



RAPPORT 2022

SUR LA SITUATION DE LA MÉTROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

SEPTEMBRE 2023

ampmetropole.fr



TABLE DES MATIERES

<i>Introduction</i>	5
<i>Bilan intermédiaire du programme égalité femmes-hommes en cours : Quel impact ?</i>	7
Quelques avancées et actions innovantes à la Métropole Aix-Marseille-Provence	9
1. La place des femmes dans le développement économique.....	9
1.1.Entrepreneuriat féminin et innovation : accompagnement de l'écosystème de l'innovation métropolitain	9
1.2.Be a Boss : Forum de l'entrepreneuriat féminin.....	10
2. L'égalité professionnelle : des avancées très nettes mais une vigilance toujours nécessaire	11
Quelques actions de sensibilisation indispensables	14
1. Le cap égalité F/H : une sensibilisation indispensable des agents métropolitains.....	14
2. Rencontres cinématographiques « Projections Plurielles » : une recherche de l'impact indispensable sur le public	15
<i>Plan d'actions 2021-2023</i>	18
Mise en œuvre des engagements de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	19
<i>I - Volet politiques publiques</i>	21
Développement économique, innovation et emploi.....	21
1 – Donner de la visibilité à l'ensemble des actions favorisant l'égalité f/h mises en place et soutenues par la Métropole dans sa politique de lutte contre l'exclusion des publics en difficulté d'insertion et d'accès à l'emploi durable.....	21
2 – Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion.....	24
3 – Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les clauses sociales d'insertion	25
4 – Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des organismes d'insertion par l'activité économique	27
5 – Renforcer l'analyse sexuée des bénéficiaires des dispositifs de développement économique	29
6– Inciter les pépinières et couveuses d'entreprises partenaires à réaliser une analyse sexuée de leurs bénéficiaires.....	31
7 – Former /sensibiliser les équipes opérationnelles aux enjeux de l'égalité F/H pour le développement économique.....	32
8 – Créer des synergies avec les organisations et réseaux spécialisés dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes.....	33
9– Soutenir la démarche entrepreneuriale d'innovation, recherche et développement des femmes (French Tech, thecamp...)	34

10 – Activer le levier d’innovation et de développement que constituent les femmes et les hommes du bassin méditerranéen et l’Afrique dans le cadre de la stratégie « Med Afrique » de la Métropole	35
11 – Intégrer la préoccupation de l’égalité f/h dans les projets de développement de la smart city	37
12 – Intégrer les réseaux européens sur le prisme du genre	38
Développement urbain et Stratégie territoriale	40
1 – Intégrer la préoccupation de l’égalité f/h dans les principaux documents métropolitains de planification urbaine	41
2 - Systématiser l’exploitation et l’analyse sexuées des études réalisées par les agences d’urbanisme métropolitaines (Agam et Aupa).....	43
Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie	45
1 – Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d’échanges, abribus et mobilier/voiture des transporteurs	46
2 – Renforcer les mesures d’identification des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun en partenariat avec la préfecture de police.....	47
3 – Mise en place du dispositif d’arrêt à la demande (nouvelles possibilités offertes par le projet de loi sur l’organisation de la mobilité)	49
4 – Intégrer de manière systématique l’analyse sexuée dans les enquêtes sur les mobilités et déplacements et notamment dans la future Enquête Mobilité Certifiée Cerema (EMC ²) ...	50
5 – Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction	51
6 – Améliorer l’accessibilité pour les piétons, les femmes et les hommes, valides ou à mobilité réduite	53
7 – Favoriser également la pratique du vélo pour les femmes et les hommes	54
Politique de la ville.....	55
1 – Analyser la part des femmes et des hommes bénéficiaires des actions du contrat de ville	56
2– Rendre visible la place des femmes dans les diagnostics politique de la ville	58
3 – Systématiser une lecture genrée des programmations annuelles, indépendamment des actions spécifiques, visant les femmes.....	60
4 – Identifier les subventions métropolitaines favorisant l’égalité f/h dans le contrat de ville	62
Sport	63
1 – Rendre visible la part des femmes et des hommes bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains.....	64
2 – Approfondir le recensement des actions favorisant l’égalité f/h et la féminisation du sport mises en œuvre ou soutenues par la Métropole.....	66
3 – Poursuivre le soutien aux manifestations de promotion de la pratique sportive des femmes.....	68

Agriculture	70
1 – Systématiser l’analyse sexuée dans les études réalisées dans le secteur de l’agriculture	71
2 – Encourager la formation et l’installation des agricultrices.....	73
3 – Participer à l’information des agricultrices sur leurs droits et les risques encourus en cas de manque de statut	75
<i>II – Volet égalité professionnelle femmes-hommes L’égalité professionnelle au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence.....</i>	<i>77</i>
1- Effectifs et caractéristiques des agents de la Métropole en 2022.....	78
2 - Division horizontale de l’emploi métropolitain : des filières professionnelles très marquées	81
3- Une faible mixité des métiers : une paroi de verre structurelle	82
4 - L’articulation des temps de vie : le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes ..	84
<i>Le temps partiel plus sollicité dans la filière administrative.....</i>	<i>84</i>
6- Le télétravail est-il un levier pour l’égalité professionnelle ?.....	85
7 - Division verticale de l’emploi métropolitain permanent.....	86
8 - Le déroulement de la carrière : Les promotions internes et les avancements de grade .	89
9 - La formation.....	90
10 - Les écarts de rémunération : un enjeu fondamental de l’égalité entre les femmes et les hommes	91
11 - La situation de l’effectif métropolitain	93
<i>III - Volet commande publique</i>	<i>95</i>
1 - Introduire dans le règlement du marché public un rappel des obligations concernant l’égalité f/h	96
2 - Faire de la préoccupation de l’égalité f/h un axe de la politique achat trouvant sa source dans le Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (Spaser).....	98
3 – Développer, à l’instar de ce qui est fait en matière de transports de voyageurs, les pratiques exemplaires auprès des prestataires de la Métropole et les valoriser au sein d’engagements réciproques (Charte Relations fournisseurs responsables).....	100
4 – Identifier les subventions métropolitaines de droit commun favorisant l’égalité F/H..	102

INTRODUCTION

Ce rapport annuel sur l'état de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes en 2022 est un rapport intermédiaire du programme pluriannuel fixé pour la période 2021-2023, présenté au conseil métropolitain du 7 octobre 2021.

Il présente le bilan d'activité de la mission égalité F/H en 2022 et recense les fiches des actions en cours dans les services pour permettre une lecture claire de l'engagement de la Métropole Aix-Marseille-Provence dans chacune des politiques publiques dont elle à la charge. Il rend également compte de la situation en matière d'égalité professionnelle, dont les obligations se renforcent progressivement.

DES OBLIGATIONS RENFORCÉES PAR LE LÉGISLATEUR

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

La loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 prolonge et renforce la loi de 2014 en instaurant l'obligation d'un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Rappelons que : *« L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peuvent être sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. »*

Le législateur national poursuit ainsi la logique de renforcement des obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse d'égalité professionnelle, de l'intégration de la dimension du genre dans les politiques publiques ou encore de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Dernière en date, la loi du 19 juillet 2023 accélère la féminisation de la haute fonction publique. Elle porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction, et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Sur le modèle du secteur privé, cet index qui concernera les collectivités de plus de 40 000 habitants. Il devra être publié sur leur site internet et mentionnera les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Les administrations de l'État seront concernées par ces obligations dès fin 2023, les employeurs hospitaliers et territoriaux (les communes et intercommunalités à partir de 40 000 habitants) d'ici au 30 septembre 2024.

Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre le quota. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

De son côté, l'Union européenne, acteur de premier plan à l'échelle mondiale dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, met en œuvre une approche double consistant en des mesures ciblées tendant à l'égalité entre les femmes et les hommes combinées à une intégration renforcée de la dimension femmes-hommes dans toutes les politiques publiques.

Progressivement, la Commission procède à l'intégration renforcée du genre en tenant systématiquement compte de la dimension femmes-hommes à toutes les étapes de la conception de politiques dans tous les domaines d'action de l'Union européenne. Ainsi, l'égaconditionnalité devient peu à peu un critère incontournable pour les attributions des subventions européennes.

C'est pourquoi le prix de la Capitale européenne de l'innovation, décerné en décembre 2022 à la Métropole, consacre non seulement la richesse et la densité exceptionnelles de son écosystème innovant mais aussi le caractère innovant de ses actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cependant, si le débat sur l'égalité entre les sexes est devenu peu à peu une figure imposée dans les réflexions sur les enjeux de notre société, l'Union européenne souligne qu'aucun pays n'a atteint à ce jour l'égalité réelle. En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent.

Les violences sexistes et sexuelles, certes mieux identifiées restent à un niveau très élevé. L'année 2022 réitère le caractère massif, systémique et quotidien des violences sexistes et sexuelles : 147 féminicides en France en 2022.

C'est pourquoi le législateur demande aux autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population et représentent les niveaux d'intervention indispensables pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, de développer des actions de sensibilisation à destination de publics variés.

En conformité avec ces obligations, ce rapport rend compte des orientations et des actions coordonnées et impulsées par la mission égalité femmes-hommes de la Métropole dans les projets de politiques publiques conduits par les services métropolitains et en matière d'égalité professionnelle. Il fait état des actions de sensibilisation internes et externes pour remobiliser les biais de genre dont la nature systémique représente un frein puissant contre l'égalité entre les sexes dans tous les domaines.

BILAN INTERMÉDIAIRE DU PROGRAMME ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN COURS : QUEL IMPACT ?

Conformément aux obligations légales, les actions du programme égalité F/H métropolitain visent à augmenter l'impact qualitatif et quantitatif sur les femmes, des politiques publiques dont la Métropole la charge mais aussi au premier chef ses responsabilités en matière d'égalité professionnelle en tant qu'employeur.

S'agissant de l'impact qualitatif, tant les effets que les critères de mesure restent difficiles à définir. La mise en place prochaine d'un index dans les collectivités devrait permettre à chacune d'entre elles de procéder aux évaluations standardisées nécessaires. La confrontation à la dimension systémique de la place des femmes dans la société entretient souvent un sentiment d'impuissance qui lui-même laisse perdurer les stéréotypes de pensée et de comportement à l'œuvre.

Les quelques actions de sensibilisation décrites ci-après ont pour objectif de participer au « réveil » des différents publics concernés et de rappeler que si la cause des femmes n'est jamais combattue en tant que telle, les freins systémiques (souvent exprimés à minima par des agacements) restent puissants. Identifier les biais de genre ne consiste pas à prendre part aux polémiques en cours sur le sujet mais à mieux identifier les besoins différenciés des femmes et des hommes pour mieux adapter les politiques publiques.

Les études sur les effets de la prise en compte du genre dans les politiques publiques foisonnent et démontrent l'impact de cette dimension. Dans son rapport de mars 2023, intitulé « Inégalité de genre, crise climatique et transition écologique », le Conseil économique social et environnemental (CESE) rappelle que la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est progressivement imposée comme facteur clé de la lutte contre le changement climatique et la transition écologique.

Le travail conduit à la Métropole dès 2021 sur les confort d'usage des femmes dans l'espace public dans le cadre du projet d'aménagement urbain « Quartiers libres », et présenté dans un précédent rapport, démontre l'intérêt de distinguer les besoins entre les femmes et les hommes dans la ville. L'aménagement des places publiques, des trottoirs et de la mobilité touchent différemment les femmes et les hommes. Les déplacements « pour autrui » encore majoritairement l'apanage des femmes impactent qualitativement leurs besoins. La mise en place des vélos cargos à la Métropole favorise indéniablement les déplacements pour autrui et par conséquent la part des femmes dans la pratique du vélo. Même si d'autres facteurs déterminent la pratique du vélo, notons tout de même que la part des femmes abonnées à « le vélo+ » est de 56 % alors que la part des femmes qui pratiquent le vélo en France est 38 %.

S'agissant des mesures d'impact quantitatif, ce levier essentiel, progressivement mis en place dans les services, reste le point de départ qui révèle la nécessité ou la pertinence d'une action, à l'instar des expériences décrites ci-dessous dans le domaine du développement économique. 10 % en moyenne, c'est la part des femmes accueillies par les partenaires qui composent l'écosystème de l'innovation métropolitain. C'est aussi la part des fonds levés par les femmes

auprès des investisseurs. Ces données portées à la connaissance des adhérents du Club Innov Provence les ont convaincus de la nécessité d'entreprendre des actions mieux ciblées et plus résolues, du bien-fondé et du caractère bienvenu de la démarche métropolitaine.

Après la phase d'état des lieux de la place des femmes dans l'écosystème de l'innovation métropolitain présentée dans le rapport annuel précédent, la phase de diagnostic individualisé et de propositions d'action ci-après décrite, poursuit l'ambition de faire de l'action pour l'égalité de la Métropole un levier d'innovation publique, dans le contexte du titre de Capitale européenne de l'innovation.

Comme on l'a vu, l'approche de l'égalité F/H par le genre et au prisme de la parité sont complémentaires. C'est particulièrement vrai pour l'égalité professionnelle. Les données quantitatives informent sur l'état des lieux et révèlent les contraintes systémiques et structurelles particulièrement en matière de recrutement et de mobilité. En effet, parmi les emplois les plus occupés, nombreux sont les métiers à la Métropole qui sont essentiellement exercés par des hommes : ripeur et agent de propreté (0,71 % de femmes), conducteur d'engin spécialisé (0,65 % de femmes), agent de déchèterie (4,41 % de femmes)...

