliste », cette collectivité a attribué à la clause égalité professionnelle une forme de critère de départage dans le mémoire justificatif de l'offre (MJO). Ainsi, tel que précisé dans l'article sur l'analyse des offres de chaque règlement de consultation, « En cas d'égalité de note [sur le total des critères d'attribution], l'offre qui aura la meilleure note sur le critère au poids le plus élevé sera retenue. En cas de nouvelle égalité, les candidats seront départagés en fonction de la réponse apportée à la question relative à l'égalité. »¹⁰³. En termes concrets cette clause d'égalité professionnelle servira très rarement à sélectionner un candidat. Mais elle a la vertu d'inciter tous les prestataires à questionner leurs pratiques et à engager (ou à continuer) une démarche d'égalité professionnelle. En même temps, chaque candidat est informé que la réponse apportée à la question de départage doit être mise en œuvre comme une condition d'exécution du marché.

D'autres questions sont soulevées, car la non-réponse à la question de départage ne constitue pas une irrégularité. Deux scénarios se profilent :

1. « Si des offres sont premières ex aequo après leur analyse sur les critères d'attribution (sans considération de la question de départage relative à l'égalité dans l'emploi) :
- Tout candidat qui n'a pas répondu à la question de départage est alors écarté ;
 - L'offre apportant la meilleure réponse à cette question est retenue ; ladite réponse devra être mise en œuvre, elle est une condition d'exécution du marché.

¹⁰¹ Ibidem (p. 12).

¹⁰² Ministère de l'Intérieur, 2014. *Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics - Projet Buydis. Un premier guide pour les collectivités.* 1- 59 (p.12).

¹⁰³ Ministère de l'Intérieur, 2014. *Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics - Projet Buydis. Un premier guide pour les collectivités.* 1- 59 (p.13).

2. « Si une seule offre est classée première après l'analyse selon les critères d'attribution, elle se voit d'emblée attribuer le marché, mais :

- L'attributaire devra mettre en œuvre, comme condition d'exécution du marché, la réponse qu'il a apportée à la question relative à l'égalité dans l'emploi ;
- S'il n'a pas répondu à cette question, il revient à la mission égalité de la Ville de Lyon d'accompagner ce prestataire dans une démarche de non-discrimination. »¹⁰⁴

PERSPECTIVES DE TRAVAIL

- Introduire dans le règlement du marché public un rappel des obligations concernant l'égalité FH ;
- Faire de la préoccupation de l'égalité FH un axe de la politique achat trouvant sa source dans le Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Écologiquement Responsables ;
- 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)

¹⁰⁴ *Ibidem.*

SYNTHESE DES PERSPECTIVES DE TRAVAIL POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES 2018-2020

VOLET POLITIQUES PUBLIQUES		
1	Intégrer la préoccupation de l'égalité FH dans les principaux documents métropolitains de planification urbaine – ScoT et PLUi	Aménagement urbain Schéma de Cohérence Territoriale
2	Systématiser l'exploitation et l'analyse sexuées des études réalisées par les agences d'urbanisme métropolitaines (AGAM et AUPA)	
3	Renforcer l'analyse sexuée des bénéficiaires des dispositifs de développement économique (services d'accompagnement des porteurs de projet internes et externes)	Développement Économique
4	Inciter les pépinières et couveuses d'entreprises partenaires à réaliser une analyse sexuée de leurs bénéficiaires	
5	Former /sensibiliser les équipes opérationnelles aux enjeux de l'égalité FH pour le développement économique	
6	Créer des synergies avec les organisations et réseaux spécialisées dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes	
7	Soutenir la démarche entrepreneuriale d'innovation, recherche et développement des femmes (French Tech, The Camp...)	
8	Activer le levier d'innovation et de développement qui constituent les femmes et les hommes du bassin méditerranéen et l'Afrique dans le cadre de la stratégie « Med Afrique » de la Métropole	
9	Intégrer la préoccupation de l'égalité FH dans les projets de développement de la <i>smart city</i>	Emploi, Insertion Économique et Sociale
10	Donner de la visibilité à l'ensemble des actions favorisant l'égalité FH mises en place et soutenues par la Métropole 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	
11	Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion	
12	Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans les clauses d'insertion	
13	Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des organismes d'insertion par l'activité économique	
14	Intégrer de manière systématique l'analyse sexuée dans les enquêtes sur les mobilités et déplacement et notamment dans la future Enquête Mobilité Certifiée Cerema qui va être réalisée fin 2019-début 2020	Mobilité, Transports et Déplacements
15	Intégrer l'objectif d'égalité FH dans le Plan des Déplacement Urbains (PDU) en cours d'élaboration	
16	Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction	
17	Améliorer l'accessibilité pour les piétons, les poussettes et les fauteuils roulants (loi 11 février 2005 égalité des droits et des chances/agendas d'accessibilité programmée)	
18	Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échange, abris-bus et mobilier/voiture des transporteurs	
19	Renforcer les mesures d'identification des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun en partenariat avec la Préfecture de Police	
20	Mise en place du dispositif d'arrêt à la demande (nouvelles possibilités offertes par le projet de loi organisation de la mobilité)	
21	Intégrer l'objectif d'égalité FH dans le plan vélo.	
22	Systématiser la production de données sexuées territorialisées dans les diagnostics locaux réalisées, afin de saisir l'égalité FH dans les QPV et plus particulièrement les	Politique de la Ville

	difficultés rencontrées par les femmes	
23	Systématiser une lecture genrée des programmations annuelles, indépendamment des actions spécifiques, ciblées sur les femmes en difficulté	
24	Déterminer des indicateurs égalité FH (éducation, mixité, sensibilisation, formation, mobilité, santé...) et des objectifs de progrès chiffrés	
25	Identifier la part des femmes bénéficiaires des actions financées, pour réaliser une analyse sexospécifique des budgets	
26	Systématiser l'analyse sexuée dans les études réalisées dans le secteur de l'agriculture	Agriculture
27	Encourager la formation et l'installation des agricultrices ;	
28	Accompagner les femmes porteuses de projet agricoles (couveuses/pépinières d'entreprises agricoles ?)	
29	Participer à l'information des agricultrices sur leurs droits et les risques encourus en cas de manque de statut.	
30	Approfondir le recensement des actions favorisant l'égalité FH et la féminisation du sport mises en œuvre ou soutenues par la Métropole ;	Sport
31	Poursuivre le soutien aux manifestations de promotion de la pratique sportive des femmes ;	
32	Favoriser le développement de la pratique sportive des filles-femmes ;	
VOLET RESSOURCES HUMAINES		
33	Mise en place d'un dispositif de signalement et traitement des violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail	Ressources Humaines
34	Développement d'actions de formation portant sur l'égalité professionnelle et l'ensemble des champs d'intervention, politiques publiques métropolitaines	
35	Renforcer la mixité FH dans les filières	
35	Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	
LA CLAUSE EGALITE DANS LES MARCHES PUBLICS		
36	Introduire dans le règlement du marché public un rappel des obligations concernant l'égalité FH	Commande Publique
37	Faire de la préoccupation de l'égalité FH un axe de la politique achat trouvant sa source dans le Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement Responsables	
38	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)	