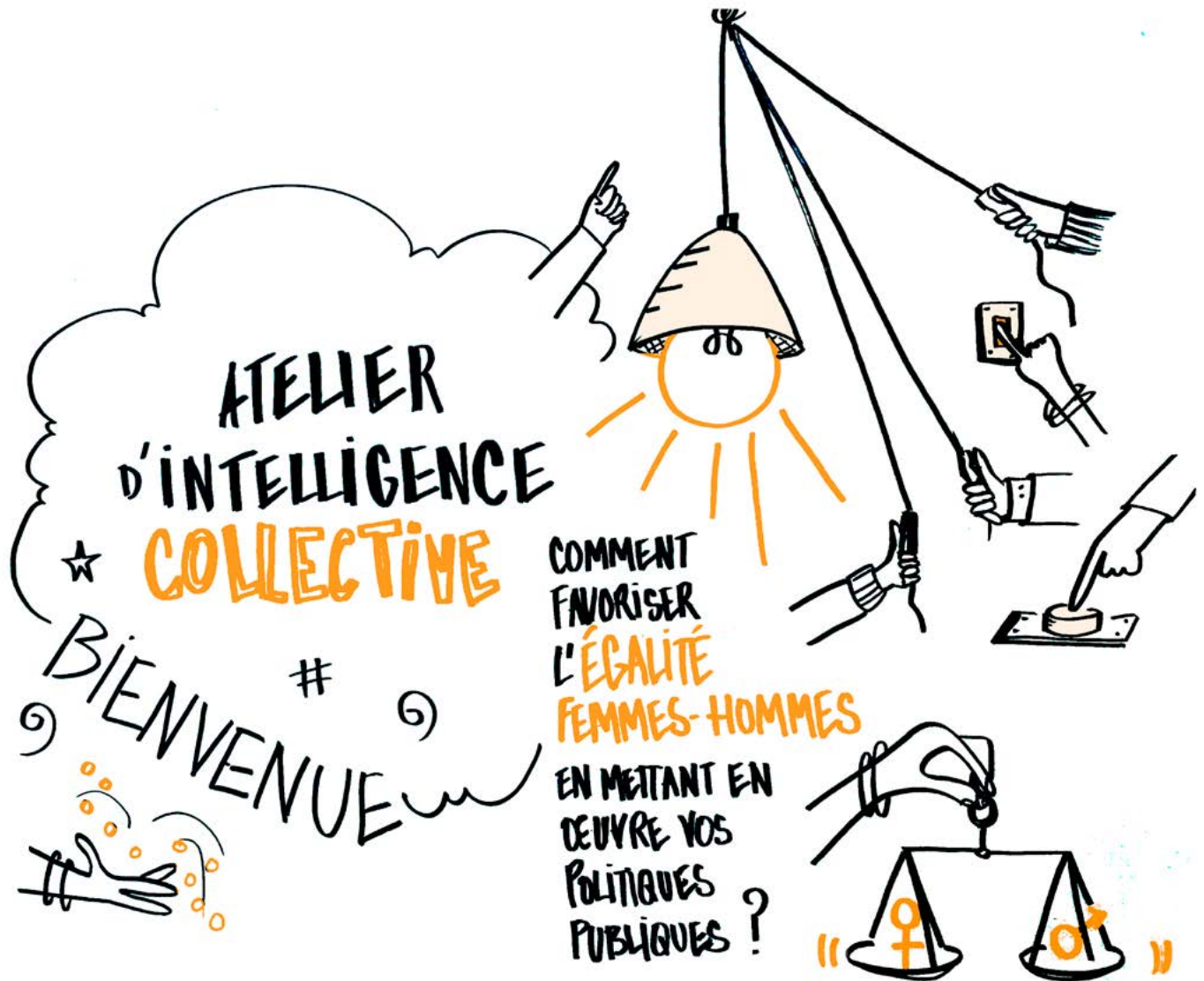




Comment favoriser l'égalité femmes-hommes en mettant en œuvre vos politiques publiques

Bilan et projets



Sommaire

5

Synthèse

6

Introduction

8

L'atelier d'intelligence collective

19

Les projets

**INVITATION
DE LA DIRECTION
REGIONALE DES DROITS DES
FEMMES ET A L'ÉGALITÉ**



PROJET
DE LA REGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

ATELIER D'INTELLIGENCE COLLECTIVE

**COMMENT FAVORISER L'ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES
EN METTANT EN ŒUVRE
VOS POLITIQUES PUBLIQUES**

20 MAI 2019

9H30 - 17H00



13 RUE CREPET LYON 7
AU LABORATOIRE D'INNOVATION
DE LA DIRECTION REGIONALE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DE PÔLE EMPLOI
ACCUEIL CAFE A PARTIR DE 9H00



Lab @RCHIP@L
Laboratoire d'Intelligence Collective

Synthèse

50 PARTICIPANTS, 4 PROJETS

L'atelier d'intelligence collective, qui s'est déroulé le 20 mai 2019 au sein du laboratoire d'innovations de la direction régionale de Pôle Emploi, à l'initiative de la Direction régionale des droits des femmes et de l'égalité, a réuni une cinquantaine de participants et d'intervenants.

Accompagné par le Lab @RCHIPEL, cet évènement s'est inscrit dans une démarche de réflexion différente et fondée sur trois étapes essentielles : informer, réfléchir, créer.

La première phase d'information a permis de mieux comprendre la définition d'une politique intégrée

de l'égalité femmes-hommes au sein des politiques publiques, d'en cerner les enjeux, de présenter des exemples d'intégration de cette thématique.

La deuxième phase de réflexion a permis d'identifier les principaux freins et d'imaginer des solutions pour les résoudre.

La troisième phase a été l'occasion de créer des prototypes de solutions autour de 4 thématiques.

Ce bilan retrace les propositions issues de cet atelier, qui convergent toutes vers l'objectif d'intégrer les enjeux de l'égalité Femmes/Hommes dans les politiques publiques.



Introduction

“La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l’homme.”

Article 3 du préambule de la Constitution de 1946.

Depuis 1946, l'article 3 du préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Depuis, un grand nombre de textes législatifs ont été adoptés pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes mais, malgré les progrès accomplis, beaucoup d'inégalités et de paradoxes subsistent.

Par exemple, si les femmes sont aujourd'hui massivement présentes sur le marché du travail, représentant presque la moitié de la population active, qu'elles sont de plus en plus diplômées en réussissant à l'école et à l'université mieux que les garçons, les inégalités de traitement dès la petite enfance marquent encore les parcours et le devenir des femmes et des hommes :

- Le salaire net des femmes en Auvergne-Rhône-Alpes est inférieur de 21 % à celui des hommes, à temps de travail équivalent ;
- Elles peinent à accéder aux postes à haute responsabilité : seules 2 femmes dirigent des entreprises du CAC 40 et aucune des deux n'est PDG ;
- L'éventail des métiers exercés par les femmes est nettement plus réduit que les hommes (forte concentration des femmes sur les métiers du soin et des services à la personne) ;
- Leurs conditions d'emploi sont plus souvent précaires et elles occupent davantage des

postes déclassés, c'est-à-dire dont le niveau de qualification est inférieur à leur niveau de formation.

