

PLAN MÉTROPOLITAIN EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026

Septembre 2024



SOMMAIRE

ÉDITOS.....5

INTRODUCTION7

AXE 1 : DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES.....9

AXE 2 : RENFORCER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES.....15

L'insertion par l'emploi16

Le développement économique18

L'aménagement, développement territorial et social.....21

Les mobilités durables24

Le sport33

La culture35

L'agriculture.....37

AXE 3 : CONSOLIDER L'EXEMPLARITÉ DE LA MÉTROPOLE - RESSOURCES HUMAINES, ACHATS PUBLICS ET SUBVENTIONNEMENT RESPONSABLES41

Les ressources humaines - plan égalité professionnelle42

Les achats publics et subventionnement responsables.....53



Éditos



Martine VASSAL

Présidente de la Métropole Aix-Marseille-Provence
Présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône
Première vice-présidente de Départements de France

« L'égalité entre les femmes et les hommes (F/H) est au cœur des grandes transitions auxquelles notre Métropole fait face : transitions énergétiques, écologiques, sociales et numériques. Chaque jour, nous travaillons à relever ces défis, et l'intégration de l'égalité F/H en est une clé essentielle.

Construire une société plus égalitaire est un processus complexe, certainement long et exigeant. Cependant, cela ne doit pas être perçu comme une contrainte. Bien au contraire, instaurer l'égalité F/H est avant tout une opportunité de progrès continu, comme l'ont montrés nos précédents plans d'action. Cela nous amène à interroger nos choix, à évaluer l'impact des projets métropolitains sur la vie des femmes et des hommes et à être résolument une Métropole de proximité.

En agissant ainsi, nous enrichissons notre vision de l'avenir, insufflons une nouvelle dynamique à nos politiques et façonnons une Métropole plus juste et résiliente.

C'est dans cet esprit que s'inscrit ce Plan métropolitain en faveur de l'égalité F/H.

Il nous invite à poser un regard innovant sur notre territoire, nos politiques, leurs enjeux et leurs bénéficiaires. Il nous engage à mieux appréhender les questions d'égalité F/H dans chaque domaine d'action métropolitaine. Pour ce faire, nous devons disposer des outils nécessaires.

Je tiens à réitérer notre engagement en signant la nouvelle version de la Charte européenne de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Ce troisième Plan métropolitain en faveur de l'égalité F/H est bien plus qu'une déclaration d'intention. Il consolide le socle sur lequel nous construirons la Métropole du futur, une métropole qui, en répondant aux besoins et attentes des femmes et des hommes, leur offrira les mêmes opportunités de travailler, d'entreprendre, d'innover, de se déplacer et de vivre pleinement sur ce territoire.

Telle est notre ambition, et nous ne pourrons que la réaliser ensemble ! »



Véronique MIQUELLY

1^{re} conseillère de la Métropole déléguée au Handicap, à la Lutte contre les discriminations et inégalités, au Conseil Métropolitain des Jeunes

« La Métropole dispose d'atouts humains, sociaux et économiques importants pour tendre vers une société plus égalitaire et inclusive. Elle impulse et s'appuie sur un dynamisme local en faveur de l'égalité femmes-hommes (F/H), porté par des associations, entreprises, citoyens et autres institutions de son territoire.

Le plan d'actions égalité F/H 2021-2023 nous a permis de franchir des étapes indispensables. Vous pouvez constater, à la lecture du rapport annuel 2023, le travail de fond mené par les services métropolitains ainsi que l'ampleur du chemin qu'il nous reste à parcourir.

L'un des objectifs clés de ce nouveau Plan est de renforcer la sensibilisation, essentielle pour déconstruire les stéréotypes. Vingt-cinq années passées dans l'Éducation nationale m'ont convaincue que seule une prise de conscience des inégalités peut amener le changement.

Un autre enjeu crucial est la collecte et l'analyse de données révélant les expériences spécifiques des femmes et des hommes. Aujourd'hui encore, les femmes restent souvent invisibles dans les statistiques et les études, ce qui limite notre capacité à comprendre pleinement leurs besoins et attentes,

comme ceux des hommes.

Nous continuerons à activer tous les leviers à notre disposition pour répondre aux enjeux d'égalité F/H à travers les projets métropolitains, qu'il s'agisse de développement économique, d'insertion par l'emploi, d'aménagement urbain, de politique de la ville, de mobilités durables, de culture, de sport ou encore d'agriculture. Nous veillerons également à promouvoir l'égalité professionnelle et à faire de nos achats publics et subventions des vecteurs d'égalité.

Vous l'aurez compris, l'égalité FH est un enjeu transversal, nécessitant une approche partenariale et une mobilisation collective. Notre défi reste celui d'innover dans nos réflexions et nos pratiques.

Ce Plan incarne l'ambition portée par la Présidente Martine Vassal et se concrétise par une trentaine d'actions. Ces mesures ne se limitent pas à des initiatives ponctuelles ; elles visent à instaurer un changement durable au sein de notre institution, garantissant ainsi les bases d'une société plus égalitaire et inclusive pour les générations futures.

Aux côtés des élus métropolitains, je m'engage à continuer d'encourager la mise en œuvre, à évaluer la progression et à en mesurer l'impact. »



Introduction

Engagement affirmé et ambition renouvelée

Comme présenté dans le rapport annuel 2023 sur la situation métropolitaine en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (FH), les services métropolitains ont déployé le **plan d'actions égalité FH 2021-2023**. Il a permis de poursuivre l'**intégration progressive** du **prisme d'égalité FH** dans les **politiques et projets** de la collectivité à travers : la sensibilisation des services et du grand public ; l'inscription des enjeux d'égalité dans les documents stratégiques ; l'élaboration du guide de bonnes pratiques et outils de conduite de projets permettant de rendre visibles et prendre en compte les enjeux d'égalité FH dans le domaine de l'aménagement urbain et de l'entrepreneuriat ; la mise en place d'initiatives visant à renforcer le sentiment de sécurité dans les transports collectifs métropolitains pour prévenir et prendre en charge des violences et agissements sexistes - campagne de communication anti-harcèlement et dispositif d'arrêt à la demande ; ou encore, l'adaptation des outils de gestion pour identifier et analyser la part de projets subventionnés favorisant l'égalité FH ou la part des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires de certains dispositifs, par exemple.

Le nouveau plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024-2026, s'inscrit dans la continuité du précédent, avec une ambition renouvelée de renforcer tant les politiques externes qu'internes de la collectivité.

AXE 1

Développer une culture de l'égalité femmes-hommes

AXE 2

Renforcer l'égalité femmes-hommes à travers les politiques publiques métropolitaines

AXE 3

Consolider l'exemplarité de la Métropole - Ressources humaines, achats publics et subventionnement responsables

Clé de voute de cette politique, le partage d'une culture commune de l'égalité FH se décline dans l'axe 1 avec les objectifs de conforter le **réseau de référents et référentes égalité FH**, déployer un cycle de **webinaires de sensibilisation** à destination des agents, élus et partenaires, créer un **observatoire métropolitain** de l'égalité entre les femmes et les hommes une ressource indispensable pour la collectivité et ses partenaires qui facilitera la promotion et l'orientation de cette politique partenariale.

L'adoption de mesures permettant de faire des politiques menées sur le territoire un véritable vecteur d'égalité, est proposée dans l'axe 2. Y sont envisagés des mesures et projets qui, d'une part, interrogent l'**impact** des **politiques métropolitaines** sur la vie des femmes et des hommes et, d'autre part, dans une visée égalitaire et inclusive, **innovent, expérimentent des nouvelles solutions**.

Le troisième axe vise à consolider l'**exemplarité** de la Métropole en tant que structure employeuse, acheteuse et subventionnaire. Il intègre notamment le **plan égalité professionnelle** requis par les dispositions légales les plus récentes et qui permettra, en collaboration avec les organisations syndicales : d'évaluer, prévenir et envisager le traitement des écarts de rémunération ; de garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois ; de faciliter l'articulation des temps de vie ; et de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan est une compilation de fiches de suivi d'actions, co-élaborées avec les différents services et qui constituent le principal outil de suivi. Elles précisent l'action, sa description, le contexte, les objectifs stratégiques et opérationnels, identifient la direction/le service pilote, les référents

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





AXE 1 : DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES



1.1. 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.

En décembre 2022, quinze ans après sa première publication en juin 2006, celle-ci a été mise à jour par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE), afin de garantir son utilité et pertinence. Ainsi, aux 30 articles initiaux s'ajoutent neuf articles qui abordent des enjeux de genre mis en exergue notamment par la crise de COVID-19, la guerre en Ukraine et les récents progrès technologiques et informatiques¹.

Objectifs

- Signature de la nouvelle charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- Adoption, mise en œuvre, suivi et évaluation du plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes

Direction / Service pilote

Mission égalité entre les femmes et les hommes - Direction Générale des Services

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Ensemble des agents métropolitains

2^e niveau : Partenaires et bénéficiaires des politiques métropolitaines

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Signature de la nouvelle 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

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 4 – Engagement public en faveur de l'égalité • Article 7 – Bonne administration et consultation Article 8 – Engagement général • Article 29 – Gouvernement local en tant que régulateur

1.2. Conforter le réseau de référents et référentes pour l'égalité FH

Description / Contexte

Afin d'assurer un portage transversal, l'intégration des enjeux d'égalité FH dans chaque direction métropolitaine et consolider une démarche intersectionnelle, le réseau de référent(e)s pour l'égalité intégrée sera consolidé. Issus de différentes directions intra-DGD, nommés par leur hiérarchie et encadrés par une lettre de mission, ces agent(e)s devront :

- Participer à l'élaboration des états de lieux et diagnostics : tableau de bord métropolitain de l'égalité femmes-hommes ;

¹ Les neuf thématiques : le développement durable ; la cyber violence ; la lutte contre la violence faite aux représentantes élues ; l'intersectionnalité ; le télétravail ; l'inclusion numérique ; les droits en matière de santé sexuelle et reproductive ; le changement climatique et la préparation de la société civile et de la réponse aux situations d'urgence.



- Participer à l'élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation du plan métropolitain en faveur de l'égalité FH au sein de leurs directions ;
- Participer aux réunions, formations, séminaires, colloques sur l'égalité FH ;
- Mener des réflexions internes afin de faire émerger de nouvelles perspectives d'actions ;
- Assurer une mission d'information, de conseil et de plaidoyer auprès de leur direction, collègues et partenaires.

Objectifs

- Nommer des référents égalité FH au sein des directions concernées par l'approche égalité FH
- Animer le pilotage de l'approche intégrée métropolitaine (réunions/ sensibilisations/ séminaires /colloques)

Direction / Service pilote

Mission égalité entre les femmes et les hommes - Direction Générale des Services

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Ensemble des agents métropolitains

2^e niveau : Partenaires et bénéficiaires des politiques métropolitaines

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de référents égalité FH nommés
- Nombre de réunions/sensibilisations/ séminaires/colloques proposés au réseau de référents
- Nombre de participants aux temps proposés et questionnaire de satisfaction des participants

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 4 – Engagement public en faveur de l'égalité • Article 7 – Bonne administration et consultation Article 8 – Engagement général • Article 29 – Gouvernement local en tant que régulateur



1.3. Sensibiliser à la prise en compte des enjeux d'égalité FH dans les politiques publiques métropolitaines et développer une culture commune

Description / Contexte

La politique métropolitaine en faveur de l'égalité femmes-hommes (FH), selon une approche intégrée, vise à interroger de manière transversale et préventive la situation respective des femmes et des hommes, les effets différenciés que les projets peuvent avoir sur l'un ou l'autre sexe et ajuster leurs impacts et objectifs dans une visée égalitaire. Quatre publics, voire quatre niveaux d'acteurs et d'actrices sont ciblés : 1) les équipes de l'administration ; 2) les élu(e)s métropolitain(e)s ; 3) les partenaires de la Métropole – autres institutions et administrations, entreprises, associations, opérateurs, porteurs de projets ; et 4) les citoyens, les usagers, les femmes et les hommes « bénéficiaires finaux » des services et projets métropolitains.

Mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité requiert que tous les acteurs et actrices métropolitains prennent en compte la préoccupation d'élaborer des politiques favorisant l'égalité FH et s'assurent que tous leurs projets soutiennent cet objectif. Il s'agit de développer des connaissances voire des compétences en matière de genre, de comprendre comment des stéréotypes forgent une hiérarchisation des femmes et des hommes, leurs rôles, des capacités, des activités et des tâches qui leur sont associées, afin de ne pas reproduire et entretenir ces mécanismes. La sensibilisation à l'égalité, au genre², constitue le fondement de l'approche intégrée de l'égalité.

Ainsi, comme le constate l'Institut européen d'égalité de genre (*European Institute for Gender Equality – EIGE*)³, pour que l'approche intégrée soit effective et efficace, la sensibilisation doit être planifiée à long terme, institutionnalisée et synchronisée à une opérationnalité, à des savoir-faire spécifiques - elle doit conduire à un changement de pratiques. De ce fait, il ne s'agit pas seulement d'une prise de conscience, même si celle-ci, surtout dans un premier temps, constitue le principal objectif.