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques indique (DARES) que 47 % des femmes présentes sur le marché de l'emploi se concentrent sur 10 métiers. L'objectif de mixité doit être poursuivi car, d'une part les effets bénéfiques de la mixité sur les dynamiques d'équipes sont largement démontrés, d'autre part on ne saurait justifier de maintenir les femmes à l'écart d'un gisement d'emplois aussi nombreux que masculins.

Mais si l'objectif de mixité reste très difficile à atteindre sur certains métiers, ces difficultés ne se rencontrent pas à la Métropole dans les fonctions d'encadrement supérieur où la part des femmes en 2022 est de 55 %, pour une part dans l'effectif global de 33,77 %.

D'autres situations, plus contrastées ont marqué une progression très nette grâce à une sensibilisation permanente des agents, étayée par une grande transparence sur l'état des lieux et un portage volontariste de la Direction générale et de la Présidence.

En 2019, la part des femmes bénéficiaires d'une promotion ou d'un avancement de grade représentait 24,59 % des agents promus, pour une part de 33 % de femmes dans l'effectif global.

En 2022, la part des femmes qui ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion a atteint 43,20 %, sans que leur représentation dans l'effectif progresse, démontrant ainsi les effets de la visibilité du sujet de l'égalité F/H !

Les quelques exemples qui suivent présentent des expérimentations innovantes, des évolutions obtenues notamment par la progression de la culture de l'égalité F/H dans les des services et la complémentarité nécessaire des approches par le genre et par la parité.

QUELQUES AVANCÉES ET ACTIONS INNOVANTES À LA MÉTROPOLE AIX-MARSEILLE-PROVENCE

1. LA PLACE DES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Publiée en 2019, une étude de l'Institut Montaigne, intitulée « Agir pour la parité : performances à la clef » démontre que sur 300 entreprises dans le monde, celles où les femmes sont les plus nombreuses dans le comité exécutif affichent une proportion supérieure de 55 % des résultats d'exploitation par rapport à celles qui n'en dénombrent aucune.

Selon une étude régionale publiée par l'INSEE le 8 mars 2021, les femmes créatrices d'entreprises demeurent minoritaires en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (29 %), taux conforme à l'échelle nationale (30 %).

Elles créent des entreprises en majorité dans certains secteurs. Il s'agit essentiellement de la santé, de l'action sociale, du commerce de détail ou des activités de service.

Elles sont plus nombreuses à ne pas employer de salariés en début d'activité (82 % des entreprises créées par des femmes et 74 % des entreprises créées par des hommes).

Plus nombreuses aussi à créer des microentreprises : 39 % en 2010, alors même que les créatrices sont plus diplômées que les créateurs (67 % enseignement supérieur contre 45 %).

À l'appui de ce constat et en conformité avec ses compétences en développement économique, la Métropole poursuit son action en faveur de la promotion des femmes dans l'entrepreneuriat local.

1.1. ENTREPRENEURIAT FEMININ ET INNOVATION : ACCOMPAGNEMENT DE L'ECOSYSTEME DE L'INNOVATION METROPOLITAIN

Pour sensibiliser l'écosystème métropolitain de l'innovation et l'engager à promouvoir la place des femmes dans les publics accueillis, un état des lieux a été réalisé auprès de 35 opérateurs métropolitains adhérents du Club Innov Provence.

Produit en collaboration avec la Direction de l'innovation, l'École urbaine de Sciences Po et Kedge Business School, cet état des lieux a permis de partager les difficultés rencontrées par les opérateurs de cet écosystème : des difficultés systémiques relatives, d'une part au sourcing car peu de femmes soumettent leur candidature auprès des opérateurs, et particulièrement dans certains secteurs tels que la Tech ; d'autre part, les entreprises créées par des femmes ne représentent que 10 % des fonds levés, soulignant les biais de genre manifestes de la part des investisseurs. Enfin, les opérateurs de l'écosystème de l'innovation n'ont pas manqué de rappeler qu'aucun de leurs financeurs, y compris la Métropole, n'avaient à ce jour formulé de commande à ce sujet.

À l'appui de ce constat, les étudiants ont élaboré un outil d'auto-évaluation, l'index « Calypso » qui permet de relever les manques tout en proposant des pistes de solutions.

En juin 2022, à la suite de la présentation de cet état des lieux dans le cadre des rencontres du Club Innov Provence, plusieurs adhérents se sont portés volontaires pour exploiter l'index « Calypso » et bénéficier d'un accompagnement qui identifie dans leurs projets en cours, les biais de genre qui impactent les processus de sourcing, le développement de leurs activités et celles des entreprises accueillies. La French Tech, Marseille Innovation, Anima, Pays d'Aix Développement, l'incubateur Impulse de l'AMU et Synergie composent ce panel qui permet d'étendre l'expérimentation dans des secteurs qui recouvrent l'innovation, la tech, le social et l'international.

Cette 2^e étape fera l'objet d'une étude d'impact au terme de l'action qui s'achèvera fin 2023. Elle démontre déjà des perspectives très enrichissantes qui outillent également l'écosystème de l'innovation pour mieux répondre aux injonctions d'égaconditionnalité nécessaires à l'obtention des financements européens. Elle vient opportunément enrichir le bilan de la Métropole désignée Capitale européenne de l'innovation en décembre 2022.

1.2. BE A BOSS : FORUM DE L'ENTREPRENEURIAT FEMININ

Parallèlement, la Métropole a apporté son concours au forum « Be a Boss ». Depuis bientôt dix ans, Be a Boss soutient et promeut l'entrepreneuriat féminin en région. C'est l'événement national référent, le seul événement ayant une envergure nationale (6 étapes en région, une étape en Antilles-Guyane et une finale parisienne) et valorisant tous types d'entreprises.

Conçu pour nourrir la réflexion entrepreneuriale, le « Be a boss Tour » permet chaque année à plus de 1000 femmes porteuses de projets ou déjà entrepreneures d'assister au forum dans leur région et de présenter localement leur projet en vue de concourir aux « Be a Boss Awards ».



Marraine de l'étape locale qui s'est tenue à la Chambre de commerce de Marseille le 15 juin 2023, Véronique Miquelly, 1^{re} conseillère de la Métropole, déléguée au Handicap, à la Lutte contre les inégalités, au Conseil des Jeunes Métropolitains, maire d'Auriol et vice-présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, a tenu à rappeler que cette initiative d'envergure nationale est essentielle pour donner plus de visibilité et de crédibilité aux entreprises créées par des femmes.



Les entreprises sélectionnées dans notre région ont permis de découvrir des pépites et faire la démonstration qu'elles sont portées par des femmes très innovantes, pleines d'énergie et d'ambition, loin des clichés qui voudraient que les femmes soient moins ambitieuses et moins destinées à l'entrepreneuriat.

Les 7 candidates locales, sélectionnées parmi près de 100 dossiers ont créé leur entreprise dans des secteurs d'activité très variés tout en manifestant une préoccupation environnementale : de la *deeptech* représentée par des femmes aux parcours scientifiques d'excellence, à la conservation du patrimoine, en passant par le commerce d'accessoires issus de l'économie circulaire, de produits biosourcés ou respectueux de la biodiversité ou de l'impact social.

Toutes les candidates nous rappellent que les femmes sont particulièrement engagées dans la transition écologique et qu'elles en sont les actrices majeures. Si comme tout chef d'entreprise elles doivent se battre pour défendre leur projet, toutes les candidates ont démontré leur souci d'agir dans le respect des considérations environnementales.

Une mention spéciale aux « Premières du Sud » qui ont accompagné 3 des 10 candidates sélectionnées !

La finale se tiendra à Paris le 21 septembre 2023 et permettra aux 3 finalistes de partager 30 000 € d'espaces publicitaires sur les magazines Reworld Media et NetMedia Group ainsi qu'un accompagnement premium proposé Bpifrance.

2. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES AVANCÉES TRÈS NETTES MAIS UNE VIGILANCE TOUJOURS NÉCESSAIRE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est certainement l'objectif qui rencontre les freins systémiques les plus difficiles à surmonter. Les carrières des femmes restent encore extrêmement déterminées par le temps qu'elles consacrent aux tâches réalisées pour autrui.

Dans la fonction publique en général, près de deux emplois sur trois sont féminins. À la Métropole Aix-Marseille-Provence, c'est l'inverse : au 31 décembre 2022, la répartition des agents est de 2754 femmes (33,78%) et de 5399 hommes (66,22%). Sans surprise, la filière

technique est à dominance masculine (5 082 agents dont 89,92 % des hommes). De même, la filière administrative est majoritairement féminine (2 290 agents dont 79,78% des femmes).

Parmi les emplois métropolitains les plus occupés, cinq sont très majoritairement masculins et regroupent plus de 96 % d'hommes: ripeur, conducteur d'engin spécialisé, agent de propreté, agent de logistique et chef d'équipe. À l'inverse, quatre métiers sont quasi-exclusivement féminins, regroupant en moyenne plus 80 % de femmes : assistante de direction, assistante de gestion spécialisée, agente de gestion et agente d'accueil.

Ces déterminants sociologiques sont aujourd'hui bien documentés et les nombreuses études à disposition qui permettent de mesurer les inégalités en matière professionnelle sont aussi celles qui dressent un état des lieux objectif incitant à inventer des solutions correctives, à disposition des employeurs y compris ou justement dans un environnement aux contraintes systémiques. C'est pourquoi les avancées obtenues en 2022 à la Métropole sont particulièrement encourageantes.

Les données 2022 font état de progressions très nettes en matière de gestion des carrières (CAP) ou de représentation des femmes dans les postes d'encadrement supérieur, malgré l'effectif global très masculin compte tenu des métiers très genrés exercés au sein de la Métropole.

Toutefois, comparativement à l'effectif de base, les femmes sont très représentées dans les catégories A (57,9 %) et les catégories B (53,9 %) et ne sont minoritaires que dans la catégorie C (23,9 %) pour les raisons déjà évoquées.

Cette distribution assez particulière est contraire à celle observée dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (FPT). Les raisons probables de cette répartition résident dans le fait que les femmes sont plus diplômées et leur taux de réussite aux concours, notamment de la catégorie A et A+ est plus élevé.

Une autre caractéristique de la Métropole est la forte représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur (55 %). En 2021, la part des femmes représentait déjà 52 %. En 2022, cette part progresse à 55 %. À l'inverse de ce qui est observé partout, la part des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur est supérieur de 20 points à leur part dans l'effectif global.

De même, dans les fonctions d'encadrement, toutes catégories et toutes filières confondues, la part des femmes s'élève à 40 %. Notons que même dans la catégorie C, malgré un effectif très masculin (23 % de femmes) elles représentent 30 % des encadrants de catégorie C.

Les compétences des femmes et l'évolution de la visibilité de leur engagement au travail se traduisent également dans la gestion des carrières et de leurs promotions en progression constante depuis quatre ans.

En 2022, elles sont 43,2 % à avoir bénéficié d'une nomination en CAP (avancement de grade et promotion interne). En promotion interne, la part des femmes a plus que doublé depuis 2019, pour atteindre 52,1 % en 2022.

Elles sont également les plus nombreuses à suivre des formations : 42,4% de l'effectif féminin a suivi au moins une journée de formation en 2022, contre 28 % de l'effectif masculin.

Pour ce qui concerne les écarts de rémunération, deux indicateurs soulignent les progressions et les vigilances nécessaires. Parmi les 10 meilleures rémunérations, la part des femmes de 1 pour 9 hommes jusqu'à 2020, a nettement progressé en 2021, passant à 3 sur 7. Cette part est maintenue en 2022.

Globalement, les écarts moyens de rémunération, en 2022, entre les femmes et les hommes sont de 8,36 %, conformes au niveau national FPT (8,5 %). Les écarts en catégorie A sont de 11,89 %, en catégorie B de 4,64 % et 8,55 % en catégorie C.

Si les écarts semblent se resserrer sur certaines catégories, l'absence d'indicateurs nationaux limitent à ce jour les analyses comparatives compte tenu des différents éléments de rémunérations : écarts liés à la quotité de temps de travail, à la différence de représentation dans les cadres d'emploi, à la composante indemnitaire, dont les écarts liés aux heures supplémentaires ou encore à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi.

La collecte 2022 du rapport social unique (RSU ()) inclut des nouveaux indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui permettront de définir les critères homogènes afin de disposer des mesures standardisées et conformes sur l'ensemble du territoire qui préciseront les différents éléments de rémunération à prendre en compte.

La gestion du temps impacte différemment les femmes et les hommes et les déterminants sociologiques sont importants. En 2022, 386 agents métropolitains ont choisi de travailler à temps partiel : 341 femmes et 45 des hommes. Les principales raisons invoquées par les femmes sont la garde d'enfants, les temps libres et les travaux domestiques (72 %). Pour les hommes, les principales motivations sont les études, les formations et autres motifs (31 %), les temps libres, travaux domestiques (18 %) et les raisons de santé (17 %).

Le temps partiel et le télétravail facilitent l'articulation des temps de vie. Ils réduisent les temps des trajets et permettent une meilleure adaptation aux contraintes horaires (horaires d'ouverture et fermeture des crèches, écoles, autres activités personnelles...). Mais ces deux modalités de travail comportent également des risques car les femmes y sont majoritairement représentées. C'est pourquoi leur dimension genrée doit être saisie de manière à éviter, notamment qu'elles soient perçues comme un avantage social « réservé » aux femmes et associé à un manque d'engagement. À cet effet, le dispositif du télétravail pérennisé en 2021 à la Métropole, fera l'objet d'une étude approfondie en 2023.

