

Contrat de ville de Saint-Quentin-en-Yvelines

Plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe transversal prioritaire des contrats de ville nouvelle génération, aux côtés de la lutte contre les discriminations, de la jeunesse et de citoyenneté et des valeurs de la République.

Les attentes vis-à-vis de cet axe transversal ont été renforcées à partir de l'année 2017. La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté vient ainsi compléter l'article 6 de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine en appelant à la définition d'actions stratégiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui seraient intégrées dans le contrat de ville.

Saint-Quentin-en-Yvelines prend acte de cette obligation nouvelle et, plus encore, atteste de son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'élaboration de ce plan d'action, annexé au contrat de ville, et qui fera l'objet d'une déclinaison au moyen de l'appel à projets.

Présentation du plan d'action

Le plan d'action est structuré en trois parties, afin de rendre compte au mieux des enjeux proprement méthodologiques et techniques de la thématique :

- I. La gouvernance et le pilotage de la programmation
- II. La sensibilisation des professionnel.le.s et les modalités de communication
- III. La réponse aux priorités du territoire

Chacune de ces parties identifie des enjeux stratégiques, nourris d'éléments de diagnostic, et débouchant sur des propositions d'actions opérationnelles.

I. La gouvernance et le pilotage de la programmation

Enjeu stratégique 1 : Rendre visible et garantir le soutien de l'agglomération, des communes et des signataires du contrat de ville à l'égalité femmes-hommes

Constats de diagnostic : Il n'existe pas de délégation à l'égalité entre les femmes et les hommes ou aux droits des femmes au sein du conseil communautaire. En outre, les niveaux de sensibilisation et de connaissances des élu.e.s sont variables. Le portage politique de la thématique n'est donc ni institutionnalisé ni garanti.

Propositions d'actions :

- ⇒ Nommer un ou une élu.e communautaire délégué.e à l'égalité entre les femmes et les hommes
- ⇒ Sensibiliser les élu.e.s communautaires, communaux et les signataires du contrat de ville à la thématique de l'égalité femmes-hommes

Enjeu stratégique 2 : Impulser une dynamique d'action autour de la thématique de l'égalité femmes-hommes et la soutenir à moyen terme en donnant envie et en favorisant l'engagement des communes

Constats de diagnostic : Saint-Quentin-en-Yvelines et les communes signataires du contrat de ville ont fait le choix de construire un document peu intégré, avec un socle commun et des conventions territorialisées pour chaque commune. Ce principe présente l'avantage de permettre des programmations communales maîtrisées et fortement personnalisées, mais il est peu engageant à l'échelle intercommunale d'une part, peu favorable à la création d'outils partagés, d'autre part.

La communauté d'agglomération, forte de son rôle de coordination et de pilotage du contrat de ville, apparaît néanmoins comme un échelon pertinent pour proposer une démarche collective autour de l'égalité femmes-hommes, déjà initiée aujourd'hui. Cette démarche pourrait être approfondie à l'avenir : proposition de formations, partage d'expériences, création d'outils, etc.

Propositions d'actions :

- ⇒ Développer des outils partagés au niveau de SQY pour soutenir l'engagement des communes (communication vers les porteurs, évaluation, etc.)

Enjeu stratégique 3 : Garantir que le questionnement sur l'égalité femmes-hommes intervienne dans chaque action et thématique traitée par le contrat de ville

Constats de diagnostic : Un effort particulier a été fait pour intégrer l'axe transversal de l'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville, qui s'est traduit par l'organisation d'un groupe de travail dédié et l'identification d'enjeux propres à la thématique.

Néanmoins, la méthodologie adoptée, en consacrant un travail spécifique à la question de l'égalité sans croiser les inégalités femmes-hommes avec les thématiques des piliers, n'a pas permis de systématiser un questionnement transversal pour chacun d'entre eux. Ainsi, on observe que les problématiques identifiées et les actions proposées dans les documents sont restreintes à une perception relativement stéréotypée de la participation des femmes à la vie sociale : discrimination à l'emploi d'une part, violences et sentiment d'insécurité dans l'espace public d'autre part.

