

RAPPORT ANNUEL 2020 SUR LA SITUATION DE LA MÉTROPOLE AIX-MARSEILLE- PROVENCE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SOMMAIRE

Introduction	8
---------------------------	----------

----- Première partie -----

Bilan plan d'actions 2018-2020.....	15
--	-----------

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET EMPLOI	16
--	----

DEVELOPPEMENT URBAIN ET STRATEGIE TERRITORIALE.....	26
---	----

MOBILITE, DEPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE.....	29
--	----

SPORT	36
-------------	----

COMMANDE PUBLIQUE - SUBVENTIONS	38
---------------------------------------	----

----- Deuxième partie -----

Plan d'actions 2021-2023	41
---------------------------------------	-----------

VOLET POLITIQUES PUBLIQUES.....	44
---------------------------------	----

EMPLOI ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	44
--	----

DEVELOPPEMENT URBAIN ET STRATEGIE TERRITORIALE	66
--	----

MOBILITE, DEPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE	71
---	----

POLITIQUE DE LA VILLE	85
-----------------------------	----

SPORT	94
-------------	----

AGRICULTURE	101
-------------------	-----

VOLET EGALITE PROFESSIONNELLE	108
-------------------------------------	-----

VOLET COMMANDE PUBLIQUE	121
-------------------------------	-----

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....8

1.LA QUESTION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DE LA CRISE SANITAIRE	8
2.CONSTRUCTION D'UNE APPROCHE INTEGREE POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LE PROJET METROPOLITAIN	9
3.BILAN DES ACTIONS DU PROGRAMME 2018-2020.	10
4.PROGRAMME D'ACTIONS 2021/2023.....	12

PREMIERE PARTIE

BILAN PLAN D'ACTIONS 2018 – 2020..... 15

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET EMPLOI.....	16
DEVELOPPEMENT URBAIN ET STRATEGIE TERRITORIALE	26
MOBILITE, DEPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE	29
SPORT	36
COMMANDE PUBLIQUE - SUBVENTIONS	38

DEUXIEME PARTIE

PLAN D'ACTIONS 2021 – 2023.....41

I – Volet politiques Publiques.....44

EMPLOI ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE..... 44

1 – DONNER DE LA VISIBILITE A L'ENSEMBLE DES ACTIONS FAVORISANT L'EGALITE F/H MISES EN PLACE ET SOUTENUES PAR LA METROPOLE DANS SA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION DES PUBLICS EN DIFFICULTE D'INSERTION ET D'ACCES A L'EMPLOI DURABLE, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU PLIE	45
2 – REALISER UNE ANALYSE SEXUEE DES BENEFICIAIRES DES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION	47
3 – PROMOUVOIR L'EGALITE ET LA MIXITE PROFESSIONNELLES DANS LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION	48
4 – REALISER UNE ANALYSE SEXUEE DES BENEFICIAIRES DES ORGANISMES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE.	50
5 – RENFORCER L'ANALYSE SEXUEE DES BENEFICIAIRES DES DISPOSITIFS DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT DES PORTEURS DE PROJET INTERNES ET EXTERNES).....	52
6– INCITER LES PEPINIERS ET COUVEUSES D'ENTREPRISES PARTENAIRES A REALISER UNE ANALYSE SEXUEE DE LEURS BENEFICIAIRES	54
7 – FORMER /SENSIBILISER LES EQUIPES OPERATIONNELLES AUX ENJEUX DE L'EGALITE F/H POUR LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	56
8 – CREER DES SYNERGIES AVEC LES ORGANISATIONS ET RESEAUX SPECIALISES DANS LE RENFORCEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES	57
9– SOUTENIR LA DEMARCHE ENTREPRENEURIALE D'INNOVATION, RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT DES FEMMES (FRENCH TECH, THECAMP...)	58
10 – ACTIVER LE LEVIER D'INNOVATION ET DE DEVELOPPEMENT QUE CONSTITUENT LES FEMMES ET LES HOMMES DU BASSIN MEDITERRANEEN ET L'AFRIQUE DANS LE CADRE DE LA STRATEGIE « MED AFRIQUE » DE LA METROPOLE.....	60
11 – INTEGRER LA PREOCCUPATION DE L'EGALITE F/H DANS LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT DE LA SMART CITY.....	62
12 – INTEGRER LES RESEAUX EUROPEENS SUR LE PRISME DU GENRE	64
DEVELOPPEMENT URBAIN ET STRATEGIE TERRITORIALE.....	66

1 – INTEGRER LA PREOCCUPATION DE L’EGALITE F/H DANS LES PRINCIPAUX DOCUMENTS METROPOLITAINS DE PLANIFICATION URBAINE – SCOT ET PLUI	67
2 - SYSTEMATISER L’EXPLOITATION ET L’ANALYSE SEXUEES DES ETUDES REALISEES PAR LES AGENCES D’URBANISME METROPOLITAINES (AGAM ET AUPA).....	69
MOBILITE, DEPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE.....	71
1 – LUTTER CONTRE LA DIFFUSION DES MESSAGES ET STEREOTYPES SEXISTES DANS LES POLES D’ECHANGE, ABRIS-BUS ET MOBILIER/VOITURE DES TRANSPORTEURS	72
2 – RENFORCER LES MESURES D’IDENTIFICATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN EN PARTENARIAT AVEC LA PREFECTURE DE POLICE.....	73
3 – MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D’ARRET A LA DEMANDE (NOUVELLES POSSIBILITES OFFERTES PAR LE PROJET DE LOI ORGANISATION DE LA MOBILITE)	75
4 – INTEGRER DE MANIERE SYSTEMATIQUE L’ANALYSE SEXUEE DANS LES ENQUETES SUR LES MOBILITES ET DEPLACEMENTS ET NOTAMMENT DANS LA FUTURE ENQUETE MOBILITE CERTIFIEE CEREMA (EMC ²)	77
5 – INCITER LA PRISE EN COMPTE DE LA PERSPECTIVE DES FEMMES A TRAVERS LES « MARCHES/VOYAGES EXPLORATOIRES » ET LES ENQUETES DE SATISFACTION.....	79
6 – AMELIORER L’ACCESSIBILITE POUR LES PIETONS, LES FEMMES ET LES HOMMES, VALIDES OU A MOBILITE REDUITE..	81
7 – FAVORISER EGALEMENT LA PRATIQUE DU VELO POUR LES FEMMES ET LES HOMMES	83
POLITIQUE DE LA VILLE	85
1 – ANALYSER LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES BENEFICIAIRES DES ACTIONS DU CONTRAT DE VILLE	86
2– RENDRE VISIBLE LA PLACE DES FEMMES DANS LES DIAGNOSTICS POLITIQUE DE LA VILLE.....	88
3 – SYSTEMATISER UNE LECTURE GENREE DES PROGRAMMATIONS ANNUELLES, INDEPENDAMMENT DES ACTIONS SPECIFIQUES, VISANT LES FEMMES	90
4 – IDENTIFIER LES SUBVENTIONS METROPOLITAINES FAVORISANT L’EGALITE F/H DANS LE CONTRAT DE VILLE	92
SPORT	94
1 – RENDRE VISIBLE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES BENEFICIAIRES DES EQUIPEMENTS SPORTIFS METROPOLITAINS	95
2 – APPROFONDIR LE RECENSEMENT DES ACTIONS FAVORISANT L’EGALITE F/H ET LA FEMINISATION DU SPORT MISES EN ŒUVRE OU SOUTENUES PAR LA METROPOLE	97
3 – POURSUIVRE LE SOUTIEN AUX MANIFESTATIONS DE PROMOTION DE LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES	99
AGRICULTURE.....	101
1 – SYSTEMATISER L’ANALYSE SEXUEE DANS LES ETUDES REALISEES DANS LE SECTEUR DE L’AGRICULTURE	102
2 – ENCOURAGER LA FORMATION ET L’INSTALLATION DES AGRICULTRICES	104
3 – PARTICIPER A L’INFORMATION DES AGRICULTRICES SUR LEURS DROITS ET LES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE MANQUE DE STATUT.....	106
<i>II – Volet Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....</i>	<i>108</i>
HISTORIQUE DU CADRE LEGAL.....	109
EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES RESSOURCES HUMAINES METROPOLITAINES EN 2020	111
LES EFFECTIFS	111
UNE PART PLUS IMPORTANTE DE FEMMES PARMIS LES TRANCHES D’AGES ELEVEE	112
DES FILIERES PROFESSIONNELLES TRES MARQUEES	113
UNE FAIBLE MIXITE DES METIERS : UNE PAROI DE VERRE STRUCTURELLE.....	115
LE MANQUE DE MIXITE, GENERE AINSI, PARTICULIEREMENT DANS LES FILIERES MAJORITAIREMENT MASCULINES UN RISQUE ACCRU DES COMPORTEMENTS SEXISTES ET ACCENTUE LA NECESSITE DE SENSIBILISATION DES AGENTS ET LA MISE EN PLACE D’UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET D’UN SUIVI DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES.	116

UNE FEMINISATION MARQUEE DES CATEGORIES A ET B	116
TEMPS DE TRAVAIL : DAVANTAGE DE TEMPS PARTIEL CHEZ LES FEMMES.....	118
GENERALISATION DU TELETRAVAIL EN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE	120
LA FORMATION IMPACTEE PAR LA CRISE SANITAIRE.....	120
LES ECARTS DE REMUNERATION	121
LE DEROULEMENT DE CARRIERE : LES AVANCEMENTS DE GRADE	123
PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR UNE DUREE DE TROIS ANS (2021-2023)	123
RAPPEL DU PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR UNE DUREE DE TROIS ANS (2021-2023) .	124
UN BILAN ANNUEL DE L'ACTIVITE DE LA COMMISSION DE PREVENTION DU HARCELEMENT POURRA ETRE DRESSE. DES ACTIONS CORRECTIVES POURRONT, LE CAS ECHEANT, ETRE D'ORES ET DEJA OPEREES. ...	125
LANCEMENT ET AJUSTEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLES (2021- 2023)	125
PERENNISATION DU TELETRAVAIL	126
<i>III - Volet commande publique</i>	128
1 - INTRODUIRE DANS LE REGLEMENT DU MARCHE PUBLIC UN RAPPEL DES OBLIGATIONS CONCERNANT L'EGALITE F/H	129
2 - FAIRE DE LA PREOCCUPATION DE L'EGALITE F/H UN AXE DE LA POLITIQUE ACHAT TROUVANT SA SOURCE DANS LE SCHEMA DE PROMOTION DES ACHATS PUBLICS SOCIALEMENT ET ECOLOGIQUEMENT RESPONSABLES.....	131
3 – DEVELOPPER, A L'INSTAR DE CE QUI EST FAIT EN MATIERE DE TRANSPORTS DE VOYAGEURS, LES PRATIQUES EXEMPLAIRES AUPRES DES PRESTATAIRES DE LA METROPOLE ET LES VALORISER AU SEIN D'ENGAGEMENTS RECIPROQUES (CHARTE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES)	133
4 – IDENTIFIER LES SUBVENTIONS METROPOLITAINES DE DROIT COMMUN FAVORISANT L'EGALITE FH	135

INTRODUCTION

LA QUESTION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU COEUR DE LA CRISE SANITAIRE

En 2020, la crise sanitaire sans précédent a fait de nombreuses victimes et exposé particulièrement les filles et les femmes à de nombreux risques supplémentaires en raison des inégalités de genre profondément ancrées. Le confinement a augmenté les violences conjugales et servi de révélateur de la place des femmes dans notre société et de la façon dont les rôles sociaux impactent les deux sexes.

Cette crise a aussi rappelé que la survie de nos sociétés repose très majoritairement sur les métiers du *care*, de la santé, de la grande distribution ou du commerce de détail, essentiellement féminins. En interaction direct avec le public, ce sont ces métiers qui ont été le plus exposés aux risques de contamination. Sous-valorisés, ces métiers ont été vitaux lors de la pandémie de COVID.

Dès le début de la pandémie, des membres des conseils consultatifs à l'égalité de genre du G7 ont invité ses Etats membres à mener des actions conjointes pour empêcher la dégradation de l'égalité et le recul des droits des femmes dans le monde.

Encore plus qu'avant, agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, conduit à s'interroger sur les mécanismes générateurs de cette inégalité et 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.

Les collectivités locales sont les sphères de gouvernance qui ont les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités. Des mesures d'incitation, voire de sanction encadrent leurs obligations.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les sexes et son décret du 24 juin 2015, fait obligation aux collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants de **rendre compte et d'évaluer dans un rapport annuel, leur programme d'actions dans les trois domaines suivants : les politiques publiques, l'égalité professionnelle et la clause de marchés publics** (toute entreprise titulaire d'un marché public doit être en conformité avec ses obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes).

La loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 prolonge et renforce la loi de 2014 en instaurant l'obligation d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. « *L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'actions au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels* »

Ce rapport annuel sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes propose deux parties :

- **PREMIERE PARTIE : bilan du 1er programme d'actions pour la période 2018-2020 et présentation de la construction d'une politique intégrée en faveur de l'égalité F/H**

- DEUXIEME PARTIE : perspectives de travail du nouveau programme d'actions pour la période 2021-2023

PREMIERE PARTIE

Depuis octobre 2018 et en conformité avec ses obligations légales et la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale qu'elle a signée, la Métropole d'Aix-Marseille-Provence construit *une politique pour l'égalité réelle entre les sexes selon une approche intégrée*, c'est-à-dire, qui vise la réorganisation des processus de décision, afin que tous les acteurs participant à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets et des activités métropolitaines tiennent compte de l'impact différencié que ces actions peuvent avoir sur la vie des femmes et des hommes. Il s'agit de faire de la perspective d'égalité FH, voire du genre, un axe stratégique traduit par des actions concrètes et mesurables.

1. CONSTRUCTION D'UNE APPROCHE INTEGREE POUR L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LE PROJET METROPOLITAIN

L'approche intégrée de l'égalité entre les sexes remet en question la pertinence d'un traitement « neutre » vs sexué (interroger les impacts différenciés d'une action sur les femmes et hommes) d'une question ou d'un phénomène. Cette logique oblige à mettre les femmes et les hommes, les citoyens, usagers de la Métropole au cœur de la réflexion. Toutes les politiques/actions n'ont pas vocation à s'articuler autour des questions femmes-hommes, mais ce raisonnement doit être intégré et lorsqu'il n'y a pas effectivement de différence entre les sexes, cela doit être précisé. Les services concernés sont ainsi incités à mobiliser le genre comme une catégorie d'analyse, à sexuer les différents indicateurs de diagnostic, de suivi, de réalisation et de résultats qu'ils mobilisent.

Cette logique renforce deux principes essentiels en politiques publiques : le principe de proximité, pour « *construire un projet métropolitain autour du citoyen [femmes et hommes] et plaçant l'humain au centre* »¹ qui se traduit par le fait de mieux connaître et donc de mieux « servir » nos usagers, et le principe d'efficacité, voire de performance, la mobilisation d'indicateurs sexués, le suivi et évaluation des actions

MOYENS HUMAINS, RESSOURCES STRATEGIQUES ET SUIVI PROACTIF DES PLANS D' ACTIONS :

La mission égalité F/H de la Métropole a la responsabilité au sein de la DGS, d'impulser, de coordonner, d'animer la réflexion et de consolider une expertise sur le genre dans les compétences de l'institution. Elle assure l'état d'avancement des plans d'action et la mémoire des actions menées (recueille, rassemble et organise les informations de manière continue). Chaque année l'évaluation présentée dans le rapport annuel permet de dresser un bilan, de préciser et communiquer sur le plan suivant de la Métropole en matière d'égalité FH.

Les fiches de suivi d'action, présentées chaque année dans le rapport annuel sont co-élaborées avec les différents services. Elles constituent le principal outil de suivi. Elles précisent l'action, sa description, contexte, les objectifs stratégiques et opérationnels, identifient la direction/service pilote, les référents

¹ AMP, 2018. *Projet métropolitain, Ambition 2040*. 1-132 (p.40).

opérationnels et les responsables hiérarchiques, recensent l'impact organisationnel et publics visés, les indicateurs de suivi/réalisation de l'action, le calendrier, les avancées de la mise en œuvre et les articles de la charte européenne auxquels l'action répond.

LES PUBLICS CIBLES PAR LA DEMARCHE INTEGREE DE L'EGALITE FH:

Les agents et agentes de l'administration qui participent à la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions métropolitaines :

Le niveau d'acculturation auquel se situe les agents détermine l'efficacité des démarches entreprises. Les agents, dans le cadre de leurs missions professionnelles, doivent être en capacité de remettre en question certaines représentations sociales pour ne pas réfuter le constat que malgré le droit, une asymétrie sociale perdure entre les femmes et les hommes et que l'action métropolitaine peut renforcer ou freiner cette dynamique. Cela nécessite une acculturation aux concepts clés, aux mécanismes de (re)production d'inégalités, aux stratégies pour l'égalité et à la perspective d'égalité FH et son impact dans la vie quotidienne et plus particulièrement dans les domaines d'action métropolitaine.

Les partenaires de la Métropole : autres institutions et administrations, entreprises, associations, opérateurs, porteurs de projets

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu sociétal qui doit être saisi structurellement, c'est bien le sens de l'approche intégrée. La Métropole partage différentes compétences, domaines d'actions, dispositifs et projets avec les communes de son territoire et les autres institutions et établissements publics (ex. la préfecture des Bouches-du-Rhône et les différents services déconcentrés de l'Etat [DIRECCTE, ARS, DDJSCS, DRAC...], le Département 13, la Région Sud, Aix-Marseille Université, l'Education Nationale, etc.) : à titre d'exemple, les contrats de villes de la CGET, les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), les projets européens FEDER, FSE, le projet partenarial d'aménagement « Ambition Centre-Ville », l'organisation d'événements internationaux (UICN, Jeux Olympiques) parmi d'autres. Pour que l'impact de la démarche métropolitaine pour l'égalité FH soit cohérente, potentialisée et soutenue dans son environnement institutionnel, une coordination doit être organisée ou pour le moins facilitée. La participation aux différents réseaux territoriaux, nationaux et même européens² favorisant l'égalité réelle FH, constitue un important levier pour l'action métropolitaine en matière d'égalité FH.

2. BILAN DES ACTIONS DU PROGRAMME 2018-2020.

Certaines actions ont été maintenues dans le nouveau programme 2021-2023 parce que leur caractère continue le justifiait. Il s'agit notamment de la construction progressive d'indicateurs qui permettent de mieux mesurer les effets différenciés de nos politiques publiques sur les hommes et les femmes afin de veiller à la progression de l'équité. Ces indicateurs métropolitains permettent de mesurer les progressions de l'action métropolitaine, d'une part et d'autre part, de la situer en comparaison avec les indicateurs nationaux ou internationaux quand ils existent. La systématisation des indicateurs genrés

² Par exemple GenderMed, réseau de recherche de l'AMU ; l'Institut du Genre, groupement d'intérêt scientifique fondé à l'initiative du CNRS réunissant 30 partenaires institutionnels ; Urbact - Gender Equal Cities, réseau européen de signataires de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

est une recommandation de l'ONU-Femmes pour lutter contre l'utilisation du neutre véhiculé par les termes de « publics » ou de « population » qui peuvent invisibiliser les femmes.

A cet égard, les indicateurs de l'enquête Mobilité Certifiée CEREMA (EMC²) présentés dans la publication globale seront sexués. En raison du contexte sanitaire, le rapport de présentation initialement prévu pour la fin 2020, a été reporté en 2021. Une publication plus focalisée sur « les mobilités & l'égalité F/H » sera présentée dans le prochain programme. Parmi les actions innovantes de ce programme, citons encore l'étude conduite, à la demande de la Métropole, par l'agence d'urbanisme de l'agglomération marseillaise (AGAM) et l'agence d'urbanisme du pays d'Aix-Durance (AUPA) qui vise à interroger les usages genrés de la ville pour comprendre comment l'aménagement des villes et des métropoles peut (re)produire des inégalités entre les femmes et les hommes. Ces études proposent des leviers permettant de façonner une ville plus inclusive pour les femmes et pour toutes les catégories de la population.

Sur ce même sujet, la mission EFH de la DGS et la direction Projets Laboratoires de la DGA développement urbain et stratégie territoriale ont réalisé une recherche-action avec l'Ecole urbaine et le programme PRESAGE (programme de recherche et de production des savoirs sur le genre) de Sciences Po. Appliquée au projet urbain « Quartiers libres Belle du Mai - Saint-Charles », cette collaboration a permis de modéliser des outils facilitant l'intégration du prisme du genre et notamment de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des projets de planification et d'aménagement urbain de la Métropole. En employant la méthode de co-design de services publics, l'équipe étudiante a co-construit des outils répliquables dans d'autres projets d'aménagement urbains. Les ateliers collaboratifs animés avec les associations et les habitants de ce quartier ont permis de sensibiliser les parties prenantes, de développer et tester ces outils.

D'autres actions initiées pendant la période 2018-2021 ont dû être reportées en raison de la difficulté de leur mise en œuvre pendant la pandémie. A titre d'exemple, l'arrêt à la demande qui permet aux usagers de pouvoir descendre du bus pendant les horaires de nuit, à l'endroit de leur choix et en accord avec le chauffeur, n'a pu être mise en place qu'en mars 2021, compte tenu de la suppression des transports en commun de nuit en 2020.

Cet exemple permet de souligner que les mesures qui soutiennent l'égalité entre les femmes et hommes concernent bien les deux sexes : les femmes, les filles mais aussi les hommes, les enfants, les personnes âgées et les personnes en situation de handicap.

Enfin, s'agissant des mesures en matière d'égalité professionnelle, l'ensemble du programme doit être maintenu car les problématiques sont structurelles et d'ordre social. La faible mixité des métiers de la filière technique reste un plafond de verre qui pénalise l'évolution des carrières et les responsabilités des femmes dans les métiers de la filière technique qui sont majoritaires à la Métropole. L'impact sur les salaires est net et la recherche de la mixité doit être améliorée, malgré la rareté des candidates que le système scolaire oriente encore majoritairement vers des fonctions administratives et vers les métiers « du *care* » en réduisant ainsi leur intégration professionnelle à une poignée de filières.

Notons cependant que la parité est quasi atteinte au niveau des fonctions d'encadrement supérieur métropolitaines. Sur 27 fonctions d'encadrement supérieur, 13 sont assurées par des femmes et 14 par des hommes.

DEUXIEME PARTIE

3. PROGRAMME D' ACTIONS 2021/2023

Les actions de ce nouveau programme sont détaillées dans la 2^e partie de ce rapport. Les fiches actions en donnent une lecture exhaustive, précisent le service concerné, le calendrier et exposent l'enjeu de l'action.

Outre les actions détaillées par service dans la 2^e partie du rapport, le programme 2021-2023 comprend des projets de nature plus transversale, consolidant les mesures internes et externes d'intégration en politiques publiques et élargissant les partenariats interinstitutionnels, universitaires et associatifs.

3.1. L'INFORMATION ET LA PARTICIPATION DES AGENTS METROPOLITAINS : MISE EN PLACE D'UN CAP EGALITE F/H

Le soutien, la participation et l'engagement des services métropolitains est indispensable pour placer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur du projet collectif. A cette fin et compte tenu de la densité du programme, une meilleure information de l'activité des services doit être portée à la connaissance des agents. La mise en place d'un CAP Egalité F/H, testé le 11 mars 2021 et à destination des agents métropolitains réunis en visio-conférence ou en présentiel favorisera l'information et les échanges sur les projets conduits par la Métropole en faveur de l'égalité F/H. Un CAP égalité sera proposé chaque année, dans le cadre du 8 mars, journée internationale de défense des droits des femmes et du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

3.2. LES PARTENARIATS UNIVERSITAIRES POUR ACCOMPAGNER DES PROJETS INNOVANTS : LES ENJEUX DE L'ENTREPRENEURIAT AU FEMININ, L'INNOVATION ET L'AFRIQUE

En matière de développement économique, la Métropole Aix-Marseille-Provence dispose d'atouts pour s'affirmer comme le hub incontournable des échanges entre l'Afrique et l'Europe et porte l'ambition de devenir une des capitales de l'espace euro-méditerranéen grâce à une stratégie globale visant à créer les synergies au sein de son riche écosystème d'acteurs tournés vers l'Afrique, à structurer une offre de services dédiés autour de 3 axes -« Attractivité », « Innovation » et « Talents » -, et en s'appuyant sur des événements de référence comme *Emerging Valley*.

Malgré de multiples obstacles structurels, les femmes africaines lancent massivement des entreprises. Elles sont aujourd'hui celles qui entreprennent le plus dans le monde. De récentes études indiquent que 24% des femmes en âge de travailler en Afrique se lancent dans la création d'entreprise. Par comparaison, la part des femmes en France n'est que de 5%³.

³ Il importe de préciser que les marchés de l'emploi africains et européens sont structurés différemment. Par exemple au Sénégal, d'après la Banque Mondiale, en 2019 le taux d'emploi des femmes était de 29,8% tandis qu'en France, en 2019, celui-ci s'élève à 68,2% (INSEE). L'hypothèse qui se dessine est celle d'une insertion professionnelle qui passe davantage par la création de son propre emploi à travers la création d'une entreprise et, d'autre part, plus par le salariat.

C'est pourquoi, consciente de l'enjeu de l'entrepreneuriat féminin de chaque côté de la Méditerranée, tant du point de vue de la promotion de l'égalité F/H, que du développement économique et de l'innovation, la Métropole souhaite collaborer avec les acteurs de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'entrepreneuriat pour enrichir son approche méthodologique et renforcer ses liens avec l'Afrique.

De son côté, l'Union européenne identifie l'enjeu de l'égalité F/H et en particulier de l'entrepreneuriat des femmes comme une thématique forte, soutenue par une diversité d'instruments et de programmes communautaires. Ceux-ci sont susceptibles d'être mobilisés par la Métropole Aix-Marseille-Provence, relais reconnu des politiques européennes de son territoire.

Ce projet offre ainsi un ample éventail de domaines d'intervention permettant d'identifier, d'enrichir, de coordonner des actions innovantes, de créer des collaborations entre les différents réseaux féminins, économiques, universitaires locaux et africains, de proposer et d'organiser des actions prioritaires dans ce domaine afin de consolider les atouts du territoire métropolitain.

L'Ecole urbaine et le programme PRESAGE de Sciences PO ainsi que *KEDGE Business School*, grande école de commerce française, implantée en Afrique avec deux campus l'un à Dakar et l'autre à Abidjan, sont les partenaires retenus pour cette recherche-action.