- 30 % des mères de familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté en Auvergne-Rhône-Alpes (contre 18 % de taux de pauvreté pour l'ensemble des ménages) ;
- Les tâches domestiques et familiales continuent d'être assurées très majoritairement par les femmes (4,5 heures par jour pour les femmes contre 2,5 heures pour les hommes) et le temps partiel reste beaucoup plus souvent imposé aux femmes (82% sont des femmes) ;
- Enfin, la manifestation la plus brutale de ces inégalités est la violence que subissent les femmes dans toutes les sphères de leur vie (privée, travail, transport ...) et à tous les âges. Au sein du couple, 1 femme sur 10 est victime de violences.

Ces inégalités trouvent leur racine dans les préjugés et les rôles sociaux stéréotypés trop souvent assignés, consciemment ou pas, aux femmes et aux hommes.

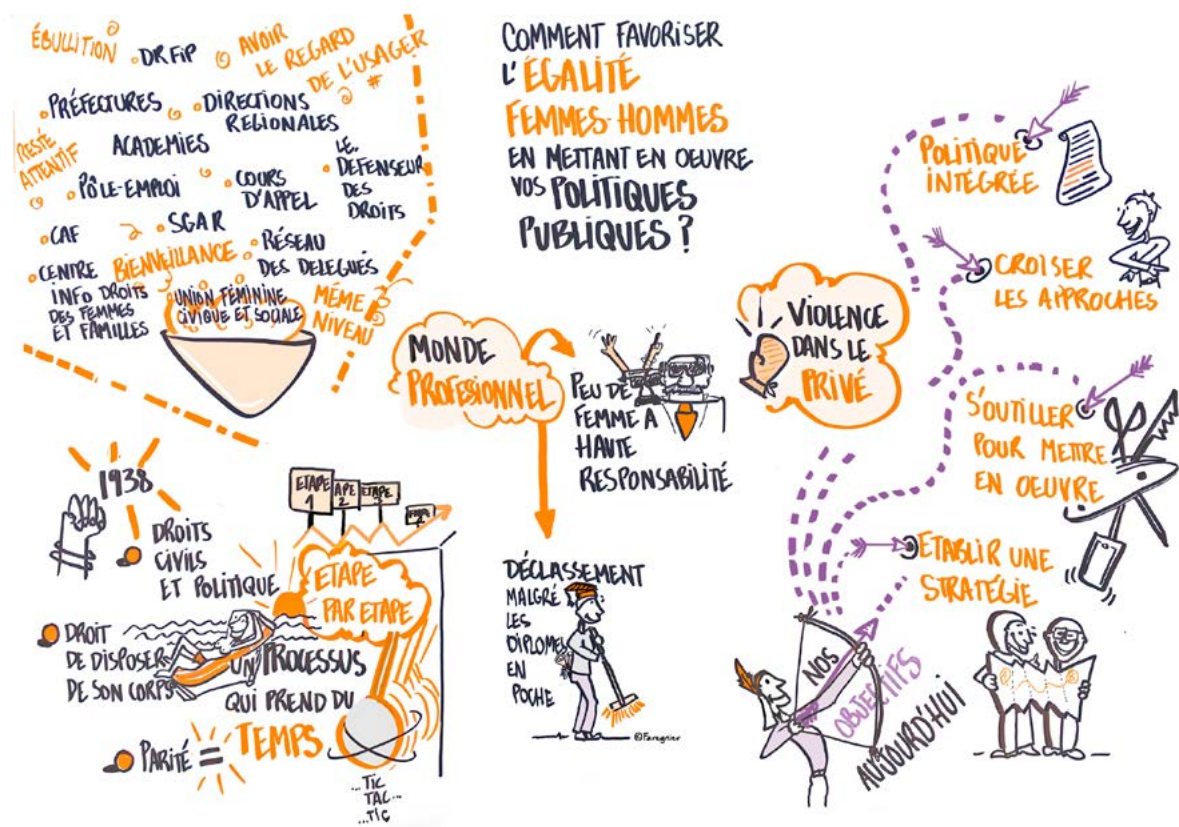
Pour aboutir à une égalité réelle, l'approche intégrée de l'égalité doit permettre d'adopter une approche transversale de l'égalité femmes-hommes sur tous les axes d'intervention, complétée par des actions spécifiques destinées à agir plus finement sur les inégalités persistantes envers les femmes.

Cette démarche s'inscrit dans l'action du Président de la République qui a déclaré l'égalité F/H grande cause du quinquennat.

1 Insee 2018 – chiffres 2015.

LES OBJECTIFS DE LA JOURNÉE

- › Mieux comprendre ce qu'est une politique intégrée et les enjeux de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques.
- › Croiser les approches entre des agents des différents services de l'État et différentes thématiques.
- › Outiller les services de l'État sur cette question en termes de méthode et en définissant collectivement des actions possibles au niveau régional ou départemental.
- › Avoir une concertation pour la formalisation future d'une stratégie régionale.



1 | L'atelier d'intelligence collective



Qu'est-ce qu'un atelier d'intelligence collective sous forme de sprint créatif ?

L'expression *sprint créatif* désigne une session courte et intense de travail qui permet de générer des idées et de concevoir des solutions rapides et concrètes. L'objectif est de se concentrer sur le "faire". Il s'agit davantage de savoir "qui fait quoi" que de savoir "qui est qui". Ce type de séminaire permet de s'inspirer d'autres acteurs et de méthodes différentes pour concevoir collectivement des solutions et mettre en œuvre des actions.

ORGANISATION GLOBALE

Les règles de l'atelier

Des règles simples visant à favoriser l'intelligence collective ont été proposées au début de la journée :

- Rester ouvert et à l'écoute : ne pas juger rapidement les idées qui émergent, essayer de rebondir dessus ;
- Être courageux : oser être créatif et s'aventurer hors des sentiers battus ;
- Ne pas se censurer ;
- Être optimiste et bienveillant pour encourager la discussion, la participation et la collaboration.

Les participants

L'événement a réuni une quarantaine de participants et une dizaine d'animateurs et organisateurs.

Une facilitatrice graphique accompagnait le groupe pour favoriser les échanges et capitaliser les productions au sein des différents ateliers.

Déroulé

Le sprint créatif s'est déroulé sur une journée, alternant entre phases d'information, d'idéation et de création.

L'ouverture de la journée a été réalisée par Christine Mesurolle, secrétaire générale adjointe pour les affaires régionales.

