



CONSEIL
DE DÉVELOPPEMENT
GRENOBLE-ALPES
MÉTROPOLE



GRENOBLE-ALPES MÉTROPOLE

CONTRIBUTION POUR DES POLITIQUES PUBLIQUES ÉGALITAIRES ET PARITAIRES

Octobre 2014 |

CONTRIBUTION
DU
CONSEIL
DE
GRENOBLE-ALPES

CONTRIBUTION

CON

CONSEIL

CON

DEVELOPMENT

CONTRIBUTION

CON

CONSEIL

CON

DEVELOPMENT

CONTRIBUTION

CON

CONSEIL

ITION

EMENT
N

SEIL

EMENT
UTION



GRENOBLE-ALPES MÉTROPOLE

SOMMAIRE

P4 INTRODUCTION

P8 GENRE ? ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES ?
PARITÉ ? DE QUOI PARLE-T-ON ?

P9 ENJEUX ET PERSPECTIVES

P26/29 CONTRIBUTIONS

P31 CONCLUSION

P32/33 LES DÉBATS DU C2D : LES COLLECTIVITÉS
À L'ÉPREUVE DU GENRE

P34/35 ANNEXES



POUR DES POLITIQUES PUBLIQUES ÉGALITAIRES ET PARITAIRES

CE RAPPORT EST LA CONTRIBUTION DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL « GENRE ET ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE » DU CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT DE L'AGGLOMÉRATION GRENOBLOISE À L'AUTOSAISINE LANCÉE LE 25 SEPTEMBRE 2013 AU CINÉMA LE MÉLIÈS LORS D'UNE PLÉNIÈRE OUVERTE.

LE GROUPE TRANSMET SES REMERCIEMENTS À TOUTES CELLES ET CEUX QUI ONT ACCEPTÉ DE DONNER UNE PART DE LEUR TEMPS ET DE LEURS IDÉES POUR LA RÉALISATION DE CE TRAVAIL.

Contribution adoptée à l'unanimité moins une abstention
lors de la plénière du 24 juin 2014

« La parité dessert les femmes » entendons-nous dire trop fréquemment y compris par des femmes, « nous sommes alors là parce que femme et pas pour nos compétences ». Mais les hommes ne sont-ils pas là D'ABORD parce qu'ils sont hommes, parce que leur place est jugée « naturelle » ?

Les mentalités évoluent lentement et elles n'évoluent parfois que précédées ou accompagnées par des décisions qui peuvent sembler prématurées ou sont vivement discutées, souvent contrées sinon moquées comme inutiles ou superflues... C'est le cas de la question de la parité en politique qui génère encore bien des réticences, y compris de la part des femmes. Mais pouvons-nous continuer encore longtemps d'ignorer l'expérience, le savoir-faire, les capacités de « la moitié du ciel » ?

« Il est très difficile à une femme d'AGIR en égale de l'homme tant que cette égalité n'est pas universellement RECONNUE et CONCRETEMENT réalisée » Simone de Beauvoir

EXISTE-T-IL UNE RELATION ENTRE L'ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE ET LE GENRE ?

C'est parce qu'il a pu observer, à travers sa propre composition, dans les relations avec les élus ou la direction des services, que l'égalité était loin d'être un acquis dans la représentation, dans les attributions de responsabilités ou les prises de paroles, que le Conseil de Développement de Grenoble-Alpes Métropole a jugé important de se saisir de la question du genre et de l'engagement démocratique.

Il a fallu des lois pour faire progresser l'égalité Femmes/Hommes dans le monde du travail, pour assurer un partage des responsabilités parentales au sein des familles, pour imposer la parité dans les listes électorales et récemment dans les exécutifs locaux dans le monde politique. Reste, pourtant, que les femmes sont encore minoritaires parmi nos élu-e-s, à l'encontre de nombreux pays occidentaux.

Sous le co-pilotage de Bernadette Aubrée et Claude Jacquier membres du Conseil de développement, le groupe de travail ouvert comptait des personnalités issues d'horizons variés :

Michelle Allain-Prévert	Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)
Anne-Laure Carrier	Chargée de mission Métro Égalité Femmes/Hommes
Laurie Chambon	Responsable de la Maison pour l'Égalité Femmes-Hommes d'Échirolles
Claude Charbonnier	Représentant du CREARC au C2D
Claudine Chassagne	Personnalité qualifiée au C2D
Jonathan Gozard	Étudiant Licence Pro Territoire
Jacques Guigue	Personnalité qualifiée au C2D
Marie-France Motte	CRLCAFF (Coordination régionale des associations Féminines et Féministes de Rhône-Alpes) et Observatoire Isérois de la Parité entre les Femmes et les Hommes
Karine Pouliquen	Altéa – Arborus, Co-Fondatrice de Col'inn Grenoble
Marie-Françoise Proust-Baudry	Observatoire Isérois de la Parité entre les Femmes et les Hommes
Fabrice Schaack	Association « Osez le Féminisme »

Pourquoi la France connaît-elle ce retard en ce domaine? Les systèmes et dispositifs de démocratie sont-ils adaptés pour favoriser l'implication de tout un chacun dans la démocratie? Quelle est la prise de conscience de ce phénomène par les sphères politiques, associatives, professionnelles?

C'est pour questionner cette réalité que le Conseil de développement de la Métro a souhaité lancer l'auto-saisine « Genre et Engagement démocratique: Changer les conditions de mise en œuvre des politiques publiques »¹.

— QUELLE MÉTHODOLOGIE POUR TRAITER LA QUESTION ?

Pour mener ce travail à bien, le Conseil de développement a constitué le groupe « Genre et engagement démocratique » qui a focalisé sa démarche sur l'engagement citoyen et politique, approche pragmatique ayant permis de partir des réalités qui lui sont les plus proches.

Privilégiant le contact direct, le groupe a mené une trentaine d'entretiens individuels auprès d'élue-s, responsables associatifs et professionnel-les, limitant toutefois son approche à l'enjeu du partage du pouvoir au sein des structures représentatives et participatives, ainsi qu'aux moyens d'assurer une véritable égalité femmes-hommes au sein de sa collectivité d'attache (Grenoble-Alpes Métropole).

Cette enquête qualitative, couplée aux riches débats au sein du groupe de travail ouvert, a permis de dégager **6 enjeux permettant de passer d'éléments de constat à des pistes d'actions**.

¹ Sans oublier l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques.

6 ENJEUX

Au-delà des parcours de vie et des constats de situations exprimés durant les entretiens réalisés, chaque rencontre a permis de confirmer une double nécessité :

- d'une part, s'entendre collectivement sur des concepts parfois « flous » et peu appréhendés par certains.
- d'autre part, le besoin de passer d'une « parité quantitative » à une « parité qualitative » nécessitant la poursuite de mesures concrètes afin que Femmes et Hommes puissent véritablement exercer leurs responsabilités sur un même pied d'égalité.

ENJEU 1 : SOUTENIR ET IMPULSER L'EXERCICE PRÉCOCE DE LA CITOYENNETÉ DANS LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ

Réussir à prendre sa part à la vie de la cité dans le respect et la compréhension de l'autre, demande le soutien des diverses structures qui accompagnent l'enfant dans son apprentissage. L'exercice de la citoyenneté (et particulièrement l'interrogation sur les rôles masculin et féminin en société) est, en effet, une construction. Il apparaît donc nécessaire que s'y engagent par actions concertées, la famille, l'école, les collectivités, conjointement attentives au cheminement des plus jeunes vers le vivre-ensemble.

ENJEU 2 : CONFORTER LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ DANS LES STRUCTURES ASSOCIATIVES, POLITIQUES, CITOYENNES, SYNDICALES

Les hommes occupent encore trop souvent des positions dominantes et s'attribuent des responsabilités estimées plus stratégiques. Équilibrer les instances décisionnelles, négocier les attributions en sortant des clivages traditionnels, pratiquer des modes d'échanges plus favorables aux diverses formes d'expression, intégrer la parité dans les objectifs d'évolution des structures et ouvrir les rencontres aux participations ponctuelles... Bref faire évoluer les modes de fonctionnement.

ENJEU 3 : CRÉER LES CONDITIONS D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DANS L'ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE, DANS LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ

L'engagement politique consiste à intervenir dans la vie de la société. Il peut sembler aller de soi si l'on considère que faire de la politique c'est être actif pour la cité, « polis » en grec. Pourtant, toutes et tous ne disposent pas des conditions nécessaires pour s'impliquer réellement. Manque de confiance pour certain-es, absence de formation, négociations dans le couple, aménagement du temps indispensable pour mener en plus des responsabilités politiques souhaitées, d'incontournables responsabilités familiales et/ou professionnelles... Comment faire? sur quels leviers agir?

ENJEU 4 : CONSOLIDER L'ÉMERGENCE DES FEMMES DANS L'ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE EN LUTTANT CONTRE LES FREINS EXTERNES ET INTERNES QU'ELLES RENCONTRENT

Les femmes ont du mal à se projeter dans des responsabilités traditionnellement exercées par des hommes. Elles doutent de leurs capacités et se heurtent, quand elles les revendiquent, à des obstacles difficiles à surmonter. Se former, être encouragées et reconnues, des pistes pour avancer.

ENJEU 5 : PERMETTRE AUX HOMMES DE SE SITUER DANS UN ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE OUVERT AUX ENJEUX DE LA PARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ

Loin d'une idéale mixité femmes-hommes, on observe la permanence des attributions sexuées dans de nombreuses pratiques sociales (culturelles, vestimentaires, sportives, familiales). Le monde politique, comme le monde professionnel, ne font pas exception. Les ségrégations genrées horizontales, répartissant les femmes et les hommes respectivement autour d'emplois "féminins" et "masculins", restent fortes dans notre société. Casser les stéréotypes, changer la perception des priorités et des représentations autour des domaines de responsabilités, lâcher du pouvoir et passer de rapports de domination à des rapports de coopération, constituent des conditions de progrès pour la recherche d'équilibre du système.

ENJEU N°6 : ALLER VERS UNE (VÉRITABLE) ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR LES AGENTS TERRITORIAUX : LE CAS DE LA MÉTRO

Comme 138 collectivités françaises engagées en faveur des droits des femmes et les leviers pour favoriser les bonnes pratiques, la Métro a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Prenant pour acquis toutes les actions déjà réalisées depuis 2007, le conseil de développement recommande la mise en oeuvre d'une politique volontariste portant sur le management interne de la collectivité et émet des propositions ciblées (culture des élus et des agents, politique RH, outils d'analyse et de suivi, etc...)



GENRE ? ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES ? PARITÉ ? DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'ANALYSE DES RAPPORTS DE GENRE EST SOUVENT CONSIDÉRÉE COMME ÉTANT AU CŒUR DE LA COMPRÉHENSION DES RELATIONS DE POUVOIR ET DE HIÉRARCHIE AU SEIN DE NOTRE SOCIÉTÉ. MAIS DE QUOI PARLE-T-ON, AU JUSTE ? PARTAGEONS-NOUS LES MÊMES DÉFINITIONS ? UN LEXIQUE S'IMPOSE²...