3.3. LES PARTENARIATS INTERINSTITUTIONNELS : CREATION D'UNE MAISON DES FEMMES A MARSEILLE

Ce projet interinstitutionnel doit naître d'un partenariat interinstitutionnel coordonnant l'action de l'APHM, de l'ARS, du Département, du Conseil Régional, les villes et les associations qui œuvrent sur le terrain.

Il s'agit de créer « un guichet unique » faisant converger dans cette maison pour les femmes et leurs enfants également victimes de violences, toutes les aides institutionnelles et associatives en un même lieu afin de faciliter l'accès à la prévention, aux soins et à l'ensemble des prises en charge nécessaires et à disposition : médecins (généralistes, gynécologues, psychiatres, pédopsychiatres), sages-femmes, psychologues, assistantes sociales... Mais aussi des permanences juridiques, des permanences de policiers pour organiser les dépôts de plaintes, des associations et des activités de socioculturelles (groupes de parole, expressions artistiques, théâtrales...)

3.4. ORGANISATION DE RENCONTRES CINEMATOGRAPHIQUES TRAITANT DE LA PLACE DES FEMMES DANS LA SOCIETE

Ces rencontres cinématographiques ont pour objectif d'engager un débat avec différents publics après la projection de films pour construire une réflexion de nature à identifier et déconstruire les stéréotypes qui déterminent la place de femmes dans la société. Les qualités artistiques, pédagogiques et les émotions que le cinéma sait si bien susciter ne peuvent qu'enrichir les réflexions au service d'un sujet d'ampleur dont notre société doit se saisir plus profondément.

Par ailleurs, les répercussions désastreuses de la pandémie de Covid sur le monde de la culture et ses acteurs incitent encore davantage la Métropole à trouver les moyens pour subventionner cette filière essentielle de la vie culturelle des citoyens grâce à une collaboration cohérente et fructueuse en cohérence avec ses politiques publiques.

Ces rencontres débuteront le 25 novembre 2021, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et se terminera le 8 mars 2022, journée internationale des droits des femmes. Le choix de la programmation cinématographique et des débats qui accompagneront la diffusion des films répondront à plusieurs objectifs. D'une part, il s'agira d'identifier les thèmes de nature à enrichir la réflexion sur ce sujet de société d'égalité entre les femmes et les hommes, dans le respect du tempo de l'actualité et des sorties de films. D'autre part, cette programmation viellera à s'adresser à tous les types de publics, afin de participer au développement social et culturel de tous.

A cet égard, une place pourra être faite aux longs et courts métrages, aux documentaires ainsi qu'aux séries afin de veiller à toucher également les jeunes.

BILAN PLAN D' ACTIONS 2018 – 2020

FICHE ACTION 1 : SIGNATURE DE LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Lors de la séance du 24 octobre 2019 le Conseil Métropolitain a approuvé la signature de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et s'est ainsi engagé dans la déclinaison des principes fondamentaux suivants :

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



Aix-Marseille-Provence Métropole rejoint un réseau européen de plus de 1 800 collectivités de 36 pays engagées dans la mise en œuvre de la charte et de ses engagements. La mission égalité F/H de la DGS a élaboré, en étroite collaboration avec les différentes DGA, un plan d'actions correspondant chacune aux articles de la Charte couvrant les domaines de compétences métropolitaines.

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET EMPLOI

FICHE ACTION 1 : DONNER DE LA VISIBILITE A L'ENSEMBLE DES ACTIONS FAVORISANT L'EGALITE F/H MISES EN PLACE ET SOUTENUES PAR LA METROPOLE DANS SA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION DES PUBLICS EN DIFFICULTE D'INSERTION ET D'ACCES A L'EMPLOI DURABLE, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU PLIE

Les territoires d'Istres-Ouest Provence et de Marseille-Provence ont mené des actions spécifiques, exemplaires, afin de rendre concret le principe d'égalité. Pour inciter l'échange de bonnes pratiques entre les structures en charge de la mise en œuvre du PLIE, notamment les inciter à systématiser une analyse sexuée tout au long de la mise en œuvre du dispositif et définir une modalité commune de communication et mise en valeur des actions déployées, le service Europe de la DGA Développement Économique et la Mission égalité de la DGS ont envisagé un groupe de travail avec les différents opérateurs PLIE. En raison du contexte sanitaire et notamment de son impact important sur la fin de la programmation FSE 2014-2020 et du démarrage du nouveau programme FSE+ 2021-2027, la réunion prévue pour avril 2020 n'a pas eu lieu.

- **Territoire d'Istres-Ouest-Provence**

Pour le dispositif visant l'augmentation de nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi l'objectif fixé était de 2 111 personnes accompagnées, dont 1 010 hommes et 1 101 femmes. Finalement 864 hommes et 1 221 femmes ont été accompagnés par le dispositif. La part

des femmes bénéficiaires sur la durée de l'opération est supérieure à celle prévue initialement soit 59% contre 52%. Cette situation est liée à la nature du public orienté vers le PLIE par les partenaires d'insertion : 61% de femmes parmi l'ensemble des personnes reçues lors des informations collectives de premier accueil en 2018, puis 58% en 2019 et enfin 53% en 2020 – baisse liée à la crise sanitaire et à la difficulté des femmes ayant des enfants à charge « à sortir » des confinements successifs. Un autre facteur explicatif est la surreprésentation des femmes parmi les « Demandeurs d'Emploi en fin du mois » (DEFM), c'est-à-dire les personnes Inscrites à Pôle Emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois : 53,5% au 31 décembre 2017 soit la date de début de l'opération ; 54,1% en décembre 2018 : 54% en décembre 2019 et 52,7% en décembre 2020.

Afin de décliner le principe transversal d'égalité entre les femmes et les hommes, le PLIE d'Istres-Ouest Provence a structuré son action autour de trois objectifs :

1. Développer auprès des salariés intervenant sur l'opération la culture de la mixité et l'élargissement des choix professionnels : impulsion ou participation à toute initiative de sensibilisation, travail sur les représentations :

- o 2018 - les équipes d'accompagnement ont participé à l'action « Cultivons l'égalité » proposée par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) qui a visé la sensibilisation des enjeux d'égalité et de mixité professionnelles ;
- o 2019 - l'équipe a participé au Challenge Ange Marchetti – initiative territoriale créée en 2010 par l'équipe de Médiation Emploi dans le cadre du PLIE et qui vise à récompenser et mettre en lumière les entreprises locales sur des plans d'action intra et inter-entreprises favorisant l'égalité F/H. L'équipe du PLIE a mobilisé des entreprises du réseau Médiation Emploi dans des partenariats spécifiques en faveur de l'égalité, notamment en repérant et accompagnant celles susceptibles d'être récompensées⁴. Le PLIE d'Istres-Ouest Provence a également mis en œuvre une soirée consacrée aux droits des femmes avec le club d'entreprises Open à l'occasion du 8 mars 2019. Une vidéo (disponible en ligne⁵) recensant des témoignages et des bonnes pratiques a été réalisée.
- o 2020 – En raison de la crise sanitaire, la Maison de l'Emploi a organisé le 15 décembre 2020 le Challenge Ange Marchetti en format numérique⁶ « Le Challenge Marchetti, l'émission ». La thématique de cette édition spéciale était « Les femmes au front pendant le Covid » et a permis de mettre en évidence la situation particulière des femmes face au travail en dehors de la maison et les femmes confinées en télétravail. Cette édition s'est également centrée sur la mixité professionnelle, plus particulièrement sur des femmes dans les secteurs dits masculins. Plusieurs entreprises, des femmes et des hommes ont partagé leurs expériences et trois initiatives sociales ont été distinguées par leur engagement pendant cette période particulière :
 - Noémie Vouis Guepin, gérante de la société LV Services et présidente de l'association des commerçants de Port Saint Louis du Rhône a été reconnue par la distribution de kits pour la

⁴ En 2019 les entreprises récompensées furent : IKEA, HIOLE Technologies Câblage français, TOTAL OLEUM, l'agence Provence Littoral SUEZ, Lycée Henri LEROY Port Saint Louis du Rhône, AMELI PROVENCE, ATELIERS DE LA CRAU et DECLIC 13.

⁵ Disponible sur le lien suivant : <https://www.entreprisesouestprovence.fr/journee-internationale-des-droits-des-femmes/>

⁶ Disponible sur le lien suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=lrBCsAuougQ>

réouverture des commerces et des colis alimentaires à destination des commerçants et artisans en difficulté.

- Le Centre Social La Farandole Istres par la confection de masques pour la population de la ville de Istres en partenariat avec la commune. Le groupe de femmes a également conçu des masques inclusifs pour les personnes malentendantes.
 - Jennifer Potin, présidente de l'association des commerçants et artisans de Fos sur Mer « Les Comptoirs Fosséens » pour la distribution de kits pour la réouverture des commerces en partenariat avec la ville de Fos sur Mer et la mise en place d'une permanence pour accompagner les entreprises à solliciter les aides COVID ;
 - Nadège Xillo-Faton, gérante de la société Déca Jeux pour sa résilience et innovation. Afin de contourner la crise induite par la fermeture de l'espace convivial où elle proposait une salle de jeux de société et un bar, elle a créé un drive de location de jeux.
- En janvier 2020 une des accompagnatrices emploi du PLIE a suivi un MOOC intitulé « Se former à l'égalité hommes-femmes » disponible sur le blog « Les femmes de l'économie ». Elle a ensuite restitué les éléments principaux à l'ensemble de l'équipe dans le cadre d'une réunion afin de les inciter à cette formation à distance.
2. Mobiliser les publics accompagnés sur les actions spécifiques développées dans le cadre de l'opération « Réussir l'emploi des femmes » portée par la Maison de l'emploi : les ateliers de découverte des métiers de l'industrie (ADMI) ou du bâtiment, les actions de pré qualification dans le secteur industriel, nommées « Qualijob » et les ateliers collectifs de recherche d'emploi, « Job'Active ».
- 2018 – L'action portée par la Maison de l'emploi (MDE) a été modifiée en 2018. L'objectif étant de s'adresser plus largement à un public issu de la diversité habitant en QPV. L'équipe du PLIE s'est toutefois mobilisée sur la prescription du public des femmes avec 4 participantes qui ont suivi l'atelier de découverte des métiers de l'industrie (ADMI). Quatre participantes, dont 3 issues de l'ADMI, ont suivi une pré qualification « Qualijob » en maintenance industrielle au Greta. En revanche aucune participante du PLIE n'a suivi l'action « Job'Active » destiné à des demandeuses d'emploi de longue durée, de niveau Bac +2 minimum.
 - 2019 – Quatre participantes du PLIE ont suivi une ou des deux sessions de l'ADMI organisées dans le cadre de l'action Réussir l'Emploi des Femmes. Fin 2019 deux de ces participantes avaient signé des CDI dans le domaine de la sécurité et ont acquis un accès à une qualification en propreté.
 - 2020 – En raison du contexte sanitaire il a été difficile de mobiliser les publics sur les actions collectives. Ce fut particulièrement difficile d'engager des femmes sur le projet de reconversion dans le secteur industriel qui nécessite de se projeter dans la durée. Aucune participante du PLIE n'a suivi la session ADMI organisée en septembre 2020 et, en conséquence, aucun accès à « Qualijob ».
3. Assurer un suivi semestriel des indicateurs de réalisation et de résultats obtenus dans le cadre du PLIE auprès de la population féminine par l'édition d'un tableau de bord spécifique
Le tableau semestriel ainsi que les indicateurs synthétiques ont été produits en 2020 et permettent d'analyser l'impact des actions conduites au regard des résultats attendus. De ce point de vue l'analyse est contrastée avec une prise en compte favorable des publics féminins illustrée par un déséquilibre

entre la part des femmes dans les publics accueillis (53%) et dans les publics intégrés (57%). Les femmes restent très majoritaires dans les participants suivis (58%). Elles sont en comparaison surreprésentées parmi l'effectif en sorties positives (62%) : les résultats 2020 ont été davantage favorable aux femmes. Elles sont surreprésentées dans les sorties positives en contrat aidé du secteur non marchand (76%). Pour la seconde année consécutive elles sont surreprésentées dans les sorties positives en CDI ou CDD > 6 mois (65%). En conséquence, même si elles sont toujours sous-représentées dans les sorties positives sur des emplois à temps-plein, la part à 48% progresse à nouveau (43% en 2019 et 40% en 2018). Ce ratio de 48% paraît satisfaisant si l'on considère que les métiers des services à la personne, de la propreté, de la vente, les structures du secteur non marchand, offrent des opportunités d'emploi plus facilement accessibles au public féminin mais recrutent très largement à temps-partiel.

Le nombre de femmes en sortie positive emploi est en légère baisse dans le secteur du transport et de la logistique (10 contre 13 en 2019). Il progresse dans le secteur de la sécurité (9 contre 4 en 2019). Par ailleurs, comme en 2019, 2 femmes ont accédé à des postes durables en industrie. Aucune dans le bâtiment mais sur ce secteur l'année a été particulièrement difficile. La durée des parcours aboutissant à une sortie positive est de 14.98 mois pour les femmes, soit 0.38 mois de plus que pour les hommes (contre 1.35 mois en 2019) : ici aussi l'écart se réduit.

Enfin les résultats obtenus sont très favorables au public féminin avec un taux de sortie positive de 49% contre 42% pour les hommes.

La répartition par nature des emplois (code ROME)
Catégories professionnelles des 151 sorties positives emploi

Code ROME	2019	2020	Proportion de femmes
Personnel des services à a personne et à la collectivité	69	72	82 %
Personnel du commerce, vente et grande distribution	26	20	77 %
Personnel du support à l'entreprise	13	17	100 %
Personnel de l'hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation	9	16	73 %
Personnel du transport et de la logistique	13	10	26 %
Personnel de la santé	5	7	78 %
Personnel de l'agriculture, de la pêche, des espaces naturels, des espaces verts et des soins aux animaux	0	3	33 %
Personnel des arts et façonnage d'ouvrages d'art	0	2	100 %
Personnel de l'industrie	2	2	22 %
Personnel de la banque, assurance, immobilier	0	1	100 %
Personnel de l'installation et maintenance	1	1	20 %
Personnel de la construction, bâtiments, travaux publics	1	0	0 %
Personnel du spectacle, communication, média, multimédia	1	0	0 %

- **Territoire Marseille-Provence**

Le PLIE Marseille Provence Ouest⁷ sensibilise les entreprises partenaires par l'intermédiaire de la chargée de relations entreprise ou par des actions et rencontres spécifiques. Il est demandé aux entreprises prestataires et aux équipes chargées de l'accompagnement à l'emploi qui positionnent le public, de respecter le principe de l'égalité. Ainsi, le PLIE a intégré dans le cahier de charge des prestataires les mentions exigeant le respect et la mise en œuvre du principe d'égalité FH.

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, célébrée le 8 mars, tous les ans le PLIE a mis à l'honneur des femmes issues de sa file active ou de son réseau et leur a offert un temps de partage. En 2019, le PLIE a renouvelé sa participation à la co-organisation de cette journée avec le collectif des acteurs du territoire. Des femmes de la commune y ont présenté sous forme de stands ouverts à tous publics diverses productions et prestations gratuites. Le PLIE a tenu pour l'occasion par l'intermédiaire de deux bénévoles. La journée a été ponctuée à midi d'un déjeuner convivial entre intervenantes.



L'équipe du PLIE est essentiellement composée par des femmes sensibilisées et sensibles au respect de l'égalité qui veillent à préserver la mixité dans les différents ateliers, dans le recrutement du PLIE ainsi que dans les actions mises en œuvre.

Le territoire métropolitain étant particulièrement dynamique sur cette question, l'équipe du PLIE participe à plusieurs groupes de travail, rencontres ou manifestations sur la thématique, notamment: les travaux de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM), le suivi du site internet Osez le Mix porté par la Cité des Métiers, participation au Challenge Ange Marchetti sur le territoire Ouest Provence. L'ORM a animé le réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH), impulsé avec la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité avec comme objectif de valoriser les travaux sexués et genrés produits en région. Dans ce sens, le groupe s'est réuni trimestriellement et, chaque année, a organisé une journée de culture commune du RREFH, ouverte à l'ensemble des professionnels de l'emploi et de la formation en région ainsi que de tous les acteurs et actrices qui travaillent sur les questions d'égalité. Un espace collaboratif (<http://www.genre-orm-paca.org>) a également été mis en place. Ce réseau nous adresse régulièrement toute information en lien avec l'égalité femmes / hommes de la Région PACA et nous participons aux instances proposées.

Le PLIE Marseille Provence s'est attaché à garantir une mixité des files actives. Le Pôle d'accompagnement à l'emploi a utilisé l'outil « Employabilité et Transfert de Compétence » qui ne fait apparaître aucun facteur discriminant en établissant un lien entre les offres d'emploi et une personne à la recherche d'un emploi. Le principe d'égalité est ainsi garanti.

Afin de conduire les actions d'insertions les équipes en charge de l'accompagnement se sont appuyées sur la base de données DitoutPLIE, dans laquelle tous les libellés de métiers sont "non genrés", et dans laquelle toutes les offres d'emploi recueillies sont traduites en compétences ce qui permet de les

⁷ Le PLIE MPM OUEST opère sur les communes de Marignane, Saint-Victoret, Gignac-la-Nerthe, Le Rôve, Ensues-la-Redonne, Carry-le-Rouet, Sausset-les-Pins et Châteauneuf-les-Martigues.

rapprocher des compétences des adhérents inscrits dans la base et de positionner ces derniers sur ces offres sans considération de genre.

Une partie de l'équipe a bénéficié d'une action de sensibilisation à l'égalité FH afin d'apporter une expertise sur la prise en compte de cette problématique dans leur processus de recrutement.

Il n'y a pas eu de formation spécifique sur cette thématique en 2019, mais pour mémoire, des actions de formation/sensibilisation sur cette thématique ont déjà été mises en œuvre par Emergence(s) et ses partenaires la dernière étant une session de sensibilisation à l'égalité Hommes/Femmes et à la mixité en 2017 en lien avec Face Sud Provence, dont ont bénéficié des salariés de l'opération.

La Métropole a soutenu la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) Sud pour mettre en place dans les territoires du **Pays d'Aubagne et de l'Étoile**, de **Port Saint Louis du Rhône**, **d'Istres Ouest Provence** et du **Pays Salonais** le dispositif Job Academy. Celui-ci propose un parcours collectif intensif de six journées à une promotion composée par une quinzaine de 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 F/H. Les entreprises partenaires et « marraines » qui soutiennent et accueillent l'action sont également sensibilisées aux enjeux d'égalité et mixité.

De novembre 2019 à janvier 2020, la Métropole a également soutenu la mise en place, dans le Pays d'Aubagne et de l'Étoile, de l'action Entreprendre au Féminin dont le but était de sensibiliser et d'accompagner les jeunes vers la création d'activité comme leur propre emploi ainsi que d'offrir un suivi personnalisé aux femmes.

FICHE ACTION 5 : RENFORCER L'ANALYSE SEXUEE DES BENEFICIAIRES DES DISPOSITIFS DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT DES PORTEURS DE PROJET INTERNES ET EXTERNES)

Aix-Marseille-Provence Amorçage (AMPA) est un dispositif créé en 2003 et étendu en 2019 à l'ensemble de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence qui vise à favoriser l'émergence de projets innovants à forte potentialité de développement. Piloté par Pays d'Aix Développement il permet aux porteurs et porteuses de projets innovants à forte potentialité de développement de financer des études techniques et de marché, la réalisation de prototypes, de la protection intellectuelle pour aboutir à la création de l'entreprise.

Il s'agit d'un prêt d'honneur à taux 0%, plafonné à 40 000 euros et en amont de la création de l'entreprise, accordé aux personnes porteuses de projet et non à la société à naître. Le remboursement est échelonné sur 5 ans (60 mensualités).

Les critères d'éligibilité dont les suivants :

- Porter un projet technologique et innovant ;
- Envisager de s'implanter sur le territoire de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
- Se situer en amont de la création de l'entreprise

Le Comité de sélection, composé par l'ensemble des organismes soutenant la création et le développement d'entreprises sur le territoire⁸, se réunit tous les deux mois pour choisir les lauréates et lauréats.

⁸ Métropole Aix-Marseille-Provence, ACG Management, Airbus Développement, Arts & Métiers Campus d'Aix-en-Provence, BPI France, Caisse d'Epargne, CCI-AMP, CIC Lyonnaise de Banque, Crédit Agricole, DIRECCTE, les Mines Saint-Etienne Campus

Depuis la création du dispositif 138 projets ont été soutenus, correspondant à 235 lauréats, dont 210 hommes (89,3%) et 25 femmes (10,6%).

Un travail est en cours avec la Direction de l'Innovation, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche afin de réunir l'ensemble des structures d'appui à l'innovation et définir un plan d'actions commun qui envisagera entre autres la systématisation de l'analyse sexuée et la définition de mesures correctrices et objectifs.

FICHE-ACTION 12 : INTEGRER LES RESEAUX EUROPEENS SUR LE PRISME DU GENRE

EUROCITIES est un réseau fondé en 1986 par les maires de six grandes villes européennes – Barcelone, Birmingham, Francfort, Lyon, Milan et Rotterdam. Aujourd'hui, elle regroupe environ 140 agglomérations, dont la Métropole d'Aix-Marseille-Provence depuis 2017, et vise à travailler avec les institutions de l'Union Européenne pour favoriser la prise en compte des préoccupations des métropoles et de leurs habitantes et habitants dans la législation européenne.



Ce réseau s'articule autour de six forums thématiques (économie, environnement, société de la connaissance, mobilité, affaires sociales, gouvernance urbaine et coopération) et une quarantaine de groupes de travail. Celui dédié à l'égalité des sexes a organisé une table ronde le 16 juin 2020 autour de l'impact de la crise sanitaire « COVID-19 » sur les conditions de vie des femmes.

La mission égalité FH de la DGS a participé à ce temps qui a bénéficié des interventions de la Présidente de la Commission Égalité Femmes-Hommes et des Droits des Femmes du Parlement Européen, Evelyn REGNER et la Directrice de l'Institut Européen de l'égalité entre les femmes et les hommes, Carlien SCHEELE. Les villes/Métropoles de Barcelone, Malmö et Vienne, particulièrement exemplaires ? ont partagés leurs stratégies et actions en faveur de l'égalité réelle F/H.

I. L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE "COVID-19" SUR LES FEMMES

Evelyn REGNER

Présidente de la Commission Égalité femmes-hommes et Droits des femmes du Parlement Européen

La crise sanitaire "COVID-19" a mis en exergue des inégalités structurelles qui défavorisent socialement, économiquement et physiquement les femmes.

Les métiers et filières de la première ligne du combat contre la COVID-19 sont essentiellement à dominance féminine (≈80% des femmes) - soins de santé/médico-sociale, supermarchés, entretien et nettoyage, etc. Simultanément, ce sont des domaines précaires et peu valorisés – prédominance d'emplois à temps partiel, bas salaires, pénibilité considérable, etc.

Le problème d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale s'est aggravé pendant le confinement. Les femmes ayant des enfants scolarisés passent de la double à la triple journée. Au traditionnel jonglage entre activités professionnelles et personnelles (tâches ménagères et soins des

Georges Charpak, Incubateur Belle de Mai, Incubateur Impulse, INPI PACA Ouest, Pays d'Aix Développement, Pépinières, Pôles de compétitivité, Provence Promotion, Réseau Entreprendre, Total Développement.

enfants), s'ajoute le suivi pédagogique à la maison. Les familles monoparentales (≈90% des femmes) sont particulièrement exposées à ces difficultés et à une paupérisation croissante.

Le confinement est aussi synonyme d'isolement pour les femmes et enfants victimes de violences domestiques. Différents pays ont constaté une augmentation des violences à l'égard des femmes. Il est rappelé que les pays signataires de la convention d'Istanbul (dont la France depuis 2014) doivent prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes.

Ces constats résultent d'une sous-représentation des femmes dans les rôles et positions de décision, d'une part et d'autre part, du manque de prise en compte de l'impact différencié des politiques publiques sur les femmes et les hommes dans l'action publique.

La stratégie européenne 2020-2025 pour l'égalité femmes-hommes adoptée en mars 2020, regagne de l'importance. Elle vise tous les domaines d'action de la Commission Européenne à travers une approche double - une intégration renforcée de la dimension femmes-hommes dans toutes les politiques, projets et grandes initiatives de l'UE (approche intégrée) et des actions spécifiques visant à parvenir à l'égalité femmes-hommes.

Dans l'actuel contexte de crise sanitaire et socio-économique, qui exacerbe les inégalités de sexe, la commission européenne renforce le principe d'éga-conditionnalité dans ses financements. Tous les projets soutenus doivent prendre en compte et favoriser spécifiquement l'égalité et la mixité entre les sexes. Une attention particulière est portée sur le **plan de relance européen post COVID-19**, estimé à 3 trillions d'euros pour lequel la constitution d'un groupe de travail (*task force*) égalité femmes-hommes est envisagé.

Pour lutter contre les constats que la crise de la COVID-19 a mis en exergue, le principal levier des villes et métropoles est la mise en place d'une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. La question de la répartition égalitaire des ressources est incontournable et la budgétisation genrée doit également être envisagée.

Des grandes villes et métropoles européennes développent cette politique publique :

- **Vienne** (Autriche) célèbre 20 ans de mise en place de l'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*) et 15 ans de budget genré (*gender budgeting*) ;
- **Barcelone** (Espagne) met en place son premier plan d'action pour l'égalité femmes-hommes intégrée en 2016-2020 ;
- **Malmö** (Suède) déploie depuis 2011 un plan d'actions pour l'égalité intégrée.

Un des prérequis pour développer la compétence de promotion d'égalité entre les femmes et les hommes à travers les politiques publiques est la systématisation des données de diagnostic, de suivi et évaluation sexuées. L'approche *bottom-up* de la conception des politiques publiques doit également être privilégiée. Cela veut dire, mettre la vie quotidienne des femmes et des hommes au cœur de l'action publique.

Carlien SCHEELE

Directrice - Institut Européen de l'égalité entre les femmes et les hommes (EIGE)

L'Institut Européen de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (EIGE) soutient la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité dans tous les états membres. Il met à disposition différents outils, notamment des bases de données statistiques, des indices et guides méthodologiques pour la mise en place des changements institutionnels : approche intégrée de l'égalité et la budgétisation genrée.

L'agence a mis en ligne une page spéciale COVID-19 avec différentes informations, notamment celles liées à la lutte contre les violences faites aux femmes. Pour creuser davantage cette problématique, un appel à études, financées à la hauteur de 60 000€, a été lancé.