INSPIRATION

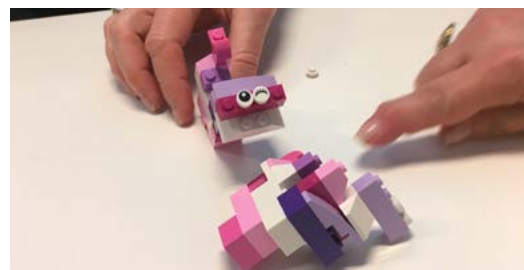
Une vidéo inspirante a été projetée pour illustrer, à travers le processus de déneigement dans une ville de Suède, comment la prise en compte de l'égalité, à coût constant, a pu résorber des inégalités en matière d'accès aux soins, d'accès à l'espace public, ou à l'école.



INCLUSION : LE LÉGO CHALLENGE

Pour favoriser la création du groupe et initier le "pas de côté", les participants ont été invités à participer à un Légo challenge.

Chaque participant des groupes allait observer une structure en Légo, et de retour dans son équipe devait la décrire pour la reproduire à l'identique.



INFORMATION : LES KIOSQUES

Quatre kiosques ont été organisés pour présenter les thématiques essentielles en matière d'égalité femmes - hommes. Chaque kiosque a été résumé sur une planche de dessin.

1. C'est quoi une politique intégrée de l'égalité femmes hommes ?

Il a d'abord été précisé que pour agir sur l'égalité femmes hommes, il est possible de mobiliser deux approches :

L'approche spécifique : c'est mettre en place des actions ou un projet qui ne va s'adresser qu'aux femmes ou qu'aux hommes. L'approche est curative avec des mesures correctives qui visent à réduire les inégalités, mais qui ne permettent pas d'agir sur les causes structurelles des inégalités.

L'approche intégrée : c'est prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une politique et un projet à destination de tous et de toutes. La politique, le projet prendront en compte les éventuels déséquilibres pour y remédier et pourront

proposer des actions spécifiques ou non pour agir sur l'égalité. L'approche est préventive, on transforme ou on adapte la manière d'agir pour contrer les inégalités que l'on a pu repérer grâce à un diagnostic en amont.

Un exemple a permis de montrer que l'enjeu de la prise en compte de l'égalité en amont était a minima que les politiques publiques ne renforcent pas les inégalités F/H, ce qui peut parfois être le cas.

Pour intégrer l'égalité femmes hommes, il convient de se poser des questions à chaque étape de la définition et la mise en œuvre d'un projet ou d'une politique, selon le schéma ci-dessous.



2. Où en sont les services sur l'égalité F/H – retour sur les questionnaires

Pour préparer l'élaboration de la stratégie des services de l'État pour l'égalité entre les femmes et les hommes et pour les droits des femmes en région Auvergne-Rhône-Alpes, un questionnaire a été envoyé aux différents services, membres du CAR élargi, portant sur l'ensemble des actions qu'ils mènent.

Dans ce kiosque, nous avons fait un bilan des premiers axes qui s'en dégagent.

Les impressions d'ensemble

- Bon niveau de connaissance de la politique égalité au sein des différents ministères notamment pour le volet RH.
- Des réponses centrées RH pour la majorité des directions régionales, avec davantage d'éléments sur les politiques publiques pour les préfetures de département (actions violences) et les services régionaux en charge de politiques éducatives et d'emploi.
- Davantage de déclinaisons nationales plutôt que d'impulsion régionalisée en fonction des enjeux locaux.

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques n'est pas encore un réflexe

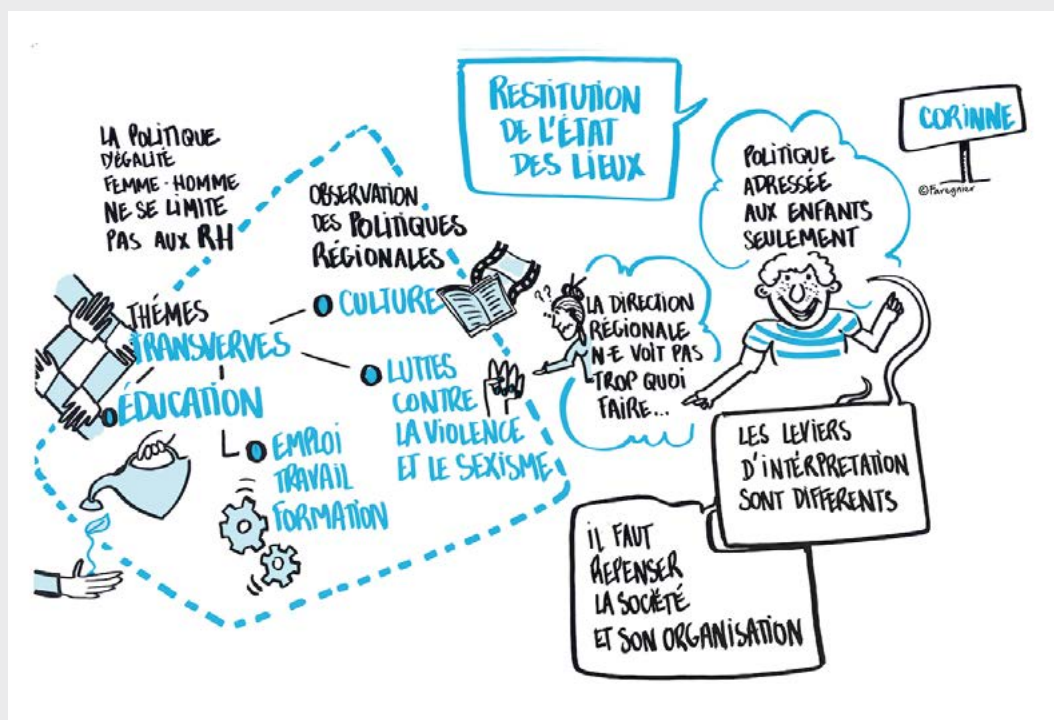
- Certains services régionaux pensent que leur domaine d'action n'est pas concerné par l'égalité femmes-hommes.

- D'autres ont l'impression que l'égalité femmes-hommes se limiterait aux sujets liés aux actions en faveur de l'enfance ou de la maternité.

Si toutes les politiques publiques peuvent être observées sous l'angle de l'approche intégrée, des thématiques, spécifiques ou transverses aux services, émergent de façon plus immédiate de la majorité des questionnaires.

Les institutions questionnées identifient plus facilement les axes de travail suivants :

- Emploi, travail, formation :
 - › Promotion de la mixité,
 - › Faciliter l'accès et le retour à l'emploi,
 - › Promotion de l'égalité professionnelle,
 - › Entrepreneuriat,
 - › Lutte contre les violences faites aux femmes.
- Éducation, lutte contre les stéréotypes :
 - › Actions vers le public et les élèves,
 - › Actions vers les professionnels de l'éducation.
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes :
 - › Violences conjugales et intra-familiales,
 - › Prostitution,
 - › Violence dans l'espace public.
- Culture :
 - › Atteindre la parité à la tête des institutions culturelles,
 - › Favoriser la création culturelle par les femmes.



