

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la cohésion des territoires et
des relations avec les collectivités
territoriales

Ville et logement

Commissariat général à l'égalité des
territoires

Direction de la ville et de la cohésion
urbaine

Pôle programmation et exécution des
crédits de la politique de la ville et Pôle
animation territoriale

**Note technique du 7 août 2019 relative à la mise en place d'une approche budgétaire
intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des
crédits de la politique de la ville - Expérimentation d'un budget intégrant l'égalité entre les
femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville**

NOR : LOGV1923176N

(Texte non paru au journal officiel)

**Le Ministre auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec
les collectivités territoriales, chargé de la ville et du logement**

à

Pour attribution :

Préfets de régions

- Secrétariat général aux affaires régionales,
- Direction régionale (et départementale) de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DR(D)JSCS),
- Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DJSCS).

Préfets de départements

- Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS),
- Haut-commissaire de la République en Polynésie française.

Pour information :

- Secrétariat général du Gouvernement,
- Secrétariat général du Ministère de la Transition écologique et solidaire et du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales,
- Direction générale de la cohésion sociale,
- Commissariat général à l'égalité des territoires.

Résumé : La présente note technique vise à mettre en place l'expérimentation d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville.

Catégorie : Mesure d'organisation des services retenues par le ministre pour la mise en œuvre des dispositions dont il s'agit.	Domaine : Ville
Type : Instruction du gouvernement Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>	et /ou Instruction aux services déconcentrés Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Mots clés (liste fermée) : Fiscalité, budget de l'Etat	Autres mots clés (libres) : Politique de la ville, Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers, égalité entre les femmes et les hommes, programmation budgétaire, appel à projets
Texte(s) de référence : <ul style="list-style-type: none"> - LOI n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine - LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville 	
Circulaire(s) abrogée(s) : néant	
Date de mise en application : immédiate	
Opposabilité concomitante : Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>	
Pièces annexes : <ul style="list-style-type: none"> - annexe 1 : Support de sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes – Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) - annexe 2 : Calendrier de déploiement - annexe 3 : Procédure à mettre en place - annexe 4 : Grille indicative d'analyse des actions - annexe 5 : Membres du groupe de travail et ressources mises à disposition 	
N° d'homologation Cerfa : néant	
Publication : Circulaires.gouv.fr <input type="checkbox"/> Bulletin Officiel <input checked="" type="checkbox"/>	

L'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose à l'Etat comme aux collectivités territoriales la mise en œuvre d'une « politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée », c'est-à-dire en interrogeant, de manière préventive et transversale, tout au long du processus d'élaboration et d'évaluation des politiques publiques, la situation respective des femmes et des hommes et les effets différenciés que les politiques publiques pourraient avoir sur l'un ou l'autre sexe.

Déclarée « Grande cause du quinquennat » du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble du Gouvernement et s'inscrit dans une stratégie forte et ambitieuse.

L'article 1^{er}-I-10 de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine précise que la politique de la ville concourt à l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes est déjà un axe transversal des contrats de villes. Les actions qui s'y rapportent doivent être intégrées dans les trois piliers : cohésion sociale ; renouvellement urbain et cadre de vie ; emploi et développement économique.

L'instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville initie une nouvelle étape dans la mise en place d'une démarche intégrée, en prévoyant l'expérimentation de la mise en place d'un **budget intégrant l'égalité (BIE)** dans la programmation des crédits du Programme 147, dès l'exercice 2020.

Globalement, l'objectif est de mettre en place les dispositifs permettant d'analyser si, et comment, la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les sexes. Les objectifs de cette démarche ne peuvent donc pas être réduits à l'augmentation des actions de promotion de l'égalité ou à une recherche de parité dans les publics bénéficiaires (annexe 1).

La mise en œuvre de l'approche budgétaire intégrée s'agissant des crédits de la politique de la ville doit être préparée au cours de l'exercice 2019, pour être pleinement opérationnelle en 2020. C'est pourquoi, nous prévoyons le calendrier et les modalités suivantes d'application (annexes 2 et 3).

Ainsi que le prévoyait l'annexe 5 de la circulaire de gestion sus-visée, le CGET a constitué un groupe de travail associant les représentants des acteurs au niveau national comme au niveau territorial : Conseil national des villes (CNV), Observatoire national de la politique de la ville (ONPV), Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), préfectures, DRJSCS, DDCS et le centre de ressources politique de la ville Villes au Carré. Les travaux du groupe se sont également appuyés sur l'audition d'experts – le Centre Hubertine Auclert, Urbact, une élue, et un chercheur géographe - ainsi que sur les retours d'expériences des acteurs ayant déjà porté ou initié ce type de démarche.