Les experts de cette agence, attirent notamment l'attention sur le secteur du tourisme : environ 70% des personnes travaillant dans ce secteur sont des femmes. Or, le tourisme est un des secteurs les plus impactés, avec une baisse d'activité qui va jusqu'à 60% dans certaines régions.

II. STRATEGIES ET MESURES POUR LUTTER CONTRE LES INEGALITES FEMMES-HOMMES – QUELQUES EXEMPLES

Ville de Barcelone

Sonia RUIZ GARCIA

Directrice Genre et temps de la ville

La ville de Barcelone est dotée d'une direction de la politique du genre et du temps de la ville, attachée à la direction générale des services, elle est en charge notamment de la mise en place d'une approche intégrée de l'égalité entre les sexes et d'une politique de l'utilisation du temps de la ville.

L'impact de la crise dans la vie des femmes et des hommes dépend du degré de prise en compte du *care* dans les politiques publiques : dans la planification urbaine, dans l'offre de mobilité ou encore dans les politiques d'emploi et insertion. C'est le travail que la ville de Barcelone a entamé depuis 2015 en mettant en place cette direction et une commission égalité femmes-hommes.

Finalement, dans la continuité de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, le plan de lutte contre le COVID et le plan de relance barcelonais adoptent une lecture genrée, l'égalité entre les sexes constitue un objectif identifié clairement, dans tous les projets. 75% des aides du plan de relance ont bénéficié aux femmes, notamment les mères de familles monoparentales, surreprésentées parmi les plus vulnérables.

Concernant la triple journée, en tant qu'employeuse responsable, la ville a incité ses agents à partager des responsabilités familiales. Elle a également flexibilisé les jours et la durée de travail sans pénaliser ses agents. Le travail à distance (différencié du télétravail) a également été encouragé avant le début de confinement en Espagne.

Ville de Vienne

Marina HANKE

Elue à l'égalité entre les femmes et les hommes et au droit des femmes

Comme partout en Europe, en Autriche, les filières composant la ligne du front contre la COVID-19 sont essentiellement féminines : médico-social (88%), ménage et entretien (83%) et vente (86%). Une étude

récente (Mai 2020) montre que les femmes sont les plus exposées à une précarisation de l'emploi dû à la crise de la COVID-19 ; 34% des femmes craignent la perte de leur emploi ; 4 femmes sur 10 critiquent le partage inégalitaire du travail au sein de l'unité familiale ; et, 86% des femmes estiment porter le fardeau de la crise.

La ville de Vienne a attribué une prime de 500 euros aux personnes travaillant dans le secteur du médico-social, essentiellement des femmes et une campagne de tests de dépistage a été déployée spécialement en direction de ce public ; la "Chambre de commerce" de Vienne (*Vienna Business Agency*) a appuyé l'installation/adaptation d'espaces de travail dans les domiciles des personnes ayant des moyens limités ; et 5 000 ordinateurs ont été distribués aux familles les plus vulnérables (notamment les familles monoparentales) pour assurer le suivi scolaire des enfants.

Ville de Malmö

Margot OLSSON

Coordinatrice de l'égalité femmes-hommes

La violence faite aux femmes

La Suède n'a pas décrété le confinement obligatoire : les écoles sont restées ouvertes, les commerces et services publics ont maintenu leur fonctionnement normal. Toutefois, une partie importante de la population a limité ses déplacements et une sorte de confinement, voire d'isolement a été adopté. La ville de Malmö s'attendait à une sollicitation importante de ses services en charge du suivi et renseignement des femmes et enfants victimes de violences domestiques. Ce ne fut finalement pas le cas.

La ville a tout de même décidé de déployer une campagne de communication de prévention : sur les réseaux sociaux Snapchat (concernant les crimes d'honneur avec cible le public 13-21 ans), sur Facebook (violence domestique pour les 15-44 ans) ; un bulletin d'info a été diffusé auprès de 60 000 habitants de la ville ; et, des informations pour lutter contre les violences domestiques (numéros utiles, procédures...) ont été affichées dans les réseaux de bus.

DEVELOPPEMENT URBAIN ET STRATEGIE TERRITORIALE

FICHE ACTION 2 : SYSTEMATISER L'EXPLOITATION ET L'ANALYSE SEXUEES DES ETUDES REALISEES PAR LES AGENCES D'URBANISME

L'Agence d'Urbanisme de l'Agglomération Marseillaise (AGAM) et l'Agence d'Urbanisme Pays d'Aix-Durance (AUPA) réalisent une centaine d'études d'appui aux services métropolitains dans la définition et élaboration de projets et politiques publiques. La mission égalité femmes-hommes a ainsi envisagé un travail conjoint d'intégration du prisme d'égalité femmes-hommes dans ces études. Bien que ces dernières années la prise en compte du prisme du genre dans les politiques publiques progresse en France, cette approche est encore sous développée, principalement dans les domaines de l'urbanisme et de l'aménagement.

En raison du manque d'informations statistiques sexuées et d'autres indicateurs sur les usages, les multiples dimensions de l'espace public et le cadre de vie (i.e. : atlas cartographiques renseignant largeur des rues, trottoirs, mobilier urbain, nature en ville...), les agences d'urbanisme ont finalement réalisé une étude plus générique intitulée « La ville & le genre. L'aménagement comme accélérateur d'égalité ».

L'étude, présentée en deux versions, une synthèse et une complète⁹, vise à « interroger les usages genrés de la ville en s'appuyant sur des exemples concrets et, dès que possible, sur des données relatives à Aix-Marseille-Provence pour comprendre comment l'aménagement des villes »¹⁰ et des métropoles peuvent (re)produire des inégalités des femmes et des hommes. « Il s'agit également de s'inspirer de ce qui est fait ailleurs en France ou dans le monde, afin de proposer des leviers permettant de façonner une ville plus inclusive, pour les femmes et pour toutes les catégories de la population »¹¹.



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

La mission égalité femmes-hommes de la DGS et la Direction Projets Laboratoires de la DGA Développement Urbain et Stratégie Territoriale, développent une collaboration de recherche avec l'École Urbaine et le Programme de Recherche et Enseignement des Savoirs sur le Genre (PRESAGE) de Sciences Po.

Appliquée au projet urbain « Quartiers Libres » - Saint Charles – Belle de Mai, piloté par la Direction Projets Laboratoires, cette collaboration vise à la co-construction d'outils permettant une intégration du prisme du genre, et notamment de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des projets de planification et d'aménagement urbains de la Métropole.

⁹ Disponibles sur <https://www.agam.org/la-ville-le-genre-lamenagement-comme-accelerateur-degalite/>

¹⁰ AGAM & AUPA (2020). *La ville & le genre. L'aménagement comme accélérateur d'égalité*. 1-19 (p.3).

¹¹ *Ibidem*.

Le terrain d'expérimentation est le projet d'aménagement « Quartiers Libres », piloté par la Direction Projets Laboratoires, qui s'étend sur 140 hectares et couvre les quartiers de Saint-Charles et Belle du Mai.

Cette collaboration de recherche s'inscrit dans une tradition de coopération entre l'École Urbaine de Sciences Po et divers acteurs et actrices territoriales (collectivités, Ministères, services déconcentrés, entreprises de services urbains, promoteurs immobiliers, investisseurs, bailleurs sociaux, agences d'urbanisme ou architecture...) pour résoudre une question. Il s'agit de mettre les étudiantes et étudiants en situation professionnelle, de travail et de contribution à l'amélioration de projets concrets. Ainsi, depuis septembre 2020 et pour une durée de dix mois, encadré par le directeur de l'École Urbaine et par un enseignant-chercheur du Programme PRESAGE, un groupe de six étudiants du Master Stratégies Territoriales et Urbaines consacre deux jours par semaine de l'année universitaire et propose des outils favorisant l'élaboration de projets urbains plus égalitaires et inclusifs.

En employant le co-design, l'équipe étudiante a ainsi co-construit trois outils répliquables dans d'autres projets métropolitains d'aménagement et d'offre de services. « *La démarche de co-design consiste à repenser l'espace public avec et pour les citoyens et citoyennes à l'aide d'outils fondés sur la réflexion et l'intelligence collective des usagers et usagères et des équipes en charge de la conception de l'espace public. (...) Cette approche permet de prendre en compte la diversité des profils de la population ...* »¹².

- **Les personas**, sont « des usagères et usagers hypothétiques d'un produit, d'un service, d'une politique ou d'un espace public, qui incarnent les besoins et les souhaits de grands groupes d'usagères et usagers pendant le processus de conception. Cela permet de se focaliser sur une partie de la population, cible de l'aménagement en mettant l'accent sur leur expérience »¹³.
- **Les cartographies d'usages**, « sont des visualisations des expériences d'une personne lors de l'utilisation d'un service ou, dans notre cas, d'un espace public. Elles permettent de :
 - Répertorier les différentes actions, besoins et obstacles rencontrés dans l'espace public par une usagère ou usager, ainsi que ses sentiments et appréciations ;
 - Représenter la dimension temporelle et spatiale des usages des espaces publics ;
 - Faire émerger des solutions grâce aux expériences des usagères et usagers.

Ces cartographies peuvent se réaliser sur base de personas établis au préalable : ceux-ci seront très utiles si l'atelier fait participer l'équipe conceptrice, notamment des agents peu familiers avec l'espace étudié »¹⁴.

- **Récits fictifs**, « sont des fictions écrites ou orales dans lesquelles les participants se projettent et imaginent comment l'espace serait aménagé de manière idéale. Le fil narratif permet de voir comment la personne qui narre conçoit sa pratique d'un tel espace utopique. Le but est de laisser

¹² Sciences Po (2021). Cahier 1 – Une approche participative du genre appliquée aux espaces publics d'un projet urbain : la méthode du co-design. 1-32 (p.3).

¹³ *Ibidem*, p. 10.

¹⁴ *Ibidem*, p. 18.

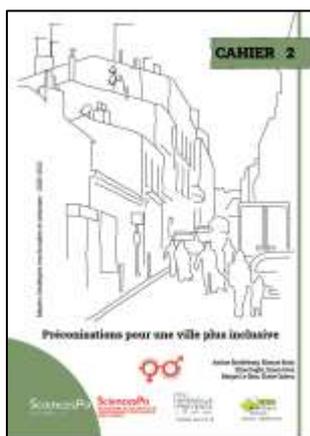
libre cours à son imagination pour faire émerger des idées innovantes. La forme du récit doit être souple et s'adapter au public en question »¹⁵.

L'équipe étudiante a rencontré des associations d'habitants du périmètre de Quartiers Libres ainsi que des agents métropolitains, dans un premier temps, pour mieux comprendre le contexte métropolitain, les enjeux d'égalité et genre du projet d'aménagement et ensuite dans le cadre d'ateliers collaboratifs qui ont permis de développer et tester ces outils.



Ces méthodes d'intégration du prisme de genre et d'égalité dans les projets d'aménagement, sont présentées en détail dans un support rendu par l'équipe étudiant.

Partant de trois monographies réalisées sur des lieux clés de Quartiers Libres – parvis des établissements scolaires Saint-Charles II, Victor Hugo, Edgar Quinet et Ahmed Litim, les places publiques Caffo et Cadenat et le projet envisagé de forêt urbaine - des préconisations ont été formulées pour une ville, métropole plus inclusive, assurant notamment une amélioration des trajectoires des femmes dans les espaces publics.



¹⁵ *Ibidem*, p. 26.

MOBILITE, DEPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE

FICHE ACTION 2 : RENFORCER LES MESURES D'IDENTIFICATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN EN PARTENARIAT AVEC LA PREFECTURE DE POLICE

- La prévention et le traitement des violences sexuelles et outrages sexistes est inscrite dans le **contrat d'objectifs** Sûreté Transports signé en octobre 2019 entre la Préfecture de Police et la Métropole.

Une session plénière sur le sujet a été organisée avec le Préfet de Police et l'ensemble des transporteurs de la Métropole en 2019, en présence de la Secrétaire de l'État en charge de ces enjeux.

Depuis mars 2019, le service Sécurité Transports de la DGA Mobilité organise avec le bureau d'aide aux victimes de la Police Nationale, des modules « Harcèlement et outrage sexiste » visant la sensibilisation des conducteurs, conductrices et des équipes de contrôles. L'objectif est de rappeler la vigilance, d'encourager au dépôt de plainte et d'informer les personnels du transport sur les comportements répréhensibles, les sanctions encourues pour les auteurs et l'accompagnement des victimes. 200 agents et agentes ont été formées, au cours d'une dizaine de sessions organisées jusqu'à présent. En outre, ce module de sensibilisation est systématiquement intégré dans les sessions de sensibilisation « Enquête Judiciaire ».

- Les opérateurs RTM et Keolis en déployé une campagne de communication « Stop Harcèlement » e un numéro d'appel dédié.



Figure 1 – Exemple campagne de sensibilisation

FICHE ACTION 3 : MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ARRÊT A LA DEMANDE (NOUVELLES POSSIBILITES OFFERTES PAR LE PROJET DE LOI ORGANISATION DE LA MOBILITE)

Mesure initialement prévue pour le dernier trimestre de 2020, autour de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, a été décalée à mars 2021 en raison du contexte sanitaire et plus précisément du couvre-feu à 21h instauré à partir d'octobre.

Sur le territoire métropolitain, comme au niveau national, les femmes utilisent davantage les transports en commun. Toutefois, cette tendance s'inverse aux heures plus tardives en raison notamment d'un sentiment d'insécurité. Celui-ci conditionne les choix des moyens de transports et les horaires de déplacement de toutes les personnes, mais particulièrement des femmes qui intègrent des stratégies d'évitement et sont les plus visées par les outrages sexistes et sexuels¹⁶. Selon le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 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 transports.

L'arrêt à la demande sur le réseau de bus de nuit est une réponse qui vise à assurer que les femmes ne renoncent pas à l'usage des transports en commun, ni à leurs besoins et envies de déplacement.

Ainsi, depuis le 8 mars 2021, journée internationale des droits des femmes, la Métropole Aix-Marseille-Provence a lancé l'expérimentation d'un dispositif nocturne qui permet aux usagères et usagers de descendre du bus à la demande, hors des arrêts en toute sécurité. La collectivité s'engage ainsi à renforcer la sécurité et la confiance dans les transports en commun. Elle veut assurer la liberté d'aller et venir pour tous, femmes, hommes, partout et tout le temps, dans l'espace public. Une demande doit être faite auprès du conducteur qui estimera s'il est possible ou pas de s'arrêter en respectant les règles de circulation et de sécurité.

L'expérimentation de « descente à la demande » est déployée de nuit sur des lignes de bus de Marseille (RTM) et d'Aix-en-Provence (Aix en Bus). Après une phase de test, elle sera étendue à l'ensemble des lignes de nuit. Ce dispositif n'est pas déployé sur d'autres territoires car ils ne disposent pas de services de bus de nuit.

À Aix-en-Provence¹⁷, tous les jours de la semaine, à partir de 21 heures sur les lignes A (Saint-Mitre ↔ Pôle d'Échanges du Krypton), 3 (Grande Bastide ↔ Val de Saint André) et 5 (Centre Commercial des Milles ↔ Club Hippique Parc Relais Brunet).



¹⁶ Voir le volet « Mobilité et Transports » des rapports 2018 et 2019.

¹⁷ Voir communiqué en ligne sur <https://www.aixenbus.fr/se-deplacer/la-descente-a-la-demande/>

À Marseille¹⁸, tous les jours de la semaine, à partir de 22 heures sur les lignes 521 (Gare Saint-Charles ↔ Luminy, PN des Calanques) et 533 (Géranium ↔ Canebière Bourse).

FICHE ACTION 4 : INTEGRER DE MANIERE SYSTEMATIQUE L'ANALYSE SEXUEE DANS LES ENQUETES SUR LES MOBILITES ET DEPLACEMENTS ET NOTAMMENT DANS LA FUTURE ENQUETE MOBILITE CERTIFIEE CEREMA (EMC2) QUI VA ETRE REALISEE FIN 2019-DEBUT 2020

L'ENQUÊTE MOBILITÉ CERTIFIÉE CEREMA (EMC²)

Les politiques de mobilités étant au cœur des stratégies de développement des territoires, toute décision aura un impact sur les flux générés par les activités résidentielles, économiques ou de loisirs, et donc sur le quotidien des habitants.

Ainsi, les collectivités cherchent à répondre au mieux à leurs besoins en développant des réseaux de transports en commun performants, en rationalisant le partage de l'espace public avec une offre de stationnements adaptée, en promouvant les alternatives à la voiture individuelle, le tout dans un but d'amélioration du cadre de vie : facilité de déplacements pour toutes les personnes, accès au réseau sur l'ensemble du territoire, limitation de la pollution, baisse des nuisances sonores...

Cette adéquation entre offre et demande, ne peut se faire correctement qu'en ayant une très bonne connaissance des pratiques de déplacements sur le territoire, afin que les collectivités puissent mieux cibler les attentes et définir un plan d'actions adapté, notamment à travers un Plan de Mobilité (ex Plan de Déplacements Urbains).

La manière la plus fine d'atteindre cet objectif passe par la réalisation d'une Enquête Mobilité Certifiée CEREMA (EMC²), anciennement appelée Enquête Ménages Déplacements (EMD). Elle se base sur un standard développé par le CEREMA qui permet de comparer facilement les enquêtes locales selon les millésimes, avec une périodicité de 10 ans environ, mais également avec les autres territoires ayant fait le choix de se lancer dans la même démarche.

Cette enquête a pour objectifs de mieux connaître et d'analyser :

- Les caractéristiques des ménages (données socio-économiques, moyens de communication, motorisation) qui déterminent et expliquent, directement ou indirectement, les pratiques de déplacements des personnes ;
- Les caractéristiques des personnes âgées d'au moins cinq ans, concernant leurs déterminants socio-économiques, leurs habitudes de déplacements, leurs attentes en matière de transport, etc.
- Les déplacements effectués par les résidents sur un jour moyen de semaine, selon les motifs, les modes utilisés, les horaires, les origines et les destinations géographiques, les durées et les distances ;
- Les opinions des résidents en matière de politique des déplacements, d'aménagement urbain, d'environnement, de fonctionnement urbain d'une manière générale.

¹⁸ Voir communiqué en ligne sur <https://www.rtm.fr/actualites/depuis-le-lundi-8-mars-la-rtm-experimente-la-descente-la-demande-sur-les-lignes-521-et>

Ces objectifs se traduisent par la mesure de nombreux indicateurs, entre autres les mobilités (nombre de déplacements par personne et par jour) et les parts de marché des modes, permettant notamment de :

- Dresser un diagnostic sur une situation de référence ;
- Mesurer et évaluer l'impact des différentes politiques et services de mobilité mis en place ;
- Comparer les comportements des habitants et habitantes et l'usage des modes de transport entre agglomérations semblables ;
- Étudier les améliorations à apporter en matière d'offre et de niveau de service par mode de transport ;
- Connaître les flux de trafic routier générés par les résidents de l'aire d'étude ;
- Étudier les relations entre transport et urbanisme ;
- Fournir les éléments nécessaires aux responsables locaux et techniciens pour définir des politiques, dresser des bilans ou effectuer des prévisions.

La Métropole Aix-Marseille-Provence, Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM) au sein de son territoire, a ainsi décidé de mener une nouvelle enquête, dans la continuité des réflexions menées avec l'Agenda de la Mobilité et le lancement de la réalisation du Plan de Déplacements Urbains en décembre 2017. Elle s'est appuyée pour cela sur les services du CEREMA qui assurent son assistance technique permettant de certifier du bon suivi de la méthode de collecte et de la qualité des résultats et sur un bureau d'études spécialisé dans ce type de mission.

L'EMC² UN LEVIER IMPORTANT POUR LA COMPREHENSION DES MECANISMES DE (RE)PRODUCTION DES INEGALITES

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.

Le rapport de la dernière enquête, réalisée en 2009, sur le territoire du département des Bouches-du-Rhône, apporte seulement deux « informations sexuées » sur les modes de transports utilisés par les femmes et les hommes. Toutefois, à la suite d'une sensibilisation de l'équipe « Études Transport/Mobilité » de l'Agam, la Métropole a réalisé une analyse sexué des principaux indicateurs des enquêtes de 1997 et 2009. Ces éléments apportent plus de lumière aux enjeux d'égalité F/H dans les politiques métropolitaines de mobilité et transports et ont été présentés dans le rapport annuel 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes.

L'analyse de l'enquête de 2019/2020, systématise le prisme sexué. Au moment de la rédaction du présent rapport, les premiers résultats sont en cours de préparation. Ils seront l'objet d'une publication spécifique.

Notons que la Métropole a souhaité, dans le cadre de cette enquête, mener une réflexion sur la mobilité en poursuivant les objectifs suivants :

- Actualiser l'enquête des Bouches-du-Rhône 2009 et l'enquête du Pays d'Arles 2009 pour évaluer les évolutions des comportements ;
- Anticiper les évolutions en matière d'organisation des transports urbains/interurbains ;
- Accompagner les initiatives sur les nouvelles mobilités (véhicules partagés, modes actifs...) ;
- Participer aux évaluations du PDU et de l'Agenda de la Mobilité et alimenter les études thématiques ou sectorielles ;
- Accompagner les services dans la rédaction et le suivi des documents d'urbanisme ;
- Permettre de disposer d'une vision globale et cohérente des déplacements des différentes catégories de populations selon les modes, les motifs, quelles que soient les distances parcourues ;
- Étudier les différentes parts de marché et les clientèles potentielles pour les transports collectifs ;
- Aider aux concertations ;
- Alimenter et mettre à jour le modèle multimodal de déplacements.

Elle s'inscrit dans la continuité des enquêtes précédentes, dont la dernière remonte à 2009. La base de connaissance ainsi actualisée porte sur le territoire de la Métropole Aix-Marseille-Provence, mais également le Pays d'Arles et différents territoires limitrophes du département des Bouches du Rhône (Sud Vaucluse, Région de Manosque et Ouest Varois).

Le territoire d'enquête concerne donc la totalité des Bouches du Rhône (119 communes), 2 communes dans le Gard, 23 dans le Vaucluse, 14 dans les Alpes de Haute-Provence et 22 dans le Var. Soit au total 180 communes pour plus de 2,2 millions d'habitants.

FICHE ACTION 5 : INTEGRER L'OBJECTIF D'EGALITE F/H DANS LE PLAN DES DEPLACEMENTS URBAINS (PDU) EN COURS D'ELABORATION



« La Métropole Aix-Marseille-Provence, Autorité Organisatrice de la Mobilité Durable de son territoire, élabore le Plan de Déplacements Urbains (PDU) 2020-2030 en concertation avec les partenaires institutionnels, dont les 92 communes et la population. Le PDU définit, sur une période de 10 ans, l'organisation des déplacements des personnes et marchandises. Il vise le développement d'un système de mobilité adapté aux spécificités du territoire, afin que chaque métropolitain dispose d'une solution de mobilité alternative à la voiture individuelle (vélo, transports collectifs, covoiturage...) »¹⁹

¹⁹ AMP, 2020. *Plan de déplacements urbains. Métropole Aix-Marseille-Provence 2020-2030. La présentation du projet.* 1-4 (p.1).

Ce document de presque 300 pages, s'articule en six parties : une introduction ; un état des lieux ; la stratégie ; les sept leviers métropolitains ; déclinaison par bassin et thématique ; évaluation ainsi qu'un rapport environnemental et différentes annexes.

Le principe d'égalité F/H est évoqué au sein du levier intitulé « *Des espaces publics partagés et attractifs* » qui identifie l'élaboration d'un guide d'aménagement et d'occupation de l'espace public qui « permettra de préciser et partager, entre la Métropole, les communes et le Département les options techniques des mises en œuvre des principes généraux du PDU » et « intégrera le "le facteur genre" dans la conception des projets, au regard notamment du sentiment potentiel d'insécurité dans l'espace public pour les femmes »²⁰.

L'objectif d'égalité F/H est également évoqué à titre d'exemple dans la deuxième mesure du levier « *Se donner les moyens de réussir* » qui désigne la poursuite de la démarche de concertation initiée lors de l'élaboration du PDU à travers d'un Comité des partenaires, c'est-à-dire, les communes, les associations représentant les usagères et usagers ainsi que les opérateurs de mobilité. La composition de cette instance se veut diversifiée et paritaire²¹. Il est également indiqué que le Comité des partenaires rendra compte des mesures prises en matière d'égalité F/H et pourra même comporter une sous-commission dédiée à cet enjeu²².

- **L'OBJECTIF D'EGALITE DANS LE CARNET « LA FABRICATION DES ESPACES PUBLICS. GRANDES PRINCIPES ET AXES DE REFLEXION »**

Depuis 2018, avec l'impulsion de la Métropole, l'Agence d'Urbanisme de l'Agglomération Marseillaise (AGAM) déploie une démarche dédiée aux espaces publics métropolitains dans l'objectif d'élaborer trois carnets de bonnes pratiques professionnelles.

« La qualité des espaces publics tient souvent au respect de mesures simples : aménager pour des usages, ordonner le mobilier, maîtriser les espacements, intégrer sans accumuler, éviter l'encombrement, unifier les sols, faciliter le repérage, la gestion et l'entretien, penser aux échelles, rendre utile... Les réponses paraissent élémentaires mais les méthodes et les moyens sont plus difficiles à définir. C'est pourquoi les collectivités se dotent aujourd'hui d'outils de promotion de la qualité et formalisent des règles de conduite par écrit avec des guides stratégiques ou des référentiels d'aménagement des espaces publics »²³.

Le premier carnet nommé « *Les mots des espaces publics. Typologies, enjeux, défis et vocabulaire* » (AGAM, 2018) est destiné aux porteurs et porteuses de projet et vise à sensibiliser sur l'importance de l'espace public dans la construction de la ville, à une meilleure compréhension de la qualité urbaine, au-delà de la seule fonctionnalité et des réponses en termes de mobilité.

Le deuxième carnet, « *Les espaces publics. Réflexions et études de cas* » (AGAM, 2019) réunit plusieurs études d'aide à la décision réalisées par l'AGAM et montre comment ces réflexions ont traité la notion d'espace public. Finalement le troisième carnet intitulé « *La fabrication des espaces publics. Grands principes et axes de réflexion* » (AGAM, 2021) et coproduit avec la Direction Générale des Services Déléguée Infrastructures, Voirie, Espace public de la Métropole est dédié à la démarche de qualité dans la création des espaces publics et recense « les vigilances à apporter à chaque étape du processus de la

²⁰ AMP (2019). *Plan de déplacements urbains de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence 2020-2030*. 1-318 (p.148).