3. Enjeux de l'égalité femmes hommes

Avant de présenter les enjeux, quelques concepts ont été rappelés :

Le sexe n'est pas une catégorie, encore moins une minorité, car les femmes sont la moitié de l'humanité.

L'égalité femmes-hommes est le principe fondamental qui suppose une égalité en droit (égalité formelle) des opportunités égales, des conditions et des traitements égaux (égalité réelle) dans toutes les sphères de la vie.

La discrimination est définie par la loi, il s'agit de défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques dont le sexe (En France, 20 caractéristiques sont protégées par la loi dont, en plus du sexe également la situation de famille, la grossesse, l'orientation ou l'identité de genre, l'appartenance à une religion réelle ou supposée, ...). Les discriminations ne tiennent compte que des différences de traitement et non des différences de situation qui impliquent d'agir en amont.

Le genre est un concept, un outil pour penser la construction du masculin et du féminin selon le temps et les espaces, et pour combattre les inégalités qui se fondent sur une hiérarchie construite entre le masculin et le féminin. Il n'existe pas de « théorie du genre », mais des « études de genre ».

La parité signifie le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision.

L'égalité n'est pas la mixité. La mixité professionnelle est définie comme la présence d'au moins 40% de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire. À noter que 50% des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles.

Les principaux enjeux de l'égalité

> Plus de démocratie et de justice sociale

Dès la petite enfance, l'univers dans lequel évoluent filles et garçons est différent et les représentations des adultes sont différentes selon le sexe. En déconstruisant les stéréotypes, on peut arriver à :

- > L'élargissement du champ des possibles pour les femmes comme pour les hommes,
- > L'égalité des chances : le maintien de représentations stéréotypées comme celles stipulant par exemple que les filles sont moins bonnes en sciences peuvent affecter les performances scolaires. L'autonomie et l'indépendance plus valorisées chez les garçons entraînent une moindre prise de risque chez les filles et des conduites à risque chez les garçons.

> Une meilleure performance économique

- > Face à la concurrence, élargir au maximum le vivier potentiel de recrutement.
- > Favoriser la motivation en reconnaissant les compétences. L'exemple des emplois de soin montre que les savoir-faire qu'ils supposent ne sont pas reconnus comme des compétences, mais comme des qualités propres aux femmes et innées. Cette conception de "savoir faire naturalisé" a des conséquences en terme de formation, de salaires, de carrière, de prise en compte des risques physiques ou psychosociaux.
- > Offrir des parcours diversifiés en évitant le cloisonnement des postes et pour mieux faire face aux imprévus et aux changements d'activité.
- > Développer l'engagement des salariés en facilitant l'articulation des temps de vie.

> Un enjeu sociétal

Les entorses à l'égalité s'expliquent avant tout par ce qui se passe dans la sphère privée et familiale.

Les enjeux en matière de politique publique

> Intégrer l'égalité

Ne pas créer d'inégalités directement ou indirectement. Avant toute prise de décision, analyser leurs retombées possibles sur les situations respectives des hommes et des femmes. Par exemple, pour une politique de transport doux, prendre en compte les situations de violences vécues par les femmes, l'occupation différenciée de l'espace public, les temps de vie ...

> Faire de la dépense publique un outil de l'égalité.

> Démarche intégrée :

- > **Réaliser un diagnostic** sur la situation respective des femmes et des hommes dans tous les champs d'action : la réforme est-elle susceptible de toucher surtout des hommes ? Ou surtout des femmes ? Est-ce que cette composition sexuée va provoquer des inégalités ? Ou les résoudre ?

Exemple de situations différenciées dans le cadre de politiques publiques : Les artistes hommes bénéficient davantage des dispositifs d'aide à la création que les artistes femmes. Des équipements sportifs urbains

financés pour tous mais qui bénéficient principalement aux garçons : les city-stades/skate-parc. Un marché public d'entretien des locaux accordé à une entreprise qui emploie 100 % de femmes dans le cadre de contrats précaire/à temps partiel/en horaires décalés.

- > **Identifier les effets indirects du projet** sur la situation différenciée des femmes et des hommes : Compte tenu des habitudes des femmes et des hommes, la réforme est-elle susceptible d'avoir un effet différencié selon les sexes ?

Exemple du cas de l'implantation d'une entreprise en périphérie d'une petite ville, si un nombre important de femmes sur le territoire donné ne sont pas titulaires du permis de conduire, si les compétences requises ne correspondent pas explicitement aux qualifications des femmes du territoire sans adaptation à l'emploi proposée, ou encore si les modes de garde proposés ne leur permettent pas de concilier vie professionnelle et vie de famille.

- > **Intégrer des actions concrètes** de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les diverses politiques, accompagnées d'objectifs quantifiés de progression.

- > **Évaluer.**



4. Le rôle de chacun : cartographie d'acteurs qui interviennent dans la mise en œuvre d'actions pour les droits des femmes et l'égalité femmes hommes

L'égalité femmes-hommes fait l'objet de politiques publiques qui sont menées au niveau international, national et infra-national.

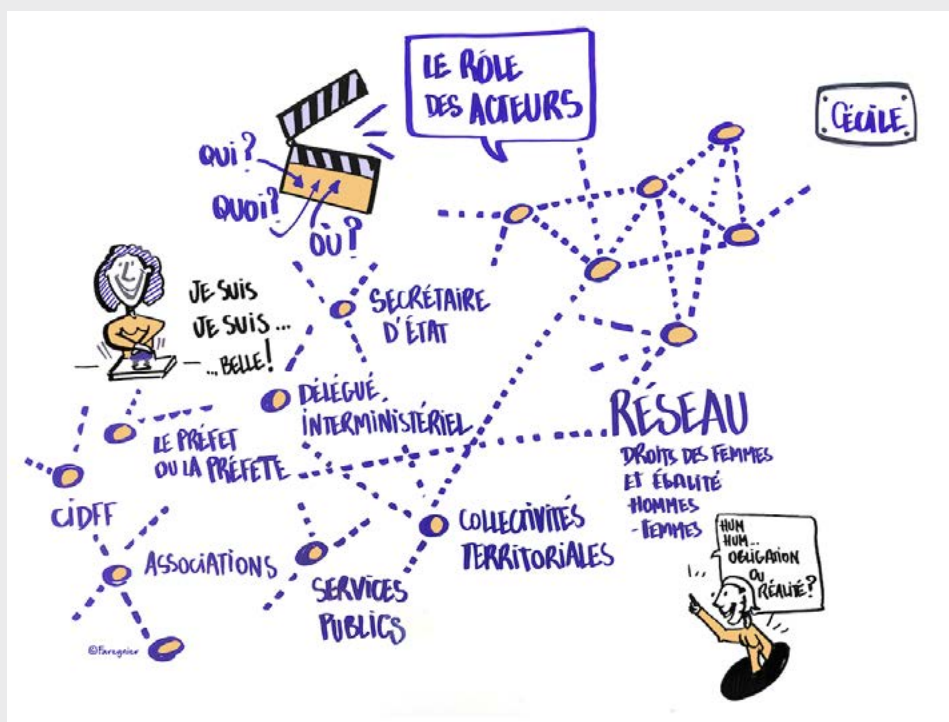
Au niveau international, il existe les objectifs de développement durable de l'ONU et les traités comme la Convention d'Istanbul, et surtout les directives européennes. Applicables directement, elles engagent la France à mettre en œuvre des mesures concrètes pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes, grande cause du quinquennat actuel du président de la République, sont non seulement un objectif politique comme un autre mais également un objectif de politique publique, transversal, que tous les acteurs publics doivent chercher à atteindre.