Pour la mission égalité FH, l'objectif est que l'ensemble des directions, leurs acteurs et actrices, acquièrent des connaissances spécialisées qui comprennent non seulement la compréhension théorique du genre comme une construction sociale, mais intègrent également la connaissance des faits empiriques relatifs aux aspects liés au genre, dans les différents domaines de compétences de la Métropole, ainsi que la capacité à classer et à interpréter correctement les faits et les données sexuées⁴.

Pour ce faire, les webinaires CAP Égalité ont été développés. Destinés aux agents, ils constituent, à la fois un canal d'information sur la politique intégrée métropolitaine pour l'égalité, le suivi du plan d'actions et des projets que différents services mettent en place et/ou portent avec la mission égalité FH, et, à la fois un vecteur de sensibilisation des agents. L'intervention de chercheurs/chercheuses, formateurs/ formatrices ou professionnels de différents domaines permettent aux agents de développer ou consolider des nouvelles compétences indispensables à la mise en œuvre d'une politique intégrée pour l'égalité FH efficace.

Objectif

- Mettre en place un cycle de webinaires CAP Égalité FH, à destination des agents, élus et partenaires

Direction/ Service pilote

Mission égalité entre les femmes et les hommes - Direction Générale des Services

Impact organisationnel et publics visés

Agents métropolitains et partenaires

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de séances organisées et nombre de participants
- Questionnaire de satisfaction des participants

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 – Lutte contre les stéréotypes • Article 9 – Analyse sexuée • Article 10 – Discriminations multiples ou obstacles

² Hiérarchisation des femmes et des hommes ou de ce qui est considéré comme féminin et masculin.

³ EIGE (2016). *Institutional transformation. Gender Mainstreaming Toolkit*. 1-66 (p.33).

⁴ *Ibidem* : p.34.



1.4. Créer l'Observatoire métropolitain de l'égalité femmes-hommes

Description - Contexte

Les études et enquêtes sur la Métropole présentent la réalité du territoire et de sa population. Elles permettent d'identifier les enjeux, de définir des priorités et de mettre en œuvre des politiques pertinentes et efficaces. Or, si les situations respectives des femmes et des hommes n'y sont pas interrogées, il est peu probable qu'elles soient prises en compte par les politiques publiques métropolitaines. Le plus souvent, lorsque les populations sont étudiées, il n'est pas considéré que les femmes et les hommes puissent différer au sein d'une situation⁵. Les personnes sont traitées de manière neutre comme si elles étaient asexuées. Toutefois, cette neutralité se confond amplement avec une norme masculine qui correspond finalement aux besoins et attentes d'une seule catégorie de la population, de ses activités et modes de vie. Questionner cette neutralité, c'est adopter une perspective plus égalitaire et inclusive.

Au niveau métropolitain, tout comme au niveau national et international⁶, l'absence d'indicateurs quantitatifs ventilés par sexe ne permet pas de mesurer les effets différenciés de l'action publique sur les femmes et les hommes, et contribue au maintien involontaire de stéréotypes discriminants, forgeant des politiques publiques inégalitaires. Pourtant, ils sont indispensables pour sensibiliser et faire prendre conscience de problématiques rendues invisibles et mal évaluées. L'INSEE s'efforce d'améliorer la visibilité et l'accessibilité des indicateurs de diagnostic sexués depuis la publication d'un rapport sur cette question en 2013. Toutefois, les indicateurs sexués révélant la réalité métropolitaine sont inexistantes. Ce sont les données départementales qui permettent d'identifier les tendances au niveau métropolitain.

L'Observatoire métropolitain de l'égalité FH (OMEFH) servira de ressource à la collectivité et à ses partenaires pour promouvoir et orienter l'action commune. Outil de connaissance et instance de dialogue et de partage, l'OMEFH s'articulera autour de six domaines interconnectés qui en constituent les piliers : égalité professionnelle, commande publique, emploi et insertion, développement économique et innovation, mobilité et transports, aménagement et développement territorial. Il reposera sur un travail partenarial associant le réseau interne de référents égalité FH et des partenaires externes, notamment les agences d'urbanisme (l'Agam et l'Aupa), la direction régionale de INSEE PACA, l'AMU (mission égalité FH et le réseau GenderMed), les partenaires de la Métropole ainsi que les associations expertes œuvrant pour l'égalité et les droits des femmes. Les groupes de travail traitant de l'égalité professionnelle (RH) et commande publique, en raison des sujets qu'ils auront vocation à traiter - gestion de ressources humaines et politique achat - seront réservés au réseau d'agents de la Métropole. Toutefois, celui concernant la commande publique aura, dans un deuxième temps, vocation à associer des partenaires externes, prestataires, services de l'État et associations en charge des clauses sociales d'insertion, par exemple. L'OMEFH établira annuellement un tableau de bord métropolitain rassemblant des données construites selon une méthodologie commune et apportant de manière synthétique des éléments quantitatifs et qualitatifs sur l'égalité femmes-hommes, à l'échelle de la Métropole.

Objectifs

- Systématiser les indicateurs sexués à l'échelle métropolitaine ;
- Produire, capitaliser et diffuser de la connaissance et de l'expertise sur l'égalité FH ;
- Soutenir la définition et la mise en œuvre de la politique intégrée de l'égalité FH ;
- Publier un tableau de bord métropolitain

Direction - Service pilote

Mission égalité entre les femmes et les hommes - Direction Générale des Services

Impact organisationnel et publics visés

Directions métropolitaines et partenaires

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Publication annuelle du tableau de bord métropolitain sur l'égalité

Calendrier - Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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

1.5. Mobiliser l'écosystème métropolitain de satellites en faveur de l'égalité FH

Description / Contexte

Les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes restent importantes, notamment sur le territoire métropolitain où les écarts suivent les tendances nationales, mais sont plus accentués : en 2020, malgré un niveau de scolarisation et de diplôme supérieur à celui des hommes, le taux d'emploi des femmes reste inférieur (58,2 % contre 65 %) ; elles sont davantage au chômage (11,8 % pour 10,5 %) ; lorsqu'elles sont en emploi sont majoritaires à temps partiel (15,5 % contre 5 % des hommes) ; elles sont surreprésentées dans les métiers des soins et des services (entretien, enseignement, infirmier/es, sages-femmes...), moins rémunérateurs que ceux essentiellement

⁵ 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. 1-50.

⁶ Ce constat a amené à la création, en 2006, de l'Institut européen pour l'égalité femmes-hommes et, en 2011, de l'Initiative pour l'égalité de genre de l'OCDE. Ces deux entités appuient leurs missions de promotion de l'égalité FH sur des observatoires, des outils d'aide à la décision, qui publient chaque année des indicateurs statistiques sexués, fiables et comparables, relatifs aux pays membres et concernant différents domaines



occupés par les hommes (techniciens et agent/es de maîtrise de la maintenance ou cadres administratifs, comptables et financiers) ; et en 2021, à temps de travail équivalent, l'écart salarial entre les deux sexes est de - 17 %, en défaveur des femmes⁷. Si 18,5 % de la population des Bouches-du-Rhône vit sous le seuil de pauvreté, ce chiffre passe à 36,1 % dès qu'il se réfère aux familles monoparentales ayant une mère comme parent référent⁸. Ces inégalités - entretenues par des forts stéréotypes - forgent les expériences et les conditions d'existence inégalitaires des femmes et des hommes dans d'autres domaines : par exemple, la pratique de l'espace public, les schémas de mobilité et l'accès aux transports, l'accès aux logements ou encore l'accès à l'entrepreneuriat. Toutefois, ces constats ne sont pas inéluctables et plusieurs leviers peuvent être activés.

L'action publique métropolitaine repose sur un important travail partenarial. Un ensemble de structures, (syndicats, sociétés d'économie mixte, sociétés publiques locales, régies ou groupements d'intérêt public), opérateurs « satellites » participent de manière autonome à la mise en œuvre d'une politique publique ou d'une politique d'intérêt général, de compétence métropolitaine (développement économique, logement, aménagement, insertion, mobilité, culture, sport ...).

La Métropole a souhaité mettre en place des outils des suivis et de pilotage de certaines de ces structures afin de prévenir les risques financiers et juridiques et palier les éventuelles difficultés rencontrées par ses opérateurs. Il s'agit d'inscrire la feuille de route de chaque structure dans la stratégie métropolitaine des secteurs concernés. Plus globalement la Métropole souhaite s'assurer que ses opérateurs agissent en conformité avec ses engagements sociétaux, notamment en faveur de l'égalité Femmes/Hommes.

Ces partenariats constituent d'importants leviers de promotion de principes et de pratiques égalitaires.

Objectif

- Faire connaître la politique métropolitaine en faveur de l'égalité FH / Sensibiliser les satellites aux enjeux d'égalité FH
- Intégrer dans le rapport annuel du mandataire, une rubrique spécifique rendant compte des démarches mises en œuvre,
- Définir des objectifs communs en matière d'égalité FH, notamment par l'intégration d'une « clause d'égalité Femmes/Hommes » dans les conventions et contrats de partenariat à venir

Direction - service pilote

Direction Pilotage des satellites | Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Direction Pilotage Satellites

2^e niveau : Satellites métropolitains et leurs prestataires, leurs publics

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de satellites sensibilisés/informés sur la politique métropolitaine d'égalité FH
- Nombre de rapports annuels du mandataire intégrant une rubrique spécifique rendant compte des démarches mises en œuvre
- Nombre de conventions et contrats de partenariats intégrant des objectifs d'égalité FH

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 5 – Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 11 – Marchés publics et contrats

AXE 2 : RENFORCER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MÉTROPOLITAINES

⁷ In : *Les femmes et les hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-

⁸ *Ibid.*



L'INSERTION PAR L'EMPLOI

2.1. Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les clauses sociales d'insertion et auprès des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

Description / Contexte

Les clauses sociales d'insertion permettent à la Métropole de renforcer son action pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles à travers ses multiples marchés et contrats de commande publique. Le plus souvent, ceux-ci prévoient, dans le cadre des travaux ou des prestations de services prévues, l'engagement des prestataires à embaucher un public en insertion pour réaliser un nombre d'heures minimal. Selon une estimation, conforme au niveau national, les clauses d'insertion sociale des marchés métropolitains bénéficieraient majoritairement à un public masculin (≈90 %), exerçant des métiers techniques⁹. En 2023, pour les marchés métropolitains, c'est-à-dire ceux pour lesquels la Métropole est adjudicatrice, 98 portaient des clauses sociales d'insertion qui se sont traduites en 309 173 heures d'insertion pour 702 bénéficiaires dont 132 femmes (19 %) et 570 hommes (81 %).

La même tendance est observée au niveau national (les hommes bénéficient davantage de ce dispositif : ≈82 % contre ≈ 18 % pour les femmes)¹⁰. 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.

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 (11,8 % contre 10,5 % pour les hommes dans les Bouches-du-Rhône) et en sous-emploi (temps-partiel 15,5 % contre 5 % pour les hommes)¹¹, en 2021 les SIAE de la Métropole ont embauché majoritairement des hommes (environ 80 % : 278 sur 347 bénéficiaires). En 2023, 63 % des heures prescrites sur les marchés métropolitains ont été réalisées par des SIAE, dont 25 % sont réalisées par des femmes.

Considérant ces éléments de bilan, il s'agira de prendre en compte les enjeux d'égalité FH dans la politique d'insertion par l'emploi de la Métropole et d'en faire un des piliers.

Objectifs

- Systématiser l'analyse sexuée des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion et des dispositifs d'insertion par l'activité économique
- Intégrer des objectifs d'égalité et de mixité FH dans les clauses d'insertion sociale (public bénéficiaire) et dans les dispositifs de IAE
- Définir avec France Travail des axes de réflexion sur la féminisation des métiers de publics en insertion

Direction / Service pilote

Service Inclusion sociale, direction Cohésion sociale
Direction Politique de la ville, RU, Insertion par l'emploi
DDG Aménagement durable, Habitat, Inclusion et Cohésion territoriale

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Services métropolitains en charge des clauses sociales et de l'insertion par l'emploi
2^e niveau : Partenaires et opérateurs des marchés publics

Indicateurs de suivi et de 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

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 6 – *Lutte contre les stéréotypes* • Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 10 – *Discriminations multiples ou obstacles* • Article 12 – *Fourniture de biens et services* • Article 18 – *Inclusion sociale* • Article 34 – *Intersectionnalité et diversité*

⁹ Inspection générale des affaires sociales (2016). *Évaluation de l'appui au développement des clauses sociales dans les marchés publics*. 1-236 (p. 48)

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Insee, 2024. *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-83 (50-58).
Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026



LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

2.2. Accompagner l'écosystème de l'innovation dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes

Description / Contexte

En 2021 et 2022, dans le cadre d'un partenariat de recherche collaborative mené avec Kedge Business School et Sciences Po, une étude exploratoire a été conduite auprès des acteurs et actrices¹² de l'écosystème de l'innovation métropolitain pour analyser leur degré de prise en compte de l'égalité FH.