QUELQUES ACTIONS DE SENSIBILISATION INDISPENSABLES

Qu'il s'agisse des agents métropolitains, de l'écosystème de l'innovation ou du grand public, la Métropole propose plusieurs actions de sensibilisation innovantes qui démontrent que l'égalité entre les sexes est un levier de transformation de l'action publique.

1. LE CAP ÉGALITÉ F/H : UNE SENSIBILISATION INDISPENSABLE DES AGENTS METROPOLITAINS

Créé en 2021, le cap égalité F/H propose aux agents métropolitains le 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) et le 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) un temps d'information sur les projets conduits dans les services pour mesurer les avancées mais aussi sensibiliser les agents grâce aux apports d'experts ou de chercheurs spécialistes des questions d'égalité entre les sexes.

Parmi les séances du cap égalité F/H, citons :

- L'évolution de l'image des femmes dans les séries

Carole Desbarats, directrice artistique des Rencontres nationales du Havre sur les séries, a animé une conférence sur l'évolution, avant-gardiste à bien des égards, de l'image des femmes dans les séries. La grande porosité de ce genre cinématographique avec notre réalité et notre vie quotidienne est particulièrement intéressante pour analyser l'évolution de l'image des femmes dans notre société et l'évolution des stéréotypes liés au « male gaze », le regard masculin.

- La place des femmes dans l'innovation

Dans le tempo de l'actualité métropolitaine, tout juste sélectionnée pour la finale de la Capitale européenne de l'innovation, la Direction de l'innovation a présenté la richesse des actions conduites et le dossier qu'elle allait défendre aux côtés des élus métropolitains pour la finale du challenge. Déborah Pardo, présidente et co-fondatrice d'Earthship Sisters, un accélérateur de leadership environnemental basé sur notre territoire, accompagnée de deux ambassadrices de l'environnement – Anja Stoll et Mathilde Billet, ont présenté leurs entreprises et leur parcours de femmes entrepreneuses.

- L'influence des biais sexistes sur les comportements

Isabelle Régnier, vice-présidente de l'AMU en charge de l'égalité F/H et psychosociologue, a exposé plusieurs de ses recherches qui détaillent les conséquences sur nos comportements des stéréotypes sexistes inconscients véhiculés dans notre vie quotidienne et professionnelle. À titre d'exemple, elle a accompagné pendant cinq ans les membres d'un jury au CNRS en charge de la sélection des candidats au poste de directeur de recherche. Ses recherches démontrent qu'en intervertissant les prénoms masculins ou féminins des candidats, le CV « dits » masculins sont majoritairement mieux évalués et mieux rémunérés. À l'appui de cette expérience, elle accompagne depuis le jury à neutraliser les biais de genre.

Par ailleurs, la médiation avec des publics plus éloignés a été recherchée pour favoriser leur mobilisation sur les séances comme le confirme la séance autour du film *Divertimento* à l'Alhambra, à Marseille, grâce à une collaboration avec l'orchestre du collège Barnier, porte d'entrée pour les collégiens et leur famille peu habitués à se déplacer et qui sont venus très nombreux : 280 entrées, soit la plus forte fréquentation de cette 2^e édition.

Cinéma L'Alhambra • Marseille 20h00



DIVERTIMENTO
de Marie-Castille MENTION-SCHAAR
2022 • France • 1h50

À 17 ans, Zahia Zouani rêve de devenir cheffe d'orchestre. Sa sœur jumelle, Fettouma, violoncelliste professionnelle. bercées depuis leur plus tendre enfance par la musique symphonique classique, elles souhaitent à leur tour la rendre accessible à tous et dans tous les territoires. Alors comment peut-on accomplir ces rêves si ambitieux en 1995 quand on est une femme, d'origine algérienne et qu'on vient de Seine-Saint-Denis ? Avec détermination, passion, courage et surtout le projet incroyable de créer leur propre orchestre : *Divertimento*.

Dans le cadre de la semaine de lutte contre les discriminations liées à l'origine, porté par la Métropole Aix-Marseille Provence

Suivi d'une discussion avec :

• Zahia Zouani
cheffe d'orchestre

Le public est attiré par les réalisatrices et réalisateurs, actrices mais aussi des écrivaines, sociologues et chercheuses dont les travaux facilitent la sensibilisation des publics et la compréhension de certains thèmes comme en témoigne la séance autour du déni de grossesse abordé par le film *Toi non plus tu n'as rien vu* et commentée par l'équipe de la Maison des femmes de Marseille.

Ces rencontres sont aussi l'occasion de mettre en valeur la richesse des acteurs et actrices engagés sur ces sujets sur l'ensemble le territoire métropolitain et de faire connaître l'engagement de la Métropole.

Cinéma La Cascade • Martigues

JOURNAL D'UNE FEMME SOURDE
de Frank CASSENTI
2020 • France • 1h05



Atteinte d'une maladie neurologique qui l'a rendue sourde, Lily a fait le deuil de la musique. Jusqu'au jour où elle rencontre Cassandra, jeune plasticienne, qui l'invite à expérimenter la « body bass », une basse électrique à armature métallique qu'elle a conçue et qui prend le corps comme caisse de résonance. Lily l'essaie une première fois et croit rêver. Elle participe alors à un atelier hebdomadaire au sein d'un groupe de musiciens entendants. Son désir de musique va grandir et s'épanouir, et sa vie s'en trouvera bouleversée.

**JEANNE DIELMAN,
23, QUAI DU
COMMERCE,
1080 BRUXELLES**

de Chantal AKERMAN
1975 • Belgique, France • 3h21

Trois jours de la vie d'une femme, Jeanne Dielman, une mère veuve qui se prostitue pour joindre les deux bouts. Son quotidien monotone est rythmé par les tâches ménagères et les hommes qui défilent chez elle, jusqu'au moment où le désordre s'installe...



PLAN D' ACTIONS 2021-2023

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales incite à la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette convention, créée en 2005 par le Conseil des Communes et des Régions d'Europe, 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 publics.

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 Paca (depuis 2012), le Communauté urbaine de Marseille Provence (depuis 2011) et la Communauté d'agglomération du 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'action

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

Ensemble des agents métropolitains et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DÉCEMBRE 2020

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

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

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

I - VOLET POLITIQUES PUBLIQUES

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EMPLOI

1 – DONNER DE LA VISIBILITÉ À L'ENSEMBLE DES ACTIONS FAVORISANT L'ÉGALITÉ F/H MISES EN PLACE ET SOUTENUES PAR LA MÉTROPOLE DANS SA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXCLUSION DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ D'INSERTION ET D'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE

DESCRIPTION/CONTEXTE

La Métropole Aix-Marseille-Provence est l'organisme intermédiaire de gestion et de contrôle du Fonds social européen (FSE) 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 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 et des territoires. Les actions mises en place doivent intégrer la préoccupation de l'égalité F/H car celle-ci 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 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 récompensés 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)

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Depuis fin 2017, les clauses sociales d'insertion permettent à la Métropole de renforcer son action pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles à travers ses multiples marchés et contrats de commande publique. Le plus souvent, ceux-ci prévoient, dans le cadre des travaux ou des prestations de services prévues, l'engagement des prestataires à embaucher un public en insertion pour réaliser un nombre d'heures minimal. Selon une estimation, conforme au niveau national, en 2018, les clauses d'insertion sociale des marchés métropolitains bénéficieraient majoritairement à un public masculin (~90 %), exerçant des métiers techniques¹.

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)². 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 d'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 six 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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

Direction Emploi et Insertion

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 - 2023

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

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

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

² *Ibidem*.

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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 2016³. 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 leur nom personnel 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 femmes⁴. 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 %)⁵ 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 ».⁶ D'ailleurs, les « emplois féminins » sont davantage non qualifiés (27,3 %) que ceux dits masculins (14,8 %) et sont moins rémunérateurs⁷.

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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

Direction Emploi et Insertion

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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 / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

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

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

⁵ 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.

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

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

2021 à 2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

Bien que les femmes soient plus touchées par le chômage (16 % contre 15,2 % pour les hommes dans les Bouches-du-Rhône) et en sous-emploi (temps-partiel 26,5 % contre 8,2 % pour les hommes), les SIAE embauchent majoritairement des hommes (environ 60 %). Dans certaines structures, cette tendance est encore plus marquée, comme par exemple les ateliers et chantiers d'insertion (68 % des hommes) 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 %)⁸.

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 comme 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 Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques constate que la faible mixité, est plus importante dans les métiers « non qualifiés »⁹. 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.

Afin de 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 SIAE

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

Direction Emploi et Insertion

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

⁸ https://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20180724/201410_crdlaiae_fiche-technique_grh.pdf

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

2021 à 2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

La part des femmes parmi les entrepreneurs (créateurs, dirigeants, autoentrepreneurs, indépendants...) varie selon les sources entre 27 % et 33 %¹⁰. 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 %¹¹. 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 %)¹². 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 % H¹³.

Dans son rapport datant de 2013, le Centre d'analyse stratégique (CAS) 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 personnes sans diplôme 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 hommes¹⁴. Pour ce qui est de la performance (croissance et gains de productivité), une représentation forte persiste sur un certain manque d'ambition des femmes, conjugué 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* »¹⁵. 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 de renforcer un environnement propice à l'entrepreneuriat qui favorisera l'audace des femmes et leur part dans l'entrepreneuriat.

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

OBJECTIFS

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

¹⁰ Voir par exemple <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/chiffres-cles-femmes-entreprise> ou

¹¹ INSEE (2018). *Les créateurs d'entreprises : la frontière entre salariat et entrepreneuriat s'atténue*. 1-4.

¹² INSEE (2018). *Les créations d'entreprises en 2018. En forte hausse, portées par les immatriculations de micro-entrepreneurs*. 1-4.

¹³ Conseil économique, social et environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.34).

¹⁴ Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.71-73).

¹⁵ *Ibidem*, p. 66-67.

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

Équipes métropolitaines de développeurs économiques

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

6– INCITER LES PÉPINIÈRES ET COUVEUSES D'ENTREPRISES PARTENAIRES À RÉALISER UNE ANALYSE SEXUÉE DE LEURS BÉNÉFICIAIRES

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.

Cela 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...) ». ¹⁶ 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'objectifs 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 la Métropole

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

¹⁶ Centre d'analyse stratégique, 2013. *L'entrepreneuriat féminin*. 1-119.

7 – FORMER /SENSIBILISER LES ÉQUIPES OPÉRATIONNELLES AUX ENJEUX DE L'ÉGALITÉ F/H POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

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-risque¹⁷. Le manque de représentations et de réseaux 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'échouer¹⁸. 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 genre¹⁹ comme principe et catégorie d'analyse et mise en œuvre de l'action publique métropolitaine
- Organiser des séances de sensibilisation/formation pour les équipes de la DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

Mission égalité femmes-hommes DGS

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLIC VISÉ

Équipes de la DGA Développement économique, Emploi et Attractivité

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

¹⁷ Conseil économique, social et environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.33-34).

¹⁸ Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.104-106).

¹⁹ Normes par lesquelles une culture donnée se représente et hiérarchise les hommes et les femmes, leur rôle et leur place dans la société.

8 – CRÉER DES SYNERGIES AVEC LES ORGANISATIONS ET RÉSEAUX SPÉCIALISÉS DANS LE RENFORCEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

DESCRIPTION/CONTEXTE

Plusieurs organisations présentes sur le territoire métropolitain 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 Provence, 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 partenariats avec ces structures permettra aux équipes métropolitaines de bénéficier de leur expertise, d'intégrer le genre comme principe d'action publique afin de 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 l'intégration du genre²⁰ comme principe et catégorie 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 PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

²⁰ 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 DÉMARCHE ENTREPRENEURIALE D'INNOVATION, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT DES FEMMES (FRENCH TECH, THECAMP...)

DESCRIPTION/CONTEXTE

La place des femmes dans les dispositifs de soutien à la recherche, au développement et à l'innovation des entreprises ne semble pas être aisée. Leur part, parmi les bénéficiaires des principaux dispositifs portés par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, reste globalement faible : elles représentent 27 % des participants des appels à projets de l'Agence nationale de la recherche ; 34 % des lauréats du prix 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 *deeptech*, 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.

Cela 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 sera notamment question 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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

Or, le continent africain présente des spécificités importantes concernant la place des femmes dans le développement économique. Leur taux d'activité entrepreneuriale est le plus élevé au monde – 24 % des Africaines en âge d'exercer un emploi sont impliquées dans la création et gestion d'entreprises²¹. 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 Forum²² 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 comme 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 Network – Africa CEO Forum*

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

Direction Attractivité économique et Promotion internationale et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

²¹ Rolland Berger, 2018. *Women in Africa Entrepreneurship : A path to women empowerment?* 1-28.

²² <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 – INTÉGRER LA PRÉOCCUPATION DE L'ÉGALITÉ F/H DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DE LA SMART CITY

DESCRIPTION/CONTEXTE

La Smart City, voire ville intelligente, est un concept polysémique, mais peuvent être retenues les notions suivantes : « Partant des potentialités technologiques, en particulier numériques, et des perspectives actuelles fournies par des batteries d'indicateurs, la Smart City se présente d'abord comme une réponse aux enjeux des métropoles mondialisées. »²³

« 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. »²⁴

C'est un enjeu important pour la collectivité car le territoire métropolitain « est au carrefour mondial numérique »²⁵. 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 sur le territoire métropolitain 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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

²³ 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).