²¹ *Ibidem* : 166.

²² *Ibidem* : 278.

²³ AGAM (2021). *La Fabrication des espaces publics. Grands principes et axes de réflexion*. 1-198 (p. 7).

création de l'espace public, de l'intention à la gestion en passant par le diagnostic, le projet et les travaux »²⁴. Il vise à servir de base de rédaction des cahiers des charges et être source d'inspiration aux grands projets structurants, tels que les projets de tramway, parvis de grands équipements, parmi d'autres. Ce carnet est structuré selon le projet d'espace public (de l'idée à l'évaluation) et est composé par 4 chapitres : préparation, conception, travaux et après-projet. Le principe d'égalité est introduit dans le premier chapitre et décliné autour de trois objectifs : intégrer la question du genre, créer des espaces conviviaux, intergénérationnels et utilisables par tous et garantir une équité territoriale.

²⁴ *Ibidem.*

SPORT

FICHE ACTION 3 : POURSUIVRE LE SOUTIEN AUX MANIFESTATIONS DE PROMOTION DE LA PRATIQUE SPORTIVE DES FEMMES

La Métropole et ses Territoires ont soutenu et soutiennent plusieurs événements promouvant la pratique sportive des femmes. Plusieurs étaient prévus pour l'année 2020 mais n'ont pas eu lieu en raison du contexte sanitaire.



« La Marseillaise des Femmes » est une course, organisée depuis 2010, au parcours volontairement court, d'environ 5 km pour rester accessible au plus grand nombre de femmes, d'âges et de condition physique variés. Pour chaque dossard vendu, l'organisation donne 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. Chaque année cet événement réunit environ 9 000 participantes et favorise ainsi la pratique sportive des femmes. Ce projet a été soutenu par le Territoire de Marseille-Provence sur la période 2018-2020. L'édition de 2020 a été reportée.

Elite Gym Massilia, compétition internationale de gymnastique féminine artistique organisée par le Pôle France de Gymnastique de Marseille. La gymnastique artistique est répartie en plusieurs catégories de niveaux : fédéral (gymnastes débutants/intermédiaires), performance (gymnastes confirmés) et le niveau élite (haut niveau). L'Élite Gym Massilia c'est un rendez-vous incontournable et de renommée internationale qui réunit une vingtaine de délégations composées par l'élite mondiale (six des douze équipes olympiques).

Afin de promouvoir les activités gymnastiques auprès d'un large public du territoire métropolitain, des animations sont prévues durant toute la durée de l'évènement qui se déroule sur une semaine : Open Massilia – Compétition spéciale juniors (13- 15 ans) ; Master Massilia – Compétition spéciale séniors (+16 ans) ; Top Massilia – Finales Juniors et Séniors ; et les Massiglades, des compétitions pour les catégories plus jeunes avenir (10-11 ans) et espoir (12 ans).

L'édition de 2020 a été reportée à 2021.





Du 13 au 15 Décembre 2019 a eu lieu la **Femina Hand’Cup**. Ce tournoi international féminin d’handball a accueilli des équipes de 1ère et 2ème, division françaises, belges et espagnoles ainsi que les équipes nationales U20 de France et de Norvège. Environ 3 000 spectateurs et spectatrices ont pu assister sur site, gratuitement, à des rencontres de haut niveau. Les diffusions en direct et en ligne comptabilisent environ 100 000 visualisations. De plus, des activités en lien avec la pratique du handball ont été proposées tout au long de l’événement.

L’édition 2020 a été reportée et est prévue en 2021.



La première de cinq étapes de la **Coupe du Monde de Windsurf 2020** organisée par la Professional Windsurf Association (PWA) et le Club Nautique Marignanais. C’est un rendez-vous de dimension internationale réunissant presque une centaine de sportifs (30 femmes et 64 hommes) issus de 25 pays qui concourent pendant plusieurs mois sur différents continents pour obtenir le titre mondial PWA Slalom.

Cet événement a dû également être reporté à 2021 en raison du contexte sanitaire. Toutefois, cette période atypique, surtout concernant l’exacerbation des inégalités F/H, a favorisé une prise de conscience de nombreuses organisations, notamment la PWA. Cette organisation internationale a ainsi décidé d’œuvrer dans le sens de l’égalité F/H²⁵ et mieux prendre en compte la valeur des femmes athlètes, valoriser leurs points au classement annuel, ce qui leur permettra de mieux négocier avec les sponsors. Ainsi, dans la division masculine, les prix seront attribués aux 16 premiers au lieu des 20 ou 24 et dans la division féminine ils seront attribués aux 6 ou 8 premières, selon la composition des flottes.

Les **Championnats de France jeunes d’athlétisme en salle 2020** sont une compétition de haut niveau, permettant la sélection des futurs athlètes de l’équipe de France et leur participation au niveau international. Cet événement a regroupé toutes les disciplines de l’athlétisme et accueilli environ 800²⁶ athlètes les 22 et 23 février 2020.



²⁵ Communiquée de presse disponible sur :

https://www.pwaworldtour.com/index.php?id=35&tx_news_pi1%5Bnews%5D=6213&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=53c1f90efc68b6d4cfdb5974b5d5efdb

²⁶ La part des femmes et des hommes n’est pas communiquée.

COMMANDE PUBLIQUE - SUBVENTIONS

IDENTIFIER LES SUBVENTIONS METROPOLITAINES DE DROIT COMMUN FAVORISANT L'EGALITE FH

Afin d'identifier les actions et projets associatifs favorisant l'égalité soutenus par la Métropole, la mission égalité F/H et la Division Associations de la DGA Commande publique et Affaires juridiques, ont adapté le logiciel de suivi des demandes subvention MGDIS, celui-ci sera opérationnel à partir de l'année 2021. Les démarches sont dématérialisées pour toutes les associations, à l'exception de celles ne disposant pas du matériel informatique nécessaire. La version en papier du dossier fut également adaptée et intègre aussi différentes questions permettant de saisir la composition de l'association, la part de femmes et des hommes, d'une part et d'autre part, comprendre si le projet ou l'action visent l'égalité des sexes, et à quel degré :

TABLEAU I. Degré de prise en charge de l'égalité FH²⁷

0 - NON ORIENTE VERS L'OBJECTIF	Le projet a été examiné au regard de la grille mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité F/H.
1 - OBJECTIF SIGNIFICATIF	L'égalité F/H est un objectif important et délibéré du projet mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.
2 - OBJECTIF PRINCIPAL	L'égalité F/H constitue l'objectif principal du projet et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/action n'aurait pas été entreprise en l'absence de l'objectif de l'égalité F/H

Cette grille d'analyse de l'objectif d'égalité femmes-hommes (F/H), détaillée ci-après apportera des informations concernant :

- La part des projets/actions soutenues et ou mises en place par la Métropole orientées vers l'égalité femmes-hommes ;
- La sensibilisation des partenaires à prendre en compte cette question ou à encourager ceux qui œuvrent déjà pour l'égalité FH ;
- Le montant estimé des engagements/soutiens ciblant l'égalité FH (à long terme le budget intégré *genré/gender budgeting*) ;
- La répartition des subventions orientées vers l'égalité FH à l'intérieur de chaque secteur, voire DGA ou territoire ;
- Les tendances générales et l'évolution dans le temps des soutiens orientés vers l'égalité FH ;

Ce marqueur *ne permet pas et n'a pas pour finalité de mesurer les résultats ou l'impact d'un projet*²⁸.
À cette fin, son utilisation doit être complétée par des indicateurs de suivi et d'évaluation.

Comment fonctionne le système de notation sur lequel repose le marqueur relatif à l'égalité FH ?

²⁷ Adaptation de la proposition de l'OCDE, 2016. *Manuel Relatif au Marqueur de la Politique d'Aide à l'Appui de l'Égalité Homme-Femmes Établi par le CAD-OCDE*, p.6.

²⁸ *Ibidem*, p.8.

**NON ORIENTE
VERS L'OBJECTIF
(VALEUR 0)**

Le projet a été examiné au regard du marqueur mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité FH.

Cette valeur ne peut être utilisée par défaut. Les projets/actions n'ayant pas fait l'objet d'une analyse ne doivent pas être marqués, c'est-à-dire qu'aucune valeur ne doit être inscrite dans le champ prévu. Le but est d'éviter toute confusion entre les activités qui ne visent pas l'égalité des sexes (valeur 0) et celles dont on ne connaît pas l'orientation à cet égard (champ à laisser vide).

Il est nécessaire d'effectuer une analyse sexuée spécifique pour tous les projets/actions. Les conclusions de cet exercice doivent permettre de s'assurer au minimum que le projet/ action considérée ne nuira pas au progrès de l'égalité FH, ni ne renforcera les inégalités existant entre eux.

**OBJECTIF
SIGNIFICATIF
(VALEUR 1)**

L'égalité FH est un objectif important et délibéré du projet mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.

L'objectif de l'égalité FH doit être mentionné de manière explicite dans la documentation relative au projet/action considérée, et sa présence ne peut être implicite ni supposée.

Outre les autres objectifs qu'il vise, le projet/action considérée est destiné à produire un impact positif pour le progrès de l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomisation des femmes et des filles, le recul des discriminations ou des inégalités fondées sur le sexe, ou la réponse à des besoins sexués spécifiques.

<i>Critères minimums (qui doivent être remplis dans leur intégralité)</i>	<i>Oui</i>
<i>Une analyse sexuée spécifique du projet/action a été effectuée.</i>	✓
<i>Les conclusions de l'analyse sexuée spécifique ont servi à étayer la conception du projet/action et l'intervention s'inscrit dans une approche fondée sur le principe « Ne pas nuire ».</i>	✓
<i>Présence d'au moins d'un objectif explicite concernant l'égalité FH auquel est associé au moins un indicateur sexué spécifique (ou l'engagement ferme de définir cet indicateur si le cadre de résultats n'a pas encore été élaboré au moment de l'examen du projet/action au regard du marqueur).</i>	✓
<i>Les données et les indicateurs sont ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu.</i>	✓
<i>Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/action sur le plan de l'égalité FH et d'en rendre compte lors de la phase d'évaluation.</i>	✓

**OBJECTIF
PRINCIPAL
(VALEUR 2)**

L'égalité FH constitue l'objectif principal du projet et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/action n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité FH.

Le projet/action a été conçu avec pour finalité première de faire progresser l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes et des filles, de réduire les discriminations ou les inégalités fondées sur le sexe ou de répondre à des besoins sexués spécifiques.

<i>Critères minimums (qui doivent être remplis dans leur intégralité)</i>	<i>Oui</i>
<i>Une analyse sexuée spécifique du projet/action a été effectuée.</i>	✓

<i>Les conclusions de l'analyse sexuée spécifique ont servi à étayer la conception du projet/action et l'intervention s'inscrit dans une approche fondée sur le principe « Ne pas nuire ».</i>	✓
<i>La finalité première du projet/action est de faire progresser l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes.</i>	✓
<i>Le cadre de résultats permet de mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation des objectifs du projet/action en matière d'égalité des sexes au moyen d'indicateurs sexués spécifiques de résultats/d'impact.</i>	✓
<i>Les données et les indicateurs sont ventilés par sexe lorsqu'il y a lieu.</i>	✓
<i>Engagement de déterminer de façon suivie les résultats produits par le projet/action sur le plan de l'égalité FH et d'en rendre compte lors de la phase d'évaluation.</i>	✓

PLAN D' ACTIONS 2021 – 2023

MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

Ensemble des agents métropolitains et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DECEMBRE 2020

- Adoption d'un programme d'actions présenté au conseil métropolitain en octobre 2019

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

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

I – VOLET POLITIQUES PUBLIQUES

EMPLOI ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

1 – DONNER DE LA VISIBILITE A L'ENSEMBLE DES ACTIONS FAVORISANT L'EGALITE F/H MISES EN PLACE ET SOUTENUES PAR LA METROPOLE DANS SA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION DES PUBLICS EN DIFFICULTE D'INSERTION ET D'ACCES A L'EMPLOI DURABLE, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU PLIE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

- PLIE d'Istres-Ouest Provence : en 2018 les équipes d'accompagnement ont participé à l'action « Cultivons l'égalité » proposé par la Fondation Agir Contre l'Exclusion qui a visé la sensibilisation des enjeux d'égalité et de mixité professionnelles ; en 2019, l'équipe a participé au Challenge Ange Marchetti – initiative territoriale créée en 2010 par l'équipe de Médiation Emploi dans le cadre du PLIE et qui vise à récompenser et mettre en lumière les entreprises locales sur des plans d'action intra et inter-entreprises favorisant l'égalité F/H. L'équipe du PLIE a mobilisé des entreprises du réseau Médiation Emploi dans des partenariats spécifiques en faveur de l'égalité, notamment en repérant et accompagnant celles susceptibles d'être récompensées. Les groupes Engie et Safran ont été récompensées par leur engagement.

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

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

De novembre 2019 à janvier 2020, la Métropole a soutenu la mise en place, dans le Pays d'Aubagne et de l'Étoile, de l'action Entreprendre au Féminin dont le but était de sensibiliser et d'accompagner les jeunes vers la création d'activité comme leur propre emploi ainsi que d'offrir un suivi personnalisé aux femmes.

Il s'agira également de définir une modalité de communication et de mise en valeur des actions mises en œuvre et/ou soutenues par la Métropole dans le cadre de sa politique d'insertion et de lutte contre l'exclusion des publics en difficulté d'insertion.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

2 – REALISER UNE ANALYSE SEXUEE DES BENEFICIAIRES DES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION

DESCRIPTION/CONTEXTE

Depuis fin 2017, les clauses sociales d'insertion permettent à la Métropole de renforcer son action pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles à travers ses multiples marchés et contrats de commande publique. Le plus souvent, ceux-ci prévoient, dans le cadre des travaux ou des prestations de services prévues, l'engagement des prestataires à embaucher un public en insertion pour réaliser un nombre d'heures minimal. Selon une estimation, conforme au niveau national, en 2018, les clauses d'insertion sociale des marchés métropolitains bénéficieraient majoritairement à un public masculin (≈90 %), exerçant des métiers techniques²⁹.

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

Il s'agira de systématiser les indicateurs sexués du tableau de bord de suivi de la mise en place des clauses d'insertion : niveau de formation des participants, secteur d'activité, origine géographique, âge, situation des participants avant mise en emploi, sorti du dispositif, situation à 6 mois, nombre de contrats et d'heures réalisés, etc. Ces informations permettront de mieux comprendre l'impact de ce dispositif dans la vie des femmes et des hommes.

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

OBJECTIF

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

Direction Emploi et Insertion

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 - 2023

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

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

²⁹ Inspections générale des affaires sociales (2016). *Évaluation de l'appui au développement des clauses sociales dans les marchés publics*. 1-236 (p. 48)

³⁰ *Ibidem*.

3 – PROMOUVOIR L'EGALITE ET LA MIXITE PROFESSIONNELLES DANS LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

L'écart des taux d'activité des femmes et des hommes ne cesse pas de se réduire depuis le milieu des années 1960. Il est passé d'environ 31 points à 8 points en 2016³¹. Un des principaux facteurs est l'évolution du contexte socio-politique, notamment la loi du 13 juillet 1965 qui autorise les femmes à exercer une activité professionnelle et à ouvrir un compte bancaire en leurs noms personnels sans le consentement de leur mari. À noter que, si l'emploi en France a augmenté de 6,4 millions entre 1960 et 2017, 92 % de ces emplois (soit 5,9 millions) sont occupés par des femmes³². Elles ont contribué de manière considérable au développement économique du pays, lors de ces dernières décennies. Toutefois, même si les situations d'emploi des femmes et hommes tendent à se rapprocher - l'écart des taux de chômage est de moins d'un point (9,1% contre 9 %) et celui des taux d'emploi est de 7 points (61,9 % contre 68,9 %)³³ défavorables aux femmes - les conditions et opportunités de participation au marché du travail demeurent inégales et la marge de progression est importante. (...)

La répartition des emplois selon le secteur d'activité diffère également : sur un total de 87 familles professionnelles, la majorité des femmes exercent sur seulement 12 qui concernent essentiellement l'aide à domicile, l'assistance maternelle, l'entretien et l'enseignement. Les « métiers à dominance masculine » sont plus nombreux et représentent davantage d'enjeux dans les négociations professionnelles. Ils sont plus précisément décrits que « les métiers féminins ». ³⁴ D'ailleurs, les « emplois féminins » sont davantage non qualifiés (27,3 %) que ceux dits masculins (14,8 %) et sont moins rémunérateurs³⁵.

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

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

OBJECTIF

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

Direction Emploi et Insertion

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines mettant en œuvre les clauses sociales d'insertion, acheteurs

2^e niveau : entreprises candidates aux marchés métropolitains

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

- Indicateurs sexués développés

³¹ INSEE (2018). *Tableaux de l'économie française. Femmes et hommes*. 1 - 38-39.

³² IRES (2018). *L'emploi des femmes en France depuis 1960*. 1-30.

³³ 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.

³⁴ DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans*. 1-13.

³⁵ DARES (2015). *Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents*. 1-12.

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

4 – REALISER UNE ANALYSE SEXUEE DES BENEFICIAIRES DES ORGANISMES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

Bien que les femmes soient plus touchées par le chômage (16 % contre 15,2 % pour les hommes dans les Bouches-du-Rhône) et en sous-emploi (temps-partiel 26,5 % contre 8,2 % pour les hommes), les SIAE embauchent majoritairement des hommes (environ 60 %). Dans certaines structures, cette tendance est encore plus marquée, comme par exemple les ateliers et chantiers d'insertion (68 % H) et les entreprises de travail temporaire d'insertion qui sont les SIAE les moins mixtes avec 78 % des hommes. Les associations d'insertion sont les seules SIAE à embaucher plus de femmes (59 %) ³⁶.

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

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

La DARES constate que la ségrégation professionnelle, faible mixité est plus importante dans les métiers « non qualifiés » ³⁷. Or, ces métiers sont les principaux leviers d'insertion proposés aux bénéficiaires des SIAE (ouvriers du bâtiment, aide à domicile, agents d'entretien...).

Dans le dernier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016), un des axes identifiés est l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi vers des métiers aujourd'hui peu mixtes grâce à l'insertion par l'activité économique (IAE) à travers l'intégration d'une clause de mixité professionnelle pour les publics accompagnés dans les conventions signées entre les prescripteurs publics et les SIAE. ³⁸

Pour pouvoir promouvoir et favoriser concrètement plus de mixité professionnelle, notamment en fixant et suivant des objectifs, la Métropole peut développer des indicateurs sexués des bénéficiaires de SIAE.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

Direction Emploi et Insertion

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

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

³⁶ https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20180724/201410_crdlaiae_fiche-technique_grh.pdf

³⁷ DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* 1-13.

³⁸ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/03/PIEP-revu-23062017.pdf>

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

5 – RENFORCER L'ANALYSE SEXUEE DES BENEFICIAIRES DES DISPOSITIFS DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT DES PORTEURS DE PROJET INTERNES ET EXTERNES)

DESCRIPTION/CONTEXTE

La part des femmes parmi les entrepreneurs (créateurs, dirigeants, autoentrepreneurs, indépendants...) varie selon les sources entre 27 % et 33 %³⁹. 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 %⁴⁰. 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 %)⁴¹. Ce sont bien évidemment les secteurs à dominance féminine. Les entreprises créées par les femmes tendraient alors à être plus petites, génèreraient 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 % H⁴².

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 F/H sont plus marqués parmi les sans-diplômes et la tendance s'inverse même parmi les titulaires d'un bac+5 – les entreprises créées ou reprises par des femmes seraient en partie plus pérennes et créeraient autant d'emplois que celles des hommes⁴³. Pour ce qui est de la performance (croissance et gains de productivité), une représentation forte persiste sur un certain manque d'ambition des femmes, conjuguée avec leur surreprésentation dans des secteurs moins capitalistiques. Or, ces informations s'avèrent peu précises dès que les spécificités d'âge et de taille de l'entreprise sont intégrées. Sur 40 000 entreprises françaises avec un chiffre d'affaires supérieur à 4 millions d'euros, celles dirigées par des femmes (présidence ou direction générale) présentent un taux de croissance sur trois ans significativement supérieur et une rentabilité moyenne plus importante sur des tailles similaires à celles des hommes. En outre, elles sont plus résilientes face à la crise. Ceci s'explique surtout par une procédure de sélection qui serait finalement plus exigeante pour les femmes, c'est-à-dire, « *il est probable que les créatrices ayant réussi à surmonter les obstacles à l'entrepreneuriat sont en moyenne plus compétentes ou armées pour lancer des projets performants et pérennes* »⁴⁴. Les connaissances statistiques doivent être affinées et approfondies avec des études qualitatives, et ce notamment à l'échelle locale.

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

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

OBJECTIFS

- Connaître la part des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires des dispositifs métropolitains d'accompagnement au développement économique

³⁹ Voir par exemple <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/chiffres-cles-femmes-entreprise> ou

⁴⁰ INSEE (2018). *Les créateurs d'entreprises : la frontière entre salariat et entrepreneuriat s'atténue*. 1-4.

⁴¹ INSEE (2018). *Les créations d'entreprises en 2018. En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs*. 1-4.

⁴² Conseil économique, social et environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.34).

⁴³ Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.71-73).

⁴⁴ *Ibidem*, p. 66-67.

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

Équipes métropolitaines de développeurs économiques

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

6- INCITER LES PEPINIÈRES ET COUVEUSES D'ENTREPRISES PARTENAIRES A REALISER UNE ANALYSE SEXUEE DE LEURS BENEFICIAIRES

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

Ceci étant dit, « il s'agit de cibler les créateurs d'entreprises ayant des caractéristiques susceptibles d'entraîner certains comportements et décisions (aversion au risque, motivations mais aussi revenus, patrimoine, capacité à mobiliser un capital financier ou social, etc.) et des caractéristiques plus objectives (âge, sexe, statut dans l'emploi, localisation...). Cette démarche est essentielle car elle permet sans doute d'éviter la stigmatisation qu'entraînent des actions réservées aux femmes (certifications, labels prix...) ». ⁴⁵ Il s'agira ainsi pour la Métropole d'inciter ses partenaires à envisager leurs actions et projets comme des leviers pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

⁴⁵ Centre d'analyse stratégique, 2013. *L'entrepreneuriat féminin*. 1-119.

▪ Nombre de d'indicateurs développés

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Les études qui traitent la question identifient deux types d'obstacles, voire des enjeux auxquels sont confrontées les femmes à l'heure de la création d'une entreprise. Il y a des facteurs subjectifs, susceptibles de rendre compte de l'intériorisation des contraintes liées à la création d'entreprise : se sentir capable d'entreprendre, saisir des opportunités pour créer une entreprise et avoir peur d'échouer. Mais au-delà de ces « barrières internes », une spécificité sur le fait d'être femme persiste, ce sont des facteurs externes. Les femmes disposent d'une base capitalistique plus réduite pour démarrer leur activité ; elles sont moins susceptibles de bénéficier de capitaux d'investissement privés ou capital-risque⁴⁶. Le manque de représentations et de réseau est aussi un frein à la création d'entreprise – avoir un entrepreneur dans son entourage favorise la capacité à saisir des opportunités pour entreprendre, se sentir capable et ne pas avoir peur d'échouer⁴⁷. La situation familiale peut constituer un enjeu, notamment pour les mères de famille. La porosité des sphères professionnelles et personnelles rend difficiles certains arbitrages et incite les femmes à réévaluer leurs priorités, ce qui s'exerce souvent au détriment de la sphère professionnelle et du projet entrepreneurial.

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

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

OBJECTIFS

- Favoriser l'apprentissage et intégration du genre⁴⁸ comme principe et catégorie d'analyse et mise en œuvre de l'action publique métropolitaine
- Organiser des séances de sensibilisation/formation pour les équipes de la DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

Mission égalité femmes-hommes DGS

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

Équipes de la DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

⁴⁶ Conseil économique, social et environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.33-34).

⁴⁷ Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.104-106).

⁴⁸ Normes par lesquelles une culture donnée se représente et hiérarchise les hommes et les femmes, leur rôle et leur place dans la société.

8 – CREER DES SYNERGIES AVEC LES ORGANISATIONS ET RESEAUX SPECIALISES DANS LE RENFORCEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

OBJECTIFS

- Favoriser l'apprentissage et intégration du genre⁴⁹ comme principe et catégorie d'analyse et mise en œuvre de l'action publique métropolitaine
- Développer des partenariats/coopérations avec les organisations et réseaux spécialisés dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement Économique, Emploi et Attractivité

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

⁴⁹ Normes par lesquelles une culture donnée se représente et hiérarchise les hommes et les femmes, leur rôle et leur place dans la société.

9 – SOUTENIR LA DEMARCHE ENTREPRENEURIALE D'INNOVATION, RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT DES FEMMES (FRENCH TECH, THECAMP...)

DESCRIPTION/CONTEXTE

La place des femmes dans les dispositifs de soutien à la recherche, au développement et à l'innovation des entreprises ne semble pas être aisée. Leur part parmi les bénéficiaires des principaux dispositifs portés par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation reste globalement faible : elles représentent 27 % des participants des appels à projets de l'Agence nationale de la recherche ; 34 % des lauréats du prix 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 €, entre 2015 et 2018, les femmes représentent 21 % des bénéficiaires dans le domaine de la chimie et l'environnement, 16 % dans la biotechnologie et la pharmacie, 13 % dans les technologies médicales, 11 % dans les matériaux mécaniques et procédés industriels, 10 % dans le numérique, la technologie logicielle et la communication et 4 % dans l'électronique, le signal et les télécommunications. Ceci étant dit, il faut bien constater que la place des femmes dans la recherche scientifique et l'innovation est aussi une question de choix de formation qui sont influencés par des stéréotypes et représentations qui se manifestent de manière structurelle et continuent à freiner les femmes vers des carrières dans ces domaines et filières.