Concernant la place des femmes en tant que bénéficiaires de l'écosystème, les principaux constats partagés par personnes enquêtées correspondent à la disposition observée au niveau national - une sous-représentation des femmes, surtout dans les filières techniques et technologiques. Elles se concentrent essentiellement dans les filières de la santé, de la biologie, de l'économie sociale et solidaire et de l'écologie. Les inégalités entre les sexes sont multifactorielles, mais tous les acteurs, actrices et organisations socio-économiques peuvent, à leur échelle contribuer à contrer les stéréotypes qui fondent, structurent et entretiennent les mécanismes inégalitaires.

L'écosystème de l'innovation a pointé trois freins majeurs dans l'intégration de l'objectif et de pratiques égalitaires :

- Sentiment d'impuissance face à des problématiques systématiques ;
- Manque de directives de la part des financeurs et commanditaires tels que la Métropole ;
- Absence d'acculturation des structures par manque de ressources humaines et financières).

Les principaux enjeux de l'implémentation de l'approche intégrée étant la sensibilisation des acteurs et actrices aux questions d'in/égalités entre les sexes et leur accompagnement, un outil d'autodiagnostic a été conçu – l'index Calypso. Adapté aux caractéristiques de l'écosystème de l'innovation, il invite ses membres à évaluer leur situation et leur performance actuelle en la matière. En 2023, une démarche a été entamée auprès de cinq structures volontaires¹³ pour soutenir la mise en œuvre d'une démarche structurée de l'égalité FH correspondant à leurs missions, leurs publics et leurs besoins. Concrètement, cet accompagnement vise à favoriser l'acculturation, promouvoir l'autodiagnostic, tout en renforçant le lien entre la prise en compte du genre dans les usages et bénéfices de l'innovation, la promotion de l'égalité femmes-hommes et la réponse aux enjeux urbains, économiques, environnementaux, technologiques ou sociétaux visés par les politiques d'innovation.

En raison d'une indisponibilité du prestataire, la démarche a dû être suspendue, mais sera reprise courant 2024 et sera reconduite dans le cadre du nouveau plan métropolitain 2024-2026.

Il s'agira pour les services métropolitains, comme inscrit dans l'Agenda du développement économique actualisé en 2022, de poursuivre l'objectif d'égalité FH avec ses partenaires.

Objectifs

- Poursuivre l'accompagnement de l'écosystème de l'innovation dans la démarche d'autodiagnostic et définition de plans d'actions
- Systématiser le développement et communication d'indicateurs sexués qualitatifs pour documenter les évolutions et les dynamiques de l'écosystème territorial d'innovation en matière d'égalité FH

Direction / Service pilote

Direction Innovation, Transitions et Enseignement supérieur, Recherche
DGD Développement économique, Innovation, Attractivité et Relations internationales

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Direction Innovation, Transitions et Enseignement supérieur, Recherche et structures de l'écosystème de l'innovation

2^e niveau : Bénéficiaires de l'écosystème d'innovation métropolitain

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de structures accompagnées et actions/mesures développées ;
- Analyse et communication d'indicateurs sexués qualitatifs documentant les évolutions et les dynamiques de l'écosystème territorial d'innovation en matière d'égalité FH

Calendrier - Perspective

2024-2026

Charte 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*

¹² Accélérateur M ; Aix-Marseille French Tech ; Association Grand Luminy ; Campus CG Provence des Mines Saint-Etienne ; EA éco entreprise ; Earthship Sisters ; La Coque ; La Plateforme Numérique ; Les Premières Sud ; MedinSoft ; Pays d'Aix Développement ; Pôle Optitec ; Technopôle de l'Arbois.

¹³ L'Épopée, La French Tech, Pays d'Aix Développement, Anima et Impulse.





2.3. Poursuivre la promotion et la sensibilisation à l'égalité FH dans le développement économique et l'innovation

Description / Contexte

En 2022, la Métropole actualise son Agenda du développement économique pour intégrer des nouvelles considérations issues des cinq premières années de son existence et des conséquences de la crise sanitaire. La nouvelle version de ce document stratégique est le résultat d'un travail de concertation qui a associé partenaires, entreprises et élus.

Ce document s'articule autour de cinq piliers stratégiques qui permettront de bâtir entre 2022 et 2028 « *un territoire plus résilient qui combine virage écologique, développement et compétitivité économiques et inclusion* »¹⁴. L'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée au pilier « Transitions, un moteur de croissance durable et un creuset de l'innovation » comme un des engagements de la Métropole et de ses partenaires¹⁵.

Un des enjeux majeurs de la traduction concrète du principe d'égalité en pratiques égalitaires qui changent matériellement les expériences et les opportunités des femmes est la déconstruction de stéréotypes et la consolidation d'une culture de l'égalité. Pour ce faire, depuis 2021, outre le dispositif de sensibilisation et d'accompagnement conçu spécifiquement à destination des opérateurs, les services métropolitains participent à différents événements et temps forts.

La Métropole a été partenaire de Be a boss, l'événement national référent de l'entrepreneuriat féminin qui vise à susciter et nourrir des vocations entrepreneuriales des femmes (18 à 60 ans), lever les freins et les blocages, booster l'ambition d'entreprise et identifier les projets à potentiel. Ce forum créé en 2014, permet chaque année à plus de 1 000 femmes de présenter leurs projets en vue de concourir aux « Be a boss Awards ». Une des neuf étapes locales s'est déroulée à Marseille, à la Chambre d'Industrie ? et de commerce le 15 juin 2023.

En septembre 2023, la mission égalité femmes-hommes a participé à une masterclass du Grand Bain de la French Tech, intitulée « *L'innovation a-t-elle un genre ? Comprendre les biais de genre pour mieux agir en faveur de l'égalité dans la tech* ». Puis en novembre 2023, elle a participé à la 7^e édition d'Emerging Valley, en enrichissant la table-ronde « Aix-Marseille-Provence, nouveau levier de l'entrepreneuriat féminin Europe-Afrique ».

Il s'agira de continuer à créer des événements et des outils permettant de sensibiliser les acteurs de l'innovation à la question de l'égalité femmes-hommes.

Objectifs

- Intégrer l'objectif d'égalité FH 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 qualitatif des bénéficiaires des projets de développement économique soutenus par la Métropole

Direction / Service pilote

Direction Innovation, Transitions et Enseignement supérieur, Recherche
DGD Développement économique, Innovation, Attractivité et Relations internationales

Impact organisationnel et publics visés

Partenaires métropolitains, opérateurs/porteurs de dispositifs d'accompagnement de développement économique

Indicateurs de suivi et de 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

2024-2026

Charte 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

¹⁴ AMP Métropole, 2022. *Agenda du développement économique. Métropole Aix-Marseille-Provence*. Juin 2022. 1-118 (p. 20).

¹⁵ *Ibidem* (p.21).



2.4. Promouvoir, inciter l'adoption des outils de prise en compte de l'égalité FH dans les projets d'aménagement de l'espace public

Description / Contexte

Entre 2020 et 2021, la mission égalité femmes-hommes de la DGS et la direction Projets Laboratoires de la DGA Développement urbain et Stratégie territoriale ont développé une collaboration de recherche avec l'École urbaine et le Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (Presage) de Sciences Po. Appliquée au projet urbain « Quartiers Libres » - Saint Charles – Belle de Mai, pilotée par la direction Projets Laboratoires, cette collaboration a eu pour but la co-construction d'outils permettant une intégration du prisme du genre, et notamment de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des projets de planification et d'aménagement urbains de la Métropole. Le terrain d'expérimentation a été celui du projet d'aménagement « Quartiers Libres », piloté par la direction Projets Laboratoires, qui s'étend sur 140 hectares et couvre les quartiers de Saint-Charles et Belle de Mai.

En employant le co-design, l'équipe étudiante a ainsi co-construit trois outils répliquables dans d'autres projets métropolitains d'aménagement et d'offre de services. « *La démarche de co-design consiste à repenser l'espace public avec et pour les citoyens et citoyennes à l'aide d'outils fondés sur la réflexion et l'intelligence collective des usagers et usagères et des équipes en charge de la conception de l'espace public. (...) Cette approche permet de prendre en compte la diversité des profils de la population...* »¹⁶.

- **Les personas**, sont « des usagères et usagers hypothétiques d'un produit, d'un service, d'une politique ou d'un espace public, qui incarnent les besoins et les souhaits de grands groupes d'usagères et usagers pendant le processus de conception. Cela permet de se focaliser sur une partie de la population, cible de l'aménagement, en mettant l'accent sur leur expérience »¹⁷.

- **Les cartographies d'usages**, « sont des visualisations des expériences d'une personne lors de l'utilisation d'un service ou, dans notre cas, d'un espace public. Elles permettent de : répertorier les différentes actions, besoins et obstacles rencontrés dans l'espace public par une usagère ou usager, ainsi que ses sentiments et appréciations ; représenter la dimension temporelle et spatiale des usages des espaces publics ; et faire émerger des solutions grâce aux expériences des usagères et usagers.

Ces cartographies peuvent se réaliser sur base de personas établis au préalable : ceux-ci seront très utiles si l'atelier fait participer l'équipe conceptrice, notamment des agents peu familiers avec l'espace étudié »¹⁸.

- **Récits fictifs**, « sont des fictions écrites ou orales dans lesquelles les participants se projettent et imaginent comment l'espace serait aménagé de manière idéale. Le fil narratif permet de voir comment la personne qui conçoit sa pratique d'un tel espace utopique. Le but est de laisser libre cours à son imagination pour faire émerger des idées innovantes. La forme du récit doit être souple et s'adapter au public en question »¹⁹.

Objectifs

- Sensibiliser les services métropolitains en charge de projets d'aménagement et renouvellement urbain à la prise en compte de l'égalité FH
- Inciter les services métropolitains en charge des projets d'aménagement à déployer les outils de prise en compte de l'égalité

Direction / Service pilote

Mission égalité entre les femmes et les hommes - Direction Générale des Services

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Directions/services d'urbanisme et aménagement espace public

2^e niveau : Partenaires et population/bénéficiaires des politiques métropolitaines

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de réunions/séances de sensibilisation
- Nombre de projets visant les enjeux d'égalité FH dans l'aménagement et espace public

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 9 – Analyse sexuée • Article 25 – Planification urbaine et locale • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 13 – Le rôle de prestataire de services

¹⁶ Sciences Po (2021). Cahier 1 – Une approche participative du genre appliquée aux espaces publics d'un projet urbain : la méthode du co-design. 1-32 (p.3).

¹⁷ *Ibidem*, p. 10.

¹⁸ *Ibidem*, p. 18.

¹⁹ *Ibidem*, p. 26.



2.5. Soutenir la prise en compte transversale de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre du Contrat des possibles - Contrat de ville 2024-2030 du territoire métropolitain

Description / Contexte

Le premier contrat de ville (CDV) métropolitain a été adopté en mars 2024. Il résulte d'un travail mené, depuis mai 2023, avec des partenaires institutionnels, associatifs et citoyens. Une trentaine de rencontres ont réuni près de 1 500 participants de 16 communes de la métropole concernées.

Axé sur la transversalité et la proximité, ce processus participatif a permis d'établir un diagnostic (enjeux, attentes et besoins collectifs), « de définir des priorités partagées, d'identifier les principales modalités de mise en œuvre et de convenir d'une démarche de coopération à engager »²⁰.

Le CDV métropolitain se déploie sur 14 communes²¹, 66 quartiers prioritaires et des territoires à enjeux sur 2 communes²² en dehors de la géographie prioritaire. Il identifie dix défis majeurs qui définissent sa vision politique et stratégique : transition écologique, logement, tranquillité publique, lutte contre les précarités, proximité, attractivité, jeunesse, lutte contre les discriminations, participation citoyenne et coopération euro-méditerranéenne. Pour identifier des leviers d'actions concrets, cinq orientations placent l'habitant/e au cœur du CDV, en considérant les différents leviers d'action au prisme du parcours d'une vie : grandir et s'épanouir ; travailler et entreprendre, habiter son logement, son quartier et sa ville ; accéder aux services publics, à ses droits et s'émanciper ; et prendre soin de sa santé et de sa qualité de vie.

Les habitants des quartiers politique de la ville (QPV) 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, territoriales et sexuées. Ces différents constats ont orienté l'intégration de l'égalité FH 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 urbaine²³.

Le bilan réalisé sur le degré de prise en compte de l'égalité FH des projets subventionnés par les CDV métropolitains en 2023 indique que 67,7 %, soit 548 sur 811, portent un objectif significatif d'égalité FH, 11,8 % des projets (96) portent la finalité première de faire progresser l'égalité FH. Finalement, malgré l'obligation légale de prise en compte transversale de l'égalité FH et de l'identification des femmes comme un public prioritaire, 20,5 % des projets (166) ne visent pas cet objectif crucial.