²⁴ Ghorra-Gobin, C. 2018. « Smart City : "fiction" et innovation stratégique ». *Quaderni* [En ligne], 96 | 1-14. (p.6).

²⁵ <https://www.departement13.fr/le-departement/linstitution/retour-sur/detail/article/smart-city-le-departement-au-coeur-de-linnovation-numerique/>

12 – INTÉGRER LES RÉSEAUX EUROPÉENS SUR LE PRISME DU GENRE

DESCRIPTION/CONTEXTE

« L'égalité femmes-hommes est une valeur essentielle de l'Union européenne (UE), un droit fondamental et un principe clé du socle européen des droits sociaux. »²⁶. Ce principe est prôné dès le traité de Rome en 1957 puis 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 »²⁷.

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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

- Participation aux conférences, réunions de travail des réseaux européens
- Projets européens sur l'égalité entre les femmes-hommes développés

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

²⁶ Commission européenne, 2020. *Une union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025*. 1-25

²⁷ *Ibidem*.

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

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

DÉVELOPPEMENT URBAIN ET STRATÉGIE TERRITORIALE

1 – INTÉGRER LA PRÉOCCUPATION DE L'ÉGALITÉ F/H DANS LES PRINCIPAUX DOCUMENTS MÉTROPOLITAINS DE PLANIFICATION URBAINE

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 alimentaire territorial...). D'une part, il présente « *une vision de ce que l'on souhaite pour demain, et les actions nécessaires pour y arriver, et doit veiller à ce que le processus de métropolisation n'engendre pas un accroissement, voire la (re)production des inégalités sociales et un mal-être des habitants* »²⁸.

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 publications²⁹ 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.* »³⁰ 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. Elles ont inspiré la conception de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ainsi que la nouvelle initiative d'Urbact, « *Gender Equal Cities* ». D'autres villes telles que Barcelone (Espagne) ou Montréal (Canada)³¹ ont aussi intégré 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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

²⁸ AMP (2018). *Synthèse des enjeux, version courte – SCoT (Schéma de cohérence territoriale)*. 1-25 (p.5).

²⁹ Voir par exemple les travaux de Yves Raibaud, Sophie Louargant, les publications du Centre Hubertine Auclert et du Think Tank Genre et Ville.

³⁰ 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).

³¹ Voir à ce titre pour Vienna (accès restreint) <https://urbesforall.files.wordpress.com/2013/01/gender-implementation-in-viena-eva-kail.pdf> ; pour Barcelone (accès restreint) <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 EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

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

2 - SYSTÉMATISER L'EXPLOITATION ET L'ANALYSE SEXUÉES DES ÉTUDES RÉALISÉES PAR LES AGENCES D'URBANISME MÉTROPOLITAINES (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* »³², 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 ainsi que 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 le rapport d'expertise de l'INSEE³³, dans la plupart des études et 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 toute 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, lorsqu'il 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 de (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)

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines

2^e niveau : Partenaires et organisations du territoire

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

³² *Urbanisme*, hors-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).

³³ 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

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

MOBILITÉ, DÉPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE

1 – LUTTER CONTRE LA DIFFUSION DES MESSAGES ET STÉRÉOTYPES SEXISTES DANS LES PÔLES D'ÉCHANGES, ABRIBUS ET MOBILIER/VOITURE DES TRANSPORTEURS

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

2 – RENFORCER LES MESURES D'IDENTIFICATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN EN PARTENARIAT AVEC LA PRÉFECTURE 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 à 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 élevé 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 sexuels³⁴. Selon une autre étude du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes³⁵ (HCEFH), pratiquement la totalité des utilisatrices de transports en commun ont déjà été victimes de 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 plainte³⁶.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

³⁴ 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).

³⁵ HCEFH (2015). *Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun*. 1-36.

³⁶ 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).

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

2^e niveau : Opérateurs de transports

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

Article 26 – *Mobilité et Transports* ▪ Article 22 – *La violence sexuée* ▪ Article 6 – *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 À LA DEMANDE (NOUVELLES POSSIBILITÉS OFFERTES PAR LE PROJET DE LOI SUR L'ORGANISATION DE LA MOBILITÉ)

DESCRIPTION/CONTEXTE

Différentes études³⁷ 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 sexuelles³⁸.

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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

2^e niveau : Opérateurs de transports

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

Article 26 – *Mobilité et Transports* ▪ Article 22 – *La violence sexuée* ▪ Article 6 – *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*.

³⁷ 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) ;

³⁸ Fédération nationale des associations d'usagers de transports (2016). *Étude sur le harcèlement sexiste et violences sexuelles faites aux femmes dans les transports publics*. 1-50. (p.11 et 17).

4 – INTÉGRER DE MANIÈRE SYSTÉMATIQUE L'ANALYSE SEXUÉE DANS LES ENQUÊTES SUR LES MOBILITÉS ET DÉPLACEMENTS ET NOTAMMENT DANS LA FUTURE ENQUÊTE MOBILITÉ CERTIFIÉE CEREMA (EMC²)

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 Certifiée Cerema (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 et 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 de (re)production des inégalités entre les femmes et les hommes
- Adopter une analyse sexuée (vs neutre) des indicateurs de l'EMC², communiquer les résultats

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Si d'une part les femmes sont les principales utilisatrices des transports en commun, d'autre part, elles sont sous-représentées dans le secteur professionnel des transports. En 2012, elles représentent 42 % des agents des collectivités territoriales en charge des transports et déplacements et sont 36,1 % dans les postes à responsabilité³⁹. 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 l'étude du Grenelle des mobilités de la Métropole bordelaise, le sociologue Yves Raibaud affirme que les transports comme les villes sont faits par et pour les hommes⁴⁰. 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 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 Rouen⁴¹.

Les enquêtes de satisfaction 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 les objectifs d'égalité F/H dans les marchés, les conventions métropolitaines de partenariat avec les opérateurs de transport, notamment l'analyse sexuée des enquêtes de satisfaction

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Mobilité, Déplacements, Transports, Espace public et Voirie

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

2^e niveau : Opérateurs de transports

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

³⁹ 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.

⁴⁰ Raibaud, Y. (2015). *La ville faite par et pour les hommes*. Paris : Belin.

⁴¹ Voir l'exemple de Rouen - <https://rouen.fr/femme-ville>

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 – AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ POUR LES PIÉTONS, LES FEMMES ET LES HOMMES, VALIDES OU À MOBILITÉ RÉDUITE

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

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

Un des leviers législatifs pour favoriser l'égalité dans l'espace public est la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances qui vise à assurer l'amélioration de l'accessibilité de l'ensemble de la chaîne du déplacement, depuis le cadre de vie jusque sur l'espace public, en passant par les transports. Cela passe notamment par la mise en place de tous les équipements nécessaires pour permettre aux usagers, quels que soient 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'arrêt.

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 PUBLICS VISÉS

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

7 – FAVORISER ÉGALEMENT LA PRATIQUE DU VÉLO POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

DESCRIPTION/CONTEXTE

Afin de répondre aux enjeux de développement durable - la qualité de l'air et de la santé publique -, la Métropole Aix-Marseille-Provence s'est engagée dans la mise en œuvre d'un plan vélo sur cinq ans : 2019 –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 »⁴².

Le vélo semble bien correspondre 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 femme⁴³.

L'étude « Les Français et le vélo en 2012 »⁴⁴, 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 »⁴⁵, 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 faudra 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 ».

OBJECTIF

- 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 PUBLICS VISÉS

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 / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

⁴² AMP (2019). Plan vélo 2019-2024. Donnons une nouvelle place au vélo. 1-20. (p.3).

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ 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).

POLITIQUE DE LA VILLE

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

Développer une approche budgétaire sensible à l'égalité entre les femmes et les hommes (F/H) s'opère à différents niveaux. L'intégration de la grille de cotation d'égalité F/H dans les dossiers de demande subvention du CDV permettrait d'identifier la nature des projets et notamment la part des projets soutenus par la Métropole orientés vers l'égalité femmes-hommes (cf. Perspective de travail 27). Ce processus doit être accompagné par une autre mesure indispensable. Il s'agit de connaître, et plus particulièrement, d'analyser la composition sexuée des bénéficiaires d'un projet car « *une disposition apparemment neutre est, souvent, loin de l'être et peut favoriser en réalité, du simple fait de la composition du public, l'un des deux sexes* ». ⁴⁶.

À titre d'exemple, en 2009 l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) conclut qu'en Seine-Saint-Denis, les filles sont quasi inexistantes parmi les bénéficiaires du dispositif Ville-Vie-Vacances (VVV) – seulement 2,7 %⁴⁷ ! Afin de corriger cette situation, l'objectif de participation de 50 % des filles a été défini et des nouvelles orientations stratégiques ont été adoptées, notamment : 1) la limitation du financement des actions sportives collectives plus prisées par les garçons et qui ne favorisent pas la mixité ; 2) la sensibilisation auprès des filles et leurs familles pour déconstruire les mécanismes d'autocensure et stéréotypes sexistes ; et, 3) la mise en place de stratégies de recrutement visant à offrir aux filles et aux garçons les mêmes opportunités. En 2018, la préfecture de Seine-Saint-Denis a réalisé une analyse sur le déploiement de ce même dispositif en 2016. 311 actions labélisées VVV ont bénéficié à 39 % des filles et 61 % des garçons. Seulement 31 % des structures financées affirment faire un travail spécifique pour encourager plus de mixité et notamment la participation des filles à différentes actions. L'objectif de 50 % de chaque sexe reste à atteindre, mais l'évolution est visible. Le suivi qualitatif de l'objectif d'égalité F/H comporte des limites, mais est indispensable car il apporte un éclairage sur l'impact effectif de l'action publique, voire de l'argent public sur la vie des femmes et des hommes dès leur plus jeune âge.

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

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

OBJECTIFS

- Développer, si besoin, 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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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 / RÉALISATION

- Développement des outils d'analyse (procédures, définition de requête, adaptation d'interface de traitement de données du CDV) pour analyser les données transmises par les opérateurs du CDV financés par la Métropole

⁴⁶ Centre Hubertine Auclert (2015). *La budgétisation sensible au genre - Guide pratique*.

⁴⁷ Banque des Territoires (2009). *Politique de la ville – Ville Vie Vacances : un programme à recentrer ?* Article disponible sur <https://www.banquedesterritoires.fr/ville-vie-vacances-un-programme-recentrer> Voir aussi - <https://www.lesechos.fr/2011/08/banlieues-loperation-ville-vie-vacances-a-la-recherche-dun-nouveau-souffle-397633>

- Analyses sexuée des bénéficiaires des actions soutenues par la Métropole présentées dans le rapport annuel du CDV

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

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 »⁴⁸, 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 en ligne⁴⁹ 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 de (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)

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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 / RÉALISATION

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

⁴⁸ Urbanisme, hors-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).

⁴⁹ 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

- 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 EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE
Article 9 – *Analyse sexuée* ▪ Article 10 – *Discriminations multiples ou obstacles* ▪ Article 18 – *Inclusion sociale*

3 – SYSTÉMATISER UNE LECTURE GENRÉE DES PROGRAMMATIONS ANNUELLES, INDÉPENDAMMENT DES ACTIONS SPÉCIFIQUES, 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 ⁵⁰ ».

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 prises 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

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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'études, population des territoires prioritaires

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

⁵⁰ 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.

2021 à 2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Dans le cadre de sa compétence en matière de la politique de la ville, la Métropole Aix-Marseille-Provence assure, depuis sa création en janvier 2016, l'accompagnement et le pilotage stratégique de la mise en œuvre des six contrats de ville conclus à l'échelle des conseils de Territoire. 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, ainsi que l'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 les 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 »](#)

OBJECTIF

- 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.

DIRECTIONS/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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'études, 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 EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

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

SPORT

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

Les stéréotypes sexués qui façonnent la division sociale des tâches, rôles et attitudes entre les femmes et les hommes, « prennent une acuité particulière dans le domaine du sport dont la dimension physique et corporelle est manifeste »⁵¹. 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 sportives⁵². En 1968, environ 9 % pratiquaient une activité sportive⁵³, 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 %)⁵⁴. 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 pratique 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'âge⁵⁵.

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 %)⁵⁶. D'autre part, les fédérations à « dominance masculine » sont celles du football (94 %), le rugby (93 %) ou le tennis (71 %)⁵⁷.

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 hommes⁵⁸. Or, la Métropole envisage notamment, dans le cadre de sa politique sportive, de favoriser les enjeux de bien-être, de santé, d'inclusion sociale et d'identifier le sport et les pratiques sportives au service de l'ensemble de la population métropolitaine – femmes et hommes. Il s'agira ainsi de développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains et veiller à ce qu'ils favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Stratégie environnementale, Culture et Sport – Direction du Sport

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

⁵¹ 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).

⁵² À ce sujet, voir par exemple *Histoire du sport féminin* de Pierre Arnaud et Thierry Terret.

⁵³ 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).

⁵⁴ 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.

⁵⁵ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

⁵⁶ 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).

⁵⁷ INSEE (2017). *Pratiques physiques ou sportives des femmes et des hommes : des rapprochements mais aussi des différences qui persistent*. 1-5.

⁵⁸ Agam (2019). *Métropole des sports. État de la pratique sportive dans la métropole d'Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.3).

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

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

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 %)⁵⁹. 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 ans⁶⁰. D'après l'INSEE⁶¹, 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 transport et une ambiance peu accueillante. Le manque de créneaux attrayants peut être également un facteur de découragement pour les jeunes filles⁶².

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 ».