GENRE : ISSU DE L'ANGLAIS « GENDER »

Le genre est un concept sociologique désignant les « rapports sociaux de sexe », et de façon concrète, l'analyse des statuts, des rôles sociaux, des relations entre les hommes et les femmes. Il est un outil critique d'analyse de l'organisation du social dans toutes ses composantes, et donc de la construction et du fonctionnement des inégalités entre les sexes. Appliquée aux politiques publiques, le genre a pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en prenant en compte les différences et la hiérarchisation socialement construite. Ce système est hiérarchisé car ce qui est désigné « masculin » vaut plus que ce qui est désigné comme « féminin ».

PARITÉ

Le terme de parité est utilisé pour désigner à la fois la revendication internationale et européenne de partage à égalité du pouvoir, et ses déclinaisons nationales imposant ou favorisant une égale répartition femme-homme des candidatures ou des sièges dans l'ensemble des assemblées décisionnelles, qu'elles soient politiques, économiques ou sociales.

MIXITÉ

Sociologiquement, on considère que la mixité commence à 30 % de représentation. En dessous, les dynamiques de groupe majoritaire / minoritaire créent des conditions d'écoute et d'expression défavorables pour le groupe minoritaire.

² Sources : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour s'accomplir, la démocratie requiert une participation et une représentation égale des citoyens des deux sexes dans l'économie, la prise de décision, la vie sociale, culturelle et civile :

> 21 avril 1944 : La France accorde le droit de vote aux femmes.

> 1965 : Les femmes peuvent gérer leurs biens propres (ouvrir un compte bancaire) et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

> 6 juin 2000 : La France est le premier pays à adopter une loi fondée sur l'application du principe paritaire pour les élections.

> 2008 : La parité dépasse la sphère politique pour être appliquée aux domaines professionnel et social, où les enjeux de pouvoir sont également importants.



ENJEUX ET PERSPECTIVES

ALLER VERS UNE EXIGENCE PARITAIRE

Plus de dix ans après les premières lois dites de « parité », des enjeux majeurs subsistent encore aujourd'hui :

■ **Atteindre un réel partage du pouvoir : au-delà du partage à 50/50 du pouvoir de la représentation entre les femmes et les hommes**, il convient de regarder et analyser la répartition des rôles et des fonctions entre les femmes et les hommes. Qui, par exemple, est à la tête des organes exécutifs des collectivités territoriales ? Qui intègre les bureaux exécutifs ? Qui est président-e ou secrétaire dans le bureau d'une association ? Qui est en charge de la délégation famille ou finances au sein d'un conseil municipal ? etc.

■ **Favoriser et faire appliquer la parité dans les lieux de décisions** où elle n'est pas encore établie (lieux professionnels, économiques et sociaux).

En 2007, Grenoble-Alpes Métropole signait la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Il est utile d'en rappeler les 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

« la pleine implication des femmes dans le développement et la mise en œuvre de politiques locales et régionales permet à leur expérience vécue, à leur savoir-faire et à leur créativité d'être pris en compte.

Pour parvenir à l'instauration d'une société fondée sur l'égalité, il est capital que les collectivités locales et régionales intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques. Dans le monde d'aujourd'hui et de demain, une véritable égalité des femmes et des hommes constitue en outre la clé de notre succès économique et social – non seulement au niveau européen ou national mais également dans nos régions, nos villes et nos communes. »

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

ENJEU 1 : SOUTENIR ET IMPULSER L'EXERCICE PRÉCOCE DE LA CITOYENNETÉ DANS LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ

Mots clés : Égalité, Éducation populaire, Éveil démocratique, Coéducation, Engagement, Formation, Mixité, Participation

Éléments de constats

Agir dès l'enfance

- L'engagement démocratique procède d'un long cheminement. On ne naît pas citoyen-ne, on le devient.
- L'exercice précoce de la citoyenneté se fait diversement :
 - . au sein de la famille
 - . au sein de l'école
 - . d'actions péri-scolaires
 - . Les premières expériences de la citoyenneté au niveau de l'école sont mixtes. La charte de la Laïcité, signée en septembre 2013 garantit l'égalité des filles et des garçons et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.

Expériences/Bonnes pratiques

Les Conseils municipaux d'enfants (pour les plus anciens : Seyssins, Meylan, etc..)

Les Olympes de la parole (AFFDU)

Les 24 heures du sport féminin

Le bâton de parole (école élémentaire Chorier-Berriat, par exemple) « *Ce n'est qu'un début* » film Cilvy Aupin, Isabelle Duflocq, Jonathan Martinot...

« *Les mots des minots* » (inciter les parents à produire des anecdotes)

Club Unesco

Débat citoyens organisés par la région Rhône-Alpes

Verbatim issus des entretiens réalisés

« *Les conseils d'écoles pourraient être un tremplin pour l'engagement des femmes* »

« *[J'ai été] scolarisée dans une Ecole Montessori. Cette pédagogie [m'a] appris l'autonomie. Elle développait aussi l'ouverture aux autres, la réflexion. Elle [m'a] appris « à parler, à expliquer aux autres » ; cette insistance [m'a] marquée et s'est retrouvée plus tard dans [mon] fonctionnement d'élue. »*

« *[je me suis] investie dans le syndicalisme étudiant, toujours dans la perspective de lutter contre les inégalités, sociales notamment et pour changer l'Université et la société. »*

« *Pour favoriser l'accès à l'égalité en politique : former* »

« *Je n'ai pas eu des parents engagés, mais attentifs à la vie politique* »

Éducation populaire : notamment dans les quartiers populaires pour faire mieux prendre conscience aux femmes de l'importance de leur rôle dans la société.



ENJEU 1 : SOUTENIR ET IMPULSER L'EXERCICE PRÉCOCE DE LA CITOYENNETÉ DANS LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ

Axes de progrès	Conditions de progrès	Pistes d'actions
Le Conseil de développement (C2D) comme acteur des questions de promotion de la citoyenneté	Le C2D comme « veilleur permanent » de la question du genre (approche à systématiser dans tout travail engagé par l'instance)	<p>Actions spécifiques du C2D</p> <p>Mener un travail d'observation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rechercher un dialogue plus suivi avec la chargée de mission académique égalité Filles-Garçons de l'Académie ■ Souligner l'importance d'actions engagées pour la promotion de l'égalité filles/garçons (ex : ingénieur-e demain)
	Le C2D comme « lanceur d'alertes »	<p>Exemples de thématiques d'alertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La nécessité et l'intérêt des conseils d'élèves, structures qui favorisent la participation de ceux-ci à la vie démocratique de l'école (en direction des établissements) ■ Le développement des programmes d'éducation civique, dont les ABCD de l'égalité (en lien avec l'Académie)
	Le C2D comme « témoin de ce qui se passe sur le terrain »	<p>Mener un travail de témoignages dans les établissements scolaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Proposer de participer à des Conseils d'établissement, dans lesquels sont associés les représentants des conseils de classe, parents et élèves. ■ Proposer des interventions de bénévoles du C2D (binômes F/H), pour attirer l'attention sur l'engagement bénévole et citoyen au sein de structures participatives.
	Le C2D comme « acteur de la sensibilisation des partenaires »	<p>Mener un travail de témoignages auprès de l'ESPE, École Supérieure du professorat et de l'Éducation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Proposer un module de formation en direction des futurs enseignants dans lequel le C2D pourrait témoigner
Repérer les lieux de proposition d'actions où s'exerce la citoyenneté	En lien avec les familles	<p>Actions spécifiques en lien avec des partenaires</p> <p>Mobiliser les partenaires en faveur des questions de genre et de citoyenneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Optimiser, de manière générale, la participation des parents dans les lieux d'enseignements ou d'animation. ■ Encourager dans les lieux de vie la participation des parents de jeunes enfants par la pratique de « récits de vie »
Construire un réseau d'observation et d'analyses et d'évaluation de ces actions en collaboration avec les associations concernées	En lien avec l'école	<p>Mobiliser les partenaires en faveur des questions de genre et de citoyenneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser la participation active des élèves à la vie démocratique de leur établissement et les associer aux décisions qui les concernent ■ Associer les enseignants à une réflexion ou à une recherche sur la thématique du genre afin de leur permettre de faire le point sur leur pratiques et sur les résultats (ex : Académie de Lyon)

<p>Mettre en relation les structures engagées dans les initiatives autour des questions sexistes, de violences entre filles et garçons.</p>	<p>En lien avec l'environnement des jeunes</p>	<p>Mobiliser les partenaires en faveur des questions de genre et de citoyenneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcer le rôle de la Maison de l'égalité Femmes/Hommes, renforcer ses moyens en direction des scolaires, délocaliser ses actions ■ Enrichir la formation continue des professionnels sur les thèmes des stéréotypes de genre, discrimination, parité, mixité des métiers... ■ Appeler, encourager à la participation des jeunes scolarisés lors de manifestations citoyennes (8mars) en lien avec les enseignants, et les structures associatives et par une proposition de prix ou de concours.
<p>Faire de l'exercice de la citoyenneté dans la mixité et l'égalité, une priorité dans les programmes éducatifs (écoles, collèges, lycées)</p>	<p>Mobiliser les communes, élu-e-s, services administratifs et corps enseignants</p>	<p>Actions spécifiques des communes</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Demander aux élu-e-s qui siègent dans les établissements d'évaluer leurs interventions au regard de l'égalité Femmes Hommes ■ Investir le temps péri-scolaire pour proposer des actions de formation à la citoyenneté et des actions au bénéfice de l'intérêt général. ■ Installer, de manière systématique, des conseils municipaux d'enfants.

ENJEU 2: CONFORTER LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ DANS LES STRUCTURES ASSOCIATIVES, POLITIQUES, CITOYENNES, SYNDICALES

Mots clés: Changement, Transfert de responsabilités, Génération, Parité, Diversité, Débat, Discussion, Prise de décision

Éléments de constats

- Le scrutin de liste paritaire est garant de la parité mais le pouvoir n'est pas encore partagé.
- Si la loi prévoit que les exécutifs communaux, départementaux et régionaux soient obligatoirement paritaires, il n'existe pas d'obligation pour les communautés d'agglomération, ni pour les métropoles.

Au Conseil Général, l'assemblée sera à égalité, mais qu'en sera-t-il de la parité au sein de l'exécutif ?

Depuis le 25 avril 2014, le conseil communautaire compte 54 femmes sur 124, soit 43,55 %. Pourtant, la parité n'est toujours pas obligatoire au niveau de l'exécutif. Aujourd'hui, 6 femmes font partie de l'exécutif métropolitain.