Le nouveau contrat de ville identifie l'égalité FH comme étant « un enjeu majeur dans le déploiement de l'ensemble des actions de la politique de la ville et du contrat de ville métropolitain à plus d'un titre. »²⁴. Il s'agira d'inciter, de soutenir et de développer les initiatives concrètes qui prennent en compte les inégalités FH, car le parcours de vie d'une femme et d'un homme différent et sont teintés par des fortes inégalités. L'accès des femmes à un emploi durable, aux droits, au logement, surtout pour celles en situation de monoparentalité constituent de forts enjeux.

Objectifs

- Sensibiliser/former les équipes métropolitaines en charge du déploiement du CDV à la prise en compte de l'égalité FH dans les CDV
- Inciter et soutenir la prise en compte de l'égalité FH dans les conventions communales et dans les projets de quartier
- Produire et analyser des données sexuées territorialisées systématiquement

Direction / service pilote

Direction Cohésion sociale et direction Politique de la ville, Renouvellement urbain, Insertion par l'emploi, et Innovation solidaire | DDG Aménagement durable, Habitat, Inclusion et Cohésion territoriale

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Équipes métropolitaines en charge du déploiement du CDV

2^e niveau : Partenaires et bénéficiaires du CDV

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de séances de formation/sensibilisation ; Nombre de participants et questionnaire de satisfaction des participants
- Nombre de conventions communales et projets de quartier ayant des objectifs d'égalité FH
- Nombre d'indicateurs sexués développés

Calendrier - Perspective

²⁰ AMP, 2024. *Le contrat des possibles. Engagements « Quartiers 2030 ». Le contrat de ville 2024-2030 du territoire métropolitain Aix-Marseille-Provence. Cahier 1.* 1-88 (p. 8).

²¹ Aubagne, Aix-en-Provence, Berre-l'Étang, Istres, Marnagnane, Marseille, Martigues, Miramas, Pertuis, Port-de-Bouc, Port-Saint-Louis-du-Rhône, Salon-de-Provence, Septèmes-les-Vallons et Vitrolles.

²² Gardanne et La Ciotat.

²³ Bazin, V., 2018. L'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville : une priorité à concrétiser. *Les cahiers du développement sociale urbain.* N° 68, volume 2. P. 13.

²⁴ AMP, 2024. *Ibidem*, p. 41.



Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 6 – *Lutte contre les stéréotypes* •
Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 10 – *Discriminations multiples ou obstacles* • Article 18 – *Inclusion sociale* •
Article 34 – *Intersectionnalité et diversité*



LES MOBILITÉS DURABLES

2.6. Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échanges, abribus et mobilier/voitures 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. 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.

En 2019, la Métropole (directions de la Mobilité et Commande publique) a travaillé 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.

Il est envisageable d'intégrer dans les contrats d'attribution du mobilier urbain d'information (panneaux d'affichage) une clause demandant aux entreprises concessionnaires de veiller à éviter toute publicité qui véhicule des stéréotypes et des représentations dégradantes, dévalorisantes, déshumanisantes et humiliantes des femmes et des hommes et des rapports entre eux. Elles seront priées d'éviter toute publicité cautionnant toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la condition physique, l'origine ethnique, la religion ou portant atteinte à la dignité humaine.

Objectif

- Intégrer l'objectif de lutte contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les contrats d'attribution du mobilier urbain d'information

Direction / Service pilote

Pôle services de Mobilité

Direction générale déléguée Mobilités durables, Infrastructures, Voiries

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Équipes de la direction Mobilité et direction Commande publique ; Concessionnaires

2^e niveau : Communauté usagère des transports publics métropolitains

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Avenants aux trois contrats Decaux à envisager

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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



2.7. Poursuivre la prévention et la sensibilisation contre les atteintes sexistes dans les transports en commun

Description / Contexte

Depuis 2016, la prise en compte du phénomène de lutte contre les violences sexistes dans les transports en commun est fortement incitée et structurée par un cadre légal qui se consolide progressivement. La loi dite Savary²⁵ indique que la prévention des violences et des atteintes à caractère sexiste dans les transports publics constitue un axe prioritaire des actions à mener et instaure la publication d'un bilan annuel sur les atteintes sexistes sur les réseaux de transports qui énonce les actions entreprises pour prévenir et recenser ces atteintes. La loi du 3 août 2018, renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes,²⁶ crée l'outrage sexiste afin de prévenir le harcèlement de rue. Et, en 2019, la loi d'orientation des mobilités²⁷ crée les dispositions permettant la mise en place de l'arrêt à la demande et missionne les opérateurs de transports pour la rédaction d'un bilan annuel des atteintes sexistes dans les transports collectifs.

La prévention et le traitement des violences sexuelles et outrages sexistes sont inscrits dans le contrat d'objectifs Sûreté Transports signé en octobre 2019 entre la préfecture de police et la Métropole. Depuis, le service Sécurité Transports de la DGD Mobilités durables organise avec le bureau d'aide aux victimes de la police nationale, des modules « Harcèlement et outrage sexiste » visant la sensibilisation des conducteurs, conductrices et des équipes de contrôles. Entre 2021 et 2023, 372 membres de équipes des opérateurs²⁸, primo-intervenants en cas d'incident, d'alerte (encadrement de terrain, conduction et contrôle) ont bénéficié d'une sensibilisation à la prise en charge des atteintes sexistes.

Parallèlement à ce travail d'acculturation, les services métropolitains et la préfecture de police ont adapté la fiche « incident/sûreté transports » qui permet de recenser les faits constatés dans les transports de la Métropole. Cette fiche de liaison entre les deux institutions intègre désormais une section « atteinte sexuelle/sexiste ».

Depuis 2021, à l'occasion du 25 novembre, la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Métropole diffuse une campagne annuelle de prévention des atteintes sexistes.

In fine, la Métropole organise également le transport scolaire sur son territoire. Il est envisagé de sensibiliser le public scolaire sur les bons gestes et réflexes à avoir face aux situations de sexisme (harcèlement, outrage...). Ces informations seraient diffusées à travers un guide/carnet de voyage qui aurait pour objectif d'apprendre à la jeune communauté usagère à se déplacer sur le réseau, à voyager en toute sécurité et à repérer les dispositifs d'alarmes et les points de contact.

Objectifs

- Poursuivre la sensibilisation des équipes des opérateurs métropolitains de transports pour la prévention et la prise en charge des victimes et témoins des atteintes sexistes
- Consolider les fiches « incident/sûreté transports » en intégrant notamment la requête du sexe des victimes
- Poursuivre la mise en place d'actions de sensibilisation dans la continuité de la campagne de communication diffusé depuis novembre 2021
- Sensibiliser le public scolaire sur les bons gestes et réflexes à avoir face aux situations de sexisme

Direction / Service pilote

Pôle services de Mobilité, DGD Mobilités durables, Infrastructures, Voiries | Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

Pôle services de Mobilité et partenaires

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de séances de sensibilisation organisées et nombre de participants
- Intégration d'une case de renseignement sur le sexe des victimes dans la fiche « incident/sûreté transports »
- Mise en place d'actions de sensibilisation à la prévention des atteintes sexistes dans les transports
- Mise en place de mesures de sensibilisation du public scolaire

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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

²⁵ Loi n° 2016-339 du 22 mars 2016 relative à prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs

²⁶ Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

²⁷ Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

²⁸ À l'exception du personnel de la RTM qui a bénéficié de sensibilisations en interne.



2.8. Consolider le rôle du réseau des boutiques Métropole Mobilité comme lieux d'accueil et de prise en charge des atteintes sexistes

Description / Contexte

En tant qu'autorité organisatrice de la mobilité sur son territoire, la Métropole s'appuie sur 14 réseaux de transports, à travers notamment la bannière unique La Métropole Mobilité. Elle œuvre ainsi à relier les bassins de vie, à répondre aux besoins et attentes de milliers d'usagers qui utilisent quotidiennement le réseau métropolitain doté d'environ 300 lignes.

La Métropole Mobilité se déploie également à travers 19 boutiques/guichets. Ce sont des points de conseil et de vente qui permettent à la communauté usagère des transports métropolitains d'obtenir toutes les informations sur l'offre de transports, de créer une carte de transport personnelle, de demander ou réactiver un pass permanent et de mettre à jour leur statut pour pouvoir accéder à la tarification qui leur correspond.

Les boutiques La Métropole Mobilité représentent environ 80 agents en contact régulier avec des milliers d'usagers et d'usagères. Cette équipe a un rôle d'accueil qui peut conforter les mesures, mises en œuvre ou soutenues par la Métropole, de prévention et prise en charge des atteintes sexistes, notamment en direction des victimes et des témoins.

Pour ce faire, il est envisagé de sensibiliser progressivement l'ensemble de l'effectif.

Objectif

- Sensibiliser les membres des équipes des boutiques La Métropole Mobilité pour la prévention et la prise en charge des victimes et témoins des atteintes sexistes

Direction / Service pilote

Division Gestion de la relation clientèle pôle services de Mobilité
Direction générale déléguée Mobilités durables, Infrastructures, Voiries

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Équipes des boutiques La Métropole Mobilité
2^e niveau : Communauté usagère des transports publics métropolitains

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre d'agents ayant assisté à une séance de formation/sensibilisation
- Questionnaire de satisfaction des participants

Calendrier - Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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



2.9. Renforcer le sentiment de sécurité dans les parkings métropolitains

Description / Contexte

En tant qu'autorité organisatrice des mobilités, la Métropole, gère la majorité des parcs de stationnement sur son territoire. Les parkings couverts, en étant « *des lieux fermés et larges à la fois, dont la lecture est rendue complexe par l'enchevêtrement des piliers, des voitures et des galeries* »,²⁹ sont des lieux anxigènes notoires, tant pour les femmes que pour les hommes.

En raison d'une recrudescence des désordres (vol, dégradations, agressions, squats...) constatés au sein de certains parkings, la Métropole, en partenariat avec les forces de l'ordre et les concessionnaires de parkings, a donc décidé de se doter d'un plan d'actions accru pour sécuriser les parcs de stationnement et rassurer les usagers qui les fréquentent. Ainsi, il est prévu de renforcer la présence humaine et déployer des équipements de sécurité supplémentaires performants (lecteurs piétons, portails avec fermeture rapide, vidéosurveillance dotée d'intelligence artificielle - en cours d'étude - , éclairage renforcé...)³⁰.

Ces mesures constituent des leviers pour l'égalité FH car, en raison d'un sentiment d'insécurité accrue, les femmes renoncent davantage de sortir seules de chez elles³¹ et adoptent des stratégies d'évitement pour anticiper et ne pas subir des violences³². C'est un facteur qui conditionne la manière dont les femmes occupent, participent et se déplacent dans l'espace public.

Objectif

- Mettre en œuvre le plan d'actions pour renforcer la sécurité dans les parkings métropolitains

Direction / Service pilote

Pôle services de Mobilité – Direction Stationnement et Nouvelles Mobilités
Direction générale déléguée Mobilités durables, Infrastructures, Voiries

Impact organisationnel et publics visés

- 1^{er} niveau : Pôle services de Mobilité et partenaires
2^e niveau : Communauté usagère des parkings métropolitains

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre d'actions mises en place
- Enquêtes de satisfactions des usagers et usagères

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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

²⁹ Gilow, M. et Lanny, P., 2017. L'anxiété et ses espaces. Expériences de femmes bruxelloises. *Les Annales de la recherche urbaine*. N° 112. 36-47 (p. 44).

³⁰ *Ibidem*.

³¹ INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 148-149).

³² Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2023. *Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France*. 1-40 (p. 15).



2.10. Consolider le dispositif d'arrêt à la demande

Description / Contexte

Différentes études³³ 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 sexuelles³⁴. 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.

Depuis mars 2021, le dispositif d'arrêt à la demande est mis en place sur le réseau de bus de nuit (à partir de 21 heures), sur les lignes de Marseille (RTM) et d'Aix-en-Provence. Ce dispositif qui permet aux usagères et aux usagers de descendre du bus, hors des arrêts, en toute sécurité, n'est pas déployé sur d'autres territoires car ils ne disposent pas de services de bus de nuit. Toutefois, une réflexion est en cours pour le déployer sur tout le territoire sur les réseaux de bus en circulation jusqu'à 21h, surtout en horaire d'hiver. Concernant l'utilisation, elle reste infime, sur le territoire marseillais, la RTM comptabilise entre 1 à 2 demandes, par soir. Sur le secteur d'Aix, le même scénario est observé. Cette mesure a fait l'objet d'une communication à l'intérieur des bus, qui sera confortée. En outre, ces résultats doivent être relativisés d'une certaine manière car le mode de comptabilisation des demandes (simple déclaration des conducteurs et des conductrices) comprend une marge d'erreur (oubli de déclaration, par exemple) non négligeable. Une nouvelle méthode de comptabilisation (automatisée), est en cours d'étude par les services métropolitains de mobilité.

Objectifs

- Développer une méthode d'évaluation du dispositif d'arrêt à la demande
- Étudier le déploiement du dispositif sur les secteurs métropolitains desservis par des bus jusqu'à 21 heures.