OBJECTIF

- 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 PUBLICS VISÉS

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

⁵⁹ Agam(2019). *Métropole des sports. État de la pratique sportive dans la métropole d'Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.5).

⁶⁰ Valeur non-indiquée dans le rapport de l'Agam.

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

⁶² *Ibidem* (p. 3).

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 économique⁶³ ». 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 »⁶⁴.

Ces actions constituent un levier pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. D'une part, cette approche est prônée depuis le début des années 2000 par le Comité international 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 Olympiques⁶⁵. 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 choisi⁶⁶.

Certains équipements du territoire ont identifié l'enjeu de la féminisation du sport, notamment dans ceux à « dominance masculine » comme 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 haut niveau.

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

OBJECTIF

- 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 PUBLICS VISÉS

- 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 / RÉALISATION

- Nombre de mesures adoptées et mises en place

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

⁶³ 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

⁶⁴ AMP (2017). *Projet métropolitain – Ambition 2040. 12 engagements pour une métropole à vivre*. 1-132 (p.122).

⁶⁵ Voir par exemple : <https://www.olympic.org/femmes-dans-le-sport/historique/statistiques>

⁶⁶ 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).

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

1 – SYSTÉMATISER L'ANALYSE SEXUÉE DANS LES ÉTUDES RÉALISÉES DANS LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE

DESCRIPTION/CONTEXTE

Un des atouts de la Métropole Aix-Marseille-Provence repose sur la diversité et la richesse de son territoire – dont un tiers est agricole. Il s'inscrit 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-alimentaire⁶⁷.

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'agritech⁶⁸. 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-exploitants⁶⁹, contre 8 % en 1970.

Selon le ministère de l'Agriculture⁷⁰, aucune production agricole n'est inaccessible aux femmes. Cependant, elles sont plus nombreuses dans l'élevage (46 % pour les femmes : F contre 41 % pour les hommes : H)⁷¹, 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'INSEE⁷² attire notamment l'attention sur le fait que le plus souvent, lorsque des populations sont étudiées, il n'est pas considéré « *que les femmes et les hommes peuvent différer au sein d'une situation* ». Les personnes sont traitées de manière « neutre » comme si elles étaient asexuées : les seniors, les habitants, les entrepreneurs ou les agriculteurs.

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

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

OBJECTIFS

- Favoriser et promouvoir la compréhension des mécanismes de (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

⁶⁷ Note de présentation du Projet alimentaire territorial.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ INSEE, 2019. Tableaux de l'économie française. *Exploitations agricoles*.1-278 (p. 161).

⁷⁰ *Ibidem* – Interviewé dans le cadre du rapport du Sénat (p. 25).

⁷¹ *Ibidem* (p.25).

⁷² 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

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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 / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

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

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* »⁷³.

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* »⁷⁴. Dans une fratrie de père agriculteur, l'héritage favorise souvent le frère ou d'autres figures masculines (neveu...). D'une part, 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* »⁷⁵. D'autre part, les femmes ont plus de difficultés à accéder aux prêts bancaires car elles « manquent » de ressources propres. Elles doivent déployer des stratégies pour convaincre les services bancaires de la pérennité du projet d'installation et doivent souvent multiplier leurs ressources – caution de parents ou beaux-parents, emprunt de matériels auprès de coopératives. L'équilibre entre 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 % H) – par exemple, elles développent plus souvent des activités de loisirs, hébergement touristique (4,8 % F contre 0,8 % H). 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 %) ⁷⁶.

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 exception, il est probable que dans la métropole, la part des agricultrices est d'environ 28 %. Il importera ainsi non seulement d'améliorer la connaissance sexuée du monde agricole dans le territoire métropolitain (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 l'agriculture. Ou encore, le soutien ou développement des couveuses et pépinières de projets agricoles.

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

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

2^e niveau – Futures agricultrices et agriculteurs

⁷³ Sénat, 2017. *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.24).

⁷⁴ *Ibidem*, p. 1.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 7.

⁷⁶ Centre d'études et de prospective, 2012. *Les femmes dans le monde agricole*. 1-8 (p.5) ;

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

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

DESCRIPTION/CONTEXTE

D'après la Commission nationale des agricultrices de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles, environ 5 000⁷⁷ 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 hommes⁷⁸.

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 maternité⁷⁹. 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 maternité⁸⁰. D'après la Fédération associative 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 »⁸¹.

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

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

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

OBJECTIFS

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

DGA Agriculture, Forêts, Paysages

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

Équipes opérationnelles de la DGA et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

2^e niveau – Futures agricultrices et agriculteurs

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021 à 2023

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

⁷⁷ Sénat (2017). *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.28).

⁷⁸ Conseil économique, social et environnemental (2019). *L'agriculture urbaine : un outil déterminant pour des villes durables*. 1-98 (p.10).

⁷⁹ FNAB (2019). *Devenir agricultrice bio. Les clés pour s'installer*. 1-23 (p.18).

⁸⁰ Sénat (2018). *Rendre effectif le congé de maternité pour toutes les femmes*. 1-93 (p.46).

⁸¹ FADEAR et Confédération paysanne (2019). *Le congé maternité en agriculture. Un droit trop peu connu, trop peu utilisé !* 1-36 (27).

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

**II – VOLET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA MÉTROPOLE
AIX-MARSEILLE-PROVENCE**

RAPPEL DU CADRE LÉGAL

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

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

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

1- EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS DE LA MÉTROPOLE EN 2022

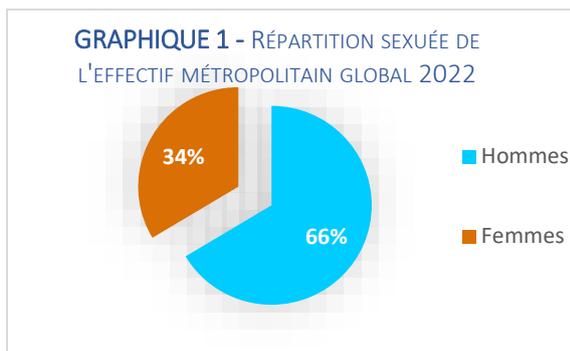
Au 31 décembre 2022, l'effectif global de la Métropole Aix-Marseille-Provence est de 8 153 agents. La répartition femmes-hommes est de 2754 femmes (33,78 %) et 5 399 hommes (66,22 %). La prééminence de la filière technique métropolitaine, très masculine, explique cet écart. Les femmes sont à l'inverse majoritaires dans la filière administrative.

Au niveau national, 61 % des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes et 39 % sont des hommes⁸².

TABLEAU 1 - RÉPARTITION SEXUÉE DE L'EFFECTIF GLOBAL

Sexe	NB	%
Femmes	2754	33,78 %
Hommes	5399	66,22 %
Total	8 153	100,00 %

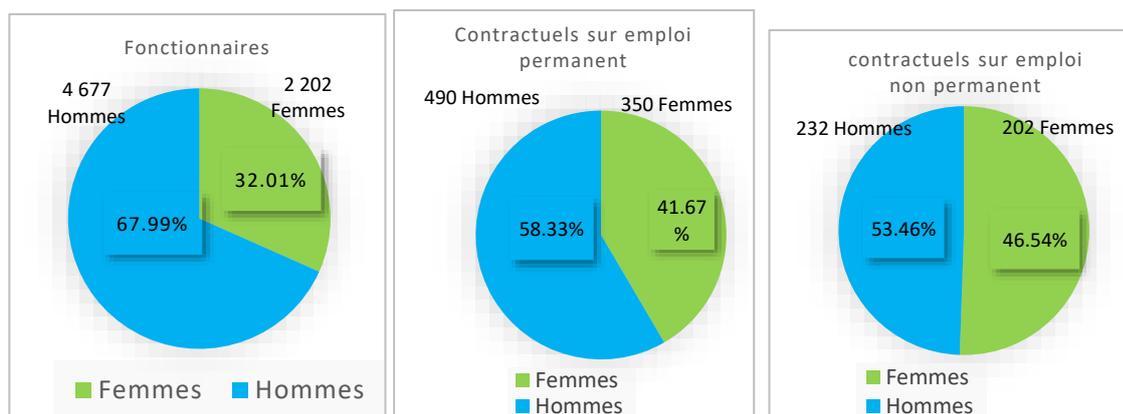
⁸² ~~DGAFP (2019). Effectivement il ne s'agit pas de la DGAFP donc j'ai barré DGAFP~~ *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019*. Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/cc-egalite-2019.pdf> (page non trouvée)



L'effectif global se compose de 84,37 % de fonctionnaires (6 879 agents) et 15,63 % de contractuels (1274 agents) sur emploi permanent et non permanent. Il existe une variation sexuée au sein des statuts : la part de femmes parmi les fonctionnaires est moins importante que parmi les contractuels.

La même disposition est observée dans la FPT, la part des femmes est plus importante parmi les contractuels – 65 % contre 58,5 % des fonctionnaires⁸³.

GRAPHIQUE 2 : RÉPARTITION SEXUÉE SELON LE STATUT



Les agents de la Métropole, toutes catégories confondues, composent une pyramide d'âge du « type losange/toupie »⁸⁴, qui reflète une moyenne d'âge de l'ensemble du personnel de 45,6 ans et une faible proportion de jeunes et de seniors.

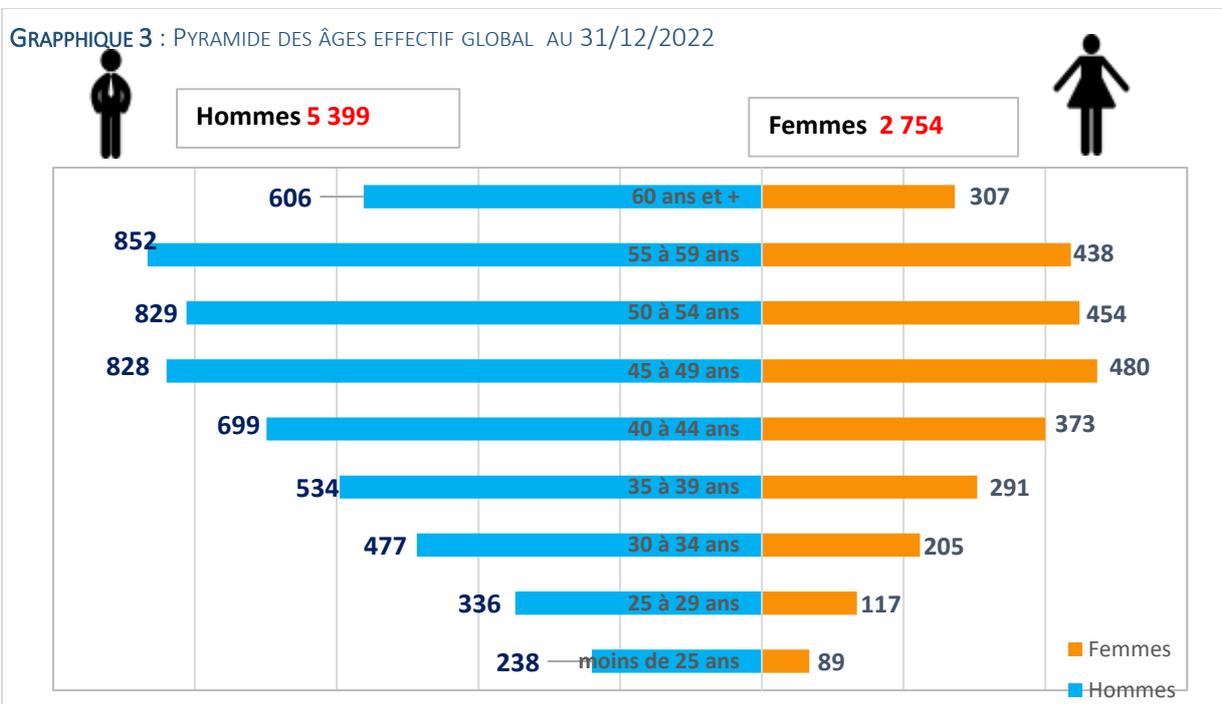
TABEAU 2 – RÉPARTITION SEXUÉE SELON LE STATUT

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Emploi permanent		Contractuels non permanents		Effectif global	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
Femmes	2202	32,01%	350	41,67%	2552	33,06%	202	46,54%	2754	33,78%

⁸³ DGAFP (2016). *Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours*. 179-212. (p. 185).

⁸⁴ Gilbert, P. (2011). *La gestion prévisionnelle des ressources humaines*. Paris : La Découverte. P. 53-55.

Hommes	4677	67,99%	490	58,33%	5167	66,94%	232	53,46%	5399	66,22%
Total	6879	100,00%	840	100,00%	7719	100,00%	434	100,00%	8153	100,00%



Il n'existe pas de différences considérables entre les femmes et les hommes, mais on note une sous-représentation importante des femmes parmi les générations les plus jeunes (moins de 30 ans). La répartition sexuée est plus équilibrée pour les autres tranches d'âge.