« Comme dans certains pays scandinaves ou au Québec, il faut réserver le samedi pour « les grandes assemblées » où il y a débat, discussion, prise de décision »

« La participation des habitants, c'est indispensable mais il y faut de la pédagogie. Le point de vue des femmes peut faire bouger les lignes »

« A l'UNEF, on repérait quelqu'un, on l'aidait à préparer son intervention. J'aurais bien aimé trouver un soutien face à ma représentation de la ville. Les associations, l'éducation populaire remplissaient ce rôle, les partis... C'est comme s'ils n'avaient plus cette fonction, ou bien ils en ont peur.»

Expériences/Bonnes pratiques

Pas de référence.

Verbatim issus des entretiens réalisés

« Des progrès restent à accomplir. La loi sur la parité nous a fait avancer mais le changement culturel est à poursuivre »

« Il semble que les postures masculines bougent un peu. Plus d'écoute de la part de certains hommes mais aussi un peu malgré eux (parité). Il y a encore beaucoup à faire. »

« On assiste à la fin d'un cycle politique avec un transfert de responsabilités aux femmes parce qu'il n'y a pas le choix. La loi génère une situation d'obligation mais :

- La génération du baby-boom doit s'éteindre parce qu'elle ne laisse pas la place

- La génération des 40-60 sera féminine et les hommes jeunes, blancs, doivent accepter de passer leur tour

- La génération des 20-40 ans : pari de la parité ET de la diversité »

« Les femmes mobilisent davantage leur énergie sur des combats collectifs. »

Axes de progrès	Conditions de progrès	Pistes d'actions
<p>Élargir le vivier et renouveler les ressources</p>	<p>Se mettre en relation avec les mouvements citoyens, les associations, les organisations syndicales, etc. et s'inscrire dans des formes de « démocratie pulsionnelle » (manifestations, pétitions) Faciliter l'émergence d'initiatives sur le local Développer la porosité entre les mouvements associatifs, les syndicats, instances représentatives et le montage de partenariats et d'actions communes</p>	<p>Rentrer dans une logique de sollicitations, d'enquêtes, d'écoute de ces mouvements Encourager les prises de paroles ponctuelles auprès des instances Baisser les coûts d'adhésion dans les associations, les syndicats, les partis Soutenir financièrement les initiatives portant l'idée de l'égalité et de la parité (cf. critères de sélection du Fonds de Participation Intercommunal)</p>
<p>Équilibrer la composition des structures et assurer la mixité dans les exécutifs, les commissions préparatoires, les groupes de travail, etc.</p>	<p>S'inscrire dans des processus permanents et plus anticipés pour la composition des listes Faire partager le souci de la parité auprès des acteurs</p>	<p>Renouveler les ressources : identifier les leaders F/H intéressés par ces questions, les potentiels de compétences chez les militant-es et dans les espaces plus informels (ex : réseaux de solidarités, associations de quartiers, manifestations festives, etc.) Faire en sorte que les femmes recrutées ne soient pas « fléchées » sur des domaines dits « féminins ». Assurer la parité des exécutifs (conseil communautaire, conseil de développement) et des commissions, groupes de travail, etc.</p>
<p>Sortir des clivages traditionnels Femmes/Hommes et assurer la mixité dans le processus de distribution des responsabilités et des rôles.</p>	<p>Aller vers un processus plus collectif de répartition des rôles, assurant la transparence et la négociation des différentes responsabilités au sein des listes et des équipes d'élu-e-s</p>	<p>Anticiper la pratique des fléchages sur les responsabilités dès la constitution des listes Généraliser les duos paritaires sur les différents champs de compétences</p>
<p>Enrichir les échanges en garantissant la mixité de la parole. Développer la négociation sur les principales politiques publiques en sortant des formes de leadership et de dominations sexuées.</p>	<p>Systématiser des démarches actives d'animation et de participation pour diversifier les prises de paroles et réguler les interventions S'inscrire dans des espaces physiques fonctionnellement adaptés</p>	<p>Trouver des méthodes ad hoc pour permettre la prise de parole aisée de tout public : ■ Généraliser l'alternance entre les petits groupes et grands groupes afin de démultiplier les prises de paroles. ■ Veiller aux équilibres des temps de paroles ■ Veiller à la distribution égalitaire de la parole</p>
<p>Ouvrir les instances vers l'extérieur pour favoriser le rééquilibrage de participation.</p>	<p>Systématiser les partenariats externes sur les principaux sujets d'étude et les projets stratégiques Sortir des lieux institués et multiplier les séances « hors les murs » Inscrire dans l'action des instances des démarches types échanges/débats sur le territoire métropolitain</p>	<p>Généraliser l'ouverture des commissions et groupes de travail à des personnes volontaires (invitations larges) Se doter de systèmes d'observations, généraliser les enquêtes, externaliser les échanges Renouveler les opérations type: Rencontres Métropolitaines, Métrolab, AMC. En faire des capteurs des préoccupations des citoyens.</p>

ENJEU 3 : CRÉER LES CONDITIONS D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DANS L'ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE, DANS LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ

Mots clés : Articulation vie familiale/engagement démocratique/vie citoyenne, Jeu de pouvoir, Empowerment, Stéréotypes, Apprentissage des codes, Confiance, Compétences

Constats

- L'exigence de parité dans les textes de lois a permis de faire levier dans les scrutins de liste.
- Beaucoup de femmes-maires ne se représentent pas car elles trouvent l'expérience trop chronophage.
- Pour gagner en légitimité, les femmes ont tendance à travailler davantage que les hommes.
- Reproche récurrent d'une forme de violence à l'encontre de la gente féminine jugée a priori incompetentes sur certains domaines des affaires publiques. Ce « machisme ordinaire » est source de découragement pour celles qui auraient des velléités à s'engager en politique.
- Le monde politique peut être condescendant vis-à-vis des femmes, surtout si elles sont jeunes

Expériences/Bonnes pratiques

- Échirolles : Service de garde d'enfants lors de certaines réunions.
- Grenoble : Commissions organisées entre 12 heures et 14 heures avec plateaux repas et suppression des réunions entre 18 heures et 20 heures. Service de garde d'enfants lors de certaines réunions.
- Saint-Martin-d'Uriage : Gardes d'enfants collectives.
- Fontaine : Recours à une association qui intervient, à domicile et sur demande de la mairie, afin de permettre aux parents de participer aux réunions publiques.

Verbatim issus des entretiens réalisés

- « Être élue avec des enfants impose un rythme intenable! »
- « Il faut toujours une supervision masculine pour valider un projet »
- « J'ai plus de difficultés avec mon conjoint que de culpabilité vis à vis de mes enfants »
- « La politique est le lieu des rapports de force »
- « Le champ associatif peut constituer un préalable à la politique en ce qu'il permet d'être en lien direct avec les problématiques quotidiennes des populations »
- « Il y aurait aussi à réfléchir sur cette « culture du présentéisme », une manie très française, qui valorise ceux qui travaillent tard, après 17 heures et sont perçus comme de bons élus... Ce sont souvent des hommes ».

Axes de progrès	Conditions de progrès	Pistes d'actions
Formation et accompagnement	Mobiliser les acteurs et les moyens	Connaître et faire connaître les lieux ressources : Maison pour l'égalité Femmes Hommes d'Échirolles, Planning familial, etc. Promouvoir les journées de sensibilisation à la vie politique organisées par l'AFEI Instaurer des temps d'échanges spécifiques aux femmes Instaurer un système de tutorat entre anciens et nouveaux élu-e-s
Aménager différemment le temps		Revoir les plannings de réunions (supprimer les réunions entre 17h et 20h, travailler le samedi plutôt qu'en soirée, préférer les réunions de 12h à 14h avec plateaux-repas)
Reconnaître l'engagement démocratique comme un projet familial	Clarifier et accepter le projet au sein du couple Mieux gérer la garde des enfants... et le quotidien Partager les tâches domestiques dans le couple	Prendre en charge des heures de garde des jeunes enfants soit en collectif, soit par création d'un pot commun financier pris sur les indemnités de tous les élu-e-s (solidarité)
Des administrations exemplaires		Etre vigilant face aux dérives des « disponibilités genrées » et veiller à l'égalité de traitement au sein des agents F/H.
Transformer le fonctionnement institutionnel	Instaurer un vrai statut de l'élu-e Rendre paritaires tous les exécutifs Mettre fin au cumul des mandats et limiter le nombre de mandats à 3, au maximum, afin de faciliter les « rotations » Clarifier le travail des services	Prévoir des compensations financières en cas d'abandon de son travail Sensibiliser les élu-e-s et les technicien-nes à la parité dans toutes les collectivités. Plutôt qu'un adjoint, créer des doublettes Femmes-Hommes Revoir le système de concentration du pouvoir autour de quelques personnes Rendre chaque élu responsable d'un domaine bien identifié et porter des dossiers spécifiques. Mieux répartir le travail entre élu-e-s de la liste (adjoints et autres élu-e-s) Recentrer l'élu-e sur une fonction d'arbitrage
Préparer l'après-mandat	Valoriser le travail durant le mandat. Préparer une reprise d'activités	La VAE à partir de l'action publique Intégrer le temps de mandat comme années de travail comptant des trimestres pour la retraite Proposer une formation spécifique lors de la dernière année de mandat
Progresser dans la responsabilisation des élue-s	Valoriser le rôle des élu-e-s dans leur délégation vis-à-vis des associations (et réciprocité)	Intégrer le temps de mandat comme années de travail comptant des trimestres pour la retraite
Reconnaître les associations comme viviers de l'engagement	Préparer la relève	Créer des tandems Élu-e-s/délegué-es associatifs ciblés avec des temps de rencontres réguliers

ENJEUX 4 : CONSOLIDER L'ÉMERGENCE DES FEMMES DANS L'ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE EN LUTTANT CONTRE LES FREINS EXTERNES ET INTERNES QU'ELLES RENCONTRENT

**Mots clés : Stéréotypes, Confiance, Formation,
Compétences/Capacités, Reconnaissance/
Valorisation**

Constats

- La discrimination est effective dans l'affectation des postes de responsabilité et les délégations (cf. article de <http://www.metropolitiques.eu/Dans-l-ombre-des-maires.html>.)
- Les affectations de délégations restent majoritairement « classiques » : aux hommes les finances, les transports, l'urbanisme, aux femmes le scolaire, le social, les relations avec les habitants
- Les femmes ont du mal à se projeter dans des responsabilités traditionnellement représentées comme domaine des hommes : elles les revendiquent rarement, ne savent pas négocier, n'ont pas confiance a priori dans leurs capacités
- Prendre la parole : difficile, d'autant plus que la distribution de la parole n'est pas neutre et le temps de parole très inégalitaire.
- Le champ associatif est comme la société. Certains domaines restent très féminins, d'autres masculins. Plus les associations sont importantes, plus les hommes occupent les postes stratégiques (visibilité, recherche de subventions, management) et à responsabilités (Présidents/Directeurs).
- Le « machisme ordinaire », tellement ordinaire qu'il en est inconscient et... « partagé par les femmes... »

Expériences/Bonnes pratiques

En niveau local : Les formations/actions de sensibilisation proposées par la Maison pour l'Égalité Femmes-Hommes d'Échirolles ou l'AFEI (Association des Femmes Élues de l'Isère).