Direction / Service pilote

Pôle services de Mobilité

Direction générale déléguée Mobilités durables, Infrastructures, Voiries

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Pôle services de Mobilité et opérateurs partenaires

2^e niveau : Communauté usagère des transports publics métropolitains

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Développement d'une méthode d'évaluation du dispositif d'arrêt à la demande
- Conclusions de l'étude sur le déploiement du dispositif sur les secteurs métropolitains desservis par des bus jusqu'à 21 heures.

Calendrier - Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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

³³ 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) ;

³⁴ INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 148-149).



2.11. 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 (environ 27 %)³⁵. 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 hommes³⁶.

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) appliquée 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, vidéoprotection, aménagement dans les gares et arrêts, par exemple. Développée au début des années 1990 au Canada, cette méthode a été déployée par différentes villes françaises dès les années 2000 (Paris, Lille, Arcueil ou Rouen³⁷).

Malgré sa pertinence, « ces dernières années, cet outil de diagnostic a été utilisé sur certains réseaux, mais de manière encore trop parcellaire. C'est la raison pour laquelle, dans le cadre de ses engagements pour lutter contre les violences faites aux femmes, le ministère chargé des Transports »³⁸ préconise et promeut activement son déploiement à travers un guide méthodologique publié en 2020 à destination des autorités organisatrices des mobilités (AOM) telles que la Métropole et les opérateurs de transports. Sur le territoire métropolitain, la RTM a mené, fin 2021, des marches exploratoires. En tant qu'AOM, la Métropole peut inciter ses opérateurs de transports, indépendamment de leur taille, à appliquer le guide méthodologique précité et adopter les marches exploratoires comme outils de diagnostic et d'amélioration de leurs services.

En outre, 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.

Objectifs

- Inciter le déploiement des marches exploratoires comme outil de diagnostic
- Exploiter et analyser les enquêtes de satisfaction des opérateurs de transports selon un prisme sexué

Direction / Service pilote

Pôle services de Mobilité | Direction générale déléguée Mobilités durables, Infrastructures, Voiries

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Équipes opérationnelles de la direction Innovation et Enseignement supérieur, Recherche
2^e niveau : Partenaires et bénéficiaires des services de s

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre d'opérateurs ayant déployé des marches exploratoires
- Résultats des enquêtes de satisfaction exploitées et analysées selon une approche sexué

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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

2.12. Améliorer l'accessibilité aux transports collectifs 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)

³⁵ Ministère de la Transition écologique, 2021. *Les femmes dans le secteur des transports et de l'entreposage : regards sur l'égalité professionnelle*. 1-4 (p.1).

³⁶ Raibaud, Y. (2015). *La ville faite par et pour les hommes*. Paris : Belin.

³⁷ Voir l'exemple de Rouen - <https://rouen.fr/femme-ville>

³⁸ Ministère chargé des Transports, 2020. *Les marches exploratoires dans les transports collectifs terrestres*. 1-50 (p. 3).



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 %) ³⁹.

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.

Fin 2023, parmi les 4 600 points d'arrêt de bus prévus dans les Schémas directeurs d'accessibilité programmée (Sd'AP), 1 818 points d'arrêt ont été mis en accessibilité PMR, soit approximativement 40 % de réalisation. Pour ce qui est des stations de métro, fin 2023, sept sont accessibles, et quatre autres le seront entre 2024 et 2025. Puis à partir de 2026, dans le cadre d'une deuxième phase du Sd'AP, les 16 restantes seront progressivement mises en accessibilité (les dates de livraison prévues étant entre 2028 et 2030).

Objectifs

- Poursuivre la mise en œuvre des Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP)
- Poursuivre le travail engagé pour la mise en accessibilité totale du métro

Direction / Service pilote

Mission Accessibilité et Inclusion

Direction générale déléguée Mobilités durables, Infrastructures, Voiries

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Services métropolitains et partenaires

2^e niveau : Bénéficiaires des transports métropolitains

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Avancement de la mise en place des Ad'AP dans les réseaux métropolitains
- Progression du niveau global d'accessibilité du métro (stations et véhicules)

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 26 – Mobilité et transport • Article 25 – *Planification urbaine et locale* • Article 21 – *Sécurité et sûreté* • Article 18 – *Inclusion sociale*

2.13. Soutenir les actions favorisant la pratique du vélo des femmes

Description / Contexte

Afin de répondre aux enjeux de développement durable (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* » ⁴⁰.

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 ménage-déplacement (EMD) indique que le vélo est l'un des moyens de transports les moins utilisés, notamment par les femmes 1 % (contre 2 % pour les hommes). C'est la même tendance observée au niveau national – en 2023, seulement 19 % des cyclistes réguliers sont des femmes et 49 % d'entre elles ne font jamais du vélo (pour 37 % des hommes) ⁴¹.

³⁹ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARE)S, 2021. *Quels risques psychosociaux chez les salariées de l'aide à domicile ?* 1-8.

⁴⁰ AMP (2019). *Plan vélo 2019-2024. Donnons une nouvelle place au vélo.* 1-20. (p.3).

⁴¹ Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, 2024. *Enquête nationale « usage du vélo ». Résultats 2023.* 1-26 (p.3).



L'étude « Les Français et le vélo »,⁴² 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 »⁴³ commandé par Bordeaux Métropole, met en exergue d'autres particularités : 27 % des femmes cyclistes transportent des sacs de course en vélo contre 10 % des hommes ; les vélos des femmes sont davantage équipés pour le transport de sacoches, porte-bagages (53,84 % contre 21,68 %) et pour le transport d'enfants en bas-âge (9,65 % contre 3,69 %).

Il importe alors, dans la mise en œuvre du plan vélo, de prendre en compte les usages, pratiques et freins des femmes et des hommes dans l'usage quotidien du vélo pour inciter, de la manière la plus égalitaire et donc efficace, l'adhésion à ce moyen de transport.

La Métropole Mobilité propose deux services vélo dont il importe d'analyser l'impact genré : depuis 2020, un service de location longue durée des vélos électriques, levélo+ et depuis 2022, le service levélo, une offre de vélos à assistance électrique en libre-service à Marseille.

Objectifs

- Systématiser l'analyse genrée des bénéficiaires des services levélo et levélo+
- Mettre en œuvre ou soutenir des actions favorisant la pratique du vélo des femmes

Direction / Service pilote

Pôle services de Mobilité | Direction générale déléguée Mobilités durables, Infrastructures, Voiries

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Pôle services de Mobilité et opérateurs partenaires

2^e niveau : Habitantes de la métropole et communauté usagère des services de transports métropolitains

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Des actions mises en œuvre ou soutenues pour favoriser la pratique du vélo des femmes

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte 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 12 – *Fourniture de biens et services*

LE SPORT

2.14. Favoriser l'égalité FH dans le sport, et soutenir la pratique féminine collective et individuelle de sport de haut niveau

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* »⁴⁴.

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 sportives⁴⁵. En 1968, environ 9 % pratiquaient une activité sportive⁴⁶, et 52 ans après, en 2020, en considérant les personnes ayant réalisé une activité sportive dans l'année, la proportion de pratiquantes (60 %) s'est rapprochée de celle des hommes (71 %)⁴⁷. La part des femmes et des hommes affirmant avoir pratiqué de manière régulière une activité physique est de 59,5 % et 70,9 % respectivement.

⁴² 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).

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ À ce sujet, voir par exemple *Histoire du sport féminin* de Pierre Arnaud et Thierry Terret.

⁴⁶ 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).

⁴⁷ INSEE, 2022. *Deux tiers des 15 ans ou plus ont une activité physique ou sportive régulière en 2020*. 1-11 (p.1).



Dans son dernier diagnostic 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 métropolitain⁴⁸. Comme au niveau national (38,8 %), les femmes sur le territoire métropolitain⁴⁹ sont sous-représentées parmi la population ayant une pratique sportive licenciée (37,8 %). Cet écart est encore plus prégnant chez les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV) qui représentent 20 % de l'ensemble des jeunes de moins de 25 ans de la métropole. Ainsi, seuls 14 % des habitants des QPV pratiquent un sport licencié contre 25 % des habitants de la métropole hors QPV et parmi eux, seuls 3% de femmes⁵⁰.

Ces constants ont conduit la Métropole à inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes comme un des objectifs de sa politique sportive et un des leviers de développement territorial et de cohésion. Elle s'engage alors à promouvoir la pratique féminine de haut niveau dans sa dimension collective et individuelle, et également dans le champ du sport pour tous, soit à travers le soutien aux clubs multisports⁵¹ soit d'un dispositif à destination des pratiquants issus de QPV⁵². En complément, la Métropole entend favoriser l'accès au sport de tous et/ou rétablir l'égalité d'accès à la pratique au sein des équipements terrestres qui relèvent de sa gestion et plus particulièrement par une politique sportive du savoir nager au sein du réseau des équipements aquatiques métropolitains. En outre, afin de mener à bien ces ambitions, il importe de développer une connaissance du public bénéficiaire et veiller à ce qu'ils favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectifs

- Développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains avec la mise en place d'un logiciel de pilotage de la fréquentation de ses équipements
- Soutien à la pratique féminine de sport de haut niveau collectif et individuel et également du sport pour tous

Direction / Service pilote

Direction Promotion et performance sportives | DGD Transition environnementale, Culture, Sport et Équipements

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Équipes opérationnelles de la direction Promotion et performance sportives et partenaires

2^e niveau : Femmes et hommes bénéficiaires de la politique sportive métropolitaine et des équipements

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Fréquentation des équipements sportifs métropolitains dont la répartition sexuée du public bénéficiaire est connue et analysée annuellement
- Part des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires de la politique sportive de la Métropole (sport haut niveau collectif et individuel, sport pour tous) et évolutions annuelles

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte 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*

⁴⁸ Agam (2019). *Métropole des sports. État de la pratique sportive dans la métropole Aix-Marseille-Provence*. 1-8. (p.3).

⁴⁹ Bouches-du-Rhône

⁵⁰ *Recensement des licences et clubs sportifs/Injep-Meos 2019-2020*

⁵¹ AMP Métropole, 2023. *Délibération ATCS-002-14796/23/CM. Approbation de la définition de la politique sportive métropolitaine*. 1-8.

⁵² *Ibidem*.



2.15. Favoriser l'égalité FH à travers les dispositifs de la politique culturelle métropolitaine

Description / Contexte

Le rapport 2024 de l'état du sexisme en France, du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes pose un constat alarmant : « *loin de reculer, le sexisme s'ancre, voire progresse* »⁵³. Ces dernières années les stéréotypes, clichés et comportements sexistes continuent d'être banalisés, spécialement parmi les plus jeunes, et se convertissent non seulement dans une violence symbolique, mais surtout physique, sexuelle et économique⁵⁴. Le secteur de la culture a un rôle majeur dans la construction de représentations collectives à travers les expressions culturelles (savantes et populaires, innovantes ou traditionnelles), la transmission de savoirs, la création d'imaginaires et de nouvelles possibilités. Il constitue incontestablement un secteur déterminant pour la promotion et la concrétisation de l'égalité FH. C'est pour cette raison que, depuis 2013, le ministère de la Culture publie annuellement l'édition de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans le champ de la culture et la communication. La Fédération nationale des collectivités territoriales pour la culture (FNCC) représente plusieurs centaines de collectivités et lors de son 24^e Congrès, en mars 2017, a rédigé une contribution avec 28 propositions pour, entre autres, favoriser l'égalité FH dans les établissements/ équipements culturels, structures artistiques, compagnies et festivals, encourager la mixité dans les pratiques collectives et donner de la visibilité aux artistes femmes⁵⁵. Avec le soutien de la Métropole, le dernier congrès de la FNCC s'est déroulé les 11 et 12 avril 2024 à Marseille. Parmi les 15 temps forts proposés aux participants, un atelier a été dédié à cet enjeu, « *Égalité femme/homme : quels exemples pour aller plus loin ?* »⁵⁶. En remarquant que la mise en œuvre de l'égalité FH est lacunaire malgré le consensus que ce principe génère, cet atelier a été l'occasion de promouvoir l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité dans les politiques culturelles.

Aux côtés d'autres partenaires publics, notamment l'État, la Métropole déploie une politique culturelle qui place en son cœur la lecture publique, la programmation culturelle (spectacle vivant) et les enseignements artistiques. Ces dispositifs constituent autant d'instruments pour contrer les mécanismes de (re)production de stéréotypes et des inégalités femmes-hommes (FH).

La direction du développement culturel a des ratios qui peuvent être considérés comme exemplaire en termes d'égalité hommes/femmes notamment dans l'encadrement : ainsi 58% des cadres A sont des femmes et 79% des cadres B ; le personnel féminin représente 72 % des effectifs de la direction. Par ailleurs, depuis la nouvelle organisation, les recrutements stratégiques en remplacement de cadre A et B sont exclusivement féminins. Cette prééminence féminine, dans l'organisationnel comme dans le décisionnel, accrue la sensibilité particulière de la DDC aux problématiques d'égalité hommes/femmes.