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

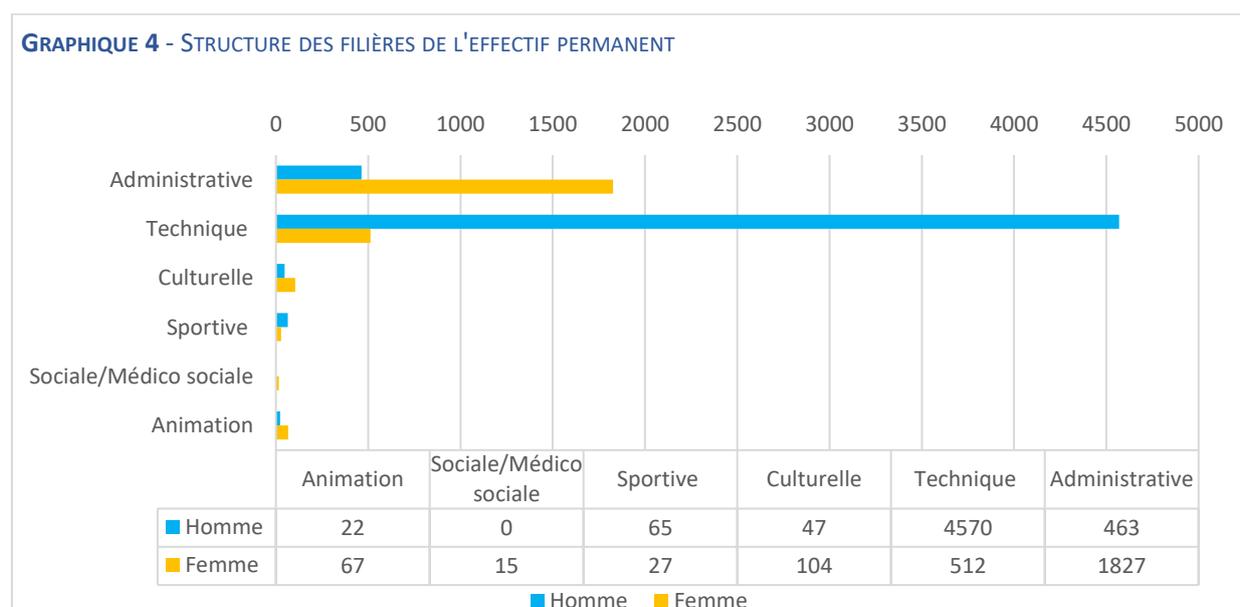
TABLEAU 3 - RÉPARTITION SEXUÉE PAR TRANCHES D'ÂGE EFFECTIF GLOBAL

Tranche d'âge	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<25 ou (vide)	89	27,21 %	238	78,79%	327	100%
25-29	117	25,82 %	336	74,18%	453	100%
30-34	205	30,05 %	477	69,95%	682	100%
35-39	291	35,27 %	534	64,73%	825	100%
40-44	373	34,79 %	699	65,21%	1072	100%
45-49	480	36,68 %	828	63,32%	1308	100%
50-54	454	35,38 %	829	64,62%	1283	100%
55-59	438	33,95 %	852	66,05%	1290	100%
60 et +	307	33,62 %	606	66,38%	913	100%
Total	2754	33,78 %	5 399	66,22%	8 153	100,00%

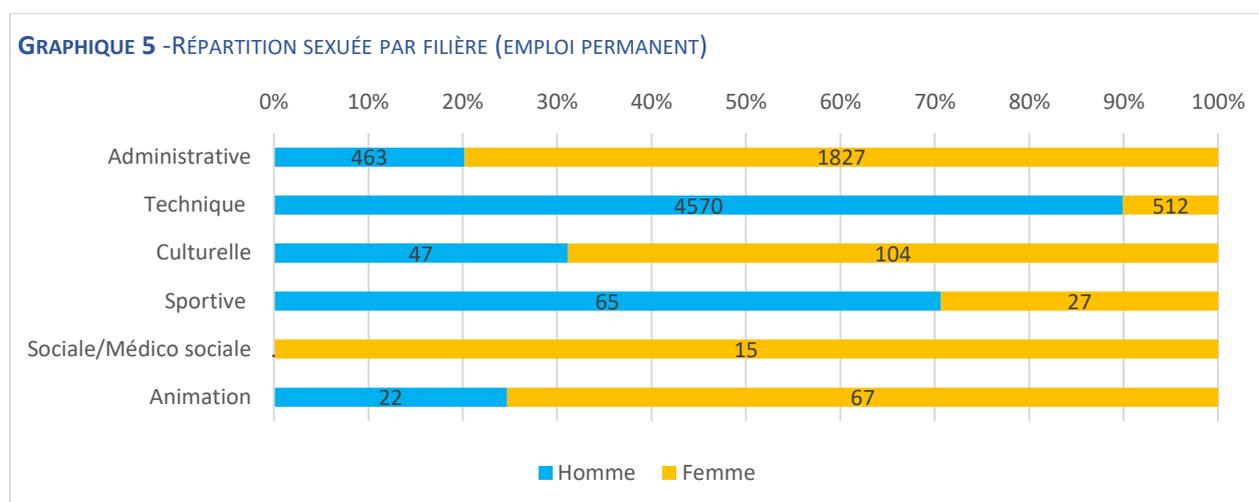
En 2022, l'équivalent de 2,55 % de l'effectif métropolitain global, soit 207 agents sont partis à la retraite : 49 femmes et 158 hommes. 378 agents (37,6 % femmes et 62,4 % hommes) ont été recrutés. On peut noter pour l'année 2022, une entrée des femmes égale à la distribution observée des femmes et hommes au sein de la collectivité (33,8 % et 66,2 % respectivement).

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

La répartition genrée de l'emploi s'explique par les métiers exercés au sein de la Métropole et qui structurent des filières : la grande majorité de l'effectif permanent (fonctionnaires + contractuels occupant un emploi permanent) est constituée par la filière technique (65,84 %) et par la filière administrative (29,67 %).



Or, la filière technique est à dominance masculine (5 082 agents occupant un emploi permanent dont 89.92% des hommes) et la filière administrative est plus féminisée (2 290 agents dont 79.78% des femmes).



La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif de la Métropole (66,22 % des hommes et 33,78% des femmes) à l'inverse de celle de la fonction publique. Au niveau national, près de 2 emplois sur 3 sont occupés par des femmes.

3- UNE FAIBLE MIXITÉ DES MÉTIERS : UNE PAROI DE VERRE STRUCTURELLE

Dans l'emploi métropolitain, parmi les emplois les plus occupés, cinq sont quasi exclusivement masculins et regroupent plus de 96 % d'hommes:

TABLEAU 4 : EMPLOIS LES MOINS MIXTES

Ripeur - Ripeuse, conducteur-conductrice d'engins	= 99,66 % d'hommes
Conducteur spécialisé – Conductrice spécialisée - Agent-e de déchèterie	= 99,35 % d'hommes
Ripeur – Ripeuse, agent-e de propreté	= 98,36 % d'hommes
Chef-fe d'équipe	= 96,88 % d'hommes
Agent-e de logistique	= 96,15 % d'hommes

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

Assistant(e)-de direction	= 98,98 % de femmes
Assistant-(e) de gestion spécialisé-e	= 83,49 % de femmes
Agent-(e) de gestion	= 83,47 % de femmes
Agent-(e) d'accueil	= 79,56 % de femmes

TABLEAU 5—LES EMPLOIS LES PLUS OCCUPÉS

Emplois les plus occupées	Féminin	Masculin	Total
---------------------------	---------	----------	-------

	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Ripeur-Ripeuse / Agent-e de propreté	19	1,64 %	1133	98,36%	1152	100,00 %
Ripeur-Ripeuse/ Conducteur-Conductrice d'engins	3	0,34 %	883	99,66%	886	100,00 %
Agent-e de gestion	394	83,47 %	78	16,53%	472	100,00 %
Conducteur-Conductrice spécialisé-e	3	0,65 %	462	99,35%	465	100,00 %
Assistant-e de gestion spécialisé-e	349	83,49 %	69	16,51%	418	100,00 %
Chargé-e de mission	240	67,80 %	114	32,20%	354	100,00 %
Chef-fe d'équipe	10	3,13 %	310	96,88%	320	100,00 %
Chef-fe de service	149	56,44 %	115	43,56%	264	100,00 %
Autres fonctions C+	15	8,57 %	160	91,43%	175	100,00 %
Surveillant-e de travaux	16	9,20 %	158	90,80%	174	100,00 %
Agent-e d'entretien	74	48,37 %	79	51,63%	153	100,00 %
Agent-e d'accueil	109	79,56%	28	20,44%	137	100,00%
Agent-e technique qualifié	15	11,19%	119	88,81%	134	100,00%
Agent-e de déchetterie	7	5,22%	127	94,78%	134	100,00%
Chef-fe de projet	60	47,62%	66	52,38%	126	100,00%
Chargé-e d'études	89	71,77%	35	28,23%	124	100,00%
Gestionnaire spécialisé	86	72,27%	33	27,73%	119	100,00%
Agent-e de logistique	4	3,85%	100	96,15%	104	100,00%
Autre fonctions C	69	68,32%	32	31,68%	101	100,00%
CG2-ADIR Assistant-e de direction	97	98,98%	1	1,02%	98	100,00%
Total	1808	30,59%	4102	69,41%	5910	100,00%

ENCADRÉ 1 : L'INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HORIZONTALE

Malgré la présence croissante des femmes dans l'ensemble du marché de l'emploi, l'accès aux carrières et métiers leur était fermé socialement et légalement, l'inégalité professionnelle⁸⁵ perdure.

Dans son panorama des métiers territoriaux⁸⁶, 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 %. Ces informations sont à relativiser, car il faudrait savoir également la part de métiers considérés comme mixtes (ayant 40 % d'un autre sexe) et ceux considérés comme non mixtes féminins et masculins (taux de féminisation et masculinisation inférieur à 40 %). Mais, dans ce sens, une autre étude⁸⁷ de la DARES, apporte plus de nuances et indique que, 47 % femmes présentes dans le marché de l'emploi se concentrent sur 10 métiers. Alors que la même proportion d'hommes présents dans le marché de l'emploi s'étale sur 20 familles professionnelles.

Pour inciter à la mixité professionnelle, l'action publique a essentiellement mis l'accent sur l'orientation scolaire pour freiner la ségrégation éducative. Dès 1960, différentes circulaires rappellent l'égal accès aux formations. Or, « *l'environnement de travail dans lequel les femmes ont à s'intégrer et la culture de l'entreprise sont également des facteurs de risque pour celles-ci lorsqu'aucune politique préventive (notamment d'élimination des comportements sexistes ou de harcèlement sexuel et discriminatoires) n'a été conduite dans les entreprises à forte prédominance masculine* »⁸⁸. La promotion de la mixité, en

⁸⁵ La ségrégation professionnelle, voire la non-mixité professionnelle, est la « *situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe.* » - DARES (2019). *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* p. 5.

⁸⁶ CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* p.15.

⁸⁷ DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* P. 2-3.

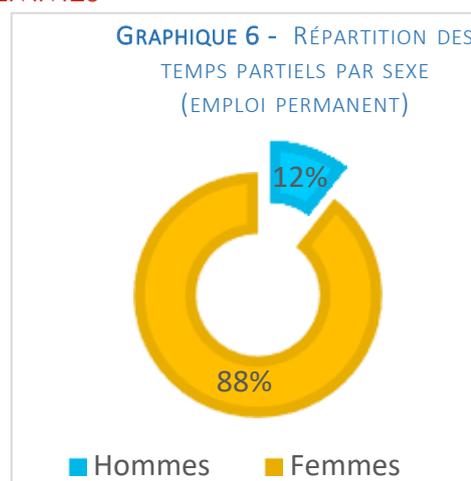
⁸⁸ Lemièrre, S. et Silvera, R. (2014). Où en est-on de la ségrégation professionnelle. *Regards Croisés sur l'économie.* N° 15. Pages 121-136. (p. 127).

entreprise/administration arrive plus tard et de manière secondaire, notamment en 1983 avec la loi Roudy qui affirme le principe d'égalité F/H dans le travail.

Le manque de mixité, génère ainsi, particulièrement dans les filières 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 suivi des violences sexuelles et sexistes.

4 - L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE : LE TEMPS PARTIEL CONCERNE BEAUCOUP PLUS LES FEMMES

À la Métropole, en 2022, 86,40 % des femmes et 99,12 % des hommes occupant un emploi permanent ont travaillé à temps complet. Au total, 5 % de l'effectif permanent métropolitain (386 agents) est à temps partiel de droit ou sur autorisation : soit 341 femmes et 45 hommes.



5 - LA GARDE D'ENFANTS ET LA FORMATION, LES PRINCIPALES MOTIVATIONS POUR LE TEMPS PARTIEL ?

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

Même si ces informations détaillées ne sont pas disponibles concernant les agents de la Métropole à temps partiel, ces tendances semblent se confirmer. Les femmes sont largement majoritaires parmi ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (81,77 %) et temps partiel de droit (94,85 %).

TABLEAU 6 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF PERMANENT

Temps de travail	Femmes		Hommes		Nb	%
	Nb	%	Nb	%		
Temps partiel sur autorisation	157	81,77 %	35	18,23 %	192	2,49 %
Temps partiel de droit	184	94,85 %	10	5,15 %	194	2,51 %
Total effectif permanent	2 552	/	5 167	/	7 719	5,00 %

LE TEMPS PARTIEL PLUS SOLlicitÉ DANS LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

C'est dans la filière administrative que le temps partiel est le plus sollicité. Dans une étude de 2019, la DARES développe l'idée que les secteurs les plus masculinisés ont intégré une norme

du temps complet et les secteurs plus féminisés intègrent plus facilement dans leurs pratiques et fonctionnement le temps partiel.