Il ressort de ces travaux plusieurs points d'attention, et en particulier :

- la nécessité de disposer de données genrées en quartier prioritaire de la politique de la ville ;
- l'importance de sensibiliser et d'associer l'ensemble des partenaires du contrat de ville à la démarche ;
- la place des femmes ne doit pas être analysée uniquement à travers les publics bénéficiaires d'une action, mais tout au long du processus de conception et de mise en œuvre, et en particulier dans la gouvernance du projet.

La mise en place **progressive** d'une approche budgétaire intégrée peut se décliner en quatre axes principaux :

- la sensibilisation et la formation des acteurs aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la mise en place d'une procédure d'analyse et de cotation des dossiers de demande de subvention au regard de la prise en compte de ces enjeux ;
- la mise en place éventuelle d'un bonus financier ;
- la détermination d'objectifs et d'indicateurs.

1/ Sensibilisation des acteurs

Afin de préparer l'intégration de cette dimension dans l'ensemble des financements accordés sous forme de subventions en 2020, nous vous transmettons en pièce jointe un document de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et hommes, élaboré par les équipes du SDFE (annexe 1). Ce diaporama, également publié sur le site Iville (<http://i.ville.gouv.fr/>), vise à faire partager les constats et les objectifs des politiques publiques sur ces enjeux. Il a donc vocation à être diffusé le plus largement possible dans les services de l'Etat, mais également à l'ensemble des partenaires impliqués dans la démarche, co-financeurs et porteurs de projet. Plusieurs liens renvoient vers des ressources afin d'approfondir le sujet.

Pour la bonne application de cette nouvelle démarche, nous vous recommandons de désigner un référent à l'échelon régional, en charge de l'instruction des dossiers « politique de la ville ». Ce référent pourra apporter son concours au suivi de l'application de cette démarche et participer à l'information et à l'organisation de la formation.

2/ Organisation de la campagne 2020

Nous vous demandons d'inscrire la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes en priorité transversale pour la campagne 2020. Les objectifs et les modalités de mise en place de cette approche budgétaire intégrée devront être précisés dans les orientations de la campagne.

3/ Observation locale et production de données sexuées

L'observatoire national de la politique de la ville (ONPV) produit des études qui vous permettent de contextualiser vos données, notamment :

- l'article « les femmes des quartiers prioritaires », rapport ONPV 2015 (pp 67-73) (http://publications.onpv.fr/RAPPORT_2015)
- les fiches du rapport ONPV 2018 portant sur l'emploi et le développement économique (pp 82-109) et la pratique sportive licenciée (pp 32-33).
http://publications.onpv.fr/RAPPORT_2018_T2

Des données locales sont disponibles pour chaque quartier sur le SIG Ville :

- au sein des fiches thématiques (lien : <https://sig.ville.gouv.fr/> puis « Rechercher un territoire » puis « Fiches thématiques ») portant sur les thématiques suivantes : Démographie, Education, Insertion professionnelle ;
- au sein des tableaux disponibles (lien : <https://sig.ville.gouv.fr/> puis « Rechercher un territoire » puis « Tableaux »), en particulier le tableau « démographie ».

4/ Analyse des dossiers

L'analyse de chaque dossier de demande de subvention doit permettre d'apprécier la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit aussi bien de regarder les objectifs et le contenu de l'action (publics cibles, lutte contre les stéréotypes...) que les instances de gouvernance ou de conduite des actions proposées (caractère effectif de l'éga-conditionnalité).

L'expertise des délégués aux droits des femmes sera utilement mobilisée dans cette démarche.

Pour faciliter l'analyse, **une grille indicative de questionnements** (annexe 4) vous est proposée. Cette grille permet de s'interroger sur l'éga-conditionnalité, ainsi que sur le contenu de l'action proposée. Elle pourra étayer la présentation du dossier lors du comité de pilotage. Les éléments d'analyse doivent également, le cas échéant, permettre aux porteurs de projets de définir et mettre en place des actions correctrices.

5/ Cotation des dossiers de demandes de subventions et bonus financier

Dans un deuxième temps, il vous est proposé de classer les dossiers selon un ordre croissant d'impact en matière d'égalité, comme celui proposé par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) :

- G-0: pas de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- G-1: l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif secondaire ou significatif ;
- G-2: l'égalité entre les femmes et les hommes est l'objectif principal.

L'objectif est de réduire progressivement la part des actions cotées G0 et de maximiser les financements accordés pour les dossiers cotés G1 et/ou G2.

Par ailleurs, à l'instar de quelques territoires, un bonus financier peut être mis en place pour inciter les porteurs à proposer des actions dédiées à l'émancipation des jeunes filles et des femmes dans les QPV. Un pourcentage de l'enveloppe annuelle globale de subvention pourrait être réservé à cet effet.