Il s'agira, à l'instar de ce qui est fait au niveau national, d'observer, sur le territoire de la métropole, les inégalités FH dans le secteur et chez les opérateurs culturels métropolitains, d'inciter l'intégration du prisme d'égalité et de mixité concernant les pratiques et les bénéficiaires. Par exemple, dans l'enseignement artistique, la pratique d'une discipline (danse, guitare, claviers, chant choral ou lyrique...) est un processus d'apprentissage, de formation, de façonnage qui relève à la fois des choix, souhaits conformes aux attendus sociaux et à la fois des possibilités offertes et des représentations.

Objectifs

- Développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des équipements culturels métropolitains
- Inciter établissements/équipements culturels, structures artistiques, compagnies et festivals à interroger l'impact de leurs activités sur l'égalité FH
- Inciter et valoriser les pratiques favorisant l'égalité FH des établissements/équipements culturels, structures artistiques, les compagnies et festivals soutenus par la Métropole
- Intégrer le prisme d'égalité FH (analyse sexuée) dans les études à venir sur les pratiques culturelles métropolitaines

Direction / Service pilote

Direction Développement culturel | DGD Transition environnementale, Culture, Sport et Équipements

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Équipes opérationnelles de la direction Développement culturel

2^e niveau : Femmes et hommes bénéficiaires de la politique culturelle métropolitaine et des équipements

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Fréquentation des équipements culturels métropolitains dont la répartition sexuée du public bénéficiaire est connue et analysée annuellement
- Part des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires de la politique culturelle de la Métropole et évolutions annuelles

⁵³ HCE, 2024. *Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France. S'attaquer aux racines du sexisme*. 1-40 (p.3).

⁵⁴ HCE, 2023. *Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France*. 1-40 (p. 3-4).

⁵⁵ FNCC, 2017. *L'égalité femme/homme dans le secteur des arts et de la culture : quel engagement pour les collectivités territoriales ?* 1-9

⁵⁶ FNCC, 2024. *Congrès national de la FNCC à Marseille 11 et 12 avril 2024 au Théâtre Joliette*. 1-2.



- Évolution de la proportion de projets culturels soutenus ou mis en œuvre par la Métropole favorisant l'égalité FH
- Études et analyses réalisées intégrant une analyse sexuée (situation/expérience des femmes et des hommes)

Calendrier - Perspective

2024-2026

Charte 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*



2.16. 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 » : 36,7 % de la surface des Bouches-du-Rhône est en agriculture biologique ou est en conversion⁵⁷. 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-alimentaire⁵⁸.

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'agritech⁵⁹. 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. Les femmes représentent environ 26 % des chefs d'exploitation et des co-exploitants⁶⁰, contre 8 % en 1970. Selon le ministère de l'Agriculture⁶¹, aucune production agricole n'est inaccessible aux femmes. Cependant, elles sont plus nombreuses dans l'élevage (37 % pour les petites animaux et 34 % pour les ovins et caprins), dans la viticulture (29 %)⁶² et sont très rares dans le secteur des jardins et paysages (1 % F contre 6 % H)⁶³. 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'entreprise 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'INSEE⁶⁴ 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.

Objectifs

- Favoriser et promouvoir la compréhension des mécanismes de (re)production des inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde agricole
- Réaliser et diffuser des études présentant une analyse sexuée (explicitant la situation/expériences/avis des femmes et des hommes)

Direction / Service pilote

⁵⁷ Source : <https://www.agencebio.org/observatoire-de-la-production-bio-sur-votre-territoire/>

⁵⁸ Note de présentation du Projet alimentaire territorial.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ Chambres d'agriculture France, 2023. *Les chiffres clés 2023 de l'agriculture français. Structures, productions, prix, commerce extérieur, environnement*. 1-8 (p. 2).

⁶¹ Sénat, 2017. *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-386 (p. 25).

⁶² OXFAM, France, 2023. *Agriculture : les inégalités sont dans le pré*. 1-24 (p.14).

⁶³ Sénat, 2017. *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-386 (p. 25).

⁶⁴ 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



Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Direction Agriculture et alimentation durables

2^e niveau : Partenaires, acteurs et actrices du monde de l'agriculture

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Publication d'études présentant une analyse sexuée (explicitant la situation/expériences/avis des femmes et des hommes)

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte 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*



2.17. 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* »⁶⁵.

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* »⁶⁶. 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* »⁶⁷. 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. Les 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 (46 % des cheffes d'exploitations bio contre 27 % toutes exploitations confondues)⁶⁸. 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 FH 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 soit d'environ 28 %. Il importera ainsi non seulement d'améliorer la connaissance sexuée du monde agricole dans le territoire métropolitain, réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des soutiens métropolitains dans le cadre de sa politique agricole, mais aussi d'encourager l'installation des agricultrices. Ce, notamment à travers un travail partenarial auprès des acteurs du territoire ayant pour mission l'aide à l'installation, comme par exemple la Chambre d'agriculture et la Cité de de l'agriculture.

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
- Inciter les partenaires à favoriser l'égalité FH à travers leurs projets : information des droits des agricultrices / risques encourus par manque de statut
- Valoriser les projets des partenaires favorisant l'égalité FH

Direction / service pilote

Direction Agriculture et alimentation durables | DGD Transition environnementale, Culture, Sport et Équipements

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Direction Agriculture et alimentation durables

2^e niveau : Partenaires, acteurs et actrices du monde de l'agriculture

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires des dispositifs métropolitains de soutien à l'installation et exploitation agricole
- Nombre de conventions indiquant le prisme d'égalité femmes-hommes

⁶⁵ Sénat, 2017. *Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires*. 1-381 (p.24).

⁶⁶ *Ibidem*, p. 1.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 7.

⁶⁸ Ministère de l'Agriculture, 2023. *Graph'Agri. Emploi, les femmes en agriculture*. 1(p.1) ; OXFAM, France, 2023. *Agriculture : les inégalités sont dans le pré*. 1-24 (p.16) ; Centre d'études et de prospective, 2012. *Les femmes dans le monde agricole*. 1-8 (p.5) ;



Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 5 – *Travailler avec les partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 9 – *Analyse sexuée* • Article 25 – *Planification urbaine et locale* • Article 27 – Développement économique





AXE 3 : CONSOLIDER L'EXEMPLARITÉ DE LA MÉTROPOLE - RESSOURCES HUMAINES, ACHATS PUBLICS ET



LES RESSOURCES HUMAINES -PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération femmes-hommes

3.1. Identifier les variables explicatives des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'effectif métropolitain

Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains

3.2. Définir et déployer un plan de sensibilisation/formations à l'égalité professionnelle

3.3. Consolider la communication interne de la politique intégrée en faveur de l'égalité

3.4. Favoriser la mixité des métiers dans les filières peu mixtes

3.5. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre

3.6. Réaliser un diagnostic sur la mixité des locaux techniques

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

3.7. Informer sur les impacts du temps partiel et sur les mesures permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

3.8. Conforter et communiquer sur les dispositifs de soutien à la parentalité

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

3.9. Conforter le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Renforcer la gouvernance et le suivi du plan égalité professionnelle

3.10. Conforter le rôle des acteurs et des actrices du dialogue social dans l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle FH



Évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération femmes-hommes

3.1. Identifier les variables explicatives des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'effectif métropolitain

Description / Contexte

La notion légale de salaire féminin qui justifiait que les femmes salariées percevaient systématiquement un salaire inférieur à celui de leurs homologues masculins a été abrogée en 1946 et le principe « à travail égal, salaire égal » a été inscrit dans la loi. En réalité, ce principe ne se traduisait pas concrètement car les femmes et les hommes n'occupaient et (n'occupent toujours pas) les mêmes emplois. Pour tenir compte de la ségrégation professionnelle et atteindre l'égalité salariale, une réponse adaptée a été formulée par le droit français en 1972 : le principe juridique « **un salaire égal pour un travail de valeur égale** » (article L. 3221-1 du Code du travail)⁶⁹.

Cependant, les écarts de salaires persistent tant dans le secteur public (\approx 11 %) que dans le secteur privé (\approx 23 %) ⁷⁰. En 2023, les écarts constatés dans l'effectif métropolitain sont en défaveur des femmes, varient entre -3,71 % et -10,53 % et sont plus prononcés parmi les agents des catégories A et B. Afin de prévenir et de traiter ces écarts de rémunération, il importe de produire des analyses construites sur des indicateurs nationaux permettant d'objectiver, de mesurer et de comprendre l'incidence des différents éléments de rémunérations : écarts liés à la quotité de temps de travail, à la différence de représentation dans les cadres d'emploi, régime indemnitaire (écarts entre filières), etc.

L'évaluation et l'identification des variables explicatives constituent l'étape préalable à la prévention et à la correction des écarts de rémunération.

La loi du 6 août 2019 instaure l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle pour les employeurs publics. Celle du 19 juillet 2023 renforce leurs obligations en matière de suppression des écarts de rémunération FH à travers la publication annuelle sur les sites internet des administrations de l'index égalité professionnelle et les actions correctrices mises en place.

Objectifs

- Développer des indicateurs d'analyse permettant de comprendre les écarts de rémunérations FH
- Créer un groupe de travail *ad hoc* et envisager un partenariat universitaire ou cabinet d'études pour encadrer la démarche
- Calculer l'index égalité professionnelle et publier les résultats sur le site de l'institution

Direction / Service pilote

Direction Parcours de l'agent et direction Attractivité et Dialogue RH | Pôle Ressources humaines (RH)
Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Agents du pôle Ressources humaines
2^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Portée explicative des indicateurs développés
- Résultats du groupe de travail/étude menée
- Publication de l'index égalité professionnelle sur le site de l'institution
- Identification de mesures de résorption à intégrer dans le prochain plan égalité 2027-2029

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11 – Le rôle de l'employeur

Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains

3.2. Définir et déployer un plan de sensibilisation/formations à l'égalité professionnelle

Description / Contexte

⁶⁹ Lanquetin, M.T. (2006). *Chronique juridique des inégalités salariales entre les femmes et les hommes*. 69-82.

⁷⁰ Écarts globaux ; DGAFP, 2024. *Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq point en dix ans*. 1-7 ; INSEE, 2024. *Écart de salaire entre femmes et hommes*. Disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515>



Malgré des décennies de législation, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes persistent. Ce, notamment en raison de la ténacité des stéréotypes, c'est-à-dire des idées reçues, des croyances toutes faites, acceptées sans être remises en question, à propos d'un groupe d'individus. Si les stéréotypes sont persistants, c'est parce qu'ils sont nécessaires pour appréhender le monde : pour trier les objets, les situations et les gens... Ce tri donne naissance dans les esprits à des catégories, auxquelles sont associés des attributs.

Toutefois, les stéréotypes peuvent mener à des préjugés, soit à juger des personnes de manière positive ou négative. Ces préjugés constituent des biais de perception qui peuvent se matérialiser dans les décisions et conduire à modifier les comportements, notamment au travail. Ils peuvent conduire ainsi à des discriminations, c'est-à-dire, à un traitement inégal face à une même situation⁷¹. Il importe de prendre conscience des stéréotypes et de leurs effets afin de les dépasser et de construire l'égalité et la mixité professionnelle au quotidien. Pour ce faire, il est indispensable de sensibiliser et former les agents, notamment ceux et celles en position d'encadrement.

Afin d'accompagner les collectivités territoriales dans le respect des obligations légales et la promotion de l'égalité professionnelle, le CNFPT propose différentes formations, par exemple :

- « Prévention des actes de discrimination et égalité femmes-hommes : outils à destination des fonctions managériales »
- « Leadership et égalité professionnelle : de l'obligation réglementaire à la vision stratégique »
- Intégrer l'égalité professionnelle dans sa pratique managériale ».

Objectifs

- Proposer des formations/ sensibilisations à l'égalité professionnelle aux agents, notamment celles et ceux en position d'encadrement
- Définir une stratégie pour augmenter la participation à ces formations

Directions / Services pilote

Service Développement des compétences et Formation direction Attractivité et Dialogue RH |Pôle RH
Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Agents en position d'encadrement/managers

2^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de séances organisées et nombre de participants
- Questionnaire de satisfaction des participants
- Intégration de l'enjeu d'égalité femmes-hommes dans le plan de formation

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 11 – Le rôle de l'employeur

⁷¹ Secrétariat général du ministère de l'Économie et des Finances, (S.D.) *Au travail, dépassons nos idées reçues !* 1-36 (p. 2).
Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026



Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains

3.3. Consolider la communication interne de la politique intégrée en faveur de l'égalité

Description / Contexte

Depuis la création de la mission égalité femmes-hommes, un effort est déployé pour inscrire cet enjeu au cœur du projet métropolitain et assurer qu'il constitue un objectif partagé avec l'ensemble des agents : le travail mené avec les différentes directions et services pour forger des politiques publiques plus inclusives et égalitaires, allant de la mobilité, au développement économique en passant par le sport ou encore par la commande publique ; l'organisation des webinaires/conférences de sensibilisation CAP égalité FH, et les messages d'interpellation et d'incitation de la présidente de la Métropole et du Directeur Général des Services à l'occasion des dates incontournables, entre autres actions.