TABLEAU 7 – RÉPARTITION TEMPS PARTIEL DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES (DE DROIT ET SUR DEMANDE)

Filières	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	Ratio	Nb	Ratio	NB	Ratio
Administrative	241	95,63 %	11	4,37 %	252	100,00 %
Animation	5	100,00 %	/	0,00 %	5	100,00 %
Culturelle	15	93,75 %	1	6,25 %	16	100,00 %
Sociale	4	100,00 %	/	0,00 %	4	100,00 %
Sportive	1	33,33 %	2	66,67 %	3	100,00 %
Technique	75	70,75 %	31	29,25 %	106	100,00 %

La majorité des personnes en temps partiel à la Métropole travaille à 80 %, soit 73,83 % des temps partiels dont 263 femmes et 22 hommes. La même tendance est observée dans la fonction publique territoriale où presque 40 % des personnes en temps partiel optent pour une durée à 80 %.

Ces résultats s'expliquent par le fait que le temps partiel inférieur à 50 % est limité par la réglementation et que, d'une part, les quotités de travail inférieures à 50 % reflètent le plus souvent le cas d'une personne à temps partiel sur un poste à temps incomplet. Et, d'autre part, « les règles de rémunération des agents à temps partiel dans la fonction publique font que les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80 % perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7^e (85,7 %) et 32/35^e (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) »⁸⁹.

TABLEAU 8 – DURÉE DU TEMPS PARTIEL SEXUÉ (DE DROIT ET SUR DEMANDE)

Temps partiel	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	Ration
Moins de 80 %	33	64,71%	18	35,29%	51	100 %
De 80 % à moins de 90 %	263	92,28%	22	7,72%	285	100 %
90 % et plus	45	90,00%	5	10,00%	50	100 %
Total	341	88,34%	45	11,66%	386	100,00 %

6- LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL UN LEVIER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Le télétravail est souvent évoqué comme une mesure facilitant l'articulation des temps de vie. Notamment, parce qu'il peut réduire les temps des trajets des agents et proposer une meilleure adaptation aux contraintes horaires (horaires d'ouverture et fermeture des crèches, écoles, autres activités personnelles...). Comme le soulignent différents chercheurs et enquêtes⁹⁰, cette mesure de soutien organisationnel apporte des avantages incontestables comme

⁸⁹ DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.8).

⁹⁰ Voir par exemple Dumas, M. et Ruiller, C. (2014).

l'amélioration de l'organisation et de la qualité de vie et de bien-être à la fois dans la vie professionnelle et dans la vie personnelle, (augmentation de l'efficacité/productivité et du management de confiance, réduction de l'empreinte carbone...). Cette modalité de travail comporte également des risques. Sa dimension genrée doit être saisie de manière à éviter, notamment qu'elle soit perçue comme un avantage social « réservé » aux femmes et associée à un manque d'engagement⁹¹. Un des leviers pour éviter cet écueil est le recours à des horaires plus flexibles et individualisés, l'adoption d'une charte temps et la sensibilisation des agents.

Pérennisé à la Métropole en 2020 après une période expérimentale liée à la crise sanitaire Covid-19, une première étude mentionne que 71 % des agents qui télétravaillent sont des femmes. Cette surreprésentation est en partie liée aux métiers administratifs, majoritairement exercés par les femmes et qui sont favorables au télétravail.

C'est pourquoi le télétravail sera l'objet d'une étude genrée afin de mieux appréhender les effets différenciés sur les femmes et les hommes.

7 - DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI MÉTROPOLITAIN PERMANENT

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

À noter qu'en 2019, la fonction publique territoriale (FPT) compte 61 % de femmes qui représentent 62 % des agents en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C⁹². Or, comparativement au niveau national, les femmes représentent seulement 33,06 % des agents métropolitains occupant un emploi permanent. Toutefois, elles sont 57,9 % de la catégorie A, 53,9 % de la catégorie B et 23,9 % de la catégorie C.

Cette présence plus importante des femmes parmi les catégories A et B dans l'effectif global reste à pondérer pour les A+. En effet, le pourcentage, pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 29,52 % dans la catégorie A+.

Cette distribution assez particulière est contraire à celle observée dans l'ensemble de la FPT. Elle se rapproche des EPCI « comparables » à la Métropole Aix-Marseille-Provence, comme par exemple la Métropole de Grand Lyon qui a également intégré une communauté urbaine lors de sa création. Elle compte environ 8407 agents dont 48,03 % des femmes représentées à 69,77 % dans la catégorie A, 71,45 % dans la catégorie B et 32,77 % dans la catégorie C⁹³. Les raisons probables de cette répartition résident dans le fait que, d'une part les femmes sont plus diplômées⁹⁴ et leur taux de réussite aux concours (notamment de la catégorie A et A+) est plus élevé⁹⁵. D'autre part, les emplois les plus représentés à la Métropole Aix-Marseille-Provence concernent la catégorie C de la filière technique. Ils sont quasi exclusivement masculins et, par

⁹¹ Voir : <https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/le-teletravail-ameliore-t-il-la-qualite-de-vie-au-travail>

⁹² DGAFP (2019). *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* – éd. 2019. Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Egalite%20pro/cc-egalite-2019.pdf>

⁹³ Métropole de Lyon, conseil du 15 décembre 2017 – Délibération n°2017-2444.

⁹⁴ DGAFP (2018). *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-463, p. 107.

⁹⁵ CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* 1-34, 1 -33, p. 24

conséquent, fortement influencés par les normes de genre (métiers des domaines du nettoyage des espaces publics, de la collecte des déchets, de la voirie, etc. (revoir tableau 3).

GRAPHIQUE 7 – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES EMPLOIS PERMANENTS

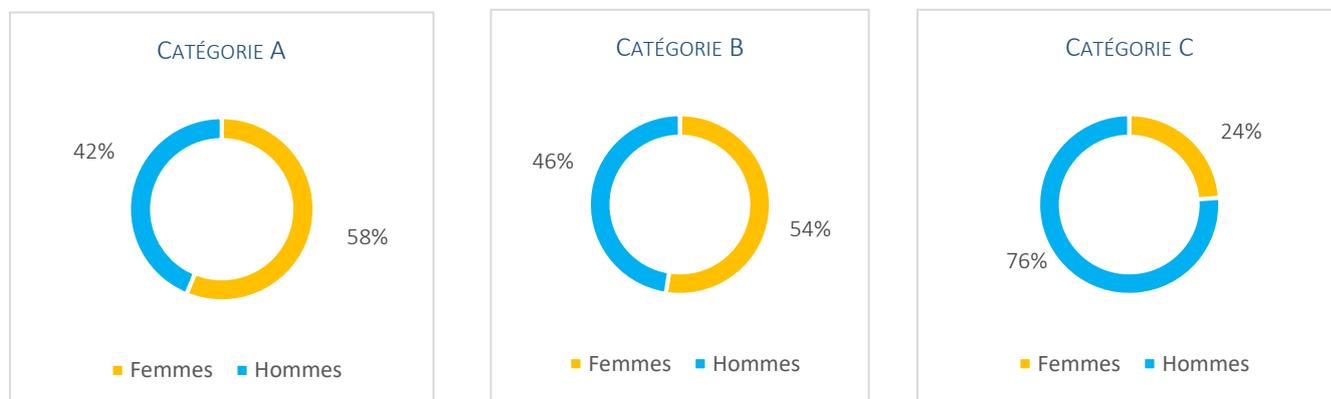


TABLEAU 9 – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES EMPLOIS PERMANENTS

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A+	31	29,52 %	74	70,48 %	105	100,00 %
A	757	60,32 %	498	39,68 %	1255	100,00 %
B	438	53,94 %	374	46,06 %	812	100,00 %
C	1326	23,90 %	4221	76,10 %	5547	100,00 %
Total	2552	33,06 %	5167	66,94 %	7719	100,00 %

TABLEAU 10 – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES EMPLOIS NON PERMANENTS

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A	9	45,00 %	11	55,00 %	20	100,00 %
B	3	50,00 %	3	50,00 %	6	100,00 %
C	8	14,55 %	47	85,45 %	55	100,00 %
Non classés	182	51,56 %	171	48,44 %	353	100,00 %
Total	202	46,54 %	232	53,46 %	434	100,00 %

Tableau 11– Fonctions d’encadrement supérieur

Fonctions d'encadrement supérieur	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Directeur général des services métropolitain		0%	1	100 %	1	100 %
Directeur général des services délégué	3	60 %	2	40 %	5	100 %
Directeur général adjoint métropolitain	5	55,56 %	4	44,44 %	9	100 %
Directeur général adjoint délégué	3	60 %	2	40 %	5	100 %
Total général	11	55 %	9	45 %	20	100 %

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

Tableau 12– Fonctions d’encadrement

Fonctions d'encadrement	Femmes		Hommes		Total	
	Nb Agents	%	Nb Agents	%	Nb Agents	%
A						
Directeur –Directrice de pôle	3	18,75 %	13	81,25 %	16	100,00 %
Directeur - Directrice	53	46,49 %	61	53,51 %	114	100,00 %
Directeur – Directrice adjoint e	23	51,11 %	22	48,89 %	45	100,00 %
Chef fe de service	148	54,81 %	122	45,19 %	270	100,00 %
Responsable de division	49	55,68 %	39	44,32 %	88	100,00 %
B						
Chef fe de service	9	60,00 %	6	40,00 %	15	100,00 %
Responsable de division	31	35,63 %	56	64,37 %	87	100,00 %
Responsable de cellule	22	36,67 %	38	63,33 %	60	100,00 %
C						
Chef de secteur		0,00 %	79	100,00 %	79	100,00%
Adjoint e au chef de secteur	1	1,19%	83	98,81%	84	100,00%
Chef fe d'équipe	14	4,32%	310	95,68%	324	100,00%
Total	353	29,86%	829	70,14%	1182	100,00%

8 - LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE : LES PROMOTIONS INTERNES ET LES AVANCEMENTS DE GRADE

ENCADRÉ 2

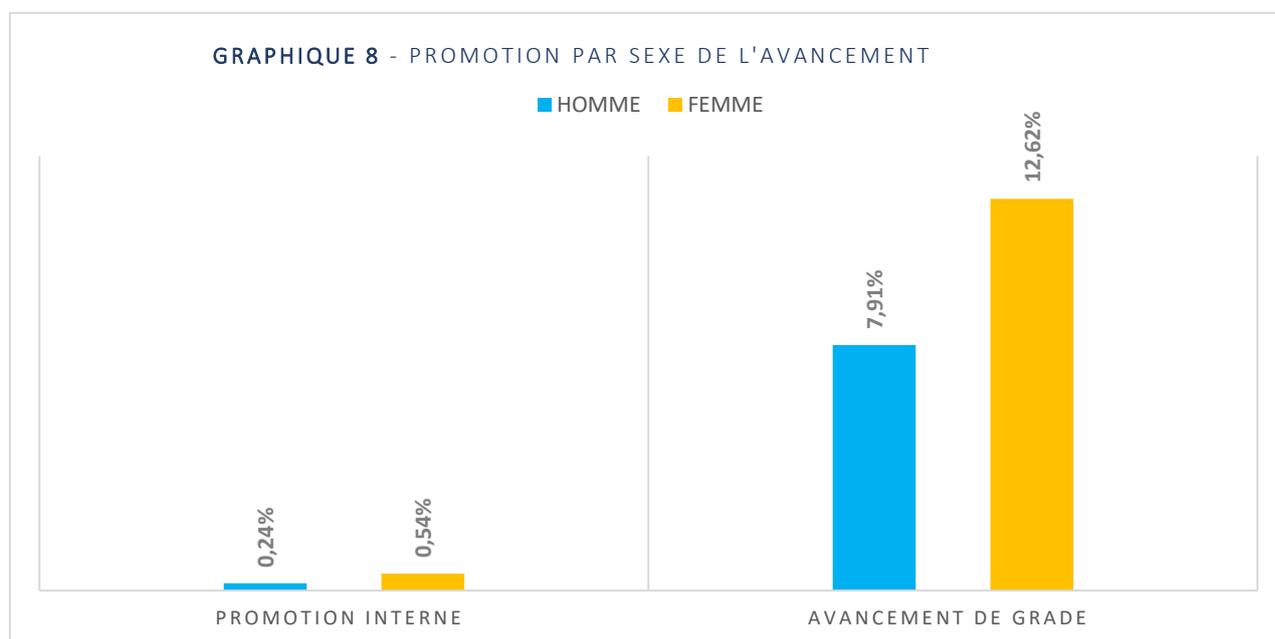
La **promotion interne** permet aux fonctionnaires d'accéder à un cadre d'emploi et à une échelle de rémunération supérieure. « Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après une inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes et après avis de la C.A.P. (Commission Administrative Paritaire). Il est le plus souvent lié au nombre de recrutements⁹⁶.

L'**avancement de grade** permet aux fonctionnaires de passer, à l'intérieur de leur cadre d'emplois, au grade supérieur. Les conditions sont déterminées par le statut de la fonction publique territoriale (conditions d'ancienneté dans l'échelon, le grade ou le cadre d'emplois... auxquelles peut être associée l'admission à un examen professionnel)⁹⁷.

En 2022, 9,7 % des fonctionnaires, soit 671 agents, 290 femmes (34,70 %) et 381 hommes (65,30 %) ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade.

Les avancements de grade ont concerné 648 agents, 370 hommes soit 7,91 % de l'effectif masculin et 278 femmes, soit 12,62 % de l'effectif féminin, essentiellement des agents de la catégorie C des filières technique et administrative.

Les promotions internes ont favorisé davantage les femmes, 12 femmes pour 11 hommes.



⁹⁶ SNUTER-FSU, 2020. *Guide des carrières de la fonction publique territoriale*. N° 55 – décembre 2019. P. 45

⁹⁷ *Ibidem*.