En parallèle, nous ouvrirons pour la campagne 2020 une ligne de nomenclature destinée à capter toutes les actions cotées G2, les actions G1 demeurant prises en compte dans leurs piliers respectifs.

6/ Formation des acteurs

Une nouvelle offre de formation dédiée aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes sera intégrée en 2020 au catalogue national de formations politique de la ville.

Afin de concevoir les outils et supports de formation, le CGET mettra en place un comité éditorial associant le SDFE et des représentants institutionnels et s'appuiera sur l'expertise des centres de ressources de la politique de la ville et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces premières dispositions permettront de porter l'ensemble des crédits du 147 en approche BIE.

A l'été 2020, un bilan de votre programmation et des actions entreprises sera établi afin de faire évoluer les outils et d'ajuster la démarche, et notamment :

- une évolution du CERFA pourrait être envisagée pour aider le porteur à mieux cibler son impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les outils Dauphin-Gispro pourraient être ajustés pour permettre de quantifier le nombre d'actions par catégorie GO-G1 et G2 et leur évolution d'une campagne à l'autre.

La présente note technique sera publiée au bulletin officiel du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

Fait le 7 août 2019

signé

Pour le ministre et par délégation,

François-Antoine MARIANI

Commissaire général à l'égalité des territoires par intérim,

Directeur de la ville et de la cohésion urbaine

Sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

15 juillet 2019

(NB : selon le navigateur internet employé (Chrome, IE, Firefox), les liens hypertextes peuvent ou non fonctionner)

Sommaire

CONSTATER

Les stéréotypes et les inégalités
Le cadre politique

S'INTERROGER

Les objectifs
Sur le plan juridique
Sur le plan budgétaire
Comment faire?

IDENTIFIER,
ÉVALUER

Les statistiques sexuées
Formation

S'OUTILLER

Égalité F-H dans le budget de l'État
Égalité F-H dans les projets / dispositifs financiers
Les rapports d'évaluation

Constater

CONSTATER



Les stéréotypes et les inégalités



Le cadre politique

DGCS

Constater – 1. les stéréotypes

Les stéréotypes sexistes et de genre sont encore présents

➤ Dans les vêtements pour bébé (2011)



DGCS

Constater – 1. les stéréotypes

➤ Dans les jouets... (publicité de 2015)

The image shows two side-by-side advertisements for toys. The left advertisement is for 'Les garçons' (boys) and features a blue background with a hot air balloon. It displays various toys including a Transformer figure (14% discount), a LEGO set (44% discount), a Hot Wheels car (34% to 27% discount), and a Hot Wheels set (20% discount). The right advertisement is for 'Les filles' (girls) and features a pink background with a hot air balloon. It displays various toys including a Barbie doll (35% discount), a Barbie set (59% discount), a LEGO set (30% to 31% discount), and a Barbie set (30% to 35% discount). Both advertisements include the DGCS logo at the bottom left and a small '0' at the bottom right.

Constater – 1. les stéréotypes

➤ Dans l'orientation scolaire... (2018)

The image is a banner for '3 SALONS DE l'Etudiant' (3 STUDENT SALONS). It features three columns representing different career paths: 'GRANDES ÉCOLES COMMERCE & INGÉNIEURS' (blue background), 'ÉTUDES & MÉTIERS D'AVENIR DÉVELOPPEMENT DURABLE JEUX VIDÉO & 3D' (orange background), and 'SANTÉ, SOCIAL & PARAMÉDICAL' (teal background). The banner also includes the text 'PARIS ESPACE CHAMPERRET • 9 - 10 DÉCEMBRE • SAMEDI : 10H - 18H DIMANCHE : 10H - 17H'. The DGCS logo is visible at the bottom left.

Constater – 1. les inégalités

24%

D'écart de salaire
moyen

1/3

travaille à temps partiel

28%

La part des femmes
dans les études
scientifiques

39,2%

de différence dans le
montant de la
retraite

**52 %
de la
population**

72%

La part des tâches
domestiques réalisées par
les femmes

16%

de femmes mères

219 000

femmes victimes de
violences physiques
et/ou sexuelles par un
conjoint

4,4%

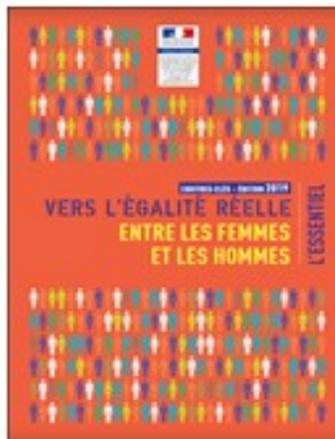
Des pères ont bénéficié d'un
complément d'activité pour
s'occuper de leurs enfants



Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres-clés

Constater – 1. les inégalités

Un guide édité par la SE chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes



10

Constater – 1. les inégalités

La statistique publique

A screenshot of the Insee website. The header includes the Insee logo and navigation links. The main content area features a large blue banner with the title 'Femmes et hommes, l'égalité en question' and 'Édition 2017'. Below this, there is a section for 'Femmes et hommes, l'égalité en question' with a 'Dossier pédagogique' and a 'VERSION RÉFÉRENCE' badge. The page also includes a 'SERVICES' section with a 'Date de publication : 01/03/2019' and an 'Imprimer' button.