Au niveau national : « le guide de la candidate » réalisé par Femmes & Pouvoir, premier forum national de femmes en politique, et les actions de « marrainage ». En savoir plus <http://www.femmesetpouvoir.fr/>

A l'international : L'action du « Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD) », organisme d'éducation populaire, sans but lucratif, incorporé auprès de l'Inspecteur général des institutions financières du Québec, qui propose d'éduquer la population en général, et plus particulièrement les femmes, à l'action citoyenne et démocratique, et qui promeut une plus

grande participation des femmes à la vie politique. En savoir plus, <http://www.femmespolitique-et-democratie.com>

Verbatim issus des entretiens réalisés

« En tant que femme... c'est dans ma tête... oser prendre la parole »

« Il faut une structure mentale assez forte pour dire qu'on ne comprend pas »

« Au CG, nous étions deux femmes et nous n'avions droit qu'à la commission des Affaires Sociales »

« J'étais dans l'opposition, donc au courant de rien ; pas de délégation ; moi je le fais pour une gestion commune ; compte tenu de ma formation, je peux être une ressource, mais le maire est un garçon un peu macho, élu municipal depuis 20 ans 2 mandats de maire, ça fait partie de ceux qui s'incrument. »

« En tant que femme, si tu n'es pas tirée par un élu influent, tu as peu de chance »

« Les femmes on les met sur le social, les écoles, les crèches. Dur pour une femme de s'imposer face aux services techniques »

« C'est difficile de recruter des femmes, il y a celles qui travaillent et ont des enfants, pas disponibles, celles qui ont peur de s'engager, celles qui se heurtent au refus du conjoint. »

« Derrière chaque homme politique, il y a une femme, la sienne ou une autre. L'inverse n'est guère possible. »

« Les nanas bossent et au dernier moment elles se font rafler le truc »

« Il faut arriver à s'impliquer à un autre niveau que subalterne »

« Il n'y a pas de domaines spécifiquement féminins. La loi sur la parité nous a fait avancer mais le changement culturel est à poursuivre et il faut se battre pied à pied. »

« Je suis moins à l'aise dans le secteur du bâtiment. Les hommes ne m'adressent pas la parole. Ils sont même surpris que je sois, là sur le terrain »

« La formation est essentielle. Elle peut être un moyen de prendre en compte tout ce qu'on veut traiter pour aider les femmes, la prise de parole pas facile. »

« Garder son nom, son identité aide à se faire respecter » (conserver son patronyme en cas de mariage)

Axes de progrès	Conditions de progrès	Pistes d'action
Favoriser l'implication citoyenne des femmes	<p>Permettre un accès à la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ à la confiance dans ses capacités ■ à la prise de parole, ■ aux questions techniques et organisationnelles <p>Des instances participatives paritaires</p>	<p>Renforcer le rôle de la Maison pour l'égalité F-H et la positionner comme pôle ressource et pilote sur la Métropole,</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ en lui donnant des moyens d'intervention ■ en permettant aux instances participatives de lui faire appel <p>Proposer des formations spécifiques aux groupes de femmes (prise de parole, confiance en soi, oser, se faire écouter, réagir face aux violences)</p> <p>Un conseil de développement paritaire à compter de janvier 2015</p> <p>Conforter le rôle formateur de l'AFEI</p> <p>Campagnes de promotion de l'engagement des femmes dans la politique et les associations</p> <p>Tutorat d'ancien-nes élu-e-s auprès de nouveaux-elles élu-e-s</p>
Valoriser le rôle des élues et des actrices associatives en faisant connaître leur champ d'intervention	<p>Mettre en avant des exemples de femmes en responsabilité</p> <p>Déléguer des responsabilités</p>	<p>Davantage de représentations féminines à la tribune.</p> <p>Rechercher systématiquement des expertes sur les thèmes abordés.</p> <p>Des duos mixtes au Conseil de Développement et dans les instances</p> <p>Des responsabilités précises dans des secteurs identifiés</p> <p>Les Conseils d'école pourraient être un tremplin pour l'engagement des femmes: la mairie qui a du mal à remplir ses obligations en la matière pourrait y désigner des personnes qui ne soient pas des élu-e-s, les former, et les associer à certaines réunions de la commission enseignement.</p> <p>Développer les commissions extra-municipales</p>
Revisiter les catégories budgétaires	<p>Pas de hiérarchie entre politiques d'investissements (masculin, positif) et politiques sociales, culturelles... (dépenses=négatif)</p>	<p>Travail sur le vocabulaire: l'investissement n'est pas que dans le béton, les dépenses ne sont pas des « charges »</p> <p>Incidences sur l'organisation des responsabilités et des services</p>

ENJEU 5 : PERMETTRE AUX HOMMES DE SE SITUER DANS UN ENGAGEMENT DÉMOCRATIQUE OUVERT AUX ENJEUX DE LA PARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ

Mots clés : Sensibilisation, Stéréotypes, Peur, Égalité réelle, Rééquilibrage des tâches familiales, Conciliation des temps, Domination, Négociation, Manipulation, Émancipation

Constats

- Écart entre ce qu'on croit savoir et ce qui se fait dans la réalité
- La surcharge des temps, l'impossibilité à concilier les exigences professionnelles, familiales, militantes
- Des dispositifs de décharge de temps de travail inadaptés
- L'exercice de mandats politiques envahissant

Expériences/Bonnes pratiques

- Les formations/sensibilisations existantes et parfois obligatoires sur le sujet de l'égalité
- L'adaptation des agendas, des horaires des commissions (entre 12h et 14h avec plateaux repas, par exemple)
- Négociation dans certains couples sur les engagements
- Les actions de l'association « Mercredi c Papa : changer le travail pour réussir l'égalité Femmes/Hommes ». En savoir plus, <http://www.mercredi-c-papa.com>
- La vigilance et les actions de l'ORSE (Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises) : guide sur la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins, promotion des accords interprofessionnels. En savoir plus, <http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php>

Verbatim issus des entretiens réalisés

« La plage horaire la plus difficile est celle de 18h00-21h00 où on doit s'occuper des enfants et de la famille »

« la parole des femmes n'est pas considérée autant que celle des hommes »

« Les femmes sont utiles à la représentation des hommes [...] On faisait bien dans le décor »

« Je crois que les jeunes générations ont besoin d'autres cadres. D'exister d'une autre manière que nous, ils seront peut-être plus inventifs selon le modèle que nous leur offrons. Plus sur le partage, peut-être plus créatif, plus empirique, mais pas dans la durée »

« La génération des 20-40 ans fait le pari de la parité ET de la diversité »

« Mon mari a pris le relais auprès des enfants en étant très présent au quotidien »

« Mais on sera tous à un moment vulnérables et cette prise de conscience devrait générer un sentiment de fierté à apporter son soutien et son aide »

Axes de progrès	Conditions de progrès	Pistes d'actions
<p>Diversifier les domaines de responsabilité attribués aux hommes et aux femmes</p>	<p>Que les hommes et les femmes prennent en considération mutuellement la parole de l'autre dans les champs « catalogués » masculins ou féminins</p> <p>Sortir des stéréotypes. Changer la perception des priorités. Changer les représentations autour des domaines de responsabilité.</p>	<p>Pousser à la prise en charge par les hommes des domaines traditionnellement féminins (notamment petite enfance, personnes âgées, santé, médiation, gestion de la sphère familiale, etc.)</p> <p>Changer les modes d'attribution des responsabilités d'adjoint souvent occultes : passer de la domination du chef de file (généralement masculin) à une négociation ouverte, préalable aux élections.</p>
<p>Mieux concilier/partager les temps de vie : redonner de la liberté à chacune et chacun.</p>	<p>Notion de couple homme-femme en politique à considérer non plus comme complémentaire mais à part entière pour chacun.</p> <p>Changer la perception des hommes, ne plus considérer des tâches comme masculines ou féminines.</p>	<p>Promouvoir le temps partiel des hommes, aménager leur temps de travail pour qu'ils partagent les tâches ménagères.</p> <p>Questionner la nécessité des contraintes.</p> <p>Nouveau calendrier de travail qui libérerait davantage de soirées pour concilier activité professionnelle, exercice d'un mandat (politique, associatif ou syndical) et respect de la vie familiale</p> <p>Proposer des horaires atypiques de travail pour permettre aux employés d'avoir des horaires adaptés à leurs responsabilités.</p>
<p>Alléger les charges d'un mandat par une meilleure répartition des délégations, réunions</p>	<p>Casser les stéréotypes dans les conseils municipaux, les bureaux d'associations...</p> <p>Réfléchir sur cette « culture du présentéisme » qui conduit parfois plusieurs à être là alors qu'un seul suffirait.</p> <p>Rationaliser les tâches, mieux les répartir, optimiser les agendas de travail ...</p>	<p>Valoriser les réseaux mobilisés lors des campagnes</p> <p>Inventer, innover, trouver des formes d'engagement à géométrie variable permettant à chacun de trouver sa place dans l'action en fonction de ses disponibilités</p>
<p>Laisser de la place aux femmes</p> <p>Lâcher du pouvoir et passer de rapports de domination à des rapports de coopération</p>	<p>Travailler sur les peurs des hommes de se voir dépossédés.</p> <p>Travailler sur les peurs de femmes d'y aller...</p>	<p>Développer des formations pour les élu-e-s, les délégué-e-s, les militants pour sortir des ou diverses discriminations, de sexe, de nationalités..., dans l'attribution des responsabilités.</p> <p>Développer des binômes en coresponsabilité.</p> <p>Faciliter la prise en charge des tâches par tout un-e chacun-e</p>
<p>Développer les temps collectifs d'échange sur l'exercice, trop souvent solitaire, des responsabilités</p>		<p>Veiller au développement de temps de débriefing et d'échange collectif pour mieux assurer le contrôle et le partage des orientations et engagements pris dans l'action de chacun.</p>

ENJEU N° 6 : ALLER VERS UNE (VÉRITABLE) ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR LES AGENTS TERRITORIAUX : LE CAS DE LA MÉTRO

Mots clés : Exemplanité des collectivités,
Management, Carrière, Gestion sociale, Plafond de
verre

Constats au niveau national :

Si les femmes sont majoritaires dans l'emploi public territorial, les inégalités perdurent :

- Les femmes représentent, tous cadres d'emplois et tous grades confondus, 60 % des effectifs totaux, alors qu'elles ne représentent que 47,5 % de la population active totale en France.
- Si l'on trouve 58,8 % de femmes parmi les cadres A, cette proportion tombe à 18 % pour les cadres supérieurs et à 5 % seulement pour les DGS de grandes collectivités.
- Prises entre « plafond de verre » (les excluant des niveaux hiérarchiques les plus élevés) et « paroi de verre » (les confinant, lorsqu'elles sont sur des postes à responsabilité, dans des domaines qualifiés de non « stratégiques »), les femmes accèdent rarement aux plus hautes responsabilités dans les collectivités.
- Les femmes sont davantage touchées par la précarité sur emploi. Près de 69 % des femmes sont non-titulaires et les femmes travaillant à temps complet gagnent en moyenne 9 % de moins que leurs collègues hommes à compétences égales, et même 16 % de moins si elles sont cadres.