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

10 – ACTIVER LE LEVIER D'INNOVATION ET DE DEVELOPPEMENT QUE CONSTITUENT LES FEMMES ET LES HOMMES DU BASSIN MEDITERRANEEN ET L'AFRIQUE DANS LE CADRE DE LA STRATEGIE « MED AFRIQUE » DE LA METROPOLE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

Or, le continent africain présente des spécificités importantes concernant la place des femmes dans le développement économique. Leur taux d'activité entrepreneuriale est le plus élevé au monde – 24 % des Africaines en âge d'exercer un emploi sont impliquées dans la création et gestion d'entreprises⁵⁰. En France, cette part est évaluée à environ de 5%. En Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, ce taux est de seulement 11 % alors que certains pays de ces régions figurent en tête du classement *Global Entrepreneurship Monitor*. La valeur ajoutée de l'entrepreneuriat des femmes est estimée à environ 300 milliards de dollars américains, soit environ 14 % du PIB du continent africain. Ces chiffres doivent être relativisés car le contexte socio-économique de nombreux pays africains rend difficile l'accès des femmes au marché de l'emploi. Toutefois, c'est indéniable, elles constituent un levier d'innovation et développement non négligeable comme partout ailleurs.

Benchmarking : Africa CEO Forum⁵¹ qui se veut le rendez-vous international de référence du secteur africain depuis 2012, a décidé de créer l'initiative Women in Business pour faire prospérer les nombreux projets et entreprises portés par des femmes car celles-ci, tout en constituant une ressource de développement, sont confrontées davantage au manque de networking et financements. La dernière rencontre a eu lieu à Paris les 17 et 18 juin 2019.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

Direction Attractivité économique et Promotion internationale et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

⁵⁰ Rolland Berger, 2018. *Women in Africa Entrepreneurship : A path to women empowerment?* 1-28.

⁵¹ <https://www.theafricaceoforum.com/en/about-us/>

Article 27 – *Développement économique* ▪ Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* ▪

Article 12 – *Fourniture de biens et services* ▪ Article 30 – *Jumelage et coopération internationale*

11 – INTEGRER LA PREOCCUPATION DE L'EGALITE F/H DANS LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT DE LA SMART CITY

DESCRIPTION/CONTEXTE

La smart city, voire ville intelligente, est un concept polysémique, mais peuvent être retenues les notions suivantes : « *Partant des potentialités technologiques, en particulier numériques, et des perspectives actuelles fournies par des batteries d'indicateurs, la smart city se présente d'abord comme une réponse aux enjeux des métropoles mondialisées.* »⁵²

« *La technologie n'est plus uniquement envisagée comme un indicateur de l'intelligence d'un système d'information (grâce à des algorithmes puissants et subtils) mais comme un outil au service d'un projet collectif qui se dessinerait à l'échelle mondiale.* »⁵³

C'est un enjeu important pour la collectivité car le territoire métropolitain « *est au carrefour mondial numérique* »⁵⁴. Alors que les câbles sous-marins de télécommunication à fibre optique, en provenance des États-Unis d'Amérique, arrivent sur différentes positions en Europe du Nord (Amsterdam, Francfort, Londres, Paris...), Marseille fédère tous les câbles en provenance de l'Afrique, du Moyen-Orient et de l'Asie. La smart city ouvre sur la Métropole une voie à des nouvelles expérimentations en lien avec les technologies numériques, la gestion urbaine et le développement durable. Les outils de *big data*, les données et les indicateurs sont des leviers pour la transition énergétique, l'optimisation, le pilotage et la gestion plus efficace des espaces publics. Or, l'aménagement des territoires, la mobilité et les déplacements comportent des enjeux sur les usages, l'accès et l'appropriation de l'espace public par les femmes et par les hommes. Le développement de la smart city dans la Métropole peut alors favoriser et renforcer la prise en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agira d'identifier l'enjeu d'égalité F/H dans chaque projet smart city, c'est-à-dire d'interroger de manière préventive, l'impact différencié qu'il peut avoir sur l'un ou l'autre sexe et d'assurer que la Métropole favorise le développement des projets « *gender-smart* ».

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

⁵² Chopplet, M. 2018. « *Smart city : quelle intelligence pour quelle action ? Les concepts de John Dewey, Scalpels de la ville intelligente* », *Quaderni* [En ligne], 96 | 71-86. (p.71).

⁵³ Ghorra-Gobin, C. 2018. « *Smart City : "fiction" et innovation stratégique* ». *Quaderni* [En ligne], 96 | 1-14. (p.6).

⁵⁴ <https://www.departement13.fr/le-departement/linstitution/retour-sur/detail/article/smart-city-le-departement-au-coeur-de-linnovation-numerique/>

2021 à 2023

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

Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* ▪ Article 12 – *Fourniture de biens et services* ▪

Article 27 – *Développement économique*

12 – INTEGRER LES RESEAUX EUROPEENS SUR LE PRISME DU GENRE

DESCRIPTION/CONTEXTE

« L'égalité hommes-femmes est une valeur essentielle de l'Union européenne (UE), un droit fondamental et un principe clé du socle européen des droits sociaux. »⁵⁵. Ce principe est prôné dès le traité de Rome en 1957 et est renforcé dans différents textes normatifs, comme le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et le traité d'Amsterdam. Ce dernier, conclu en 1997, entérine la stratégie du « gender mainstreaming » voire de l'égalité intégrée qui est depuis mise en place par plusieurs pays membres, à différents niveaux. De ce fait, à l'échelle mondiale, l'Union européenne est une actrice clé en matière d'égalité. Au regard de l'objectif de développement durable (ODD) n° 5 – Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles, parmi les 20 pays les plus performants, 14 sont des États membres européens. Toutefois, aucun pays « n'a atteint la pleine égalité et les progrès sont lents. En moyenne, les États membres ont obtenu une note de 67,4 points sur 100 en ce qui concerne l'indice d'égalité de genre 2019 de l'UE, une note qui ne s'est améliorée que de 5,4 points depuis 2005 »⁵⁶.

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

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

- Faciliter la coopération internationale et la participation aux programmes européens ;
- Expérimenter des approches innovantes ;
- Favoriser le développement des aptitudes, des compétences et du savoir-faire ;
- Partager, capitaliser et disséminer les bonnes pratiques.

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

- Participation aux conférences, réunions de travail des réseaux européens

⁵⁵ Commission européenne, 2020. *Une union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025*. 1-25

⁵⁶ *Ibidem*.

- Projets européens sur l'égalité entre les femmes-hommes développés

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

DEVELOPPEMENT URBAIN
ET STRATEGIE TERRITORIALE

1 – INTEGRER LA PREOCCUPATION DE L'EGALITE F/H DANS LES PRINCIPAUX DOCUMENTS METROPOLITAINS DE PLANIFICATION URBAINE – SCoT ET PLUI

DESCRIPTION/CONTEXTE

Le SCoT intègre l'ensemble des démarches stratégiques de la Métropole dans un projet global (Agenda de la mobilité, Schéma du développement économique, Projet d'alimentation territoriale...). D'une part, il présente « *une vision de ce que l'on souhaite pour demain, et les actions nécessaires pour y arriver et doit veiller à ce que le processus de métropolisation n'engendre pas un accroissement, voire la (re)production des inégalités sociales et un mal-être des habitants* »⁵⁷.

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

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

Ces enjeux sont au cœur de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes - la reconnaissance d'une diversité d'activités, de modes d'usage, d'expériences et d'attentes de différents usagers, notamment des femmes (≈ la moitié de la population). Ces dernières années, différentes publications⁵⁸ 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* »⁵⁹. L'approche intégrée ne favoriserait pas seulement les femmes, mais différentes catégories de la population ; elle contribuerait à l'amélioration de la valeur utilitaire des projets, sans apporter des modifications importantes.

En outre, l'égalité dans l'aménagement de l'espace public constitue la pierre angulaire de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes. Les villes de Vienne (Autriche) et Umeå (Suède) sont exemplaires sur ce plan et ont inspiré la conception de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et sa boîte à outils et la nouvelle initiative d'Urbact, « *Gender Equal Cities* ». D'autres villes telles que Barcelone (Espagne) ou Montréal (Canada)⁶⁰ ont aussi intégrée cette approche dans la planification urbaine.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

⁵⁷ AMP (2018). *Synthèse des enjeux, version courte – ScoT (Schéma de cohérence territoriale)*. 1-25 (p.5).

⁵⁸ Voir par exemple les travaux de Yves Raibaud, Sophie Louargant, les publications du Centre Hubertine Auclert et du Think tank Genre et Ville.

⁵⁹ Centre Hubertine Auclert (2018). *Femmes et espaces publics. Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces loisirs*. 1-96 (p.12).

⁶⁰ 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_EGALITE.PDF

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023 (Le vote du SCoT aura lieu en 2022)

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

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

2 - SYSTEMATISER L'EXPLOITATION ET L'ANALYSE SEXUEES DES ETUDES REALISEES PAR LES AGENCES D'URBANISME METROPOLITAINES (AGAM ET AUPA)

DESCRIPTION/CONTEXTE

L'étape incontournable de l'approche intégrée de l'égalité F/H est l'amélioration de « *la collecte de données sur la manière dont le genre se manifeste dans la ville* »⁶¹, voire dans la Métropole. En effet, un des principaux freins à la mise en place d'une politique intégrée de l'égalité F/H est le manque de production et diffusion de statistiques sexuées, la communication d'indicateurs intelligibles sur les différences et inégalités femmes-hommes et la production plus ponctuelle de statistiques plus détaillées et d'études qualitatives permettant une analyse et une interprétation des chiffres favorisant la compréhension des mécanismes de (re)production des inégalités femmes-hommes.

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

Comme le souligne de rapport l'expertise de l'INSEE⁶², dans la plupart d'études et d'analyses la variable sexe est prise en compte toutefois, « *les situations relatives des femmes/hommes ne sont pas toujours examinées : le traitement de la dimension femmes/hommes dans une situation peut se réduire à une phrase dans laquelle est donnée la proportion de femmes ou à la prise en compte du sexe parmi les variables d'une modélisation, sans que l'analyse descriptive préalable n'ait considéré que les femmes et les hommes peuvent différer au sein de la situation. C'est en particulier les cas lorsque les populations spécifiques sont étudiées, traitées comme si elles étaient asexuées : les seniors, les allocataires de minima, les stagiaires, les non-salariés [les habitants, les citoyens...].* »

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines

2^e niveau : Partenaires et organisations du territoire

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

⁶¹ 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).

⁶² INSEE, 2013. *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la ministre des Droits des femmes.* p. 11

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

MOBILITE, DEPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE

1 – LUTTER CONTRE LA DIFFUSION DES MESSAGES ET STEREOTYPES SEXISTES DANS LES POLES D'ECHANGE, ABRIS-BUS ET MOBILIER/VOITURE DES TRANSPORTEURS

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

OBJECTIFS

- Faire de l'égalité F/H un axe de la politique mobilité de la Métropole
- Intégrer l'objectif de lutte contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les conventions de partenariat, chartes, marchés signées avec les opérateurs de transports
- Dresser un bilan annuel sur les faits de violences sexuelles et sexistes constatées sur le réseau métropolitain

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

Article 26 – *Mobilité et Transports* ▪ Article 6 – *Contre les stéréotypes* ▪ Article 25 – *Planification urbaine et locale* ▪

Article 21 – *Sécurité et sûreté* ▪ Article 9 – *Analyse sexuée* ▪ Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* ▪ Article 12 – *Fourniture de biens et services*

2 – RENFORCER LES MESURES D'IDENTIFICATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN EN PARTENARIAT AVEC LA PREFECTURE DE POLICE

DESCRIPTION/CONTEXTE

La question de sécurité dans les transports en commun conditionne le choix des moyens de transports et les horaires de déplacement de toutes les personnes. La Métropole a engagé depuis fin 2018 des réflexions techniques avec la Direction générale de la Régie des transports métropolitains (RTM) et la Direction Sûreté, en vue notamment d'améliorer le sentiment de sécurité des usagers sur les plages horaires les plus sensibles – début et fin de journée.

Concernant le métro, selon un diagnostic de la RTM, en 2018, 502 incidents ont été recensés, contre 487 l'année précédente, soit une hausse de 3 %. Cela correspond un peu plus de 51 % des faits portés à la connaissance de la RTM sur l'ensemble du réseau de transports en commun. Parmi les faits générateurs d'insécurité figurent notamment les dégradations matérielles ; les incidents de contrôle ou de fonction dont sont victimes les agents de la RTM ; les vols et altercations violentes entre voyageurs et la fraude.

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

La présence d'agents est le facteur qui est jugé le plus important pour favoriser le sentiment de sécurité, notamment la présence de personnels de sécurité – policiers, agents de sécurité et contrôleurs. Le rôle d'éventuels médiateurs et du personnel d'accueil de la direction du métro est perçu comme moins important. La vidéo-protection rassure 88 % des personnes enquêtées, dans la mesure où elle est associée à une intervention humaine rapide.

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

Cette démarche de sécurisation des transports en commun vise tout le public et différentes formes de violences. Toutefois, les résultats de ces enquêtes n'ont pas fait l'objet d'une analyse sexuée et les violences sexistes et sexuelles dont sont victimes notamment les femmes ne sont pas adressées. D'après l'Observatoire de la délinquance et des réponses pénales (ODRP), femmes et hommes présentent des taux d'atteintes personnelles très proches, mais différent selon le type d'atteintes : les deux sexes sont touchés à peu près dans les mêmes proportions par les vols, les hommes sont majoritairement victimes de coups et blessures volontaires non motivés par le vol et de vols commis avec violence ou sous la menace. Les atteintes sexuelles ne touchent quasi-exclusivement que les femmes – viols, tentatives de viol, attouchements sexuels⁶³. Selon une autre étude du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes⁶⁴, pratiquement la totalité des utilisatrices de transports en commun ont déjà été victimes d'harcèlement sexiste ou agressions sexuelles et 60 % des femmes craignent une agression ou un vol dans les transports.

Il importe alors de saisir et adresser spécifiquement les différentes violences dont sont victimes femmes et hommes dans les transports collectifs, de communiquer sur les dispositifs mis en place pour combattre ces violences, sensibiliser les citoyens et renforcer le sentiment de légitimité des femmes et des hommes qui souhaiteraient dénoncer les agissements et porter plainte. À noter que seulement 2 % des victimes de violences sexistes et sexuelles portent plainte⁶⁵.

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

OBJECTIFS

⁶³ Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (2015). *Les violences faites aux femmes dans les transports collectifs terrestres. Synthèse de l'étude exploratoire*. 1-32. (p.4).

⁶⁴ HCEFH (2015). *Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun*. 1-36.

⁶⁵ Fédération nationale des associations d'usagers de transports (2016). *Étude sur le harcèlement sexiste et violences sexuelles faites aux femmes dans les transports publics*. 1-50. (p.11 et 17).

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines suivant les opérateurs de transports

2^e niveau : Opérateurs de transports

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

3 – MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ARRÊT A LA DEMANDE (NOUVELLES POSSIBILITES OFFERTES PAR LE PROJET DE LOI ORGANISATION DE LA MOBILITE)

DESCRIPTION/CONTEXTE

Différentes études⁶⁶ montrent que le sentiment d'insécurité des usagers des transports collectifs est plus important le soir et la nuit et constitue un frein à la mobilité, notamment chez les femmes. Ce sentiment n'est guère déconnecté des faits réels puisque les femmes sont les principales victimes de violences sexistes et sexuelles⁶⁷.

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

Alors qu'en France, les conducteurs ont l'obligation de s'arrêter uniquement aux arrêts officiels, depuis quelques années, différentes agglomérations françaises ont expérimenté et adopté ce dispositif (Île-de-France, Bordeaux, Lyon, Strasbourg...) pour sécuriser les usagers des bus de nuit. Et puis, afin de lever ce frein normatif majeur, l'article 101 de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, instaure que « *en période nocturne, les arrêts peuvent être effectués par les autobus en tout point de ligne régulière à la demande des usagers qui souhaitent descendre de ces autobus, dans le respect des règles de circulation.* ». Cette nouvelle législation favorise ainsi le développement de l'arrêt à la demande. Pour la Métropole, il s'agira d'inciter les opérateurs de transport partenaires à mettre en place ce dispositif afin de renforcer le sentiment de sécurité des utilisatrices et utilisateurs de transport.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines suivant les opérateurs de transports

2^e niveau : Opérateurs de transports

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

⁶⁶ Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (2015). *Les violences faites aux femmes dans les transports collectifs terrestres. Synthèse de l'étude exploratoire.* 1-32. (p.4) ;

⁶⁷ Fédération nationale des associations d'usagers de transports (2016). *Étude sur le harcèlement sexiste et violences sexuelles faites aux femmes dans les transports publics.* 1-50. (p.11 et 17).

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

4 – INTEGRER DE MANIERE SYSTEMATIQUE L'ANALYSE SEXUEE DANS LES ENQUETES SUR LES MOBILITES ET DEPLACEMENTS ET NOTAMMENT DANS LA FUTURE ENQUETE MOBILITE CERTIFIEE CEREMA (EMC²)

DESCRIPTION/CONTEXTE

Connaître la mobilité des habitants - femmes et hommes - d'un territoire (les modes de transport utilisés, les motifs de déplacement, la fréquence et la distance...) constitue le préalable indispensable pour pouvoir mettre en place des politiques de mobilité et d'aménagement du territoire efficaces - qui répondent amplement aux besoins et attentes de toute la population. Différents outils de diagnostic existent à cet effet, notamment l'Enquête Ménages Déplacements (EMD) réalisée tous les dix ans, depuis les années 1970. Sur le territoire des Bouches-du-Rhône (BdR) l'enquête s'applique à un échantillon d'environ 26 000 personnes. Toutefois, le principal frein à la compréhension des déplacements des hommes et des femmes, et notamment de la reconnaissance des besoins et attentes de ces dernières, est la non-exploitation et diffusion de statistiques sexuées et d'enquêtes qualitatives adoptant un prisme sexué. La grande part des enquêtes adopte un prisme neutre qui entretient l'invisibilité de l'expérience des femmes, alors que les données sexuées sont disponibles. La dernière EMD de 2010 réalisée sur le territoire du département des Bouches-du-Rhône, apporte seulement deux « informations sexuées » sur les modes de transports utilisés par les femmes et les hommes. Toutefois, à la suite d'une sensibilisation de l'équipe « Études Transport/Mobilité » de l'Agam, la Métropole a réalisé une analyse sexuée des principaux indicateurs des enquêtes de 1997 et 2009. Ces éléments apportent plus de lumière aux enjeux d'égalité F/H dans les politiques métropolitaines de mobilité et transports.

Les principaux indicateurs de l'Enquête Mobilité (EMC²) présentés dans la publication globale seront sexués. En raison du contexte sanitaire, le rapport de présentation des résultats initialement prévu pour fin 2020, sera publié en mars/avril 2021. Ensuite, une publication plus focalisée sur « les mobilités & l'égalité F/H » sera proposée. Nous attendons la publication des résultats pour voir les tendances et hypothèses de travail, mais selon l'expertise des équipes, la question de « l'accompagnement » peut constituer un bon angle pour problématiser de manière assez large la question d'égalité F/H, recouvrant les enjeux des mobilités zigzagantes, les micro mobilités, l'emploi à temps partiel, « l'économie du care », les équipements publics...

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

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

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

5 – INCITER LA PRISE EN COMPTE DE LA PERSPECTIVE DES FEMMES A TRAVERS LES « MARCHES/VOYAGES EXPLORATOIRES » ET LES ENQUETES DE SATISFACTION

DESCRIPTION/CONTEXTE

Si d'une part les femmes sont les principales utilisatrices des transports en commun, d'autre part, elles sont sous-représentées dans le secteur professionnel des transports. En 2012, elles représentent 42 % des agents des collectivités territoriales en charge des transports et déplacements et sont 36,1 % dans les postes à responsabilité⁶⁸. Pour ce qui est des entreprises du secteur, en 2015, selon l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP), elles représentent environ 19,6 % des salariés. D'après ces constats et de l'étude de la Grenelle des mobilités de la Métropole bordelaise, le sociologue Yves Raibaud affirme que les transports comme les villes sont faits par et pour les hommes⁶⁹.

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

Les « voyages exploratoires » constituent une méthode de diagnostic participatif en mixité ou non-mixité (environ 10 participants) appliqué à un déplacement en transports en commun pour identifier les points d'amélioration de différents éléments – propreté, signalétique, confort visuel et auditif, sécurité, présence humaine, vidéo-protection et l'aménagement dans les gares et arrêts par exemple. Développée au début des années 1990 au Canada, cette méthode est déployée par différentes villes françaises depuis les années 2000 – Paris, Lille, Arcueil ou Rouen⁷⁰.

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

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines en charge des transports

2^e niveau : Opérateurs de transports

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

⁶⁸ CNFPT(2016). *Panorama des métiers territoriaux, fin 2012 – 2. Fiches Statistiques*. 1-401 (p. 371) disponible sur http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/2.fiches_metiers_-_panorama_des_metiers_territoriaux_fin_2012.pdf.

⁶⁹ Raibaud, Y. (2015). *La ville faite par et pour les hommes*. Paris : Belin.

⁷⁰ Voir l'exemple de Rouen - <https://rouen.fr/femme-ville>

2021-2023

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

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

6 – AMELIORER L'ACCESSIBILITE POUR LES PIETONS, LES FEMMES ET LES HOMMES, VALIDES OU A MOBILITE REDUITE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

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

Cet objectif ambitieux s'appuie sur une logique de programmation dont la mise en œuvre des Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) dans les transports est un bon exemple. La vocation de ces outils opérationnels est d'améliorer l'accessibilité des véhicules et des points d'arrêts.

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

7 – FAVORISER EGALEMENT LA PRATIQUE DU VELO POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

DESCRIPTION/CONTEXTE

Afin de répondre aux enjeux de développement durable - la qualité de l'air et de la santé publique -, la Métropole Aix-Marseille-Provence s'est engagée dans la mise en œuvre d'un plan vélo sur cinq ans : 2019 - 2024. Ce plan a pour but « *d'inverser la tendance et se saisir de l'urgence et de l'opportunité réelle de favoriser l'accès au vélo au plus grand nombre et renforcer l'attractivité du territoire et sécuriser l'usage du vélo* »⁷¹.

Le vélo semble correspondre bien aux types de mobilités des femmes (distances plus courtes et une variété plus importante d'endroits à fréquenter), néanmoins, la dernière enquête EMD indique que le vélo est l'un des moyens de transports les moins utilisés (1 %), notamment par les femmes 0,4 % (contre 1 % pour les hommes). C'est la même tendance observée au niveau national : sur 100 déplacements à vélo, 38 sont réalisés par une femme⁷².

L'étude « Les Français et le vélo en 2012 »⁷³ réalisée par l'Observatoire des mobilités actives - Club des villes et des territoires cyclables et par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, indique que les hommes sont majoritaires à déclarer « *savoir très bien faire du vélo* » (87,6 % contre 69,6 %). Les femmes représentent 21 % des personnes qui *savent faire un peu de vélo* (contre 9,7 %) et 3,5 % à n'avoir jamais appris à en faire (0,7 % des hommes). En outre, les hommes ont une intention relativement plus marquée à faire du vélo au quotidien dans les deux années à venir – 16,8 % contre 10,4 %. Ces écarts (« compétence cycliste », confiance en soi...) se justifient sûrement par une socialisation différente à la pratique du vélo et à l'espace public. Le rapport « Femmes et mobilités urbaines »⁷⁴ commandé par Bordeaux Métropole, met en exergue d'autres particularités : 27 % des femmes cyclistes transportent des sacs de course en vélo contre 10 % des hommes ; les vélos des femmes sont davantage équipés pour le transport de sacs, porte-bagages (53,84 % contre 21,68 %) et pour le transport d'enfants en bas-âge (9,65 % contre 3,69 %). Il importe alors, dans la mise en œuvre du plan vélo, de prendre en compte les usages, pratiques et freins des femmes et des hommes dans la pratique quotidienne du vélo pour inciter, de la manière la plus égalitaire et donc efficace, l'adhésion à ce moyen de transport. Pour ce faire, il importe de réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires du plan vélo et favoriser l'accès au vélo pour les femmes et les hommes.

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines en charge de projets de mobilité et aménagement urbain

2^e niveau : Femmes et hommes, population métropolitaine

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

⁷¹ AMP (2019). *Plan vélo 2019-2024. Donnons une nouvelle place au vélo*. 1-20. (p.3).

⁷² Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement (2010). *La Mobilité des Français. Panorama issu de l'enquête nationale transports et déplacements 2008*. 1-228. (p.77).

⁷³ 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).

⁷⁴ 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).

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

POLITIQUE DE LA VILLE

1 – ANALYSER LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES BENEFICIAIRES DES ACTIONS DU CONTRAT DE VILLE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

Développer une approche budgétaire sensible à l'égalité entre les femmes et les hommes (F/H) s'opère à différents niveaux. L'intégration de la grille de cotation d'égalité F/H dans les dossiers de demande subvention du CDV permettrait d'identifier la nature des projets et notamment la part des projets soutenus par la Métropole orientés vers l'égalité femmes-hommes (cf. Perspective de travail 27). Ce processus doit être accompagné par une autre mesure indispensable. Il s'agit de connaître, et plus particulièrement, d'analyser la composition sexuée des bénéficiaires d'un projet car « *Une disposition apparemment neutre est loin de l'être et peut favoriser en réalité l'un des deux sexes, du simple fait de la composition du public* »⁷⁵.

À titre d'exemple, en 2009 l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) conclut qu'en Seine-Saint-Denis, les filles sont quasi-inexistantes parmi les bénéficiaires du dispositif Ville-Vie-Vacances (VVV) – seulement 2,7%⁷⁶ ! Afin de corriger cette situation, l'objectif de participation de 50 % des filles a été défini et des nouvelles orientations stratégiques ont été adoptées, notamment : 1) la limitation du financement des actions sportives collectives plus prisées par les garçons et qui ne favorisent pas la mixité ; 2) la sensibilisation auprès des filles et leurs familles pour déconstruire les mécanismes d'autocensure et stéréotypes sexistes ; et, 3) la mise en place de stratégies de recrutement visant à offrir aux filles et aux garçons les mêmes opportunités. En 2018, la préfecture de Seine-Saint-Denis a réalisé une analyse sur le déploiement de ce même dispositif en 2016. 311 actions labélisées VVV ont bénéficié à 39 % des filles et 61 % des garçons. Seulement 31 % des structures financées affirment faire un travail spécifique pour encourager plus de mixité et notamment la participation des filles à différentes actions. L'objectif de 50 % de chaque sexe reste à atteindre, mais l'évolution est visible. Le suivi qualitatif de l'objectif d'égalité F/H comporte des limites, mais est indispensable car il apporte un éclairage sur l'impact effectif de l'action publique, voire de l'argent public sur la vie des femmes et des hommes dès leur plus jeune âge.

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

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

OBJECTIF

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles travaillant sur les territoires Politique de la ville

2^e niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, bureaux d'étude, population des territoires prioritaires

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

⁷⁵ Centre Hubertine Auclert (2015). *La budgétisation sensible au genre - guide pratique*.