Quelques acteurs principaux qui interviennent dans cette politique publique ont été présentés sur le mode du jeu « Question pour un champion ». Il s'agissait de faire deviner aux participants un acteur à partir du positionnement institutionnel et des actions menées pour les droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes. Les acteurs suivants ont notamment été présentés, avec des variations en fonction des groupes,

des échanges et des questions :

- Le réseau Droits des Femmes et Egalité Femmes/hommes : le secrétariat d'État, le délégué interministériel, le service (SDFE) au sein de la Direction Générale de la Cohésion Sociale, les directions régionales DFE, les délégué.e.s départementales DFE,
- L'action gouvernementale, les ministres, les administrations centrales, les services déconcentrés (préfectures, directions régionales), établissements publics ou agences (Pôle Emploi),
- Les collectivités territoriales : Région, Département, Métropoles, Communes et EPCI,
- Les partenaires de service public : Caisse d'allocations familiales, CPAM, etc...,
- Les juridictions et les forces de police,
- Le défenseur des droits,
- Des conseils et commissions (HCE, Comité interministériel à l'égalité, ...),
- Les partenaires sociaux (syndicats, représentants des branches, chambres, ...),
- Les partenaires associatifs.



IDENTIFICATION DES IRRITANTS

Quels sont les freins pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre de votre (vos) politique(s) publique(s) ?

Répartis en 6 groupes, les participants ont réfléchi, d'abord individuellement, puis collectivement, et ont identifié les principaux irritants :

- › Ressources
 - Le manque de données exploitables, l'absence de diagnostic,
 - Le manque de moyens, de budget.
- › Attitudes/Éducation
 - Stéréotypes / poids sociétal / différences d'éducation relèvent du domaine privé
 - L'illusion de l'égalité : « l'égalité existe déjà, ce n'est pas un sujet »,
 - Le manque de confiance et l'auto-discrimination chez de nombreuses femmes.

› Organisation des services

- Un travail supplémentaire, une contrainte qui s'ajoute,
- Un cadre complexe et rigide,
- Une absence d'opérationnalité, un manque de stratégie,
- Des lacunes en terme de communication sur ce qui fonctionne,
- La complexité de l'approche transversale,
- Une hiérarchie très masculine,
- Peu de diagnostics et d'études d'impact

› Impulsion dans les services

- Absence d'implication du top management, pourtant c'est innovant (oser),
- Absence de projet inspirant,
- Ce sujet n'est pas prioritaire : manque de mobilisation,
- Pas d'implication des organisations syndicales,
- Absence de volonté et de sanction.



RECHERCHE DE SOLUTIONS

Quelles solutions mettre en place pour lever ces freins ?

Les participants ont réfléchi selon deux méthodes différentes pour imaginer des solutions, sans se limiter :

- Enveloppe *Et si* (tirage au sort d'une contrainte) : et si la solution était un roman ? Et si la solution avait un budget illimité ? Et si la solution était une peinture / œuvre d'art plastique ? Et si la solution était un film à grand spectacle ? Et si la solution était gratuite ? Et si vous faisiez exactement le contraire de d'habitude ? Et si vous aviez un délai très court ?
- Pire idée : Quelle est la pire idée / action pour lever les freins à l'égalité femmes – hommes dans la mise en œuvre d'une politique publique ?

Les solutions proposées

- > **INCARNER / Volonté stratégique**
 - > Affirmer que l'égalité femmes hommes est une politique publique, enjeu de société (pas une revendication féministe).
 - > État exemplaire,
 - > Application des textes existants,
 - > Avoir une stratégie et expliquer,
 - > Avoir une charte d'engagement avec une évaluation des managers sur leur politique égalité au travail avec l'appui d'un groupe de parole et cellule de veille / observatoire,
 - > Analyser les politiques et impulser,
 - > Développer les budgets.
- > **ACCOMPAGNER / Méthode**
 - > Rendre visible les inégalités,
 - > Communiquer de façon incisive,
 - > Donner la parole,
 - > Partir de diagnostic (objectifs / impacts),
 - > Diffuser les bonnes pratiques sur le terrain,

- > Favoriser le partenariat avec les entreprises et associations,
- > Rendre visible les inégalités comme avec le film suédois sur l'approche intégrée de l'égalité,
- > Montrer les gains économiques de l'égalité / travailler sur les enjeux économiques et au sein de notre quotidien.

> SENSIBILISER

- > Sensibiliser former le top management agents par vivier de bonnes pratiques,
- > Formation de tous / faire connaître les inégalités.

> OSER et INNOVER

Développer les ressources humaines :

- > Le recrutement,
- > La labellisation égalité et diversité,
- > Le CV anonyme,
- > Augmenter la durée du congé parental,
- > Traduction en objectifs sur la pratique professionnelle.

Développer les actions :

- > Mettre en place des micro-projets,
- > Demande de subvention : ne pas renouveler les subventions qui ne favorisent pas l'égalité,
- > Sensibiliser à l'égalité et la mixité professionnelle,
- > Faire connaître les inégalités,
- > Rebaptiser les rues,
- > Déconstruire les idées reçues.

> INCARNER LE SUJET

- > Si la solution était une œuvre d'art : sculpture Rhône Saône, je ne suis pas un homme facile, Mulan, Numéro 1,
- > Si le budget était illimité : compenser les différences salariales, hommes enceinte...,
- > Si la solution était un film à grand spectacle : un film où le spectateur a un rôle à jouer – un film participatif pour s'affranchir des stéréotypes.

RÉACTIVATION INSPIRATION

Caroline ACHE, chargée de projets appui aux transformations, mission innovation et transformation publique, Secrétariat général aux affaires régionales de la Préfecture de Paris et de la région d'Île-de-France, a présenté une vidéo sur le *Mansplaining* du projet 15% porté par le laboratoire d'innovation La Fabrique RH. Ces vidéos peuvent être utilisées afin de lancer des débats et discussions autour du sexisme ordinaire.