Constats au niveau local :

La Métro a signé, en 2007, la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et a nommé en 2008 une vice-présidente à l'égalité femme-homme. Mais disparition de la délégation Égalité Femmes Hommes en 2014 suite au renouvellement de l'exécutif (incluse dans la vice-présidence à la lutte contre les discriminations ?)

Quelques données issues du Bilan social 2011 de Grenoble-Alpes
Métropole sur la mixité des métiers :

Répartition par sexe et par catégorie :

2011					
CAT	H	%H	F	%F	Total
A	87	45%	107	55%	194
B	60	50%	59	50%<	119
C	382	76%	121	24%	503
Total	529	65%	287	35%	816

Répartition par sexe et par filière (attention, total des agents diffère de celui de la répartition par catégorie ! + 9 agents)

2011					
FILIÈRE	H	%H	F	%F	Total
Adm	70	13%	238	82%	308
Tech	458	86%	48	17%	506
Autres	8	1%	31	1%	11
Total	536	100%	289	100%	825

Se lit : 13% des hommes sont dans la filière administrative

Répartition par sexe et cadre d'emploi :

2011					
CADRE D'EMPLOI	H	%H	F	%F	Total
Administrateur	1	100%	0	0%	1
Attachés	15	20%	60	80%	75
Rédacteurs	13	25%	40	75%	53
Adjoints adm	23	18%	102	82%	125
Emploi Fonctionnel tec	1	100%	0	0%	1
Ingénieurs	36	68%	17	32%	53
Techniciens	34	81%	8	19%	42
Agents de maîtrise	31	97%	1	3%	32
Agents techniques	310	98%	7	2%	317

À la direction générale de la Métropole : 8 personnes / 1 femme

LES AGENTS DE LA MÉTRO SE RÉPARTISSENT EN QUASI-TOTALITÉ ENTRE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE (37 % DES EFFECTIFS) ET LA FILIÈRE TECHNIQUE (61 % DES EFFECTIFS), CHIFFRES CONFORMES AUX COMPÉTENCES EXERCÉES.

TOUS CADRES D'EMPLOI CONFONDUS, ON CONSTATE UNE SUR-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA PREMIÈRE (77.2 % DES AGENTS DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE SONT DES FEMMES) ET UNE SUR-REPRÉSENTATION DES HOMMES DANS LA SECONDE (90.5 % DES AGENTS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE SONT DES HOMMES). LE PERSONNEL DE LA MÉTRO, EST EN CONSÉQUENCE, À 65 % MASCULIN.

Expériences/Bonnes pratiques :

En matière de gestion interne des ressources humaines :

- La ville de **Rennes** a lancé une opération « A niveau de fonction égal, salaire égal ».
- Féminisation systématique des intitulés des postes à pourvoir aux **Conseils Généraux du Gard et de l'Essonne**.
- Formations à la prise de parole en public, au développement de la confiance en soi et à la conduite de projet pour le personnel féminin du **Conseil régional du Centre**.

En matière de fonctionnement des collectivités :

- **La Ville de Fontenay-sous-Bois** a institué une commission municipale aux droits des femmes pour l'égalité, instance de concertation et de dialogue avec les acteurs et les partenaires locaux et institutionnels. Cette commission est consultée sur les actions en lien avec l'égalité, elle regroupe une douzaine de personnes, qui se réunissent au moins 3 fois par an.
- **La Ville de Lyon** a depuis 2009 une commission extra-municipale, comprenant des associations féministes, des experts et universitaires, des syndicats patronaux et de salariés et des élus. Ce « Conseil pour l'égalité femmes-hommes à Lyon » fait un travail d'échanges et de concertation important sur le plan d'actions de la ville.
- **La Région Nord-Pas-de-Calais ou le Département de l'Essonne**, tentent de saisir le levier des marchés publics pour faire avancer l'égalité femmes-hommes

Verbatim issus des entretiens réalisés

A propos d'une action de formation des cadres dirigeants organisée par une collectivité, en partenariat avec le CNFPT, sur les thèmes: sensibilisation, stéréotypes, place des femmes dans l'organisation, égalité réelle.

« ...Il s'agissait d'une formation obligatoire de 2 jours. Tous les cadres dirigeants étaient très majoritairement des hommes. La plupart des cadres y sont allés en traînant les pieds et sur une journée tout au plus. Cependant il y a eu une certaine prise de conscience de l'écart entre ce qu'on croit savoir et ce qui se fait dans la réalité. »

A propos du bilan social genré: « La collectivité ne dispose pas à ce jour de bilan social genré. Un appel d'offre a été lancé auprès d'un cabinet privé pour le réaliser en 2014. Depuis 3 ans on ne le fait pas sans donner d'autre raison qu'il y a plus urgent [...] Ce travail est-il réalisable en interne ? (compétences). Mais les femmes chefs de services (en dessous des DGD) commencent à monter au créneau. »

« Pas de relais au sein du Conseil de Communauté, difficile d'y prendre la parole, on ne s'écoute pas »

« La formation des élus très difficile, pas du tout prioritaire »

**ENJEU N° 6 : ALLER VERS UNE (VÉRITABLE) ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR LES AGENTS TERRITORIAUX :
LE CAS DE LA MÉTROPOLE**

Axes de progrès	Conditions de progrès	Pistes d'actions
Consolider une culture interne de l'égalité et de la parité	Mobiliser des outils concrets pour parvenir à l'égalité réelle: poursuivre l'effort de formation en direction des personnels, contractualiser avec le CNFPT spécifiquement sur l'égalité femmeshommes	Instaurer une obligation de formation à l'égalité Femmes/ Hommes en priorité pour les recruteurs de la Fonction Publique Territoriale (FPT) et les managers. Cette formation devrait intégrer le cadre de la formation initiale des cadres de la FPT. Lors des sessions d'accueil des nouveaux arrivants à la Métro, affirmer l'importance des actions de la Métro en interne.
Intégrer la question de l'égalité au cœur même du fonctionnement administratif de la Métropole	Créer un espace de dialogue et de représentation, garant de la prise en compte de l'égalité, au niveau: <ul style="list-style-type: none"> ■ des décisions relatives à l'organisation ■ du fonctionnement des services 	Créer au sein du Comité Technique Paritaire (CTP) une « Commission Egalité ». <p>Cette commission, composée à parité d'élu-e-s et de représentant-e-s du personnel, serait dotée de plusieurs missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ veiller et travailler sur les questions d'articulation vie privée/vie professionnelle et gestion des temps, égalité salariale, lutte contre le harcèlement. ■ élaborer le volet égalité professionnelle du plan d'action de la collectivité en faveur de l'égalité Femme/Homme, de sa mise en oeuvre et évaluer son impact et son efficacité. ■ Examiner et présenter en conseil communautaire le bilan social genré de la collectivité.
Intégrer, dans les objectifs de gestion des Ressources Humaines, les enjeux d'égalité F/H		Intervenir sur les politiques de recrutements, de promotion, de formation et de sensibilisation, ainsi que sur les politiques d'organisation et de management.
Poursuivre l'effort de sensibilisation des élu-e-s communautaires et des personnels	Créer les conditions d'un « Rendez-vous égalité » placé sous l'angle politique et administratif Reproduire des temps de formations aux élus communautaires et communaux	Réunir une fois par an le conseil communautaire pour présentation: <ul style="list-style-type: none"> ■ du bilan d'activité annuel de la Maison de l'Égalité Femmes-Hommes ■ de l'avancement opérationnel de la Charte de l'égalité ■ du bilan social genré de la collectivité. Rééditer, en partenariat avec la DRH, cette opération de communication auprès des personnels.
Se doter d'outils d'analyse de situation et d'évolution.	S'assurer de la réalisation effective du bilan social genré > action de lobbying si nécessaire	Associer syndicats et Conseil de développement à la revendication de réalisation et de suivi du document.
Soutenir le renforcement des équipes sur la thématique de l'égalité (interne Métro et Maison pour l'Égalité Femmes-Hommes d'Échirolles)	Faire en sorte que la Maison pour l'Égalité d'Échirolles devienne la Maison d'Agglomération. En faire un véritable centre inter-communal accessible pour tous.	Recruter des équipes de référent-e-s dédiées en charge de promouvoir l'égalité et le changement de comportements (emplois d'avenir ?) dans les collectivités de l'agglomération. Action de soutien technique et logistique des communes volontaires de l'agglomération dans l'organisation d'UNE action en faveur de l'égalité par an : pratique du vélo ou action en crèche ou école maternelle.



LES POLITIQUES PUBLIQUES ONT-ELLES UN GENRE ?

VUE D'ICI

Contribution de Claude Jacquier, membre du Conseil de développement de Grenoble-Alpes Métropole, co-pilote du groupe de travail « Genre et engagement démocratique », Directeur de recherche.

1. A l'heure où la thématique du genre agite la France et ses médias, il est utile de rappeler que ce « pseudo-débat » doit beaucoup aux silences qui entourent les phénomènes discriminatoires. Il en est du genre, c'est-à-dire de l'état des relations femmes-hommes dans nos sociétés comme de tous les rapports humains asymétriques : ce pays a du mal à repenser sa déclaration des droits. La « patrie des droits de l'homme et du citoyen » a été souvent très en retard en matière d'égalité femmes-hommes d'où le paradoxe de se faire une gloire d'être la première en Europe à imposer... la parité dans ses institutions politiques (pas toutes d'ailleurs) qui ne s'y conforment pas normalement. Peu de choses nouvelles voient le jour en ce pays si la nécessité n'y oblige.¹ La dure contrainte de réformes imposées et... parfois l'aveuglement due aux postures séductrices se substituent souvent à l'intelligence anticipatrice. Comment faire pour respecter les positions de principe auxquelles on déroge systématiquement ? Puisqu'il faut, en ce pays une nécessité, elle pourrait se trouver du côté de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation des politiques publiques en soulignant ce que la non prise en considération des rapports de genre aurait comme conséquences néfastes sur le gouvernement de cette région rurale. Par-delà tout effet rhétorique, la question-clé serait la suivante. En quoi une politique publique peut-elle être affectée par le fait d'avoir délaissé cette dimension du genre ?