⁷⁶ Banque des Territoires (2009). *Politique de la ville – Ville Vie Vacances : un programme à recentrer ?* Article disponible sur <https://www.banquedesterritoires.fr/ville-vie-vacances-un-programme-recentrer> ; Voir aussi - <https://www.jesechos.fr/2011/08/banlieues-loperation-ville-vie-vacances-a-la-recherche-dun-nouveau-souffle-397633>

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

L'étape incontournable de l'approche intégrée de l'égalité F/H est l'amélioration de « *la collecte de données sur la manière dont le genre se manifeste dans la ville* »⁷⁷, voire dans la Métropole. En effet, un des principaux freins à la mise en place d'une politique intégrée de l'égalité F/H est le manque de production et diffusion de statistiques sexuées, la communication d'indicateurs intelligibles sur les différences et inégalités femmes-hommes et la production régulière de statistiques plus détaillées et d'études qualitatives permettant une analyse et une interprétation des chiffres favorisant la compréhension des mécanismes de (re)production des inégalités femmes-hommes.

Au niveau national, l'Observatoire des territoires de l'Agence nationale de la cohésion des territoires a mis à ligne⁷⁸ une soixantaine d'indicateurs sexués et territorialisés qui recouvrent plusieurs thématiques (démographie, économie, emploi, éducation, logement, citoyenneté, vie sociale, sports, logement, mobilités, équipements, services...).

Le décret n° 2015-1118 du 3 septembre 2015, donne suite à la loi citée ci-dessus et définit que dans le rapport annuel obligatoire que les collectivités signataires d'un contrat de ville rédigent, doit être présentée « *l'évolution de la situation dans les quartiers prioritaires au regard des objectifs de la politique de la ville énoncés dans l'article 1^{er} de la même loi et des objectifs particuliers énoncés par le contrat de ville* ». Or, de manière à traduire le principe transversal d'égalité F/H en mesures concrètes de prévention et/ou correction des inégalités, les indicateurs mobilisés pour réaliser le portrait statistique des territoires doivent être sexués, c'est-à-dire mettre en évidence l'expérience spécifique des femmes et des hommes. Bien évidemment, les indicateurs n'ont pas tous vocation à s'articuler autour des questions de genre, mais la pertinence d'un prisme d'analyse sexué vs ou neutre doit systématiquement être interrogée.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

⁷⁷ 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).

⁷⁸ Voir https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#c=indicator&i=indic_sex_rp_ratios.tx_act5564_ratio&s=2017&selcodgeo=93&view=map11

1^{er} niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles en charge de la rédaction du rapport
2^e niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, population des territoires PV

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

3 – SYSTEMATISER UNE LECTURE GENREE DES PROGRAMMATIONS ANNUELLES, INDEPENDAMMENT DES ACTIONS SPECIFIQUES, VISANT LES FEMMES

DESCRIPTION/CONTEXTE

L'obligation légale (article 1^{er} de la loi n° 2014-173) de prise en compte transversale de l'égalité F/H dans le contrat de ville se traduit dans toutes les actions financées par le ciblage des publics, voire participants et bénéficiaires des actions. Toutes les associations financées dans le contrat de ville (CDV) doivent afficher les objectifs d'égalité F/H concernant le nombre de femmes et hommes bénéficiaires et expliciter les moyens mobilisés pour y parvenir. De ce fait, toutes les actions favoriseraient ou devraient, pour le moins, être attentives à ne pas exclure l'accès aux filles/femmes et encourager leur participation dans toutes les activités sociales. D'autres actions financées, s'inscrivent plutôt dans des mesures spécifiques et vont particulièrement répondre à deux enjeux : le renforcement du pouvoir d'agir des femmes et la création des conditions d'égalité. Toutefois, comme avancé par le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargé de la ville et du logement, la prise en compte transversale de l'égalité entre les sexes « ne peut pas être réduite à une recherche de parité dans les publics bénéficiaires ou à une augmentation des actions de promotion de l'égalité ⁷⁹ ».

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

Le décret n° 2015-1118 du 3 septembre 2015 relatif au rapport sur la mise en œuvre de la politique de la ville instaure que des perspectives d'évolution annuelles doivent être déterminées au regard du diagnostic territorial réalisé. En coordination avec les résultats des diagnostics sensibles aux questions de genre, il s'agira d'identifier spécifiquement et de manière transversale les besoins des femmes et des hommes en matière de cohésion sociale, développement urbain et économique. Il est ainsi indispensable de développer, consolider des outils d'observation de l'impact différencié que les actions mises en place dans le cadre du contrat de ville ont sur la vie des femmes et des hommes des territoires prioritaires : un système de suivi, de mesure et d'évaluation construit autour d'indicateurs de résultats et de réalisations permettant de mesurer la prise en compte de l'égalité et d'effets sur les territoires.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles travaillant sur les territoires Politique de la ville

2^e niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, bureaux d'étude, population des territoires prioritaires

⁷⁹ Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (2019). Note technique du 7 août 2019 relative à la mise en place d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville - Expérimentation d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville.

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

4 – IDENTIFIER LES SUBVENTIONS METROPOLITAINES FAVORISANT L'EGALITE F/H DANS LE CONTRAT DE VILLE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Ensemble des équipes métropolitaines, notamment celles travaillant sur les territoires Politique de la ville

2^e niveau : Partenaires du contrat de ville, opérateurs, bureaux d'étude, population des territoires prioritaires

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

SPORT

1 – RENDRE VISIBLE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES BENEFICIAIRES DES EQUIPEMENTS SPORTIFS METROPOLITAINS

DESCRIPTION/CONTEXTE

Les stéréotypes sexués qui façonnent la division sociale des tâches, rôles et attitudes entre les femmes et les hommes, « prennent une acuité particulière dans le domaine du sport dont la dimension physique et corporelle est manifeste »⁸⁰.

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 sportives⁸¹. En 1968, environ 9 % pratiquaient une activité sportive⁸², et quarante-sept ans après, en 2015, en considérant les personnes ayant réalisé une activité sportive dans l'année, la proportion de pratiquantes (45 %) s'est rapprochée de celle des hommes (50 %)⁸³. 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'âge⁸⁴.

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 %)⁸⁵. D'autre part, les fédérations à « dominance masculine » sont celles du football (94 %), le rugby (93 %) ou le tennis (71 %)⁸⁶.

Dans son diagnostic récent intitulé « La Métropole des sports », l'Agam a conclu que favoriser le développement de la pratique sportive des filles et des femmes est un enjeu de développement du sport dans le territoire métropolitain. Celui-ci est particulièrement marqué par une présence encore plus faible de femmes licenciées/sportives : 6 % femmes contre 17 % dans la Métropole alors qu'au niveau national ces chiffres se haussent à 8 % pour les femmes et 19 % pour les hommes⁸⁷. Or, la Métropole envisage notamment, dans le cadre de sa politique sportive, de favoriser les enjeux de bien-être, de santé, d'inclusion sociale et d'identifier le sport et les pratiques sportives au service de l'ensemble de la population métropolitaine – femmes et hommes. Il s'agira ainsi de développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains et veiller à ce qu'ils favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

OBJECTIF

- Développer des indicateurs sexués des bénéficiaires/usagers des équipements sportifs métropolitains

⁸⁰ 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).

⁸¹ À ce sujet, voir par exemple *Histoire du sport féminin* de Pierre Arnaud et Thierry Terret.

⁸² 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).

⁸³ 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.

⁸⁴ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

⁸⁵ 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).

⁸⁶ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

⁸⁷ AGAM (2019). *Métropole des sports. État de la pratique sportive dans la Métropole Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.3).

- Favoriser le développement de la pratique sportive des filles

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Stratégie environnementale, Culture et Sport – Direction du Sport

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Selon l'Agam (2019), d'une part, comme au niveau national, dans la Métropole les hommes sont plus nombreux à avoir une pratique sportive en club – 70 % contre 30 % pour les femmes. Seulement 6 % des femmes sont licenciées (contre 17 % des hommes) alors qu'au niveau national ces chiffres s'élèvent de deux points (8 % - 19 %)⁸⁸. Les sports majoritairement pratiqués par des femmes sont, comme au niveau national, les sports de glace, gymnastique, équitation, natation et le volley-ball. Ce dernier a même davantage de femmes que d'hommes licenciés. D'autre part, comme au niveau national, les sports pratiqués essentiellement par des hommes sont le football, le rugby, le hockey sur glace, le cyclisme et le tir. Dans ces sports, comme dans le basket, le handball, l'escrime ou le judo, il y a une sous-représentation féminine encore plus accentuée qu'au niveau national.

Un des enjeux identifiés est un décrochage sportif des jeunes plus accentué qu'ailleurs. Une baisse importante des pratiquants est observée pour la tranche d'âge 15-19 ans⁸⁹. D'après l'INSEE⁹⁰, à l'adolescence, la pratique sportive est plus rare, notamment chez les filles : les garçons sont 77 % à pratiquer un sport entre 12 et 17 ans, tandis que les filles de 12-14 ans sont 66 % à pratiquer un sport et 54 % entre 15 et 17 ans. Les principaux facteurs sont surtout le manque de temps, les difficultés de transports et une ambiance peu accueillante. Le manque de créneaux attrayants peut être également un facteur de découragement pour les jeunes filles⁹¹.

Alors que les objectifs de la Métropole, aux côtés de ses partenaires publics et associatifs, visent surtout à lutter contre le décrochage sportif, à développer les pratiques et faire croître le nombre de licenciés, ces constats amènent à interroger la manière dont les stéréotypes de genre façonnent les dispositifs existants, notamment les moyens mis en œuvre pour rendre les conditions de pratique aussi aisées pour les filles que pour les garçons.

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Stratégie environnementale, Culture et Sport – Direction du Sport

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Direction Sport et services métropolitains en charge des équipements sportifs

2^e niveau : Communes et partenaires métropolitains

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

⁸⁸ AGAM (2019). *Métropole des sports. État de la pratique sportive dans le Métropole Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.5).

⁸⁹ Valeur non-indiquée dans le rapport de l'Agam.

⁹⁰ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

⁹¹ *Ibidem* (p. 3).

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 20 – *Culture, Sports et loisirs* • Article 25 – *Planification urbaine et locale* •

Article 5 – *Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité*

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Pour la Métropole, « l'action sportive, compétence partagée entre les différents échelons territoriaux, contribue au lien et à la cohésion sociale, renforce l'attractivité d'un territoire et participe activement au développement économique⁹² ».

La Métropole a un rôle d'assistance à la réalisation d'événements sportifs portés par les communes de son territoire. Et, elle s'est positionnée dans le soutien et l'accueil de plusieurs manifestations de dimension internationale, comme la Coupe du monde de rugby 2023 et les épreuves de voile et de football des Jeux Olympiques en 2024. Un des principaux enjeux étant la capitalisation de ces actions et « maximiser les retombées, pérenniser les bénéfices et l'engouement créés »⁹³.

Ces actions constituent un levier pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. D'une part, ce principe, et plus particulièrement l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes, est prônée depuis le début des années 2000 par le Comité internationale olympique (CIO). Cette organisation a intégré l'objectif d'égalité dans la charte olympique et déploie une prise en compte transversale du genre dans son organisation, activités et événements notamment les Jeux Olympiques⁹⁴. D'autre part, un des freins identifiés au développement de la pratique sportive des femmes est la faible médiatisation, promotion et mise en valeur du « sport féminin ». Or cette situation ne favorise pas l'éveil de nouvelles vocations chez les femmes et filles ou leur fidélisation à un sport qu'elles auraient choisi⁹⁵.

Certains équipements du territoire ont identifié l'enjeu de la féminisation du sport, notamment dans ceux à « dominance masculine » tel que le football. C'est le cas du centre sportif départemental de Fontainieu, à Marseille, qui propose un accueil prioritaire aux trois associations/clubs qui proposent des actions pour les filles-femmes. Dans le cadre de la Coupe du monde féminine (de football) 2019 qui s'est déroulée pour la première fois en France, en partenariat avec le Comité départemental de la Fédération française de football des Bouches-du-Rhône (District Provence), le centre sportif de Fontainieu a organisé un tournoi de football intitulé « La Mondialette ». Environ 250 filles âgées de 12 à 14 ans se sont rencontrées sur trois journées qualificatives sur le territoire métropolitain (Marseille Provence, Pays d'Aix et Ouest Provence). Ce fut aussi l'occasion de valoriser les partenariats qui existent autour de l'insertion par le sport en mettant en place un forum sur l'emploi à destination des femmes.

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Stratégie environnementale, Culture et Sport – Direction du Sport

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Direction Sport et services métropolitains en charge des équipements sportifs

2^e niveau : Femmes et hommes, habitants du territoire

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

- Nombre de mesures adoptées et mises en place

CALENDRIER - PERSPECTIVE

⁹² Délibération du conseil de la Métropole Aix-Marseille-Provence de la séance du 14 décembre 2017 – CSGE 004-3398/17/CM – Politique sportive métropolitaine MET 17/5747/CM

⁹³ AMP (2017). *Projet métropolitain – Ambition 2040. 12 engagements pour une métropole à vivre*. 1-132 (p.122).

⁹⁴ Voir par exemple : <https://www.olympic.org/femmes-dans-le-sport/historique/statistiques>

⁹⁵ Région de l'Île-de-France (2019). *Rapport sur la place des femmes dans le sport en Île-de-France*. 1- 27 (p. 13-15).

2021 à 2023

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

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

AGRICULTURE

DESCRIPTION/CONTEXTE

Un des atouts de la Métropole Aix-Marseille-Provence repose sur la diversité et la richesse de son territoire – dont un tiers est agricole. Il s'inscrit 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 comptent 5 000 exploitations, 11 000 emplois permanents, 15 000 emplois saisonniers et 5 500 dans l'industrie agro-alimentaire⁹⁶.

Dans le cadre du projet alimentaire territorial (PAT) la Métropole et le Pays d'Arles visent notamment à développer les circuits courts de proximité, promouvoir des pratiques agricoles plus durables, faciliter l'accès de tous à une alimentation saine, de qualité et locale, encourager l'installation d'agriculteurs, pérenniser le foncier et soutenir l'agri-tech⁹⁷. Or, les femmes et les hommes ne sont pas égaux dans le secteur agricole et différents aspects doivent être pris en compte dans la mise en œuvre du PAT et d'autres projets dans ce domaine.

Le monde agricole est souvent associé aux hommes, même si les femmes y ont toujours participé en tant qu'épouses ou aides occasionnelles. Leur invisibilité dans ce secteur est historique et a engendré une difficulté dans l'accès aux moyens de production, particulièrement accentuée quand il s'agit d'une installation hors cadre familial – quand les agricultrices ne sont ni épouses ni parentes d'agriculteurs. Ces difficultés se cumulent, entre autres, aux problématiques de conjugaison de vie professionnelle et vie personnelle. Aujourd'hui, les femmes représentent environ 26 % des chefs d'exploitation et des co-exploitants⁹⁸, contre 8 % en 1970.

Selon le ministère de l'Agriculture⁹⁹, aucune production agricole n'est inaccessible aux femmes. Cependant, elles sont plus nombreuses dans l'élevage (46 % F contre 41 % H)¹⁰⁰, dans la viticulture (12 % F contre 9 % H) et sont très rares dans le secteur des jardins et paysages (1 % F contre 6 % H). Lorsque les femmes sont en couple, elles sont plus souvent co-exploitantes et privilégient les statuts EARL. Mais quand les exploitations sont dirigées exclusivement par des femmes, la forme juridique privilégiée est l'individuelle. Quid de ces informations sexuées à l'échelle métropolitaine ?

L'étape essentielle pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'agriculture, comme dans tous les domaines, est la production de diagnostics territoriaux sexués. Les études et enquêtes développées ou commandées par la Métropole présentent la réalité du territoire et de ses habitants et orientent les politiques publiques. Or, si les enjeux d'égalité femmes-hommes n'y sont pas interrogés, il est peu probable qu'ils seront intégrés et adressés par l'action publique. Bien évidemment, les analyses et études n'ont pas toutes vocation à s'articuler autour de la question femmes-hommes, mais il est envisageable de porter systématiquement attention à la pertinence d'un traitement « neutre » vs sexué d'une question ou d'un phénomène. Et, lorsqu'il n'y a pas effectivement de différence entre les sexes, cela mérite d'être précisé.

Dans son rapport d'expertise sur l'analyse sexuée, l'INSEE¹⁰¹, attire notamment l'attention sur le fait que le plus souvent, lorsque des populations sont étudiées, il n'est pas considéré « *que les femmes et les hommes peuvent différer au sein d'une situation* ». Les personnes sont traitées de manière « neutre » comme si elles étaient asexuées : les seniors, les habitants, les entrepreneurs ou les agriculteurs.

Il s'agira de systématiser la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études réalisées dans le domaine de l'agriculture – interroger la pertinence d'une approche neutre ou genrée.

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

⁹⁶ Note de présentation du projet d'alimentation territoriale.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ INSEE, 2019. Tableaux de l'économie française. *Exploitations agricoles*.1-278 (p. 161).

⁹⁹ *Ibidem* – interviewé dans le cadre du rapport du Sénat (p. 25).

¹⁰⁰ *Ibidem* (p.25).

¹⁰¹ INSEE, 2013. *L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion. Rapport pour la ministre des Droits des femmes*. p. 11

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau – équipes DGA Agriculture et bureau d'études/agences d'urbanisme

2^e niveau – Partenaires, acteurs du monde de l'agriculture (Chambre d'agriculture, Cité de l'agriculture...)

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

Article 6 – *Contre les stéréotypes* ▪ Article 9 – *Analyse sexuée* ▪ Article 25 – *Planification urbaine et locale* ▪

Article 5 – *Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité*

2 – ENCOURAGER LA FORMATION ET L'INSTALLATION DES AGRICULTRICES

DESCRIPTION/CONTEXTE

La place des femmes dans le monde agricole est particulière. L'âge moyen des chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles est 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* »¹⁰².

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* »¹⁰³. 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* »¹⁰⁴. 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, empreint de matériels auprès de coopératives. L'équilibre entre la vie familiale et vie professionnelle, enfin, 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.

Or, 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 des marchés de proximité ; elles diversifient davantage leurs activités (15,9 % F contre 13,8 %) – par exemple, elles développent plus souvent des activités de loisirs, hébergement touristique (4,8 % contre 0,8 % des hommes). Elles sont plus engagées dans l'agriculture biologique – pour les exploitants de moins de 40 ans, la proportion de agricultrices en tête d'exploitations certifiées bio est légèrement plus importante (6,9 % contre 5,3 %) ¹⁰⁵.

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, tout comme les hommes, constitueront alors un levier non négligeable pour la réussite de ce projet et de manière plus large pour la politique agricole de la Métropole.

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

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

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

OBJECTIFS

¹⁰² Sénat, 2017. *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.24).

¹⁰³ *Ibidem*, p. 1.

¹⁰⁴ *Ibidem*, p. 7.

¹⁰⁵ Centre d'études et de prospective, 2012. *Les femmes dans le monde agricole*. 1-8 (p.5) ;

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau – Équipes DGA Agriculture et partenaires (Chambre d'agriculture, Cité de l'agriculture ...)

2^e niveau – Futures agricultrices et agriculteurs

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

3 – PARTICIPER A L'INFORMATION DES AGRICULTRICES SUR LEURS DROITS ET LES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE MANQUE DE STATUT

DESCRIPTION/CONTEXTE

D'après la Commission nationale des agricultrices de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles environ 5 000¹⁰⁶ travaillent dans l'exploitation de leur conjoint sans aucun statut – salariée ou conjointe collaboratrice – ne disposant d'aucune couverture sociale. La proportion des hommes sans statut n'est pas exactement connue, mais est jugée infime relativement à celle des agricultrices. Les nouvelles formes d'agriculture urbaines en cours de développement peuvent néanmoins changer significativement le nombre de concernés, femmes et hommes¹⁰⁷.

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 maternité¹⁰⁸. Si en 1980 environ 25 % des agricultrices recouraient aux services de remplacement, aujourd'hui seulement 59,4 % en font appel, soit quatre agricultrices sur dix ne font pas valoir leurs droits au congé maternité¹⁰⁹. D'après la Fédération des associations pour le développement de l'emploi agricole et rural (FADEAR) et la Confédération paysanne, la communication sur ce droit est très limitée. Il manquerait des « *relais d'informations en milieu rural sur les droits des agriculteurs et agricultrices* »¹¹⁰.

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

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

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

OBJECTIF

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

1^{er} niveau – Équipes DGA Agriculture et partenaires (Chambre d'agriculture, Cité de l'agriculture...)

2^e niveau – Futures agricultrices et agriculteurs

¹⁰⁶ Sénat (2017). *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.28).

¹⁰⁷ Conseil économique, social et environnemental (2019). *L'agriculture urbaine : un outil déterminant pour des villes durables*. 1-98 (p.10).

¹⁰⁸ FNAB (2019). *Devenir agricultrice bio. Les clés pour s'installer*. 1-23 (p.18).

¹⁰⁹ Sénat (2018). *Rendre effectif le congé de maternité pour toutes les femmes*. 1-93 (p.46).

¹¹⁰ FADEAR et Confédération paysanne (2019). *Le congé maternité en agriculture. Un droit trop peu connu, trop peu utilisé !* 1-36 (27).

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

II – VOLET EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Historique du cadre légal

- Loi du 12 mars 2012 relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique
Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013 apportant des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012

- Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014
Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018

- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :
 1. **La mise en place de dispositifs de signalement** à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexistes ;
 2. **L'élaboration au plus tard le 31 décembre 2020 et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes qui devra être présenté au comité social territorial et qui s'articule autour de 4 axes :
 - Axe 1** : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
 - Axe 2** : garantir l'égal accès aux cadres d'emploi grades et emplois de la fonction publique
 - Axe 3** : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale
 - Axe 4** : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.
 3. **Intégration du rapport** sur la situation comparée en matière d'égalité entre femmes et hommes dans le nouveau **rapport social unique** (RSU)



Création d'un **rapport social unique (RSU), annuel** et qui aura vocation à rassembler en un seul document et donc se substituer aux divers rapports existants :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation **comparée entre les femmes et les hommes** institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition

- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

L'ensemble des données seront recueillies via **un portail numérique dédié** mis à disposition par les Centres de Gestion

Ce rapport sera présenté à l'assemblée délibérante après avis du Comité social territorial (CST, ex-CT).

	Le rapport de situation comparée	Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	Le plan d'action égalité professionnelle
Une obligation légale qui concerne :	Toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique	Toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants	Toutes les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants
L'objectif :	Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité	- Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité - Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité H/F sur son territoire (conception, mise en œuvre, et évaluation) - Fixer des orientations de moyen et de long terme pour corriger les inégalités	Identifier et réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité autour de 4 axes; L'état d'avancement du plan d'action peut être présenté dans le cadre du rapport sur la situation en matière d'égalité F/H au sein du volet RH.
A présenter devant:	Le comité social territorial dans le cadre du bilan social	L'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget	Le comité social territorial
Référence légale :	Loi entrée en vigueur le 14 mars 2012	Article 61 de la loi du 4 août 2014	Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Effectifs et caractéristiques des ressources humaines métropolitaines en 2020

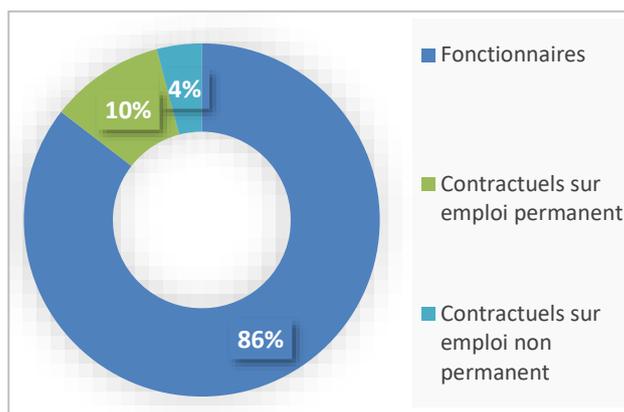
LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2020, l'effectif global de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence est de 8 236 agents.

Graphique 1 : Répartition de l'effectif selon le statut

Effectif métropolitain :

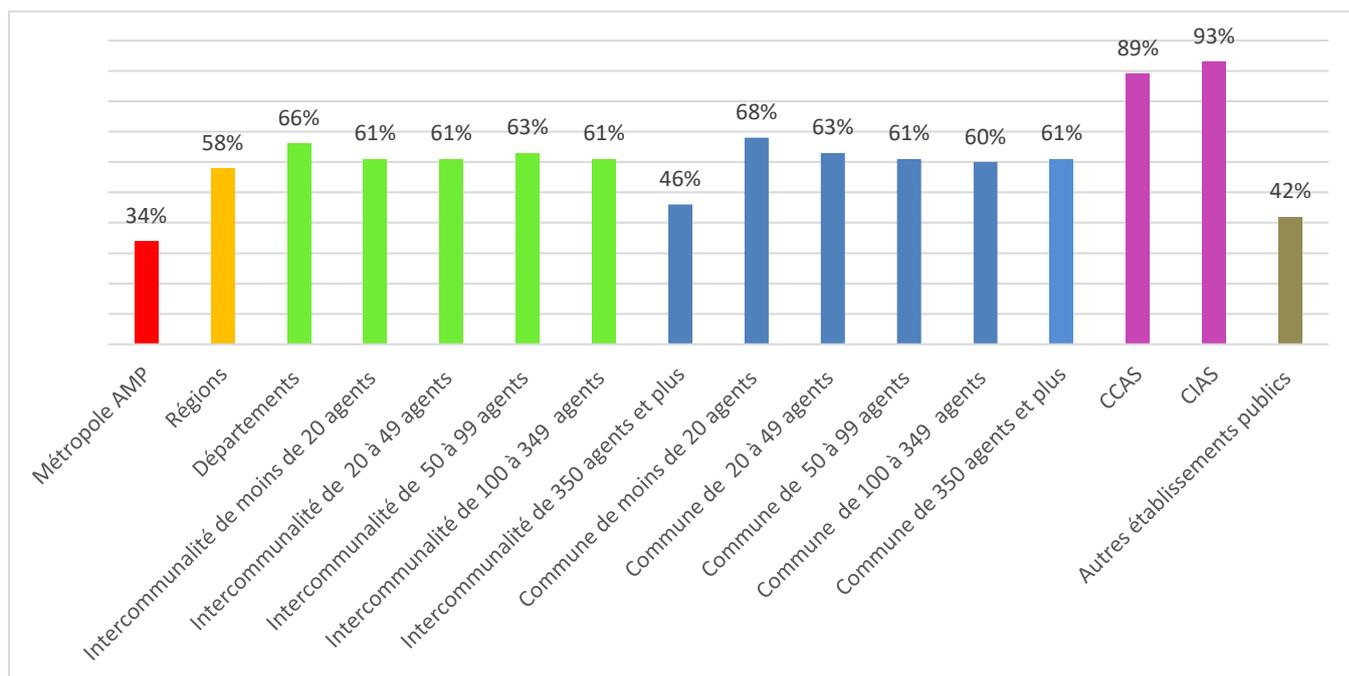
- 7 040 fonctionnaires
- 860 contractuels permanents
- 336 contractuels non permanents



La répartition femmes-hommes est de 2 765 femmes (33.57%) et 5 471 hommes (66.43%) tout emploi confondu. La forte proportion des métiers techniques exercés dans la collectivité, est à l'origine de la prédominance de l'effectif masculin.