PROTOTYPAGE - POLITIQUE FICTION

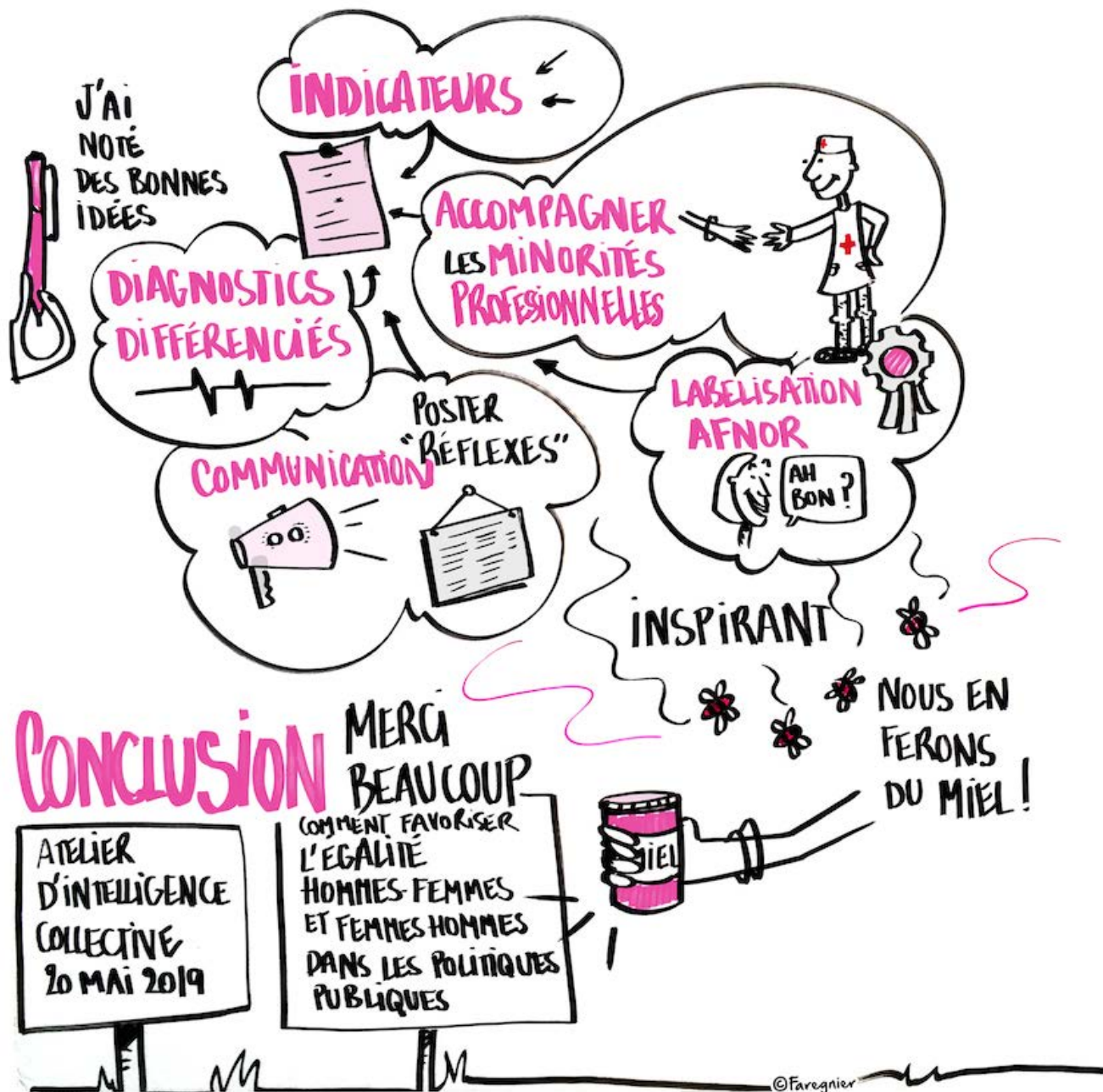
Les participants ont été projetés en 2024, date à laquelle l'égalité entre les femmes et les hommes est effective. A l'aide des idées proposées le matin, et de toute autre proposition, les participants ont imaginé les solutions qui avaient été mises en œuvre pour aboutir à cette égalité.

Quatre scénarios ont été étudiés

1. Les fonds publics bénéficient autant aux femmes et aux hommes et contribuent à promouvoir l'égalité.
2. Les métiers sont mixtes et notamment il y a au moins 40 % d'hommes et de femmes chez infirmière.e.s et ingénieur.e.s en informatique.
3. Les contrats territoriaux intègrent l'égalité femmes hommes.
4. Dans la fonction publique d'État, les carrières sont équivalentes (rémunération, déroulement).

RESTITUTION

Les participants ont restitué leurs productions devant Christine MESUROLLE, SGAR ADJOINTE.



2 | Les projets



Projet 1 / Les fonds publics bénéficient autant aux femmes et aux hommes et contribuent à promouvoir l'égalité

Problématique

La mise en œuvre de politiques publiques soutenues par des budgets non sensibles au genre peut contribuer à perpétuer des inégalités entre les femmes et les hommes.

Enjeux

Les enjeux ont été précisés afin de réaliser le collage :

- Effectivité des politiques publiques de promotion de l'égalité F/H par une mobilisation des moyens;
- Utilisation du levier de la commande publique et des subventions pour faire progresser l'égalité femmes hommes;
- Point de vigilance : Dans un contexte de raréfaction des ressources, les femmes sont souvent les premières impactées par la réduction de la dépense publique...

Solutions

Les participant.e.s se sont interrogés sur les réflexes à adopter en prenant comme exemple la décision d'une collectivité locale de créer d'un jardin partagé :

- 1. Analyser la situation différenciée des femmes et des hommes** et donc l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les femmes et les hommes : diagnostics genrés et études d'impact

Ex : Si création d'un jardin partagé, prendre en compte le fait que la garde des enfants repose encore essentiellement sur les femmes, prendre en compte les horaires d'école, les questions de mobilité ...

- 2. Actionner des leviers**

- › Lever les freins (faire des formations au jardinage durant des horaires compatibles avec les contraintes familiales, examiner les trajets pour accéder au jardin notamment en terme de sécurité ...),
- › Sensibiliser/former les acteurs (décideurs/opérateurs) et les habitants,