2. La division sexuelle du travail tant domestique que professionnelle a généré une naturalisation des activités selon une grille féminine-masculine ayant peu à voir avec la génétique mais beaucoup avec les rapports patriarcaux de domination. Cette division sexuelle du travail a été une des matrices des institutions publiques et privées imposant des places et des rôles fondés sur de soi-disant aptitudes biologiques.² Beaucoup de politiques publiques et d'organisations s'y réfèrent encore rendant difficile leur ajustement à des sociétés où la distribution des places et des rôles est en train de muter

rapidement. L'offre de biens et services publics est de plus en plus en décalage avec cette société-là. Par ailleurs, les postes dits de commandement et de « back office », restent réservés aux hommes alors que ceux de guichet ou de terrain, de « front office », sont encore assignés aux femmes et aux minorités visibles confirmant la réalité des discriminations. En outre, les réformes politico-administratives (déconcentration administrative, décentralisation politique, création d'instances communautaires) ont redoublé cette spécialisation. Alors que les communes (mais aussi départements et État), conservent les services fonctionnels à la personne, les instances communautaires (mais aussi les régions et l'Europe) sont dotées de compétences stratégiques, loin du public, dans la main des hommes. Enfin, la redistribution des places et des rôles sera aussi affectée, sans doute favorablement, par le passage nécessaire de politiques sectorisées à des politiques intégrées, de politiques descendantes à des politiques ascendantes tenant compte des communautés de base, de politiques soutenables dans lesquelles les citoyennes et les citoyens seront autre chose que des sujets passifs.

3. La prise en compte des rapports femmes-hommes peut conduire à des politiques publiques autrement configurées. La thématique du genre signifie que l'on s'intéresse aux manières selon lesquelles une société organise la production et la reproduction des personnes, des biens et des services dont elles ont besoin, mais aussi des rapports sociaux qui les ordonnent dont ceux de sexe. Contrairement aux autres indicateurs (ethniques

1 - « Les hommes ne renoncent aux commodités de la vie que contraints par la nécessité ». MACHIAVEL Nicolas (1952) *Histoires florentines*, Œuvres complètes, La Pléiade, NRF p. 1001.

2 - DORLIN Elsa (2006), *La matrice de la race. Généalogie sexuelle et coloniale de la nation française, Paris, La découverte, collection textes à l'appui/genre & sexualité, 308 pages.*

ou religieux) d'une utilisation délicate, voire prohibée, l'indicateur de genre est mobilisable sans problème pour construire et évaluer des politiques publiques bien qu'ignoré par la plupart des autorités publiques. Généralement, les politiques publiques s'adressent à une unité statistique abstraite, le ménage³ dont il conviendrait pourtant d'approfondir l'étymologie et les usages successifs⁴. Or, ces ménages ont des profils fort divers : femme, homme, enfants, femme seule, homme seul, femme ou homme seul-e avec enfants, femme et femme, homme et homme, avec ou sans enfants, ménages plurifamiliaux et ménages recomposés. C'est à chaque fois une mini-société qui s'inscrit dans des communautés d'appartenance plus ou moins territorialisées, dans laquelle la figure du « bon père de famille » tend à s'effacer. Pour que les politiques publiques aient une certaine pertinence, elles doivent prendre en compte les diverses composantes de cette mini-société et être élaborées, coproduites et évaluées avec elles. L'ère des politiques top-down destinées à un consommateur final passif est dépassée au profit de la co-production de politiques publiques avec des gens bien vivants et... exigeants inscrits dans des rapports de genre.

4. A l'heure de la métropolisation, la perspective pour le Conseil de développement doit être de faire, sous cet angle, l'inventaire des politiques publiques (leur élaboration, leur mise en oeuvre et leur évaluation) et d'analyser la communication qui les accompagne (vocabulaire utilisé, situations identifiées, manière de les aborder, etc.). Il n'y a pas une manière naturellement féminine ou masculine d'aborder tel ou tel domaine de compétence, mais bien une division sexuelle du travail qui a « formaté » femmes et hommes pour aborder les choses de la vie d'une certaine manière. Quoi qu'il en soit, on sait d'expérience, que ce sont plutôt les femmes qui sont les réceptrices réelles des messages envoyés par la plupart des politiques publiques (les mères surtout). Ce sont elles qui transmettent principalement les comportements (au moins dans la période de l'enfance). Les femmes et les mères sont les principales

prescriptrices et organisatrices du quotidien, de plus en plus en l'absence des hommes dans certains territoires. Ce sont elles qui sont les interlocutrices privilégiées des pouvoirs publics. Ne pas en tenir compte pour l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation des politiques publiques, c'est plus que jamais dans cette période de refondation nécessaire, condamner celles-ci à l'échec. Alors, sans doute, les politiques publiques n'ont pas un genre mais, s'il est souhaité qu'elles aient quelques pertinences, elles doivent absolument prendre en compte le genre.

3 - Une personne seule constitue déjà un ménage.

4 - Voir par exemple ce qu'en dit Olivier de Serres dans son oeuvre majeure dont le premier chapitre intitulé « Du devoir du mesnager c'est-à-dire de bien cognoistre et choisir les Terres, pour les acquérir et employer selon leur naturel. Apprendre l'Habitation Champestre, et ordonner de la conduite de son MESNAGE ». p. 69 *La mesnagère et le mesnager comme d'où on a tiré les notions de management, d'aménagement et un savoir-faire essentiel, à savoir, ménager les lieux et les gens. SERRES Olivier de (2001), Le théâtre d'agriculture et mesnage des champs dans lequel est représenté tout ce qui est requis et nécessaire pour bien dresser, gouverner, enrichir et embellir la maison rustique.- Actes Sud (édition conforme à celle de 1804-1805, première édition 1620).*



REPORTAGE

« LES MÂLES SONT EN RUES »

LA VILLE, PENSÉE PAR ET POUR LES HOMMES, NE LAISSE PAS DE PLACE AUX FEMMES. EXEMPLE À BORDEAUX.

C'est une visite de Bordeaux sans cannelés, mais chaussée de « lunettes du genre », celles que propose Yves Raibaud, géographe, spécialiste de la place des femmes dans la ville. Il a mené plusieurs études à Bordeaux et dans son agglomération depuis dix ans. Son constat : quelle que soit la commune, « la ville appartient aux hommes. Tout est fait pour favoriser leur présence ». De quoi faire prospérer le harcèlement de rue. Pour le géographe, « tout se tient : plus les hommes sont présents, plus ils vont développer un sentiment d'impunité ». A la manière des « marches exploratoires », ces sorties organisées par des femmes pour identifier ce qui cause leur malaise dans la rue, Yves Raibaud, qui se présente comme un « féministe convaincu », plaide pour que les politiques publiques leur fassent de la place. Déambulation dans Bordeaux en trois étapes.

QUAIS DES GARÇONS

Premier arrêt quais de la Monnaie et des Chartrons. Sur le city-stade au bord de la Garonne, un groupe de garçons tape le ballon. Aucune fille ne joue avec eux. Une poignée d'entre elles sont juste spectatrices, assises sur des bancs. Même scène au skate-park du quai des Chartrons. Pas une fille en rollers ou sur un BMX. Seuls les garçons enchaînent des figures. « On dit que les filles peuvent elles aussi faire du skate ou du foot, commente le géographe. Mais deux fois plus de garçons que de filles profitent des équipements publics de loisirs pour les jeunes. » À partir de la sixième, la désertion des filles est massive dans les lieux de loisirs. « C'est progressif, la mixité se réduit avec l'âge. À l'adolescence, on n'encourage plus les filles à sortir. » Pourtant les activités mixtes existent, « mais il y a une grande inégalité dans l'attribution de moyens, souligne notre guide. En moyenne, 75 % du budget loisir des communes bénéficie à des activités masculines. Cela institutionnalise la présence des garçons dans la rue. C'est comme dans une cour de récréation : dès qu'on y installe un terrain de foot, les garçons deviennent plus légitimes à être au milieu, à occuper tout l'espace ».

VUE D'AILLEURS

Échos des travaux conduits par Yves Raibaud, géographe, à Bordeaux sur le Genre et la Ville.

Source Libération, 4 juin 2014

Par Anne-Claire GENTHIALON, Envoyée spéciale à Bordeaux

« Dans l'imaginaire collectif, les seules femmes qui occupent la rue, ce sont les prostituées »

Yves Raibaud, géographe féministe

INVISIBLES DANS LA VILLE

L'esplanade Charles-de-Gaulle et le quartier de Mériadeck sont typiques de l'architecture des années soixante-70. De grandes tours en béton où se concentrent des administrations et, à leurs pieds, l'esplanade arborée. Quelques hommes sont assis en grappes autour des bassins, parlent entre eux. Des femmes passent, mais ne s'arrêtent pas, elles ne font que traverser le lieu. « Les hommes balisent la ville de leur présence. Dans l'imaginaire collectif, les seules femmes qui occupent la rue, ce sont les prostituées », explique le géographe. À ses côtés, une de ses élèves, Laura Van Puymbroeck, a réalisé son mémoire sur le harcèlement de rue à Bordeaux. Elle désigne deux groupes d'hommes qui se font face, postés en haut d'escaliers. Les filles ont parfois l'impression de devoir franchir des « péages d'hommes ». Ils les regardent arriver, font des commentaires en les scrutant, les matent une fois parties. Alors elles calculent leur allure, ni trop vite ni trop lentement, changent leurs trajectoires pour être invisibles. « Elles lui ont décrit une pression continue, des regards soutenus, des réflexions, qui rappellent aux femmes qu'elles sont de potentielles proies. « L'agression sexuelle reste l'exception, mais le sentiment de harcèlement

25,6% des femmes de 14 ans et plus disent s'être parfois senties en insécurité dans leur quartier ou leur village, selon une enquête de l'Insee de 2012.

est très répandu : drague lourde, agression verbale, frotteurs-frôleurs dans les transports en commun... Voilà ce qui limite les femmes dans leurs déplacements, détaille Laura Van Puymbroeck. 72 % des étudiantes que j'ai interrogées évitent certains quartiers. Alors que 90 % des étudiants se sentent globalement bien dans la ville. »

LE SOIR, ANTICIPER LE RISQUE

Le quai de Paludate est le lieu de la nuit bordelaise. Le long d'une friche, une enfilade de boîtes et de clubs. C'est ici que l'on se presse pour faire la fête. On croise des groupes de filles, toutes apprêtées. « Le soir, contrairement aux hommes, les femmes anticipent les agressions, elles se préparent en fonction de ce qui pourrait leur arriver », explique Yves Raibaud. Pour certaines, c'est une paire de chaussures plates glissée dans le sac ou un bas de jogging à enfiler avant le retour de soirée. Pour d'autres, c'est le trousseau de clés serré dans le poing ou la bombe lacrymo à portée de mains. Comme un réflexe. « Ces normes ont été intégrées par les femmes. Mais ce n'est pas parce que c'est de l'ordre de l'évidence qu'il ne faut rien changer. » Les solutions ? Plus d'éclairages dans les rues, plus de transports en commun, mais aussi un urbanisme différent. « Quand on fait l'organigramme des communes, on réalise que ceux qui s'occupent de la ville, qui la dessinent, sont toujours des hommes. » Le géographe prend l'exemple du campus de Talence : ses grandes étendues boisées non éclairées dissuadent les étudiantes de sortir. « Il y a la peur de prendre seule le dernier tram, de se faire suivre... La sortie devient une épreuve et invite implicitement les filles à rester chez elles. » Pourtant, tout est affaire d'équilibre : « Quand les femmes et les hommes sont en nombre égal dans l'espace public, le sentiment de sécurité est plus fort pour tout le monde, et ça change l'ambiance. »

(1) Maître de conférences à l'Université Bordeaux Montaigne et chercheur au laboratoire Aménagement, développement, environnement, santé et société (Adess), CNRS.