TABLEAU 13— COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE 2022

	Femmes		Hommes		Total
Avancements de grade	278	42,90 %	370	57,10 %	648
Promotions internes	12	52,17 %	11	47,83 %	23
Total	290	43,22 %	381	56,78 %	671
Effectifs fonctionnaires	2202	32,01 %	4677	67,99 %	6879
% Effectif	13,2 %		8,10 %		9,70 %

À noter : en 2022, la part des femmes qui ont bénéficié d'une promotion interne (52,17 %) est supérieure à celle des hommes (47,83 %).

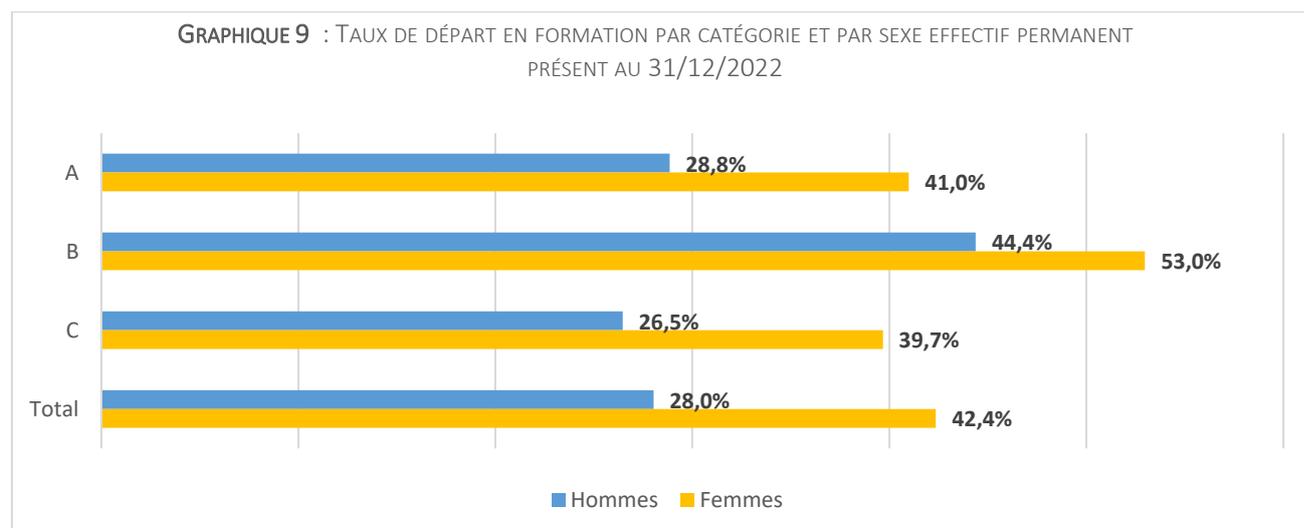
9 - LA FORMATION

La formation professionnelle s'articule autour de deux objectifs : le développement des compétences pour la collectivité et l'évolution de carrière et/ou de la mobilité des agents. 2529 agents sur emploi permanent ont suivi au cours de l'année 2022 au moins une journée de formation, soit 32,8 % de l'effectif.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent (présents au 31 décembre 2022) est de 1,3 jour sur l'ensemble de la collectivité.

Cependant, ce sont toujours les femmes qui sont les plus nombreuses à partir en formation :

- Sur un effectif de 2754 agents féminins, 1081 sont parties en formation, soit 39,25%
- Sur un effectif de 5399 agents masculins, 1448 agents sont partis en formation, soit 26,82%



10 - LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION : UN ENJEU FONDAMENTAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact, non seulement au cours de la vie active, mais également au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent. »⁹⁸.

D'après une étude produite par la DGAFP en 2016, l'écart de salaire moyen global entre les femmes et les hommes constaté est d'environ 14,3 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 20,6 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) et de 9,1 % dans la fonction publique territoriale (FPT)⁹⁹. Par comparaison, en 2020, le revenu salarial des femmes salariées du privé est inférieur de 17,8 %.

ENCADRÉ 3 : ENQUÊTES ET MÉTHODES POUR ANALYSER ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

1. L'équipe de recherche d'Economix (Université Paris Ouest Nanterre) propose la classification des emplois selon leur niveau de rémunération et d'établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces emplois. Cette étude suggère l'existence d'un effet de plafond de verre. Dans l'ensemble de la fonction publique, la probabilité qu'une femme occupe une fonction de « rang médian » est de 80 % de celle d'un homme, et elle baisse à environ 30 % pour les rangs les plus élevés¹⁰⁰. Dans la FPT, plus la gestion des carrières, des primes et des heures supplémentaires est variable, moins les femmes accèdent aux fonctions mieux rémunérées¹⁰¹.
2. Le Centre d'études de l'emploi (CEE) cherche à identifier les sources des écarts et à quantifier leur poids relatif dans les écarts entre les femmes et les hommes. Les facteurs explicatifs potentiels identifiés sont le temps de travail, la ségrégation professionnelle et l'attribution inégale des primes et d'indemnités. La durée de travail est la principale cause des écarts de rémunération au sein de la FPT – plus de 45 % de l'écart pourrait être expliqué par le fait que les femmes travaillent moins d'heures (temps partiel). La ségrégation professionnelle, voire la surreprésentation des femmes dans les filières moins rémunératrices et des hommes dans les filières les plus rémunératrices justifie 22 % de l'écart F/H des salaires. *In fine*, l'attribution des compléments salariaux n'expliquerait pas les inégalités de salaire. Elle accentuerait l'effet de la ségrégation professionnelle car les hommes sont davantage présents dans les filières où le versement des primes est plus fréquent.
3. Le Centre de recherche en économie et management (CREM) essaie d'analyser les écarts F/H selon l'âge des agents qui traduit l'avancement dans la carrière. L'équipe de recherche met en

⁹⁸ DGAFP (2018). *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-54 (p. 14).

⁹⁹ DGAFP (2018). *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-463. P. 173.

¹⁰⁰ Fremigacci, F., Gobillon, L. Meurs, D. et Roux, S. (2016). « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : des plafonds de verre dans la fonction publique ? ». *Économie et Statistique*. N° 488-489. 97-121 (p. 97).

¹⁰¹ *Ibidem* (116) ;

garde sur le fait que l'âge constitue « *une approximation imparfaite de l'avancement dans la carrière* »¹⁰². L'étude suggère que pour toute fonction publique confondue, l'âge (= l'avancement de la carrière) justifie environ 9 % de l'écart F/H des salaires. À 25 ans, les différences de salaires entre les femmes et les hommes est de 3,9 % dans la catégorie A, 4,2 % pour la catégorie B et 6,3 % dans la catégorie C. À 50 ans, les écarts se creusent considérablement : dans la catégorie A, les femmes perçoivent en moyenne moins 23,3 % que les hommes et dans les catégories B et C, elles perçoivent respectivement moins 14,3 % et 14,5 %.

Les équipes de recherche mettent en garde les résultats présentés : ces études doivent être interprétées comme « *une photographie de la structure de l'inégalité des rémunérations dans la fonction publique qui ne présume pas l'origine des écarts observés entre les hommes et les femmes* »¹⁰³.

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

Chaque année, les études produites modifient les indicateurs et rendent complexes les comparaisons et les évolutions. C'est pourquoi, en juin 2020, la DGAFP et le Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DESSI) du ministère de l'Action et des Comptes publics ont proposé une méthodologie d'analyse et de traitement des écarts de rémunération pour l'égalité professionnelle F/H.

ENCADRÉ 46 – MÉTHODOLOGIE DGAFP ET DESSI (DÉPARTEMENT DES ÉTUDES, DES STATISTIQUES ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION) –
ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

FONCTIONNAIRES

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

CONTRACTUELS

- Écarts de rémunération entre les personnels contractuels

Cette méthodologie sera progressivement implantée dans le nouveau RSU qui permettra aux collectivités de disposer des éléments de comparaison fiable pour l'année 2023.

¹⁰² Chantreuil, F. Gavrel, F. Guironnet, J.-P. et Lebon, I. (2016). « La contribution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'inégalité des rémunérations dans la fonction publique : une approche par la décomposition des inégalités ». *Économie et Statistique*. N° 488-489. 97-121 (p. 151-168).

¹⁰³ *Ibidem*. p. 166.

11 - LA SITUATION DE L'EFFECTIF MÉTROPOLITAIN

En décembre 2022, les écarts salariaux constatés entre les femmes et les hommes de l'effectif métropolitain permanent varient entre -4,64 % et -11,89 %. C'est dans la catégories A que l'on constate les écarts les plus importants.

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

TABLEAU 14 – RÉMUNÉRATION MOYENNE ANNUELLE BRUTE EMPLOI PERMANENT (CHIFFRES ISSUS DU RSU 2022)

	Hommes	Femmes	Moyenne générale	Variation Hommes/Femmes
Catégorie A	57 725 €	50 859 €	53 835 €	-11,89 %
Catégorie B	38 405 €	36 622 €	37 462 €	-4,64 %
Catégorie C	33 867 €	30 971 €	33 194 €	-8,55 %

TABLEAU 15 -ÉVOLUTION DES ÉCARTS DEPUIS 2019 PAR CATÉGORIE (CHIFFRES ISSUS DU RSU 2022)

	Écarts en 2019	Écarts Métropole 2021 en %	Écarts Métropole 2022 en %
A	13,23 %	9,09 %	11,89 %
B	4,41 %	5,11 %	4,64 %
C	9,42 %	10,36 %	8,55 %
Moyenne	9,02 %	8,18 %	8,36 %

Si les écarts semblent se resserrer sur certaines catégories, il est encore nécessaire de produire des analyses construites sur des indicateurs nationaux permettant d'objectiver et de mesurer les différents éléments de rémunérations : écarts liés à la quotité de temps de travail, à la différence de représentation dans les cadres d'emploi, à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou encore à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi.

La collecte 2022 du RSU (rapport social unique) inclut des nouveaux indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui permettront de définir les critères homogènes afin de disposer des mesures standardisées et conformes sur l'ensemble du territoire qui préciseront les différents éléments de rémunération à prendre en compte.

TABLEAU 16 – SOMME DES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros		Part des femmes	Part des hommes	Durée cumulée en nombre de mois
2022	1 316 238,00 €	3	7	120	
2021	1 252 678,48 €	3	7	120	
2020	1 313 413,78 €	1	9	119	
2019	1 300 326,44 €	1	9	120	
2018	1 206 759,83 €	1	9	120	

En 2018, 2019 et 2020, la Métropole comptait 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations. En 2021 et 2022, la progression nécessaire porte à 3 la part des femmes.

III - VOLET COMMANDE PUBLIQUE

1 - INTRODUIRE DANS LE RÈGLEMENT DU MARCHÉ PUBLIC UN RAPPEL DES OBLIGATIONS CONCERNANT L'ÉGALITÉ F/H

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

Depuis le 1^{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 observés¹⁰⁴. 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 2020¹⁰⁵. 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 ».

OBJECTIF

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

DIRECTION/SERVICE PILOTE

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

IMPACT ORGANISATIONNEL ET PUBLICS VISÉS

1^{er} niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique

2^e niveau : Entreprises candidates aux marchés métropolitains.

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

¹⁰⁴ DGAFP, 2018. *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-21.

¹⁰⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-d-au-moins-50-salaries-publiez-sans-attendre-votre-index-de-l>

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

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

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

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). D'une part, 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 principes¹⁰⁶ : 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 l'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 ».

OBJECTIF

- 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 PUBLICS VISÉS

1^{er} niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ; différents services/directions métropolitains

2^e niveau : Entreprises candidates aux marchés et partenaires de la Métropole

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

¹⁰⁶ Le Monde selon les Femmes (2011). *Les Essentiels du genre 09. Genre et développement durable*. 1-74.

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 – DÉVELOPPER, À L'INSTAR DE CE QUI EST FAIT EN MATIÈRE DE TRANSPORTS DE VOYAGEURS, LES PRATIQUES EXEMPLAIRES AUPRÈS DES PRESTATAIRES DE LA MÉTROPOLE ET LES VALORISER AU SEIN D'ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES (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 hommes¹⁰⁷. »

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 professionnelles 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. »¹⁰⁸

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 d'engagements réciproques.

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 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 PUBLICS VISÉS

1^{er} niveau : Équipes acheteurs métropolitains et support juridique ; différents services/directions métropolitains

2^e niveau : Partenaires métropolitains

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

¹⁰⁷ 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).

¹⁰⁸ Disponible sur <http://www.rfar.fr/charte-relations-fournisseurs-responsables/>

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 MÉTROPOLITAINES DE DROIT COMMUN FAVORISANT L'ÉGALITÉ F/H

DESCRIPTION/CONTEXTE

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

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

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

L'intégration de la grille de cotation apportera des informations sur la part des projets soutenus par la Métropole orientés vers l'égalité femmes-hommes, sur le montant estimé des engagements et soutiens ciblant l'égalité F/H et sensibilisera les partenaires à prendre en compte cette question ou encourager ceux qui œuvrent déjà pour l'égalité. Ce marqueur *ne permet pas et n'a pas pour finalité de mesurer les résultats ou l'impact d'un projet*¹⁰⁹. 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 PUBLICS VISÉS

1^{er} niveau : Services en charge du suivi des subventions métropolitaines

2^e niveau : Partenaires métropolitains

INDICATEURS DE SUIVI / RÉALISATION

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

CALENDRIER - PERSPECTIVE

2021-2023

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

¹⁰⁹ OCDE, 2016. *Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme établi par le CAD-OCDE*. p.8.

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*