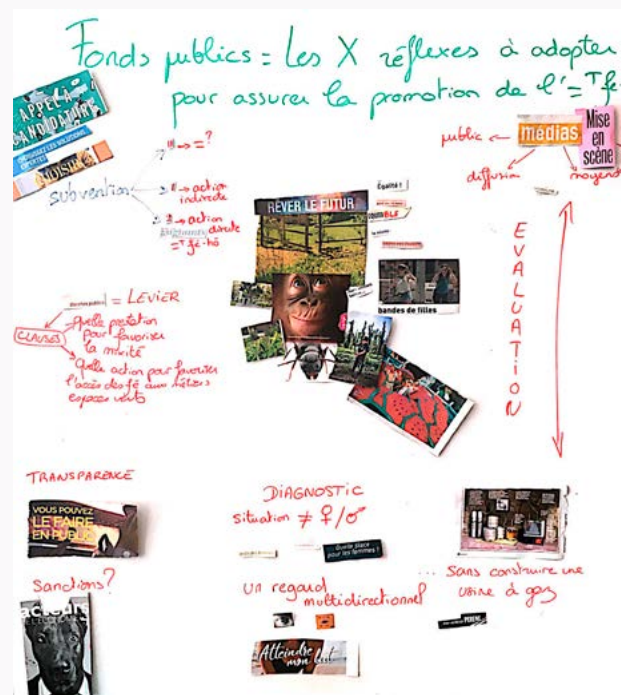
- › Prendre des mesures incitatives (bonus de financement voire sanction)

Ex : bonus à l'entreprise de jardinage qui prend des mesures pour favoriser l'accès des femmes aux métiers des espaces verts

- › Adopter des critères d'attribution des subventions (prendre en compte l'égalité dans l'attribution des subventions) et de marchés publics (clauses sociales, interdictions de soumissionner liées au non-respect des politiques d'égalité ou valorisation par un critère d'attribution spécifique des actions promouvant l'égalité) = égaconditionnalité...

- 3. Être transparent sur les bénéficiaires (femmes et hommes).**

- 4. Évaluer le coût et l'impact sur la situation des femmes et des hommes et le médiatiser.**



Projet 2 / Les métiers sont mixtes ; il y a notamment au moins 40 % d'hommes et de femmes chez les infirmière.e.s et ingénieur.e.s informatique

Objectif

- › Atteindre la mixité dans les métiers.

Pour indiquer quelles ont été les actions nécessaires pour atteindre la mixité dans les métiers, les participants ont réalisé la vidéo ci-dessous.

Cette vidéo reprend les différentes étapes et le choix des actions par le groupe.

En 2024, on ne se posera plus la question des métiers en fonction des sexes

- Il était une fois Dominique, il était infirmier
- Il était une fois Dominique, elle était informaticienne

Solutions

1. Actions sur l'éducation en amont, qui auront des effets à long terme :

- › Actions ludiques dès le plus jeune âge,
- › Parcours métiers dès la petite enfance,
- › Promotion et revalorisation des métiers,

- › Alliance éducative entre parents,
- › Adossement aux réformes en cours,
- › Stratégie de communication des entreprises.

2. Actions qui auront des effets à court terme :

- › Halte aux illustrations stéréotypées,
- › Changer le nom des métiers,
- › Mise en place de classes métiers,
- › Stages spécifiques pour chacun des métiers,
- › Bourses, aides financières dans tous types de métiers,
- › Défiscalisation ou incitation financière des entreprises,
- › Revalorisation des carrières,
- › Discrimination positive,
- › Lutte contre la fracture numérique sociale et territoriale.



Projet 3/ Les contrats territoriaux intègrent l'égalité femmes-hommes

Les participants ont choisi de faire un story-board autour des solutions suivantes :

1. Proposer un processus d'élaboration des contrats territoriaux en associant les populations concernées, et qui intègre l'égalité femmes - hommes à chaque étape.
2. Utiliser un levier de bonus malus : bonus pour le dépassement des objectifs, malus pour non respect des clauses du contrat.

Après avoir réfléchi sur les différents leviers (illustration 1), les participants ont proposé les différentes étapes du processus (illustration 2) :

- > Consultation,
- > Élaboration des projets de contrat,
- > Vérification que les clauses égalité femmes hommes sont bien présentes,
- > Bilan mi-parcours. Bonus-malus,
- > Évaluation et lancement du contrat suivant.