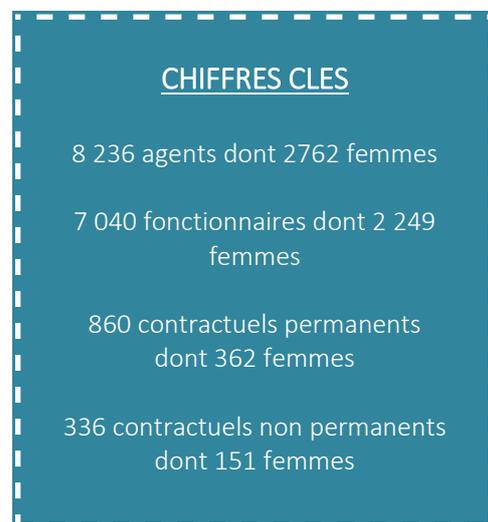
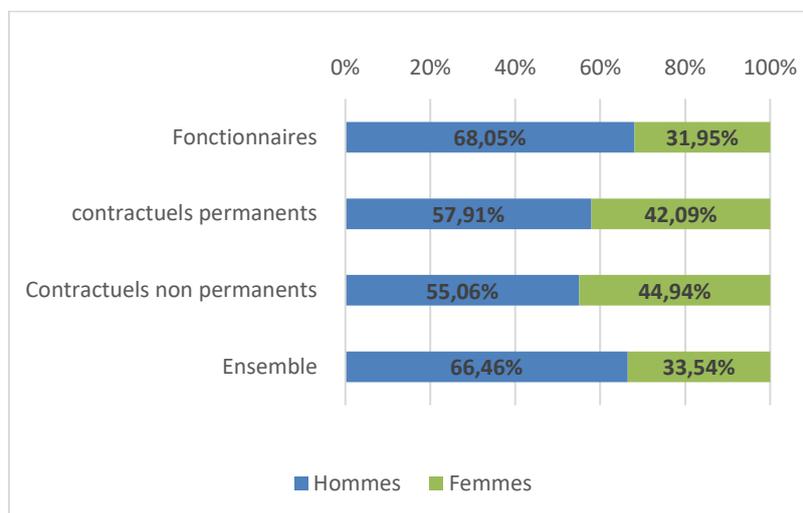
En comparaison avec la synthèse des données du bilan social 2017, publiée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), le taux de féminisation des emplois permanents est bien inférieur à ce que l'on peut observer sur l'ensemble des collectivités territoriales.

Graphique 2 : Taux de féminisation des emplois permanents par type de collectivité



Cette répartition reste stable par rapport à 2019 pour les fonctionnaires, mais on observe une variation de +2.1 points de l'effectif féminin chez les contractuels sur emploi permanent (42.09% en 2020 et 39.93% en 2019).

Graphique 3 : Répartition de l'effectif selon le sexe et le statut



UNE PART PLUS IMPORTANTE DE FEMMES PARMIS LES TRANCHES D'AGES ELEVEE

La moyenne d'âge des agents permanents de la collectivité est de 45,4 ans. Celle des fonctionnaires est significativement supérieure par rapport à la moyenne des contractuels plus jeunes (-7,5 ans), mais le poids statistique de cette catégorie d'agents ne ralentit pas le phénomène de vieillissement au vu de leur faible proportion dans l'effectif global.

Concernant le critère d'âge, même si l'effectif féminin est globalement plus âgé, il n'existe pas de divergences notables pour l'effectif permanent. L'écart est beaucoup plus significatif pour les contractuels sur emploi non permanent (+ 6.6 ans pour l'effectif féminin).

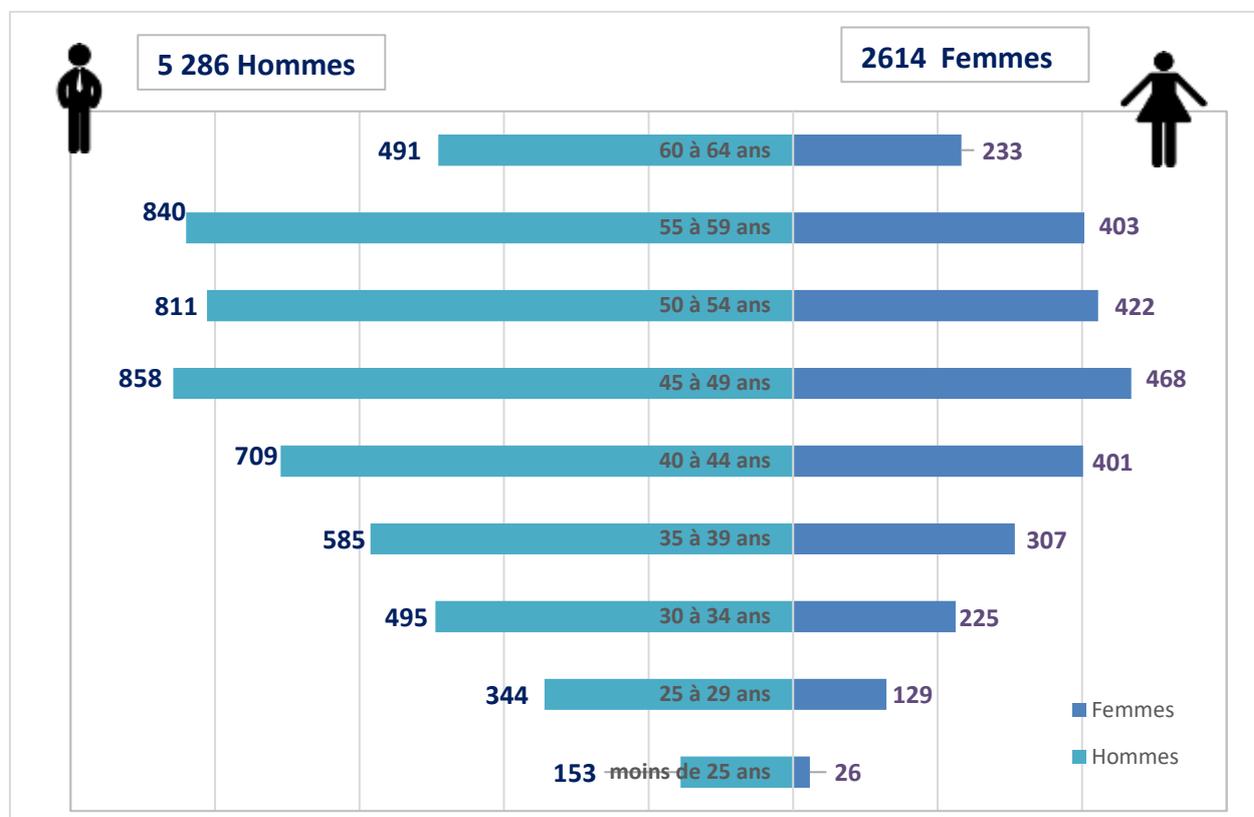
Tableau 1 : Moyenne d'âge selon le sexe et le statut

Âge moyen des agents permanents			
	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	46,3	47,3	46,6
Contractuels permanents	38,6	39,8	39,1
Ensemble emplois permanents	45,1	45,4	45,4
Âge moyen des agents non permanents			
Contractuels non permanents	34,1	40,7	36,8



La pyramide des âges en forme de champignon, confirme une moyenne d'âge élevée, l'effectif se concentrant majoritairement sur des tranches d'âge de plus de 45 ans, significatif d'un vieillissement des agents métropolitains. Proportionnellement l'effectif féminin et masculin connaissent la même évolution.

Graphique 4 : Pyramide des âges des emplois permanents

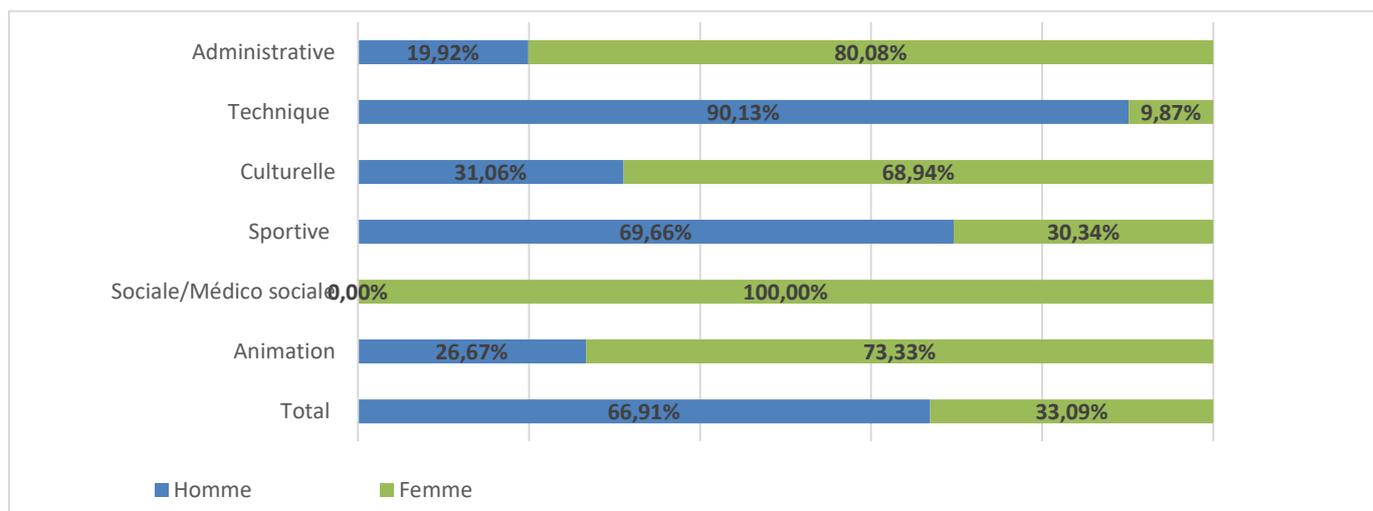


DES FILIERES PROFESSIONNELLES TRES MARQUEES

L'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, fait état d'une faible mixité des métiers, qui resterait liée « aux représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes au sein de la société et dans le travail »¹. La métropole Aix-Marseille-Provence n'échappe pas à cette constatation, puisque les filières d'emploi présentent une répartition sexuée et marquée. En effet, pour quatre filières (administratives, sociale et médico-sociale, culturelle et animation), les taux de féminisation sont bien au-dessus de la moyenne, allant de 68.8% pour la filière culturelle, à 100% pour la filière sociale et médico-sociale.

A l'inverse, les filières technique et sportive sont très peu féminisées et concentrent la majorité de l'effectif masculin (89.75%).

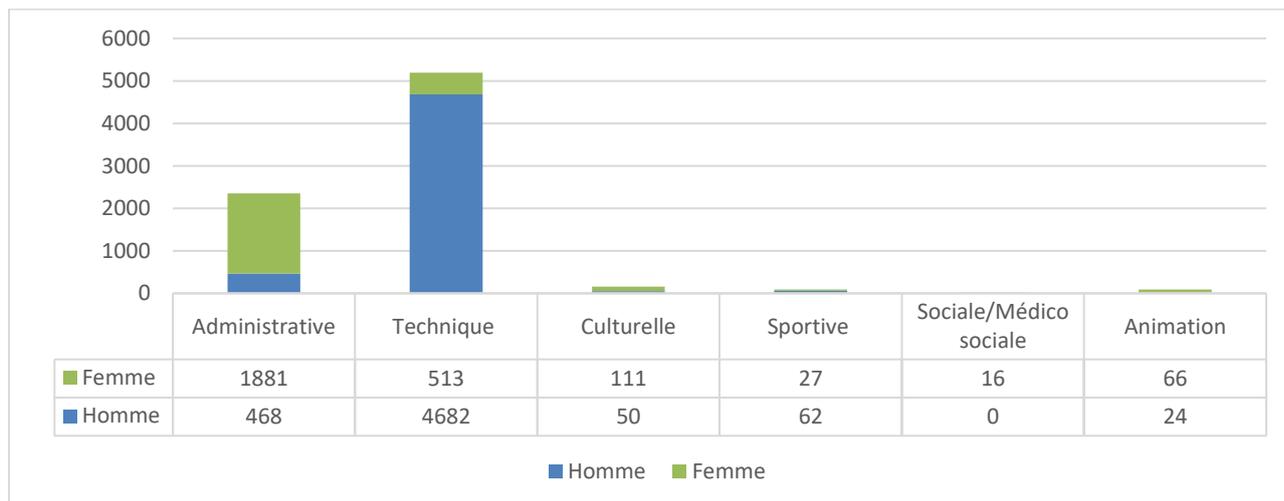
Graphique 5 : Taux de féminisation selon la filière d'emploi



La répartition genrée de l'emploi s'explique par les métiers exercés au sein de la métropole Aix-Marseille-Provence qui structurent les filières. En effet, la grande majorité de l'effectif permanent (fonctionnaires + contractuels occupant un emploi permanent) est constituée par des emplois issus de la filière technique (66,5%).

La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif métropolitain. (66,9% d'hommes, 33,1% de femmes).

Graphique 6 : Répartition de l'effectif permanent selon la filière et le sexe



UNE FAIBLE MIXITE DES METIERS : UNE PAROI DE VERRE STRUCTURELLE

Dans l'emploi métropolitain, parmi les emplois les plus occupés, quatre sont quasi-exclusivement masculins et représentent près de 50% de l'effectif masculin.

Tableau 2 : Les emplois masculins les plus occupés

Ripeur agent de propreté	=	99.3%
		d'hommes
Ripeur conducteur d'engin	=	99.4%
		d'hommes
Conducteur spécialisé	=	99.3 %
		d'hommes
Chef d'équipe	=	98.34%
		d'hommes

A l'inverse, quatre métiers sont quasi-exclusivement féminins, représentent 33.22% de l'effectif féminin.

Tableau 3 : Les emplois féminins les plus occupés

Assistant de direction	= 98.9 % de femmes
Assistant de gestion spécialisé	= 82,8% de femmes
Agent de gestion	= 85.1% de femmes
Agent d'accueil	= 80,8% de femmes

Tableau 4 : Les emplois les plus occupés

Fonction	Femme		Homme		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ripeur agent de propreté	9	0.6%	1304	99.4%	1312	100%
Ripeur conducteur d'engins	4	0.5%	668	99.5%	672	100%
Agent de gestion	397	85.1%	69	14.9%	466	100%
Conducteur spécialisé	3	0.6%	459	99.4%	462	100%
Assistant de gestion spécialisé	329	82.8%	68	17.2%	397	100%
Chargé de mission	206	67.5%	99	32.5%	305	100%
Chef d'équipe	5	1.6%	298	98.4%	303	100%
Chef de service	145	54.9%	119	45.1%	264	100%
Agent d'entretien	76	48.7%	80	51.3%	156	100%
Agent de déchèterie	7	4.7%	141	95.3%	148	100%
Surveillant de travaux	9	6.2%	135	93.8%	144	100%
Agent technique qualifié	15	10.8%	123	89.2%	138	100%
Agent d'accueil	101	80.8%	24	19.2%	125	100%

« Malgré la présence croissante des femmes dans l'ensemble du marché de l'emploi » en ce qui concerne » leur accès aux carrières et métiers qui leur étaient fermés socialement et légalement, l'inégalité professionnelle perdure. Dans son panorama des métiers territoriaux, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT indique que, sur 234 métiers du répertoire des métiers territoriaux, 14 sont recensés comme quasi-exclusivement féminins, avec un taux de féminisation supérieur à 93% de femmes D'autre part, 18 métiers sont quasi-exclusivement masculins, avec un taux de féminisation inférieur à 5% »¹¹¹.

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

UNE FEMINISATION MARQUEE DES CATEGORIES A ET B

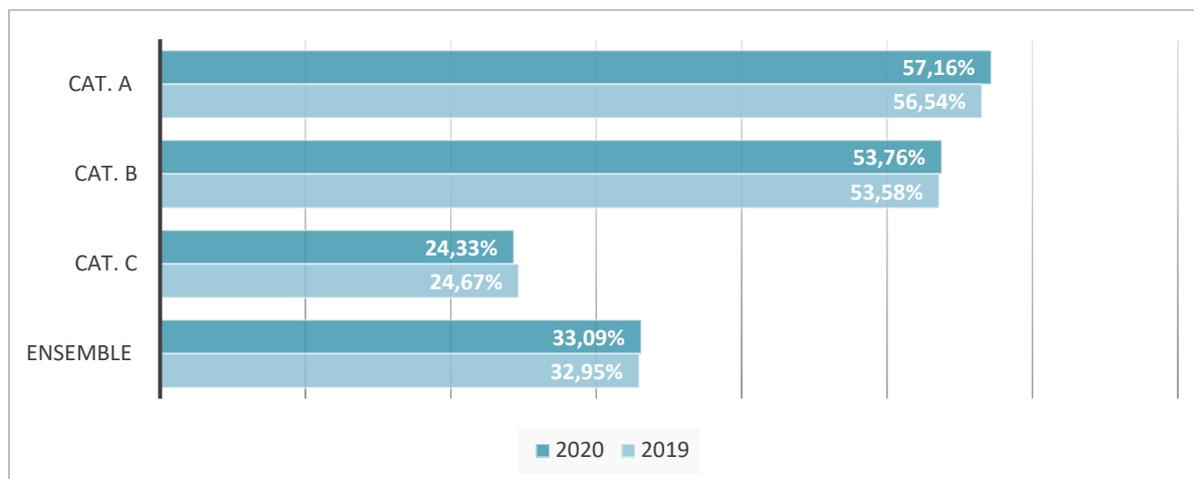
Selon les chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, en 2019, la fonction publique territoriale comptait 62% de femmes en catégorie A, 63% en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61% en catégorie C. Or comparativement au niveau national les femmes représentent en 2020, seulement 33,09% des agents métropolitains occupant un emploi permanent, avec une timide augmentation (+ 0,14%) par rapport à 2019).

Graphique 7 : Répartition sexuée des agents par catégorie



¹¹¹ CNFPT (2016). Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ? p.15.

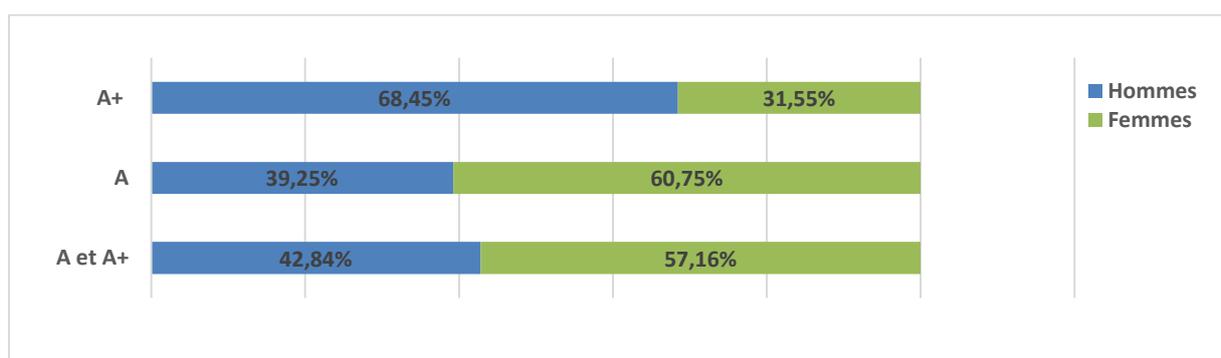
Graphique 8 : Taux de féminisation selon la catégorie (5%)



Il est à noter une légère évolution de l'effectif féminin parmi les cadres depuis 2019, (+ 0.62% catégorie A et + 0.18% catégorie B). Pourtant, la présence plus importante des femmes parmi la catégorie A et B est à pondérer, la féminisation diminuant avec le niveau de responsabilité. Ainsi, le taux pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 31,55 % de la catégorie A +.

« Le statut permet l'égalité d'accès à la fonction publique pour les deux sexes. Le taux de réussite aux concours de catégorie A+ est même plus élevé. Qui plus est, l'accès aux emplois de direction a progressé depuis 2005. Mais l'étude confirme toujours l'existence d'un « plafond de verre », autrement dit de freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. »¹¹².

Graphique 9 : Répartition sexuée de la catégorie A



Concernant les fonctions d'encadrement supérieur sur l'ensemble de la métropole, en 2020, la parité est à peu près respectée. Sur 27 fonctions de direction générale, 13 sont assurées par des femmes et 14

¹¹² Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelles ? – Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale. (2016)

par des hommes. On retrouve principalement l'effectif féminin sur la fonction de DGA déléguée (6 sur 9) et l'effectif masculin sur la fonction DGA métropolitain (7 sur 10). Avec une représentativité de 48.1% de la part des femmes

Tableau 5 : Fonction d'encadrement supérieur selon le sexe

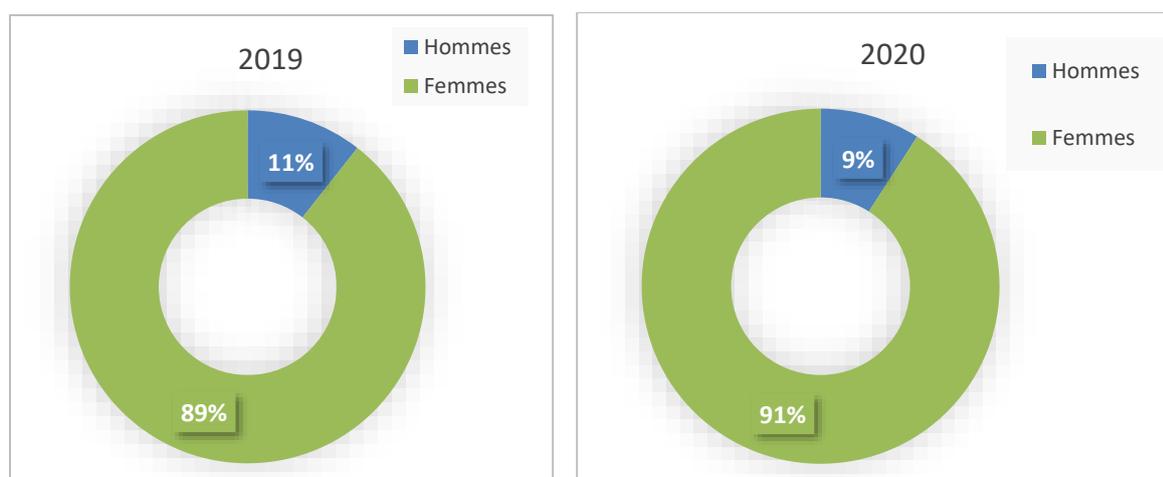
	<i>Femme</i>		<i>Hommes</i>	
	Nbre	%	Nbre	%
<i>Directeur général des services métropolitain</i>	0	0,0%	1	100,0%
<i>Directeur général des services délégué</i>	4	57,1%	3	42,9%
<i>Directeur général adjoint métropolitain</i>	3	30,0%	7	70,0%
<i>Directeur général adjoint délégué</i>	6	66,7%	3	33,3%
Total général	13	48,1%	14	51,9%

TEMPS DE TRAVAIL : DAVANTAGE DE TEMPS PARTIEL CHEZ LES FEMMES

En 2020, parmi les agents sur emploi permanent (à temps complet et non complet), 432 agents (5,44%) sont à temps partiel, en léger recul par rapport à 2019 (5,87%), la grande majorité 396 agents sont des fonctionnaires et principalement de sexe féminin plus de 91% (+2 points par rapport à 2019).

Parmi les femmes occupant leur poste permanent à temps partiel, 24.7% sont en catégorie A, 19.2% en catégorie B, 78.7% en catégorie C.

Graphique 10 : Répartition des temps partiel selon le sexe

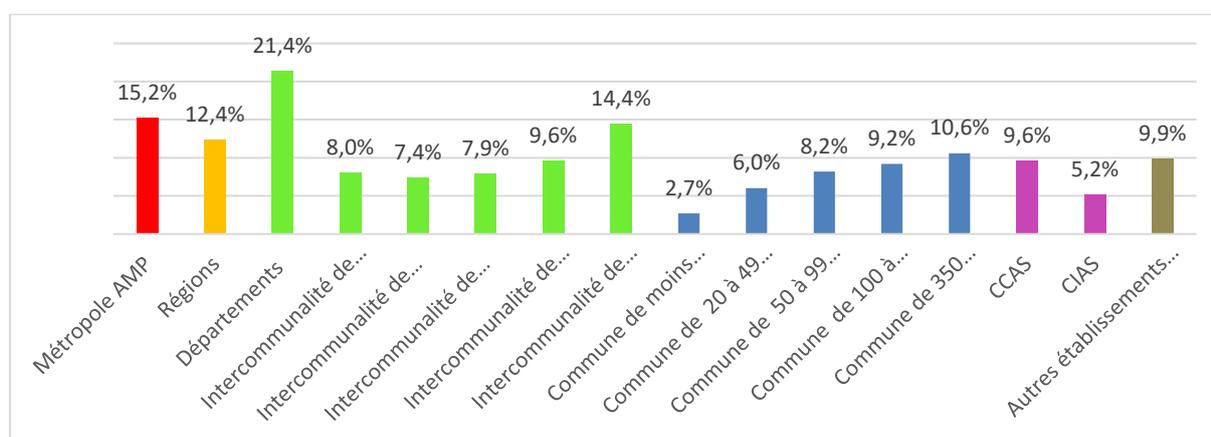


La volonté pour les femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale explique cette forte disparité. Selon la DGAFP « les principales raisons invoquées sont la garde d'enfants (48%), les temps libres et les travaux domestiques (24%), et les études, formations ou autre emploi (10%). Concernant les hommes, les principales motivations sont les études, formations ou autres (31%), autres raisons non précisées (23%), les temps libres, travaux domestiques (18%), et les raisons de santé (17%)¹¹³.