REPÈRES

Les « marches exploratoires » entre femmes sont nées au début des années quatre-vingt-dix à Montréal et à Toronto. Puis, en France, ces actions de sensibilisation sont apparues à Paris, à Arcueil (Val-de-Marne) et à Lille. Le ministère de la Ville appelle, depuis 2013, à leur généralisation.



PROJET DE CONSTITUTION D'UN GROUPE DE TRAVAIL ÉVALUATION ET ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES À LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE D'ÉVALUATION (SFE)

Contribution d'Aline Blanc-Tailleur, Vice-Présidente de la
Société Française d'Évaluation

CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE :

Alors que l'égalité entre les femmes et les hommes est de plus en plus inscrite à l'agenda politique tant au niveau local que national, force est de constater que l'intégration de cette dimension dans l'action publique dans une démarche intégrée (gender main streaming) reste faible. De manière plus « classique », il existe aussi une difficulté à évaluer les politiques d'égalité. Différents éléments explicatifs peuvent être avancés : manque d'un référentiel partagé sur l'égalité femmes/hommes, isolement des élu-e-s et technicien-ne-s en charge de ces questions, manque de données sexuées, etc. Reste également que les acteurs de l'égalité sont et se sentent peu outillés. Or l'évaluation des politiques publiques peut permettre une plus grande connaissance des impacts de l'action publique sur les femmes et les hommes, élément indispensable pour mieux intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques. Le besoin en expertise de ce type, au vu du contexte actuel, a de grande chance d'être en augmentation :

- Engagement du Ministère des Droits des Femmes à produire des études d'impacts de genre des projets de loi
- Augmentation du nombre de collectivités s'engageant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans ce cadre, à la fois les chargé-e-s de mission égalité et les chargé-e-s de mission évaluation sont de plus en plus sollicité-e-s sur ce type de travaux. Il faut également noter que le plaidoyer pour l'évaluation d'EvalPartenaires appelant à faire de 2015 l'Année internationale de l'évaluation intègre, dans les pistes de travail, l'« importance d'inclure les perspectives [...] de genre dans l'évaluation ».

AXES DE TRAVAIL PRESSENTIS :

Deux axes de travail sont proposés :

Comment évaluer les politiques d'égalité ?

C'est le premier besoin des professionnel-le-s et responsables pilotant des politiques d'égalité. D'autant que les outils mobilisés (comme la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes) invitent à évaluer les plans d'actions mis en œuvre.

Évaluer les politiques d'égalité se heurte à plusieurs difficultés :

- les politiques d'égalité peuvent être qualifiées de « complexes » : forte transversalité, pilotage parfois faible et peu visible, forte diversité des types d'actions mises en œuvre, logiques partenariales pouvant être fortes
- cette complexité est parfois nourrie par un déficit d'approche partagée sur l'égalité rendant par là même difficile une stratégie affirmée
- les politiques d'égalité s'appuient en outre souvent sur des actions de sensibilisation dont les effets (changement de comportement) ne sont pas aisés à apprécier

Comment l'évaluation peut-elle être un outil pour une démarche intégrée d'égalité femmes/hommes ?

Les acteurs et actrices de l'égalité sont peu outillés en France pour développer une démarche

intégrée. Le manque est double :

Ces difficultés ne sont pas sans rappeler celles que rencontre le travail d'évaluation sur d'autres politiques comme les démarches de développement durable par exemple.

- à la fois une difficulté à objectiver la nécessité d'intégrer l'approche genre aux politiques publiques, avec un enjeu à se doter d'une expertise qui dépasse le seul pouvoir de conviction.
- mais aussi, très concrètement, le manque de méthodes pour développer une approche intégrée. À ce titre, il y a un intérêt à mobiliser à la fois l'expertise de genre, mais aussi celle de l'évaluation des politiques publiques.

Lier ces deux champs doit permettre d'éprouver des méthodes et outils visant à mieux appréhender, comprendre et objectiver les effets de l'action publique sur les femmes et les hommes.

PUBLIC :

Chargé-e-s de mission Évaluation des Politiques Publiques, voire élu-e-s, chargé-e-s de mission égalité femmes/hommes, milieu universitaire, associatif et des consultants égalité femmes/hommes

PROPOSITION OPÉRATIONNELLE :

Démarches conduites à ce jour :

Plusieurs contacts ont été pris avec des professionnel-le-s intéressé-e-s des champs de l'évaluation et de l'égalité. Il s'agit à la fois de chargé-e-s de mission, de consultant-e-s, d'élu-e-s, voire d'universitaires.

OBJECTIFS GROUPE DE TRAVAIL :

Ce groupe pourrait avoir pour objectifs :

- La mise en partage d'expériences et problématiques,
- de permettre des appuis réciproques entre praticien-ne-s dans leurs travaux réciproques,
- d'élaborer des outils et méthodes d'évaluation des politiques d'égalité et d'évaluation de l'impact en termes de genre de l'action publique dans une perspective de gender main streaming.

Les travaux attendus sont les suivants :

1. État de l'art dans le domaine de l'évaluation des politiques d'égalité et en termes d'outils de gender main streaming (cf. notamment les méthodes et outils développés par l'Union Européenne, la Belgique, le Québec, etc.)

Travail sur des cas concrets apportés par les participant-e-s :

- mise en place de systèmes de suivi-évaluation de plans égalité
 - évaluation ex post de politiques d'égalité
 - intégration de la dimension genre dans d'autres politiques publiques (proposition faite par une collectivité sur la politique de la Ville)
2. Capitalisation et diffusion des travaux : interventions, publication, journées d'études

LANCEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL :

Avec les premiers contacts pris, une réunion « zéro » du groupe de travail pourrait se tenir avant l'automne 2014.

Cette première réunion aurait pour objectif de mettre en partage les objectifs et axes de travail, de caler des modalités de travail (rythme, lieux, possibilités de visioconférence, etc.) et un calendrier pour la première année, de solliciter l'apport de cas concrets).

Contact : Aline Blanc-Tailleur, VP SFE
sfe.ablanctailleur@gmail.com

CONCLUSION

Qui parviendra à se saisir de ces enjeux ? A quelle échéance ?

L'exécutif de la Communauté d'Agglomération, qui sera celui de la Métropole dès janvier 2015 a été mis en place le 16 mai 2014.

Il compte 18 vices-président-e-s (dont 12 hommes et 6 femmes), 4 conseiller-e-s délégué-e-s (dont 3 femmes) et quatre Maires (dont 1 femme). Ce n'est pas un exercice comptable que de constater le pas qui a été franchi par rapport au précédent mandat et qui voit près de 40 % de femmes dans l'exécutif de la collectivité.

Ce pas mérite d'être salué et permet d'espérer que notre Métropole en construction intégrera la dimension du genre dans ses politiques publiques.

- Que fera donc le conseil métropolitain des propositions faites (ci-jointes) en faveur d'une politique publique de l'égalité Femmes/Hommes ?

- Essayera-t-il, en la matière, d'impulser une politique volontariste dans le fonctionnement même de la collectivité en examinant la faisabilité à moyen et long terme des propositions ciblées de l'enjeu 6 ?

Le conseil de développement, libre dans son fonctionnement et ouvert à ces questions, aura aussi, en tant qu'instance participative métropolitaine, à s'imposer au moins quatre règles dans un futur proche :

1. Se conformer, au sein même de sa composition, aux exigences de la parité dans toute recherche d'un meilleur équilibre actifs/retraités/étudiants, pyramide des âges, représentation territoriale, etc.)

2. Définir, à partir de cette contribution, quelques priorités et déterminer les moyens nécessaires pour les mener à bien aux côtés de ses partenaires.

3. Travailler chacun des dossiers qu'il traitera à l'avenir en veillant à user du prisme du genre dans ses propositions

4. Ouvrir le champ des possibles quant aux suites possibles à cette contribution et interroger l'égalité et la parité dans les domaines du sport, de la culture, de l'éducation, mais aussi de la dimension sexuée et genrée de la conception et des usages des espaces publics. Changer de regard, interroger les pratiques, ne pas considérer la présomée « neutralité » des politiques publiques comme une évidence, voilà quelques défis qui s'offrent au futur Conseil de développement.



LES DÉBATS DU C2D

Force est de constater que l'impact des politiques publiques en termes de genre n'est souvent pas perçu par les élus et les agents territoriaux qui les conçoivent. Sous couvert de neutralité, beaucoup considèrent qu'elles agissent de façon indifférenciée. Yves Raibaud et Claude Jacquier reviennent ensemble sur des constats faits au plus près du terrain et sur les effets leviers possibles.

Bernadette Aubrée, membre conseil de développement: Yves Raibaud, en 2014, en France, où en est-on de l'injonction faite aux filles d'être à la maison, et aux garçons d'occuper l'espace public ?

Yves Raibaud: Ma conviction se porte sur mon travail de recherche mené sur la mixité dans les loisirs des jeunes. Le premier fait observé est le suivant : 2 pratiquants sur 3 ont des garçons (toutes disciplines confondues subventionnées par les municipalités) et les budgets agrégés font apparaître 3 € consacrés pour un garçon contre 1 € pour une fille. Le second fait observé est le décrochage massif des filles des loisirs publics à partir de la 6^e. Il y a donc une crise très importante et en parallèle aucune volonté politique de faire émerger les filles sur l'espace public à ce moment précis. Bernadette Aubrée: En dehors de l'école où la mixité est obligatoire, existe-t-il encore des lieux où filles et garçons se retrouvent ? Yves Raibaud: Dans les travaux menés sur les quartiers, on voit un refus de la mixité dans l'espace public où les lieux semblent très majoritairement masculins. Le lieu de mixité c'est le lieu des amours, des relations, etc... L'école, le collège et le lycée, sont des lieux mixtes où s'opèrent ces mécanismes et deviennent, pour cela et malgré la pression liée aux études, les lieux préférés des filles et des garçons. On note aussi l'ouverture d'espaces utopiques de mixité comme les clubs de théâtre ou les communes qui organisent des sports mixtes. Ce sont des exemples montrant que les leviers du changement existent. Mais massivement la tendance est là. Bernadette Aubrée: Et dans ces lieux de changement, peut-on déjà constater des améliorations ? Yves Raibaud: En effet, car observer un phénomène c'est presque immédiatement le changer. C'est la raison pour laquelle la volonté politique est déterminante. Pour faire bouger les lignes, certaines collectivités volontaristes se sont lancées dans le « gender budgeting », approche qui consiste à intégrer la dimension du genre dans le domaine budgétaire⁷.