Propositions d'actions :

- ⇒ Systématiser l'approche intégrée de l'égalité, combinant approche transversale et approche spécifique, dans les méthodologies de travail
- ⇒ Disposer de statistiques sexuées pour chacun des piliers du contrat de ville

Enjeu stratégique 4 : Intégrer la dimension de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs d'évaluation du contrat de ville

Constats de diagnostic : Dans le contrat de ville, peu de données sexuées sont disponibles et/ou présentées, que ce soit au niveau du diagnostic de territoire¹ que des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions². La loi prévoit pourtant que l'ensemble des données statistiques analysées dans le cadre du contrat et de son suivi soient déclinées par sexe.

L'utilisation de statistiques non-sexuées contribue à rendre invisible le groupe des femmes en les faisant disparaître dans un groupe faussement homogène. Au contraire, les données sexuées permettent de donner à voir les inégalités entre les femmes et les hommes d'une part, de définir une réponse adéquate aux problématiques propres aux femmes d'autre part.

Plus encore, l'évaluation de l'intégration de l'axe transversal que constitue l'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville est à anticiper. Pour cela, il est nécessaire de définir le périmètre de l'évaluation³, d'identifier les indicateurs d'évaluation et de recueillir les données adéquates.

¹ Les données disponibles dans le contrat de ville et ses annexes : taux d'activité des femmes, part des femmes non-diplômées, part des femmes ayant suivi un cursus dans l'enseignement supérieur long, part des femmes au foyer, part des femmes aux foyers parmi les ménages immigrés, part des femmes travaillant à temps partiel, taux de chômage des femmes, part des familles monoparentales vivant sous le seuil de pauvreté.

² Les indicateurs d'évaluation intégrés à la base de données de l'observatoire de SQY : nombre d'habitants, nombre de demandeuses d'emploi

³ Trois dimensions distinctes intègrent a minima le périmètre de cette évaluation : une évaluation à l'échelle de l'action (nombre de participantes, impacts en termes d'autonomisation des femmes, etc.) ; à l'échelle de la programmation (part des femmes du QPV bénéficiaires des actions, part des opérateurs sensibilisés à l'égalité femmes-hommes, etc.) ; et à l'échelle du quartier (évolution des indicateurs socio-économiques caractérisant la situation des femmes ou des inégalités femmes-hommes, etc.)

Le recueil de données sexuées implique un travail en proximité avec les opérateurs autour des éléments de suivi et de bilan qu'ils fournissent. Or aujourd'hui, les opérateurs n'ont ni le réflexe ni parfois les outils pour assurer un suivi sexué de leur public et de leurs actions.

Propositions d'actions :

- ⇒ Intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans l'évaluation annuelle de la programmation
- ⇒ Anticiper l'évaluation à mi-parcours et le renouvellement du contrat de ville en définissant des indicateurs d'évaluation et en assurant le recueil des données

Enjeu stratégique 5 : Favoriser le partage d'expérience et l'essaimage des actions reconnues pour leur efficacité ou leur intérêt en matière d'égalité femmes-hommes

Constats de diagnostic : Des actions sont menées de façon ponctuelle ou suivie dans chacune des villes ou à l'échelle de plusieurs villes, sans être nécessairement connues et faire l'objet d'un partage d'expérience à l'échelle de l'intercommunalité. Au-delà, une capitalisation à l'échelle intercommunale favoriserait la mise en cohérence des actions déployées sur le territoire, ainsi que l'essaimage des initiatives reconnues pour leur efficacité ou leur intérêt.

De premières étapes ont été engagées en vue de formaliser un tel dispositif de capitalisation sur l'ensemble des actions de la programmation (avec l'outil des fiches bilan) mais la visibilité sur l'ensemble des programmations demeure incomplète à ce jour.