Au niveau métropolitain, et en excluant les temps non complets, le temps partiel est choisi par près de 15.2% des femmes, contre 0.7% d'hommes.

En comparaison avec les données recueillies par le FNCDG (bilan social 2017), on observe que la part des femmes à temps partiel est plus importante dans les grandes collectivités à l'instar de la Métropole Aix-Marseille-Provence.

Graphique 11: Part des femmes à temps partiel selon le type de collectivité



Le temps partiel est rationnellement plus important dans les filières où l'effectif féminin est prédominant soit : les filières administratives, culturelles, sociales et médico-sociales.

La majorité des personnes en temps partiel à la Métropole travaille à 80%, soit 73.48% des temps partiels dont 293 femmes et 23 hommes. Le choix de cette quotité peut s'expliquer en partie par ses avantages financiers ; en effet, « les règles de rémunération des agents à temps partiel dans la fonction publique font que les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80% perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7^{ème} (85,7%) et 32/35^{ème} (91.4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l'agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50% d'un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple)¹¹⁴ 4.

Tableau 6 : Temps partiel selon la quotité et le sexe

¹¹³ DGAFP (2019) Référentiel des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

¹¹⁴ DGAFP (2016) ; Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé.1-16(P8).

<i>Temps partiel</i>	<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>		<i>Total</i>	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Moins de 80%	34	75.55%	11	24.55%	45	10.46%
80%	293	92.72%	23	7.28%	316	73.48%
90% et plus	64	92.75%	5	7.25%	69	16.06%
TOTAL	391	90.93%	39	9.06%	430	100%

GENERALISATION DU TELETRAVAIL EN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE

Le contexte de crise sanitaire a justifié de mettre en place, à compter du 16 mars 2020, un dispositif de télétravail « exceptionnel » en lien avec l'état d'urgence sanitaire et sur des quotités de télétravail supérieures à 1 jour par semaine qui était le cadre initial d'expérimentation voté, pour une année, en Conseil de Métropole le 19 décembre 2019.

La Métropole Aix-Marseille Provence a voté le 17 décembre 2020 en Conseil de Métropole la pérennisation du télétravail, confirmant ainsi son choix politique et managérial en matière de qualité de vie au travail, de préservation de l'environnement, d'attractivité employeur, leviers de modernisation de l'administration.

En 2020 phénomène favorisé par la crise sanitaire, 1 496 femmes ont travaillé à distance, soit 57.29% de l'effectif féminin sur emploi permanent, et seulement 704 hommes soit 13.31% de l'effectif permanent masculin. Cette différence s'explique par la prédominance des hommes sur les emplois techniques, puisque 89% de l'effectif masculin appartient à la filière technique avec des postes non télétravaillables. A contrario, le télétravail concerne principalement les femmes positionnées majoritairement sur des emplois administratifs et les cadres.

Tableau 7 : Télétravail selon la catégorie et le sexe emploi permanent

	Hommes			Femmes		
	Cat. A	Cat .B	Cat. C	Cat. A	Cat .B	Cat. C
Nombre d'agents ayant exercés leurs fonctions dans le cadre du télétravail en 2020	345	150	209	740	320	436

LA FORMATION IMPACTEE PAR LA CRISE SANITAIRE

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.

Pour l'année 2020, la formation a été fortement impactée par la crise sanitaire, et l'annulation de nombreux stages programmés, ce qui explique le recul des départs en formation par rapport à l'année précédente.

Tableau 8 : Evolution de la formation

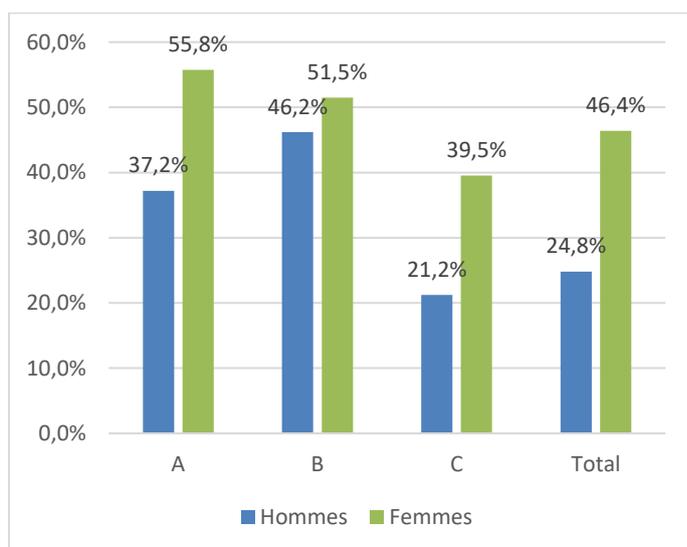
	2019	2020	Evolution	
Nombre d'agents formés	2971	2524	-15,05%	↘
Nombre de jours de formation	12402	10363	-16,44%	↘

2 529 agents sur emploi permanent ont suivi au cours de l'année 2020 au moins une journée de formation, soit 32% de l'effectif :

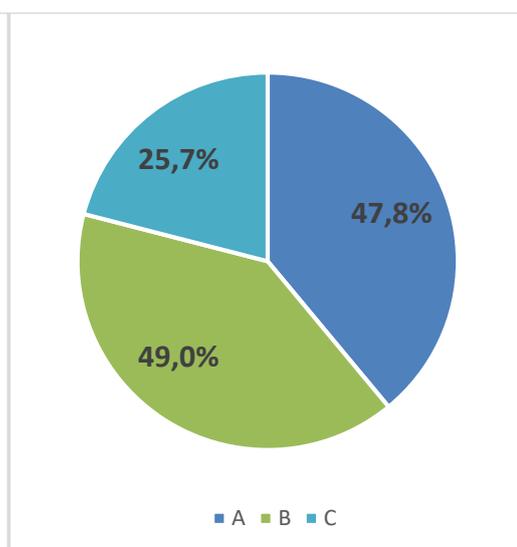
- 46,4 % de l'effectif féminin → 1 213 agents
- 24,8% de l'effectif masculin → 1 311 agents

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent (présents au 31 décembre 2020), est de 1.3 jours sur l'ensemble de la collectivité, soit un recul de 0.3 jours par rapport à 2019. Proportionnellement ce sont les femmes et les cadres qui ont été les plus nombreux à suivre une formation. Ce recul ne peut s'analyser de manière usuelle, en raison de l'impact de la crise sanitaire.

Graphique 12 : Taux de départ en formation selon la catégorie et le sexe



Graphique 13: Taux des agents ayant suivi une formation par catégorie



LES ECARTS DE REMUNERATION

« Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à

corps, cadre d'emploi et fonction identiques persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à la prédominance féminine et masculine persistent »¹¹⁵.

Selon le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique (DGAFP 2019) ; les écarts de rémunération sont en réduction dans la fonction publique, soit 12,6% de différence en 2017, contre 12,9% en 2016 et en baisse régulière depuis 2013 ; ces écarts demeurant inférieurs à ceux constatés dans le secteur privé.

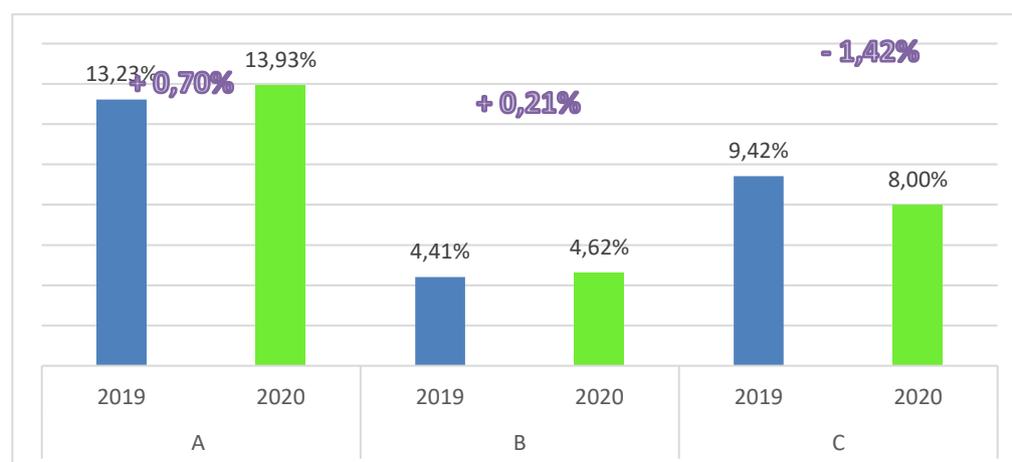
Les confinements successifs durant l'année 2020, avec la fermeture de certaines structures au public ont entraîné une baisse de l'activité dans certains secteurs, ce qui explique pour certaines catégories une baisse de la rémunération brute, notamment pour les agents de catégorie C (réduction des heures supplémentaires, des astreintes...).

Tableau 9 : Rémunération moyenne annuelle brute emploi permanent

	2019	2020	Evolution %	2019	2020	Evolution %	2019	2020	Evolution %
	A	A		B	B		C	C	
Hommes	57 765 €	57 818 €	0,09%	39 176 €	39 386 €	0,54%	32 565 €	31 516 €	-3,22%
Femmes	50 123 €	49 763 €	-0,72%	37 450 €	37 568 €	0,31%	29 496 €	28 996 €	-1,70%

En décembre 2020, les écarts salariaux constatés entre les femmes et les hommes de l'effectif métropolitain permanent varient entre 4.41 % et 13.93 % ; les écarts les plus importants s'observent dans la catégorie A.

Graphique 14: Variation des écarts de rémunération entre Hommes et femmes entre 2019 et 2020



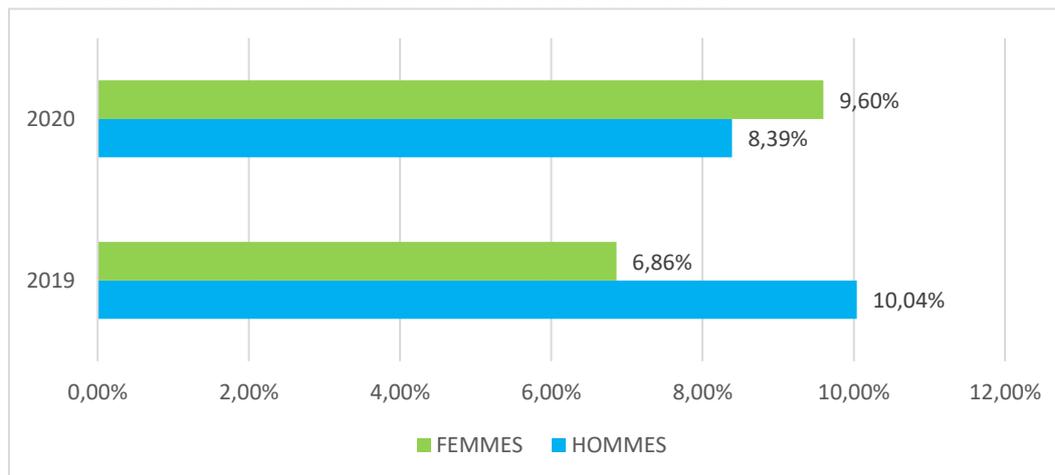
¹¹⁵ DGAFP (2018) ; Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.1-54 (p14).

LE DEROULEMENT DE CARRIERE : LES AVANCEMENTS DE GRADE

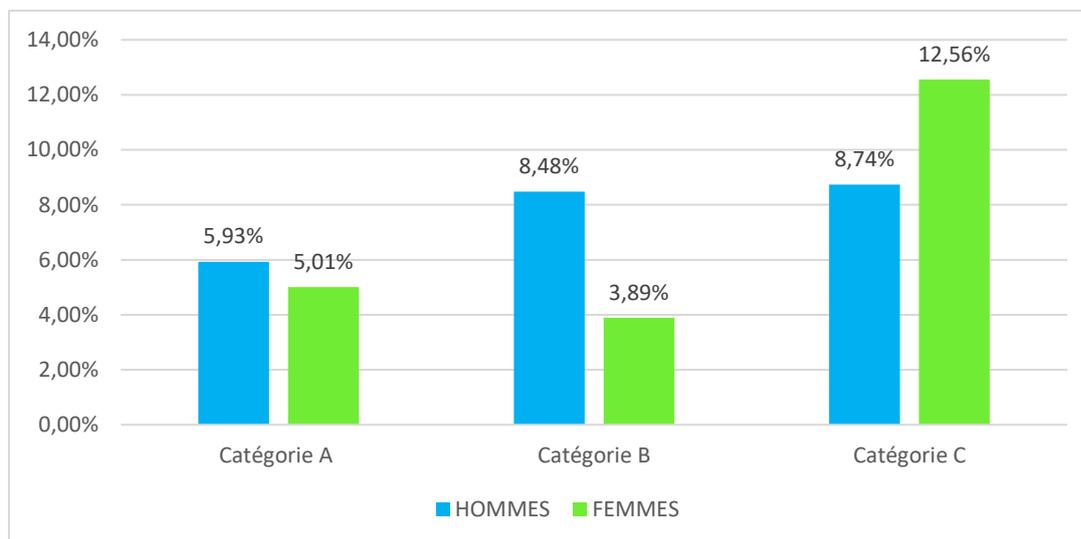
En 2020, 8,73% des fonctionnaires métropolitains, ont bénéficié d'un avancement de grade, soit 615 agents, dont 407 hommes soit 8,39% de l'effectif masculin et 208 femmes soit 9,60% de l'effectif féminin.

Les femmes pour l'année 2020 ont bénéficié davantage que les hommes des avancements, on observe donc un net progrès par rapport à l'année 2019. Pourtant cette évolution doit être nuancée, puisque le taux d'avancement reste toutefois inférieur pour les femmes chez les cadres (catégorie A et B).

Graphique 14 : Evolution des avancements de grade selon le sexe



Graphique 15 : Taux d'avancement selon la catégorie de grade et le sexe



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour une durée de trois ans (2021-2023)

Sur le rapport 2019 présenté en 2020, un plan d'actions en quatre axes a été proposé pour faire évoluer la situation en termes d'égalité professionnelle. L'année 2020, a été fortement impactée par une double

crise : la crise sanitaire, et la cyberattaque, qui ont obligé les services de la DGARH à prioriser les actions préventives et la sécurité des agents. La mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle a dû faire face à ce contexte.

RAPPEL DU PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR UNE DUREE DE TROIS ANS (2021-2023)

Le plan d'action proposé par la Métropole comporte des mesures sur les quatre axes contenus dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les axes présentés au Conseil de Métropole du 15 octobre 2020 étaient libellés comme suit :

1. EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION.

A partir du diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Métropole, une analyse plus affinée va être menée sur les écarts de rémunérations dans chaque filière voire des métiers ou fonctions représentatifs de chaque catégorie d'emploi, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – Département des Etudes des Statistiques et des Systèmes d'Information (DGAFP-DESSI). Pour ce faire, à compter de 2021, des études seront menées sur des cohortes genrées, avec pour objectif d'évaluer en particulier l'éventuel impact des temps partiels puis des parentalités et maternités sur les déroulements de carrières et les promotions. Le but de ces études sera d'objectiver les causes des écarts de rémunération et d'envisager des pistes visant à leur suppression lorsqu'elles sont discriminantes.

2. CONDITIONS D'UN ACCES EGAL AUX EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE- ACCOMPAGNEMENT AU PARCOURS ET EGAL ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES.

Mixité des métiers : à partir du diagnostic contenu dans le présent rapport sur la division horizontale de l'emploi métropolitain et notamment la prééminence des métiers techniques, des actions spécifiques vont être développées. Au-delà de l'action évoquée sur le rapport précédent sur la rédaction des fiches de poste qui ne doivent pas alimenter des stéréotypes liés au genre, des actions de sensibilisation sont à développer au niveau des jurys de recrutement, des encadrants et plus généralement des agents. Les perspectives de travail évoquées sur le rapport en termes de formation doivent être mises en œuvre :. En intra, le travail sur l'identification du plan d'actions en termes de formation doit être lancé. A compter de 2021, un indicateur sera mis en place, permettant de comptabiliser le nombre de formations proposées et le nombre d'agents ayant suivi des formations (en distinguant le nombre de femmes et d'hommes) en lien avec l'égalité professionnelle.

3. ARTICULATION ENTRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

La Métropole a déjà engagé des actions concrètes sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle (plages horaires fixes et variables, soutien à la parentalité avec la réservation de berceaux dans une seconde crèche temps...). En termes d'organisation du travail, une phase expérimentale du télétravail,

délibérée en décembre 2019, a été amorcée début 2020 et prévoit une deuxième campagne d'agents éligibles en septembre 2020. Les caractéristiques principales de cette expérimentation sont les suivantes : 1 jour maximum (fixe ou variable) par semaine et utilisation exclusive du matériel professionnel. Une évaluation des 2 campagnes sera conduite de façon à nourrir le dialogue social qui continue sur 2020 et qui devra permettre de statuer sur un dispositif pérenne de télétravail au sein de la Métropole.

4. LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

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

LANCEMENT ET AJUSTEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLES (2021-2023)

1. PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION PAR LA GARANTIE DE L'EGAL ACCES A LA PROMOTION INTERNE

La mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEPP, qui se base sur l'application du régime indemnitaire à partir du « socle fonction », permet d'homogénéiser les primes, représentant ainsi, un outil de promotion de l'égalité hommes-femmes.

Les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes sont la résultante de trois facteurs : la non mixité des métiers, une plus grande précarité des femmes et un moindre accès à des postes à responsabilité. Les données montrent que les écarts de rémunération augmentent avec l'âge et donc l'ancienneté, preuve que le déroulement de carrière n'est pas le même pour les femmes que pour les hommes.

Au regard de ces constatations, il apparaît plus opportun, pour prévenir et traiter les écarts de rémunération, de travailler sur une répartition équitable des avancements et de la promotion interne. Depuis le 1^{er} janvier 2021, dans le cadre de la loi de Transformation de la Fonction Publique et suite à l'arrêté métropolitain du 31 décembre 2020 portant sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, des mesures doivent être mises en place pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est ainsi prévu, dans le cadre des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, de tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes (nombre d'agents promouvables par sexe) au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix « équilibré », en amont de la préparation de la CAP. Une analyse du bilan des avancements et des promotions, par sexe, sera opérée chaque année, avec pour objectif la réduction ou la suppression à long terme des inégalités constatées.

FORMER /INFORMER LES AGENTS DE LA COLLECTIVITE

Dans une approche globale, le Plan de Développement des Compétences 2021-2024 intègre dans son axe 4 : Politiques et grandes causes publiques, un volet concernant l'Egalité Femmes/Hommes. Pour réussir la mixité professionnelle, il convient d'agir sur les représentations collectives, et sur une représentation plus juste des emplois et des métiers. A ce titre, Il sera proposé avec le service formation et développement des compétences, des actions de communication visant à faire connaître l'offre existante en matière de formation en lien avec la thématique, ou encore sera étudiée la possibilité de mettre en œuvre des actions intra dédiées aux agents.

S'ASSURER DE L'EGALITE DES CHANCES LORS DES RECRUTEMENTS :

A ce titre, il convient de s'assurer du suivi d'actions garantissant l'égal accès des femmes aux postes proposés (notamment d'encadrement), avec notamment :

- La rédaction de fiches de poste sans stéréotype lié au genre
- Une sensibilisation accrue auprès des jurys de recrutement, des encadrants et plus généralement des agents.

ARTICULATION ENTRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

Pérennisation du télétravail

Dans un contexte de crise sanitaire, le télétravail à grande échelle a pu être expérimenté et évalué. Le 17 décembre 2020, la Métropole Aix-Marseille-Provence a voté en Conseil de Métropole la pérennisation du télétravail dès le 1^{er} janvier 2021 et sans préjudice des contraintes spécifiques liées à l'évolution de la crise sanitaire, qui ont nécessité de prolonger le recours à un télétravail dérogatoire. L'institutionnalisation du télétravail permet une meilleure qualité de vie au travail par la conciliation vie personnelle et vie professionnelle (réduction du stress et des temps de transports, flexibilité organisationnelle du travail...). Les filières féminines (administratives, sociale et médico-sociale, culturelle), sont composées principalement de postes incluant des activités télétravaillables, les femmes (33.57% de l'effectif métropolitain), représentant 68% des agents travaillant à distance.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Dans le cadre des dispositions de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique la Métropole a créé une commission de recueil des signalements (CT du 3 décembre 2019), qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le rôle de cette commission et les modalités de sa saisine ont été détaillées au sein de l'intranet métropolitain M ACTU (Onglet Métiers > Déontologie – Alerte – Protection des Données > La Commission de Prévention des Situations de Harcèlement).

Pour l'année 2020, la commission n'a enregistré aucune saisine.

III - VOLET COMMANDE PUBLIQUE

1 - INTRODUIRE DANS LE REGLEMENT DU MARCHE PUBLIC UN RAPPEL DES OBLIGATIONS CONCERNANT L'EGALITE F/H

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

Depuis le 1^{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, fixées par la loi du 5 septembre 2018 et par le décret du 8 janvier 2019. Ce dernier instaure d'ailleurs que les entreprises sont pénalisées lorsqu'elles n'auront pas publié leur index de l'égalité ou mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de salaire observés¹¹⁶. 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'est étendue à celles d'au moins 50 salariés depuis le 1^{er} mars 2020¹¹⁷. Elles devront publier ce document sur leur site internet et le transmettre à leur Comité social et économique (CES) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte). À long terme, ces instances seront en mesure d'informer qui de droit (notamment les acheteurs publics) sur l'index d'égalité professionnelle.

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

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ;

2^e niveau : Entreprises candidates aux marchés métropolitains.

¹¹⁶ DGAFP, 2018. *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-21.

¹¹⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-d-au-moins-50-salaries-publiez-sans-attendre-votre-index-de-l>

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

2 - FAIRE DE LA PREOCCUPATION DE L'EGALITE F/H UN AXE DE LA POLITIQUE ACHAT TROUVANT SA SOURCE DANS LE SCHEMA DE PROMOTION DES ACHATS PUBLICS SOCIALEMENT ET ECOLOGIQUEMENT RESPONSABLES

DESCRIPTION/CONTEXTE

L'article 13 de la loi du 31 juillet 2014 relatif à l'économie sociale et solidaire instaure que les collectivités territoriales dont le total annuel des achats est supérieur à 100 millions d'euros hors taxes doivent adopter et publier un Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER). Cette disposition vise à encourager les acheteurs à adopter une stratégie globale d'achats cohérente avec les principes de développement durable et concourant à des pratiques plus égalitaires et inclusives. Concernant le volet social du schéma, la loi cite particulièrement la définition d'objectifs d'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés. Toutefois, toutes les démarches visant à la construction de la Métropole de demain, la Métropole durable, doivent être saisies et prendre en compte l'enjeu de l'égalité entre les sexes car cette question est indissociable de celle du développement durable. L'environnement est au centre de la notion de développement durable qui a émergé dans le champ de l'écologie, de la conservation de la nature, mais il en comporte deux autres : le progrès humain et le développement économique. C'est finalement une critique constructive du modèle économique des dernières décennies, caractérisé comme étant « anti-environnemental », inhumain et inégalitaire. Il repose sur cinq principes¹¹⁸ : la responsabilité sociétale de tous, notamment des « pays du Nord » ; l'équité au sein de la génération d'aujourd'hui et entre celle-ci et celles de demain ; l'intégration des composantes économique, sociale et environnementale du développement ; la précaution et prévention contre les risques majeurs et l'adoption de mesures préventives ; et la participation citoyenne.

D'autre part, le projet de société d'égalité entre les sexes se heurte à une construction inégalitaire des relations sociales des femmes et des hommes. Cette approche met en lumière les statuts, rôles et responsabilités attribués de manière inégale en fonction de l'appartenance à un sexe. Historiquement, ces divisions sociales ont été défavorables aux femmes et sont encore aujourd'hui à l'origine de nombreuses inégalités.

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

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ; différents services/directions métropolitaines

2^e niveau : Entreprises candidates aux marchés et partenaires de la Métropole

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

¹¹⁸ Le Monde selon les Femmes (2011). *Les Essentiels du genre 09. Genre et développement durable*. 1-74.

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

3 – DEVELOPPER, A L'INSTAR DE CE QUI EST FAIT EN MATIERE DE TRANSPORTS DE VOYAGEURS, LES PRATIQUES EXEMPLAIRES AUPRES DES PRESTATAIRES DE LA METROPOLE ET LES VALORISER AU SEIN D'ENGAGEMENTS RECIPROQUES (CHARTRE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES)

DESCRIPTION/CONTEXTE

« La dépense publique représente plus de 55 % du PIB. Les financements publics ont donc un véritable poids économique, lui permettant d'impulser des évolutions économiques et sociales. Parmi celles-ci se trouve l'exigence d'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹¹⁹. »

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

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

Aujourd'hui, la promotion et l'animation de la charte sont assurées par la Médiation des entreprises et le Conseil national des achats (CNA). Par le biais de ses 10 engagements pour des achats responsables, la Charte Relations fournisseurs responsables participe à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les grandes entreprises et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie. »¹²⁰.

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

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

OBJECTIFS OPERATIONNELS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ; différents services/directions métropolitaines

2^e niveau : Partenaires métropolitains

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

¹¹⁹ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016. *Activer l'éga-conditionnalité ou le conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes*. 1-28. (p. 2).

¹²⁰ Disponible sur <http://www.rfar.fr/charte-relations-fournisseurs-responsables/>

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

4 – IDENTIFIER LES SUBVENTIONS METROPOLITAINES DE DROIT COMMUN FAVORISANT L'EGALITE FH

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

L'intégration de la grille de cotation apportera des informations sur la part des projets soutenus par la Métropole orientés vers l'égalité femmes-hommes, sur le montant estimé des engagements et soutiens ciblant l'égalité F/H et sensibilisera les partenaires à prendre en compte cette question ou encourager ceux qui œuvrent déjà pour l'égalité. Ce marqueur *ne permet pas et n'a pas pour finalité de mesurer les résultats ou l'impact d'un projet*¹²¹. À cette fin, son utilisation doit être complétée par des indicateurs de suivi et d'évaluation.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISE

1^{er} niveau : Services en charge du suivi des subventions métropolitaines

2^e niveau : Partenaires métropolitains

INDICATEURS DE SUIVI / REALISATION

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

¹²¹ OCDE, 2016. *Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femmes établi par le CAD-OCDE*. p.8.

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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