Pour atteindre l'objectif ambitieux d'instaurer une culture de l'égalité au sein de la Métropole, de sensibiliser, de mobiliser et d'impliquer l'ensemble des agents métropolitains, parallèlement au travail indispensable de sensibilisation et de formation, il importe de consolider la démarche de communication, de mise en visibilité et de capitalisation des ressources et des actions de la politique intégrée de l'égalité (projets, actions, guides, manifestations, rapports annuels, études, webinaires...).

Objectifs

- Créer un espace ressources sur MActu et informer les agents
- Créer une identité visuelle pour les actions et mesures égalité professionnelle (icone graphique/identité visuelle)
- Promouvoir des actions, projets et la sensibilisation des agent(e)s à travers le mailing, affichage, MActu

Directions / services pilote

Division Innovation RH et Communication | Direction Attractivité et Dialogue RH | Pôle RH
Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et public visé

2^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain

Indicateurs de suivi - réalisation

- Espace MActu
- Logo/icône graphique/ identité visuelle créée
- Communications réalisées pour rendre visibles et promouvoir les actions et projets en faveur de l'égalité professionnelle

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 11 – Le rôle de l'employeur



Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains

3.4. Favoriser la mixité des métiers dans les filières peu mixtes

Description / Contexte

En 2023, la grande majorité de l'effectif permanent métropolitain (95,5 %) est constituée par la filière technique (66,1 %) et par la filière administrative (29,4 %). La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif global de la Métropole (66,1 % des hommes et 33,9 % des femmes) à l'inverse de celle de la fonction publique territoriale (FPT), souvent caractérisée comme étant particulièrement féminisée avec 61% de femmes⁷².

La filière technique représente 5 092 agents en emploi permanent dont 90 % sont des hommes (4 585) et la filière administrative représente 2 266 agents dont 80,2% des femmes (1 818). Les recrutements réalisés cette année suivent et renforcent cette tendance : 141 femmes recrutées (dont 102 dans la filière administrative) et 140 hommes (dont 107 dans la filière technique).

Dans son panorama des métiers territoriaux⁷³, 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 connaître 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 étude⁷⁴ 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.

Le manque de mixité renforce des inégalités professionnelles, notamment salariales car les secteurs dits féminins sont les moins rémunérateurs, a contrario de ceux considérés comme étant plutôt masculins⁷⁵. En outre, le manque de mixité génère, 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 sexistes⁷⁶.

Objectifs

- Développer une campagne de sensibilisation en faveur de la mixité
- Mise en visibilité des agentes exerçant dans les filières peu mixtes (campagne)
- Fixer des objectifs progressifs pour favoriser la mixité dans le recrutement

Directions / Services pilote

Service Recrutements et Carrières | Direction Parcours de l'agent | Pôle RH Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Agents du pôle Ressources humaines

2^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain / partenaires sourcing candidats

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation en faveur de la mixité
- Diversité des supports (affichage/capsules vidéo / actions de sensibilisation)
- Durée, récurrence et impact de la campagne (nombre d'agents touchés)
- Objectifs fixés

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 11 – Le rôle de l'employeur

Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains

3.5. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre

⁷² DGAFP, 2024. *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2023* Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFP-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf>

⁷³ CNFPT, 2016. *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* p.15.

⁷⁴ DARES, 2013. *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* P. 2-3.

⁷⁵ *Ibidem* ; INSEE, 2020. *Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé.* 1-4.

⁷⁶ Lemièrre, S. & Silvera, R., 201). *Où en est-on de la ségrégation professionnelle. Regards Croisés sur l'économie.* N° 15. Pages 121-136. (p.127).



Description / Contexte

Pour que le processus de mixité professionnelle s'opère, il est indispensable d'inciter un rééquilibrage de la part des agentes et des agents dans les postes traditionnellement assignées à un sexe ou à un autre.

Différentes études montrent, par exemple, que le langage forge les représentations mentales et que les femmes se révèlent moins enclines à répondre à une annonce de recrutement lorsque celle-ci n'utilise que le masculin⁷⁷. Il s'agit finalement de « *dire aux femmes que leur place dans la structure (voire secteur/filière) est pensée, travaillée, voulue* »⁷⁸.

Le cadre réglementaire encourage l'utilisation du féminin des normes des métiers dans les textes réglementaires et dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'État⁷⁹. Dans ce sens, en février 2019, l'Académie française a approuvé le rapport en faveur de la féminisation des noms de métiers, des fonctions, des titres et des grades.

Afin de favoriser et de garantir l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et emplois aux femmes et hommes, l'adoption homogène d'un langage égalitaire, notamment à travers la féminisation et masculinisation systématique des noms de métiers sur les fiches de postes et offres d'emploi, constitue un levier crucial.

Objectifs

- Définir une procédure interne pour homogénéiser la féminisation et la masculinisation des noms des métiers dans les fiches de postes et offres d'emploi
- Adapter les logiciels de traitement et outils de gestion à une communication égalitaire

Directions / Services pilote

Pôle Ressources humaines

Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Agents du pôle Ressources humaines

2^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Définition et promotion d'une procédure de rédaction des fiches de postes et offres d'emploi
- Nombre de logiciels et outils de gestion adaptés à une communication égalitaire

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 11 – Le rôle de l'employeur

⁷⁷ Brauer, M., 2008. L'impact du générique masculin sur les représentations mentales. *L'Année psychologique*. 243-272 ; Gygax, P. Zufferey, S. et Gabriel, U., 2021. *Le cerveau pense-t-il au masculin ?* Paris : Éditions Le Robert. 1-176.

⁷⁸ Haut Conseil à l'Égalité, 2022. *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe*. 1-76 (p.21).

⁷⁹ Notamment les circulaires du 6 mars 1998 et du 11 mars 1986 relatives à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.
Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026



AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois métropolitains

3.6. Réaliser un diagnostic sur la mixité des locaux techniques

Description / Contexte

Afin d'encourager une réelle mixité, notamment la féminisation des filières techniques qui concentrent 66,1 % de l'emploi métropolitain, dont 90 % d'hommes, il importe d'assurer que l'ensemble des locaux techniques soient accessibles (toilettes et vestiaires séparés pour les femmes et les hommes). L'inadaptation des locaux ou conditions d'exercice complexes peuvent représenter des freins importants à la mixité professionnelle.

Objectif

- Réaliser un diagnostic sur la mixité des locaux techniques afin de favoriser une meilleure inclusion des femmes dans les espaces non mixtes

Direction / Service pilote

Direction Accompagnement et QVT | Pôle RH

Direction Ingénierie foncière et patrimoniale | DGD Aménagement durable, Habitat, Inclusion et Cohésion territoriale

Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Direction ingénierie foncière et patrimoniale | Direction Accompagnement et QVT

2^e niveau : Agents et futurs agents des filières techniques

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Diagnostic complet
- Selon les résultats de l'enquête, établir un plan pluriannuel progressif des adaptations nécessaires

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 11 – Le rôle de l'employeur



AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

3.7. Informer sur les impacts du temps partiel et les mesures permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Description / Contexte
Le temps de travail est un des principaux facteurs explicatifs des inégalités professionnelles, notamment salariales. Requis davantage par les femmes (89,5 % des bénéficiaires de l'effectif métropolitain) pour garder un enfant, cette modalité permet d'articuler les responsabilités personnelles et professionnelles. Toutefois, les agents n'identifient pas systématiquement l'impact à long terme de ce choix de carrière, notamment sur la retraite : âge de départ retardé et montants amoindris. En 2022, dans la fonction publique territoriale, la retraite des femmes représente 78 % de celle des hommes avec un montant moyen de 1 367 € pour femmes et 1 806 € pour les hommes.
Objectifs
<ul style="list-style-type: none">▪ Informer les agents sur les impacts du travail à temps partiel : retraite, carrière, rémunération▪ Informer les agents sur les mesures existantes permettant une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle▪ Mener une réflexion sur les mesures permettant une meilleure articulation des temps de vie
Direction / Service pilote
Pôle Ressources humaines Mission égalité femmes-hommes
Impact organisationnel et publics visés
1 ^{er} niveau : Agents du pôle Ressources humaines 2 ^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain
Indicateurs de suivi et de réalisation
<ul style="list-style-type: none">▪ Création et diffusion d'un support (guide en format PDF, MActu, affichages) ;▪ Informer l'ensemble des agents à temps partiel ainsi que les supérieurs hiérarchiques concernés
Calendrier / Perspective
2024-2026
Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
Article 11 – Le rôle de l'employeur



AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

3.8. Conforter et communiquer sur les dispositifs de soutien à la parentalité

Description / Contexte

En France, le taux d'activité des parents s'élève à 80 % pour les mères et à 90 % pour les pères. « Ces salariés sont confrontés, chaque jour à l'impératif de mener à bien leur vie professionnelle tout en veillant à l'éducation de leurs enfants. »⁸⁰ Une partie considérable des parents salariés (42 %) posent des jours de congés face à des imprévus liés aux enfants : 49 % des mères et 33 % des pères ont déjà interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour s'occuper de leur(s) enfant(s), en dehors des congés parentaux ; 50 % travaillent à temps partiel pour s'occuper de leur enfant et 25 % ont fait ce choix pour éviter des frais de garde trop élevés⁸¹.

Pour les organisations employeuses, prendre en compte la parentalité constitue incontestablement un levier de fidélisation, d'attractivité et de performance, consubstantiel aux démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

La Métropole met en place différentes dispositions qui permettent de simplifier le quotidien des agents parents, notamment via la Régie métropolitaine d'action sociale : participation aux frais de garde d'enfants, chèques cadeaux rentrée scolaire, soutien financier pour un séjour péri ou extra-scolaire, soutien aux parents d'enfants en situation de handicap, entre autres.

Les droits des salariés proviennent de différentes sources (Code du travail, conventions, mesures additionnelles mises en œuvre par l'employeur), ce qui rend l'information complexe à collecter et à appréhender pour les salariés. En effet, selon une étude du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), 58 % des salariés déclarent mal connaître leurs droits liés à la parentalité⁸². Il est important que les informations soient accessibles, notamment pour les futurs et jeunes parents⁸³.

Objectifs

- Recenser les mesures existantes pouvant profiter aux parents
- Recenser les besoins des agents
- Accompagner les agents dans les différentes étapes de la parentalité au travail (grossesse, accueil de l'enfant, reprise du travail à la suite d'un congé maternité...)
- Communiquer sur la politique interne de soutien à la parentalité

Direction / Service pilote

Direction Accompagnement et QVT | Pôle Ressources humaines
Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Agents du pôle Ressources humaines
2^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Création et diffusion d'un support présentant la politique parentale (guide en format PDF, MActu, affichages).
- Mesures développées et/ou consolidées pour accompagner les agents dans les différentes étapes de la parentalité

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11 – Le rôle de l'employeur

AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

3.9. Conforter le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Description / Contexte

⁸⁰ France Travail, 2023. *Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et parentalité de leurs salariés, un vrai enjeu pour les entreprises*. Disponible via le lien suivant : <https://www.francetravail.org/accueil/actualites/2023/ameliorer-lequilibre-entre-vie-professionnelle-et-parentalite-de-leurs-salaries-un-vrai-enjeu-pour-les-entreprises.html?type=article>

⁸¹ UNAF, 2023. *Comment les familles réussissent-elles à concilier leur vie familiale avec leur vie professionnelle ? Besoins et aspirations*. 1-32.

⁸² CSEP, 2019. *Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail. Présentation des résultats*. 1-43 (p.37).

⁸³ El Mouissi, S., Aquien, J., Lassouani, I. et Pagnon, C., 2021. *Parental Challenge*. 100 actions concrètes à lancer dans votre entreprise. 1-169 (24-27).



Conforme l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif de « *signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés* ».

Depuis décembre 2019, la Métropole a mis en place la Commission de prévention des situations de harcèlement (CPSH). Elle est présentée sur MActu où sont précisées : sa composition ; la procédure de recueil des signalements ; la procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et soutien ; et la procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes.

Afin de conforter cette démarche, comme indiqué par l'art. 5 du décret n° 2020-256, tout en garantissant son efficacité, il est primordial de procéder « *par tout moyen propre à la rendre accessible en informant les agents (...) sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès* ».

En outre, la charte de fonctionnement des dispositifs éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique⁸⁴ souligne l'importance de :

- Formaliser un règlement intérieur du dispositif qui précise notamment le rôle de chaque membre, la protection des droits des personnes, la production de données, les circuits de traitement des saisines... ;
- Former les agents en charge du dispositif à la prévention et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes.

Le manque de mixité professionnelle qui caractérise spécialement l'emploi dans la filière technique de la Métropole, qui réunit la majorité des emplois permanents (66,1 % dont 90 % occupés par des hommes), représente 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 sexiste⁸⁵.