Yves Raibaud, géographe et maître de conférences à l'université Bordeaux Montaigne. Spécialiste de la géographie du genre, chargé de mission égalité femmes hommes, et chercheur au laboratoire (Adess) à Pessac, Aménagement, développement, environnement, santé et sociétés.

Bernadette Aubrée: La presse se fait de plus en plus l'écho d'études, de points de vue, sur le genre. En parallèle, on lit régulièrement des faits divers sur le harcèlement de rues. Comme la presse, les pouvoirs publics ont-ils pris conscience de ces phénomènes ?

Yves Raibaud: Ce problème du harcèlement de rues (notamment dans les transports) est certes révélé par la presse, mais encore trop minimisé. Il est pourtant crucial d'informer la sphère politique afin de trouver les moyens de sécuriser les filles en ville (notamment les villes étudiantes). L'enjeu aujourd'hui est de décrocher ce phénomène afin de le ramener à la construction de la ville et de réellement penser la place des femmes dans cet espace.

Bernadette Aubrée: Le C2D de Bordeaux s'est emparé de la question Genre et Ville: quelles conclusions ou résultats tirez-vous de l'expérience ? Vos travaux sont-ils reproductibles ?

Yves Raibaud: Le C2D s'est effectivement auto-saisi de la problématique des inégalités femmes-hommes dans la ville. Ce travail de recherche avait pour objet « de mieux saisir l'enjeu républicain qui s'attache à la compréhension de l'usage de la ville par le genre » et de « déconstruire les représentations collectives qui présupposent que les usages urbains sont en général mixtes et peu différenciés entre hommes et femmes ». Porteur d'émotions, ce sujet a d'abord fait l'objet d'une phase initiale d'acculturation (vocabulaire commun, clarification des concepts) auprès d'un groupe de 30 à 40 volontaires, suivie d'une phase de débat public, puis d'une série de rencontres

⁷ Le Conseil de l'Europe définit le gender budgeting comme étant la « mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans la procédure budgétaire. Ce qui comporte une évaluation des budgets fondée sur le genre en englobant la perspective de genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses de manière à promouvoir l'égalité de genre. »



Claude Jacquier, membre du Conseil de développement de Grenoble. Directeur de recherche au CNRS. Architecte et économiste de formation. Président de l'ODTI (Observatoire des Discriminations et des Territoires Interculturels à Grenoble.)

« Observer un phénomène c'est presque immédiatement le changer. » Y.Raibaud

avec les acteurs (chercheurs, professionnelles, etc...). Le groupe est passé ensuite à la phase action en organisant des marches exploratoires dans le but de porter un regard nouveau sur l'aménagement des espaces publics du territoire communautaires. De cette expérience inédite de diagnostic urbain, généré et participatif est sorti le label HQE (Haute Qualité Égalitaire) à valoriser auprès des communes et qui permet de travailler certains déficits, comme le déficit de justice spatiale femme-homme, la qualité et le bien-être en ville pour tous.

Bernadette Aubrée: *Claude Jacquier, le discours de neutralité et les déclarations régulières d'égalité des droits de la part de nos dirigeants, rendent invisible le genre dans les politiques publiques. Êtes-vous d'accord avec ce constat ?*

Claude Jacquier: C'est en effet le cas, et c'est dommage, car la prise en compte du genre rendrait les politiques publiques plus efficaces d'un point de vue économique et banalement utilitariste. La plupart des politiques publiques, notamment sociales, s'adressent aux femmes mais l'on n'en tient guère compte dans les formulations. Il faut rompre avec des schémas classiques et il revient aux élus d'abandonner la neutralité au profit de discours en direction de celles et ceux qui sont censés s'approprier ces politiques. Sur le logement social, par exemple, on s'aperçoit que la communication et les discours s'adressent prioritairement aux hommes « bons pères de familles », alors qu'il est notoire que, pour l'essentiel des ménages concernés, ce sont les femmes qui sont réceptrices de ce discours, prescriptrices auprès des membres du ménage dont les enfants et interlocutrices des pouvoirs publics.

Bernadette Aubrée: *L'évaluation des politiques publiques a progressé et des critères d'évaluation ont été construits. Intègrent-ils la dimension du genre ? Sinon, comment imaginer des critères intelligents ?*

Claude Jacquier: La France est un pays qui anticipe peu et qui fonctionne sur la logique de la nécessité et de l'obligation. Aussi, je crois qu'il faudrait mettre en place des critères de rejet

dans les réponses aux appels à projet « La prise en compte du genre rendrait le politiques publiques plus efficaces » Claude Jacquier, membre du Conseil de développement de Grenoble. Directeur de recherche au CNRS. Architecte et économiste de formation. Président de l'ODTI (Observatoire des Discriminations et des Territoires Interculturels) à Grenoble. Contribution – version adoptée en plénière 24.06.2014 - Genre et engagement démocratique 34 ou aux appels d'offres si la prise en compte du genre n'est pas effective. C'est une règle européenne d'ailleurs.

Bernadette Aubrée: *Comment aller plus loin que la sanction ? Comment préparer l'amont ? comment former ? Avec quels moyens ?*

Yves Raibaud: L'approche de genre ne nécessite pas, en elle-même, de budget. L'approche de genre nécessite un outil d'investigation qui mette en défaut les politiques publiques. On peut former à partir de statistiques. Dès que l'on met en place des politiques ou des systèmes d'observation sur les situations, elles changent. L'Université peut jouer un rôle important dans ce domaine.

Bernadette Aubrée: *La Belgique prévoit depuis 2007 que la dimension du genre soit intégrée dans les préparations budgétaires et impose d'établir pour chaque projet une note de genre précisant les crédits relatifs aux actions à réaliser pour l'égalité des femmes et des hommes. La Belgique... un exemple à suivre ?*

Claude Jacquier: La Belgique est en pointe sur ces questions car, son État fédéral, en quelque sorte, est l'Union européenne ! Sur ce point, le C2D de la Métro pourrait inviter à témoigner Isabelle Durant, vicepremier ministre du royaume de Belgique et qui a été une des premières femmes parmi les vice-présidents du précédent Parlement européen.

Yves Raibaud: Il existe un classement des pays européens sur l'égalité femmes-hommes. Notez que la France est classée en 24^e position...

Bernadette Aubrée: *Pourquoi est-on si mauvais ?*

Claude Jacquier: Nous souffrons d'une incarnation très masculine du pouvoir en France. Le roi ne pouvait être une reine ! La loi du 6 juin 2000 obligeant la parité pour certaines élections a certes fait avancer les choses, mais pour la France ce n'était non pas une anticipation progressiste mais une loi de rattrapage de son colossal retard par rapport à d'autres pays occidentaux !

Propos recueillis par Émilie Bolusset, chargée de mission du conseil de développement.



ANNEXES

QUELQUES CHIFFRES : LA PARITÉ EN PROGRÈS

EN ISÈRE : LA PLACE DES FEMMES EN POLITIQUE

Députés			
Année	Nombre de femmes	%	Total d'élus
1981	2	28,57	7
2012	3	30	10

NB : On comptait 4 élus avant le départ de Geneviève Fioraso au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, laquelle a laissé sa place à son suppléant, Olivier Véran.

Conseil Général			
Année	Nombre de femmes	%	Total d'élus
1984	1	2	50
2012	12	20,69	58

NB : La réforme territoriale imposera, au prochain scrutin, de présenter un homme et une femme pour chacun des cantons qui passeront de 58 à 29.

Maires Isérois			
Année	Nombre de femmes	%	Total d'élus
1984	12	2,26	532
2008	87	16,03	533
2014	94	17,6	533

NB : Si la parité a été respectée cette année au sein de listes, trop peu de femmes se présentent toutefois encore comme maires.

Maires du territoire de l'intercommunalité

Avant les élections : 6 femmes sur 49 maires, dont 3 dans des communes < 1000 habitant-es.

Après les élections : 9 femmes sur 49 maires, dont 5 dans des communes < 1000 habitant-es.

- Champagnier - Françoise Cloteau
- Eybens - Francie Megevand

- Meylan - Marie-Christine Tardy
- Montchaboud - Magdeleine Fasola
- Muriannette - Lucie Grillo
- Proveysieux - Christiane Raffin
- Saint-Égrève - Catherine Kamowski
- Séchilienne - Cyrille Plenet
- Venon - Françoise Gerbier

Intercommunalité			
Année	Nombre de femmes	%	Total d'élus
1983	2	3,45	58
2013	28	20	142
2014	54	43,5	124

NB : La parité, obligatoire sur les listes communautaires, renforce la présence des femmes au sein du conseil communautaire. Toutefois, la parité n'est pas obligatoire pour l'exécutif communautaire d'agglomération ou de métropole.

AU NIVEAU NATIONAL : LA PLACE DES FEMMES EN POLITIQUE

Représentation au sein du Parlement

- **26,9% de députées** (155 sur 577) en 2012, pour 18,5% de députées en 2007
- **22,1% des sénatrices** (77 sur 348) en 2011

source : *Observatoire de la Parité 2007, 2011, 2012*

Représentation locale

- **48% de conseillères régionales**, 7,7% de présidentes de Conseils Régionaux, 45,5% de vice-présidentes

source : *Observatoire de la Parité 2010*

- **13,9% de conseillères générales**, 5% de présidentes de Conseils Généraux

source : *Observatoire de la Parité 2011*

- **35% de conseillères municipales et 13,8% de maires**
 - dans les communes de plus de 3500 habitants, il y a **48,5% de conseillères municipales et 9,6% de maires**
 - dans les communes de moins de 3500 habitants, il y a **32,2% de conseillères municipales et 14,2% de maires**

source : *Observatoire de la Parité 2008*

- **7,2% de présidentes d'EPCI**

source : *Observatoire de la Parité 2009*

BIBLIOGRAPHIE

Rapport de Vincent Feltesse, « Égalité femmes/hommes dans les territoires. État des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser » remis le 2 juillet 2013 à Mme la Ministre du droit des Femmes.

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Grenoble-Alpes Métropole, 2012



LE FORUM
3 rue Malakoff - CS 50053
38 031 GRENOBLE CEDEX 01
TEL. 04 76 59 59 59 - FAX. 04 76 42 33 43

- lametro.fr

- c2d.lametro.fr

Rhône-Alpes^{Région}

Conception Graphique et réalisation : Grenoble-Alpes Métropole

Photo : (Couv et p.11), Richard Villalon Fotolia.com

Imprimé sur du papier 100 % recyclé

Février 2015