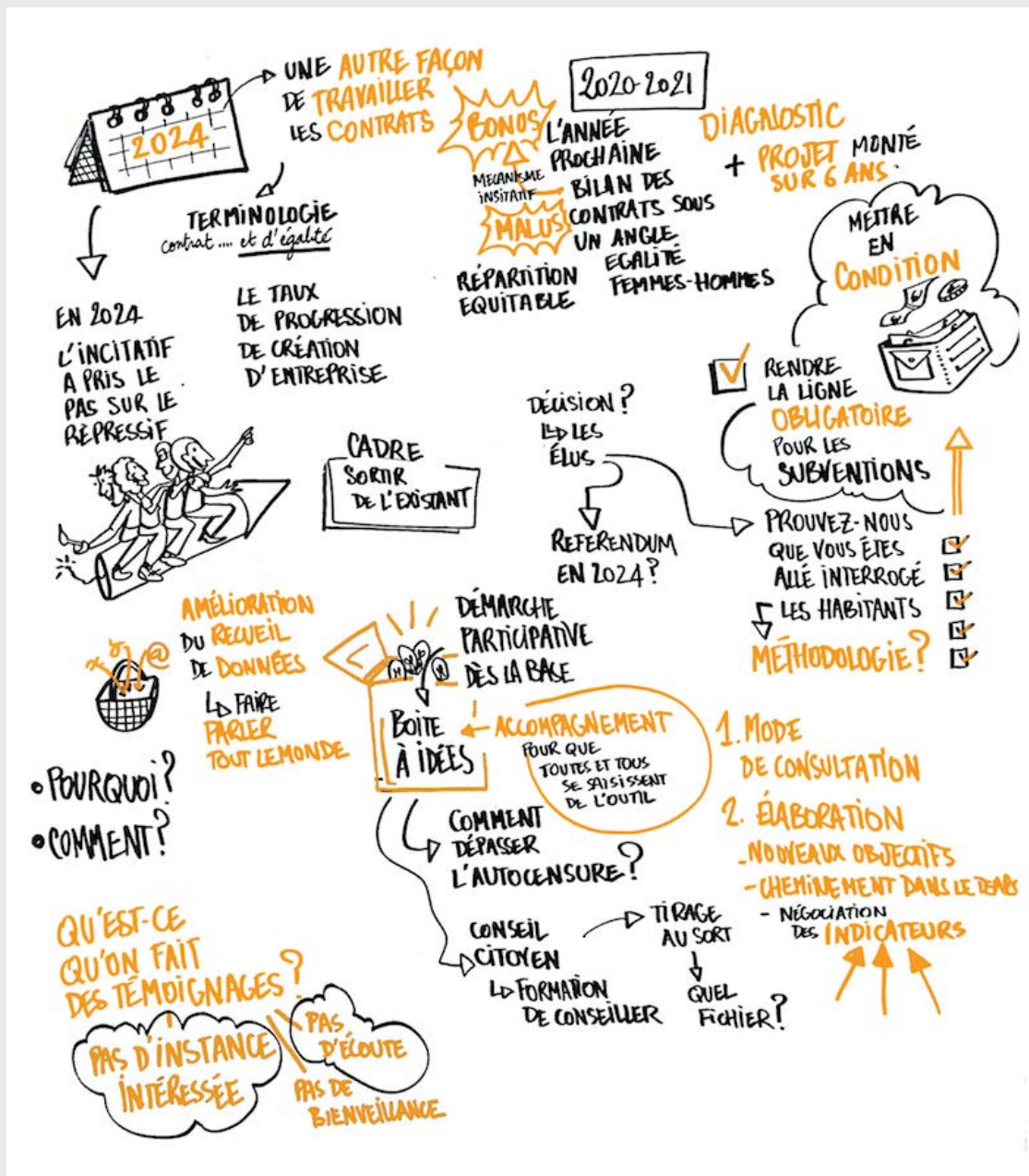


Illustration 1

Projet 3/ Les contrats territoriaux intègrent l'égalité femmes-hommes

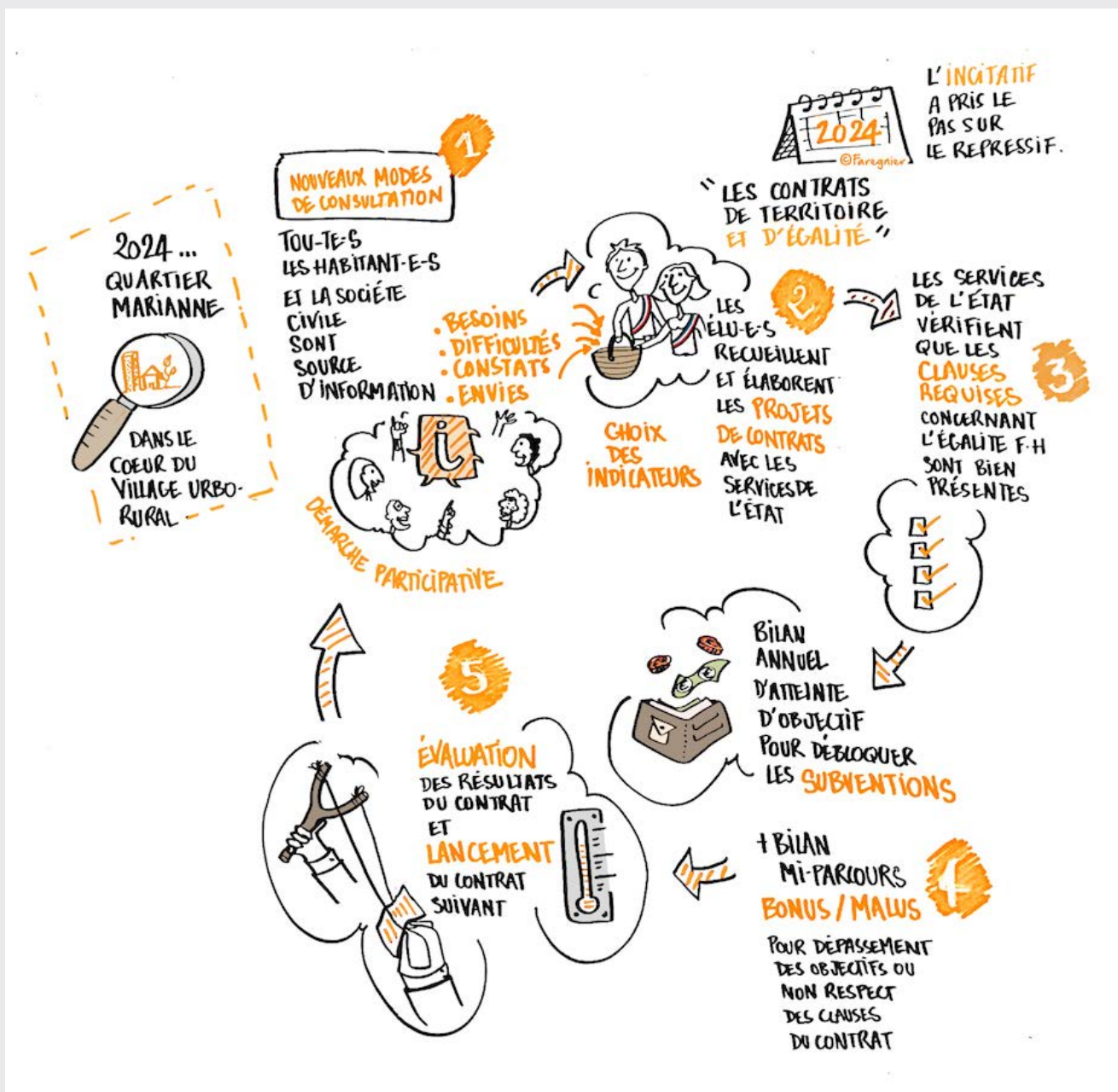


Illustration 2

Projet 4/ Dans la fonction publique d'État, les carrières sont équivalentes (rémunération, déroulement)

Les participants ont conçu, sous forme d'infographie, le *Kit carrière équivalente* à destination de toutes les administrations régionales pour atteindre un niveau de carrière équivalent.

Ce kit a fait l'objet d'une déclinaison concrète au travail : le *Pack «Femmes-hommes» au travail* qui donne 7 outils aux administrations (voir page suivante).



Projet 4/ Dans la fonction publique d'État, les carrières sont équivalentes (rémunération, déroulement)

Le Pack «Femmes-hommes» au travail - 1



Projet 4/ Dans la fonction publique d'État, les carrières sont équivalentes (rémunération, déroulement)

Le Pack «Femmes-hommes» au travail - 2

PACK "FEMMES HOMMES" AU TRAVAIL

Evaluation continue
point sur la carrière

OUTIL 06



Mobilité
mentorat
travailler la confiance en soi
manager
aide à l'installation



OUTIL 07

un écosystème équilibré pour les femmes et les hommes

En 2019, une impulsion lancée en région Auvergne-Rhône-Alpes pour obtenir la labellisation AFNOR de l'égalité femmes - hommes

et un Vis ma vie, notamment avec des témoignages de femmes inspirantes pour incarner la question de l'égalité,

a permis de lancer une pratique managériale moderne

Formidable animation
et très instructive
pour les élus
et les citoyens.

JOURNÉE
D'ÉCHANGE
RICHISSIME !!!

ECLAIRANT
BRAVO A LA
DESSINATRICE !!

TB
mais le dernier
est en une ligne

Très bien
Merci !

Bravo. Belle
organisation. Reste à
mettre en œuvre les
actions proposées...

VIVIFIANT



Merci !!

EFFICACE
ET
TRANSVERSAL

Tous les outils
de l'intelligence
collective étaient
recrus -
Très bien organisé

Une intelligence
collective prometteuse
et encourageante.
Je repars motivée
et positive.

RÉCREATIF.

Dynamisant !
Sympathique !
Enrichissant !

Journée inspirante
avec de belles
recettes et des
échanges riches
Une plus grande !

Notionnel
spécialisé
très utile
à la fois pour
la mise en œuvre
de la stratégie
et de la communication

Disruptive
le plein d'avis
et retour au réel