Objectifs

- Informer et communiquer sur l'existence du dispositif et les moyens d'accès
- Consolider les compétences des membres de la CPSH en matière de lutte contre les violences sexistes ou sexuelles
- Mettre en place des actions de sensibilisation et prévention d'agissements sexistes

Direction / Service pilote

Direction QVT | Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

Membres de la CPSH et l'ensemble de l'effectif métropolitain

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Mise en œuvre d'une campagne d'information et communication sur l'existence du dispositif
- Diversité des supports utilisés (MActu, fiche de paie, guide d'accueil des nouveaux agents, affiches...)
- Formation dispensée, nombre de membres de la CPSH ayant bénéficié
- Nombre de séances de sensibilisation/formation par an ; Nombre d'agents formés et taux de participation

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 6 – Contrer les stéréotypes • Article 11 – Le rôle de l'employeur s • Article 22 – La violence sexuée

AXE 5 : Renforcer la gouvernance et le suivi du plan égalité professionnelle

3.10. Conforter le rôle des acteurs et des actrices du dialogue social dans l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle FH

Description / Contexte

De par leurs missions d'étude et de défense des droits, des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des agents (article L2131-1 du Code du travail), les organisations syndicales mènent un travail important de recensement des besoins, des avis, de représentation et d'information des agents ainsi que de négociation.

Le portage collectif et le dialogue social constituent des leviers indispensables pour instaurer une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, concrète, forte et durable qui intègre les perspectives et répond aux attentes des femmes et des hommes qui composent l'effectif métropolitain.

⁸⁴ DGAFP, 2019. *Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes*.

⁸⁵ Lemière, S. & Silvera, R., (201). Où en est-on de la ségrégation professionnelle. *Regards Croisés sur l'économie*. N° 15. Pages 121-136. (p.127).



Objectifs

- Définir les modalités d'implication des représentants du personnel dans l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre du plan égalité professionnelle
- Organiser deux réunions de travail avec les représentants du personnel par an

Direction / Service pilote

Service Dialogue social | Direction Attractivité et Dialogue RH | Pôle RH
Mission égalité femmes-hommes

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Pôle Ressources humaines et organisations syndicales (représentant/es du personnel élu/es en CST)
2^e niveau : Ensemble de l'effectif métropolitain

Indicateurs de suivi - réalisation

- Nombre de réunions de travail avec les représentants du personnel par an
- Compte-rendu et relevés de décision

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 11 – Le rôle de l'employeur • Article 5 – Collaboration avec les partenaires pour promouvoir l'égalité





LES ACHATS PUBLICS ET SUBVENTIONNEMENT



3.11. Sensibiliser les équipes Achats aux enjeux de l'égalité et son intégration dans la commande publique

Description / Contexte

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (FH) constitue un des socles du pacte social français et une obligation démocratique. La loi cadre du 4 août 2014 pour l'égalité réelle et son décret d'application du 15 juin 2015 définissent les moyens pratiques de mise en œuvre d'une politique intégrée par toutes les institutions et administrations publiques (État et collectivités locales).

Depuis, l'égalité FH s'inscrit progressivement dans les politiques publiques d'achats responsables, mais la marge de progression reste importante comparativement à l'ampleur de l'enjeu et de la persistance des inégalités. Les femmes représentent environ 70 % des bas salaires et des contrats précaires et approximativement 60 % des salariés au salaire minimum, surtout dans le secteur des soins et de l'aide à la personne.⁸⁶

La dépense publique, de par son poids économique, permet d'impulser des évolutions économiques et sociales importantes.

Le défi pour les administrations reste celui de créer des dispositifs qui traduisent le principe d'égalité FH en pratiques professionnelles. Pour ce faire, la sensibilisation/formation des équipes est indispensable afin qu'elles maîtrisent les grands enjeux d'égalité FH et identifient les leviers qui constituent le droit de la commande publique et le droit du travail.

Objectif

- Mettre en place des séances de sensibilisation/formation à destination des équipes Achats et commande publique

Direction / Service pilote

Direction Achats et direction Commande publique | DGD Appui et Services

Mission égalité femmes-hommes | Direction Prospective et Conseil de Développement | DGS

Impact organisationnel et publics visés

Équipes acheteurs métropolitains et support juridique

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Nombre de séances organisées et nombre de participants
- Questionnaire de satisfaction des participants

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 4 – L'engagement public pour l'égalité • Article 6 – Contre les stéréotypes Article 12 – Fourniture de biens et de services • Article 24 – Développement durable

⁸⁶ INSEE, 2022. *Femmes et hommes : l'égalité en question*. 1-208 (p. 13-14 ; 27-28 ; 127-128)
Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026



3.12. Sensibiliser et inciter les soumissionnaires aux marchés publics à prendre en compte l'égalité femmes-hommes

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 : (1) ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination ; (2) ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ; et (3) 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.

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 observés⁸⁷. Depuis le 1^{er} mars 2020, l'obligation de publication de cet index incombe aux entreprises d'au moins 50 salariés⁸⁸. Elles doivent publier ce document sur leur site internet et le transmettre à leur Comité social et économique (CES) ainsi qu'à l'inspection du travail. À moyen 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 peut exiger 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.

Puis, le décret d'application n° 2015-761 de la loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (FH) instaure que, dans la mise en œuvre d'une politique pour l'égalité FH, selon une approche intégrée, les EPCI de plus de 20 000 habitants mettent également en œuvre la clause d'égalité dans les marchés publics.

Ces dispositions légales constituent pour la Métropole des leviers de sensibilisation et de la promotion de l'égalité femmes-hommes à travers ses marchés publics, notamment dans la démarche de sourcing. Celui-ci est défini « *comme la possibilité pour un acheteur d'effectuer des consultations ou réaliser des études de marché, de solliciter des avis ou d'informer les opérateurs économiques du projet et de ses exigences afin de préparer la passation d'un marché public* » (article 4 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016). La Métropole peut ainsi évaluer la capacité des opérateurs économiques à répondre à ses besoins en termes d'innovation et de qualité sociale de la prestation, comme la prise en compte de l'égalité FH. Les services métropolitains pourront ainsi développer une bonne connaissance des enjeux et des pratiques existantes, à travers un questionnaire à vocation pédagogique pour objectiver le niveau de maturité des soumissionnaires et recenser les bonnes pratiques⁸⁹.

Objectifs

- Introduire dans les règlements des marchés publics un rappel des obligations concernant l'égalité FH.
- Mettre en place un questionnaire facultatif de sensibilisation à l'égalité au stade de la consultation (sourcing) sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes

Direction - service pilote

Direction Achats et direction Commande publique | DGD Appui et Services

Mission égalité femmes-hommes | Direction Prospective et Conseil de Développement | DGS

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 et de réalisation

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

⁸⁷ DGAFP, 2018. *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-21.

⁸⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-d-au-moins-50-salaries-publiez-sans-attendre-votre-index-de-l>

⁸⁹ GIP Maximilien et Centre Hubertine Auclert, 2023. *Recueil pratique : promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique*. 1-22 (p. 2).



- Mise en place d'un questionnaire à visée pédagogique pour sensibiliser les entreprises, connaître leur niveau de maturité et identifier les bonnes pratiques

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 4 – L'engagement public pour l'égalité • Article 5 – *Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité* • Article 6 – Contre les stéréotypes Article 12 – Fourniture de biens et de services • Article 24 – Développement durable



3.13. Intégrer la clause égalité FH dans les marchés publics

Description / Contexte

Le décret d'application n° 2015-761 de la loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (FH) instaure que, dans la mise en œuvre d'une politique pour l'égalité FH, selon une approche intégrée, les EPCI de plus de 20 000 habitants mettent également en œuvre la clause d'égalité dans les marchés publics.

La politique intégrée de l'égalité FH consolide l'axe des achats inclusifs et équitables du Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables, SPASER métropolitain, adopté le 7 octobre 2021, avec les objectifs suivants :

- Rappeler les obligations légales concernant l'égalité FH dans les documents de consultations ;
- Intégrer les principes de l'égalité FH dans la charte « fournisseurs responsables » ;
- Intégrer aux documents contractuels une clause d'exécution relative à l'égalité professionnelle FH, associée à des pénalités ou à des clauses incitatives ;
- Cibler ces actions sur les domaines dits « masculins » (travaux, déchets, transport, manutention...) ;
- Proposer des critères sur des actions en lien avec l'objet du marché pour valoriser les initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Pour ce qui est de la mise en œuvre des clauses égalité, en 2023, sur 322 consultations notifiées, seulement 2 ont intégré de telles clauses. Leur développement peut être développé aisément sur certains secteurs de marché (prestations intellectuelles, par exemple), en respectant différents principes :

- « Absence d'effet discriminatoire (réalisme et pondération des exigences) ;
- Le lien avec l'objet du marché ou ses conditions d'exécutions la politique générale de l'entreprise ne peut pas être prise en compte. La considération relative à l'égalité porte seulement sur le périmètre des salariés affectés au marché ou susceptibles de l'être ;
- L'interdiction des discriminations à l'embauche posées par le code du travail : les discriminations (même dites « positives ») sont illégales tant qu'elles ne sont pas expressément prévues par la loi. »⁹⁰

Il s'agira pour les services métropolitains d'identifier les marchés et y intégrer des clauses égalité FH.

Objectif

- Mettre en place des clauses égalité dans les marchés publics métropolitains

Direction / Service pilote

Direction Achats et direction Commande publique | DGD Appui et Services

Mission égalité femmes-hommes | Direction Prospective et Conseil de Développement | DGS

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 et de réalisation

- Nombre de marchés avec des clauses égalité FH par an

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 4 – L'engagement public pour l'égalité • Article 5 – Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité • Article 6 – Contrer les stéréotypes Article 12 – Fourniture de biens et de services • Article 24 – Développement durable

⁹⁰ GIP Maximilien et Centre Hubertine Auclert, 2023. Support présentation « Webinaire : le recueil pratique « Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique ». 1-22 (p. 13).



3.14. Inciter les associations sollicitant des subventions métropolitaines à favoriser d'égalité FH

Description / Contexte

En 2021, la division associations de la direction Commande publique et Affaires juridiques et la mission égalité femmes-hommes ont adapté le logiciel de suivi des demandes de subvention MGDIS afin d'identifier les actions et projets associatifs qui favorisent l'égalité FH. Différentes questions ont été intégrées permettant aux associations d'indiquer si leurs projets visent l'égalité FH ou non, et à quel degré : non orienté vers l'objectif d'égalité (le projet a été examiné au regard de la grille mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité FH) ; objectif significatif (l'égalité FH est un objectif important et délibéré du projet mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation) ; et objectif principal (l'égalité FH constitue l'objectif principal du projet, et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/action n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité FH).

Une analyse des subventions octroyées, en 2022 et 2023, par les services métropolitains dans différents domaines⁹¹ permet de constater, à titre indicatif, qu'une part considérable des associations (35,6 % et 41,4 %)⁹² n'a pas réalisé l'analyse sexuée suggérée et donc ne connaît pas l'orientation et l'impact du projet en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Parmi les associations ayant renseigné ces informations, la part de projets ne visant pas l'objectif d'égalité FH, reste important même si une légère diminution est observée entre 2022 et 2023 : de 49,8 % elle passe à 44,5 %. Inversement, la part des projets ayant été mis en œuvre avec un impact positif sur le progrès de l'égalité entre les sexes a augmenté d'environ 5 points, passant de 50,2 % et 55,5 %.

Il sera ainsi envisagé d'inciter les associations sollicitant des subventions métropolitaines à interroger les effets différenciés que leurs projets peuvent avoir sur l'un ou l'autre sexe et ajuster leurs impacts et objectifs dans une visée égalitaire. Elles seront ainsi en conformité avec le principe démocratique et de justice sociale d'égalité FH défendu par la Métropole à travers ses politiques. À moyen terme, l'objectif sera de faire accroître la part de projets soutenus par les services métropolitains qui favorisent concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectifs

- Poursuivre et affiner l'analyse des projets associatifs soutenus par la Métropole et leur degré de prise en compte de l'égalité FH
- Sensibiliser les associations à interroger l'impact de leurs projets en matière d'égalité FH et renseigner leur degré de prise en compte de l'égalité à travers les projets à subventionner

Direction / Service pilote

Service Performance de l'administration (direction Projets numériques et géomatiques) et Unité associations (direction Juridique) | DGD Appui et Services

Mission égalité femmes-hommes | Direction Prospective et Conseil de Développement | DGS

Impact organisationnel et publics visés

1^{er} niveau : Associations demandeuses de subventions métropolitaines

2^e niveau : Public bénéficiaire des projets associatifs soutenus par la Métropoles

Indicateurs de suivi et de réalisation

- Analyse produits chaque année sur la part des projets subventionnés et leur degré de prise en compte de l'égalité
- Évolution de la part d'associations renseignant leur degré de prise en compte de l'égalité FH

Calendrier / Perspective

2024-2026

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Article 4. L'engagement public pour l'égalité. Article 5. Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