Plus largement, il apparaît que les modalités actuelles de communication de la campagne de subvention au niveau de Saint-Quentin-en-Yvelines ne permettent pas véritablement à de nouveaux porteurs d'émerger, qui seraient susceptibles de proposer de nouvelles actions et d'enrichir ainsi la programmation sur la thématique.

Propositions d'actions :

- ⇒ Renforcer le mécanisme de capitalisation sur les actions à l'échelle de SQY de manière à assurer une visibilité complète sur les programmations communales
- ⇒ Repenser les modalités de communication de la campagne de subvention pour favoriser l'apparition de nouveaux opérateurs et l'émergence de nouvelles actions sur la thématique

II. La sensibilisation des professionnel.le.s et les modalités de communication

Enjeu stratégique 6 : Renforcer les compétences des opérateurs et des services instructeurs en matière d'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes dans les projets

Constats de diagnostic : Sur les questions d'égalité femmes-hommes, un dispositif de sensibilisation des opérateurs et technicien.ne.s de la politique de la ville a été récemment proposé par Saint-Quentin-en-Yvelines (séminaire et accompagnement individuel). Celui-ci pourrait être étendu afin de faciliter l'appropriation des notions et la mise en œuvre d'actions, que ce soit à l'échelle des opérateurs, pour développer des projets sensibles à l'égalité des sexes, ou à l'échelle des services instructeurs des dossiers, pour garantir une lecture également sensible des dossiers déposés.

De manière générale, il s'agit d'une thématique sensible qui repose sur des représentations personnelles voire intimes, et qui appelle donc à un travail spécifique pour déconstruire les stéréotypes et adopter une approche respectueuse des attentes règlementaires en matière d'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes dans les projets.

Propositions d'actions :

⇒ Former les technicien.ne.s des communes et de la communauté d'agglomération ainsi que les porteurs de projet sur l'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes dans un projet

Enjeu stratégique 7 : Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au moyen du langage

Constats de diagnostic : La rédaction du contrat de ville et des documents afférents pourrait faire l'objet d'un travail spécifique en faveur d'une communication non-stéréotypée. Il s'agirait notamment d'envisager des modalités homogènes d'usage des termes au féminin, ainsi qu'un répertoire de termes relatifs à l'égalité femmes-hommes stabilisé.

Propositions d'actions :

⇒ Adopter des règles de communication non-stéréotypée

III. La réponse aux priorités du territoire

Enjeu stratégique 8 : Identifier les besoins prioritaires du territoire afin de proposer les mesures correctrices adéquates

Constats de diagnostic : Plusieurs enjeux ont été identifiés comme problématiques par les acteurs et actrices de terrain du territoire⁴, dont quatre apparaissent comme des axes d'intervention prioritaires⁵ :

- **EMPLOI :** Les femmes, en moyenne nationale comme à Saint-Quentin-en-Yvelines, rencontrent des **discriminations spécifiques sur le marché du travail**. Elles sont plus souvent au chômage (11,1 % contre 10,5 en 2014) – et ceci sans compter les femmes qui ne se positionnent pas du tout sur le marché du travail (et considérées comme inactives), elles sont plus souvent à temps partiel (21 % contre 6,6 %) et occupent moins souvent les métiers des catégories socioprofessionnelles supérieures (12 % contre 22 % des cadres et professions intellectuelles supérieures)⁶.
- **MONOPARENTALITÉ :** Dans les quartiers prioritaires, les familles monoparentales sont surreprésentées (24 % contre 17 % hors QPV). C'est une problématique relevant de l'égalité entre les femmes et les hommes car dans 9 cas sur 10, c'est une femme qui est à la tête d'une famille monoparentale. Lorsqu'elles ne sont pas accompagnées par des dispositifs adaptés, **les situations de monoparentalité sont des freins importants à l'insertion sociale et professionnelle des femmes**. Dans les quartiers prioritaires, jusqu'à 35% des familles monoparentales sont considérées comme pauvres⁷.
- **STÉRÉOTYPES :** Les stéréotypes de sexes sont des représentations schématiques et globalisantes, largement partagées, sur ce que sont ou devraient être les femmes et les hommes. Ils s'inscrivent dans un système au sein duquel les femmes et les hommes ne sont pas seulement perçus comme différents mais surtout comme inégaux. **Il en résulte des inégalités entre les femmes et les hommes qui se manifestent dans l'ensemble des domaines de vie sociale, professionnelle et personnelle**. Pour lutter contre les stéréotypes de sexe, il est nécessaire de déconstruire ce qui semble aller de soi et de proposer des modèles alternatifs, dès le plus jeune âge.
- **VIOLENCES :** Dans les quartiers prioritaires de la ville, les femmes sont plus souvent victimes de violences qu'ailleurs : 9% des femmes y ont été victimes d'agression physique et/ou sexuelle (contre 6 % hors QPV), 3,8 % des femmes y sont victimes de violences physiques au sein de leur ménage (contre 2,4 % hors QPV)⁸. **Les femmes résidant en quartier prioritaire rencontrent souvent d'autres types de difficultés (précarité,**

⁴ Lors du séminaire du 12 juin 2017, « Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville »

⁵ Autres problématiques identifiées : place des femmes dans l'espace public, participation et citoyenneté des femmes, santé, mobilité, sport, culture, maîtrise de la langue française

⁶ Source : INSEE, 2014

⁷ Source : EGALITER, 2014

⁸ Source : EGALITER, 2014

isolement, faible niveau d'étude, etc.) qui diminuent leur autonomie et les rendent par conséquent particulièrement vulnérables face aux violences.

Propositions d'actions :

- ⇒ S'appuyer sur ces priorités pour définir des axes d'intervention prioritaires sur une base annuelle ou pluriannuelle et communiquer sur ces priorités en direction des opérateurs lors des campagnes de subventions
- ⇒ Susciter la mise en œuvre d'actions thématiques pour répondre spécifiquement aux problématiques identifiées sur le territoire en identifiant des porteurs et en les accompagnant dans le montage des projets

PLAN D' ACTIONS

La gouvernance et le pilotage de la programmation	La sensibilisation des professionnel.le.s et les modalités de communication	La réponse aux priorités du territoire
<p><u>Enjeu stratégique 1 :</u> Rendre visible et garantir le soutien de l'agglomération, des communes et des signataires du contrat de ville à l'égalité femmes-hommes</p>	<p><u>Enjeu stratégique 6 :</u> Renforcer les compétences des opérateurs et des services instructeurs en matière d'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes dans les projets</p>	<p><u>Enjeu stratégique 8 :</u> Identifier les besoins prioritaires du territoire afin de proposer les mesures correctrices adéquates Enjeux identifiés : emploi, monoparentalité, stéréotypes, violences</p>
<p><u>Enjeu stratégique 2 :</u> Impulser une dynamique d'action autour de la thématique de l'égalité femmes-hommes et la soutenir à moyen terme en donnant envie et en favorisant l'engagement des communes</p>	<p><u>Enjeu stratégique 7 :</u> Faire progresser l'égalité femmes-hommes au moyen du langage</p>	
<p><u>Enjeu stratégique 3 :</u> Garantir que le questionnement sur l'égalité femmes-hommes intervienne dans chaque action et thématique traitée par le contrat de ville</p>		
<p><u>Enjeu stratégique 4 :</u> Intégrer la dimension de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs d'évaluation du contrat de ville</p>		
<p><u>Enjeu stratégique 5 :</u> Favoriser le partage d'expérience et l'essaimage des actions reconnues pour leur efficacité ou leur intérêt en matière d'égalité femmes-hommes</p>		