11

Constater – 2. un cadre politique international

- La Convention des Nations-Unies « sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » (CEDAW) de 1979.
- La déclaration et le programme d'actions de Pékin (1995) a fixé douze domaines d'actions prioritaires et défini une méthode d'action, le « *Gender mainstreaming* » (approche intégrée de l'égalité), dans le cadre de laquelle s'inscrit l'action de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Agenda 2030 des Nations unies > Objectif de développement durable 5 dédié à l'égalité femmes-hommes

- Des engagements découlant de l'Union européenne :
 - Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Union européenne ;
 - stratégie européenne pour l'emploi et la croissance, dite stratégie Europe 2020 ;
 - Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, solennellement proclamée à Nice le 7 décembre 2000, qui consacre, dans son article 23, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et prévoit la possibilité de mettre en œuvre des actions positives.



11

Constater – 2. un cadre politique national

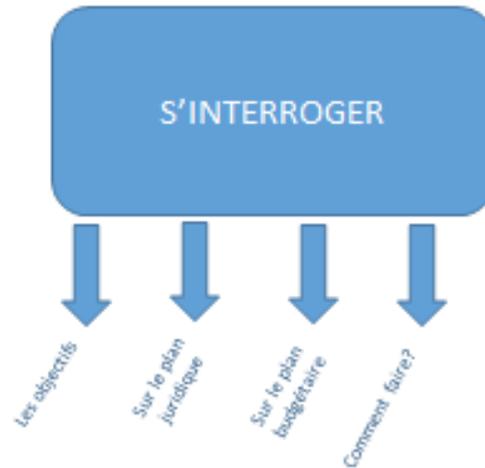
- Loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui prévoit une approche transversale de l'Égalité dans toutes les politiques publiques en fixant un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur conception et leur mise en œuvre (art. 1).

- Deux circulaires :
 - ❖ Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes
 - ❖ Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes



12

S'interroger



S'interroger – 1. les objectifs de la politique publique de l'Égalité

La diffusion de la culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes sexistes	La lutte contre les violences sexistes et sexuelles
L'accès aux soins de santé et à la santé procréative	L'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes
La parité dans la vie sociale, économique et politique	Le plaidoyer international et européen en faveur de l'égalité

S'interroger – 2. un enjeu juridique

Les études d'impact en matière d'Égalité femmes-hommes (évaluation ex ante)

La [loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009](#) relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution, plus précisément son chapitre II :

- **Obligation** pour chaque projet de loi de transmettre au Conseil d'État puis au parlement, **une étude d'impact** sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **Pour le PLF**, la DB diffuse chaque année une circulaire appelant les ministères à mesurer l'impact des projets d'articles budgétaires et fiscaux, et notamment en matière d'Égalité femmes-hommes (ex. pour 2019 : [circulaire](#) et [annexe 2 – page 14](#)).

DGCS 

11

S'interroger – 3. un enjeu budgétaire

Le Budget Intégrant l'Égalité (BIE) ; une étude d'impact du budget sur l'égalité

- Le BIE conduit à se demander si la collecte (impôts, taxes, redevance...) et la distribution des crédits publics (subvention, investissement, fonctionnement...) renforcent, ou diminuent, les inégalités entre les sexes. Au regard des résultats, il s'agira de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'égalité réelle.
- Le BIE ne consiste donc pas en des budgets qui seraient séparés pour les femmes et les hommes mais consiste à se demander si les politiques budgétaires renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes.
- C'est une démarche qui s'apparente à celle des études d'impact Égalité dans la préparation des textes législatifs et réglementaires.

DGCS 

12

S'interroger – 3. un enjeu budgétaire

Par une mesure de l'impact des recettes et des dépenses,
le BIE contribue à l'évaluation des actions publiques conduites
et des budgets correspondants.

- Le BIE est un facteur de performance et de transparence de l'action publique. Il permet à l'État de concrétiser et de mesurer ses engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité femmes-hommes. Il permet une meilleure transparence dans la gestion des fonds publics et elle apporte de nombreuses informations sur l'évolution des rapports sociaux de sexe.
- Le BIE contribue à la bonne gouvernance car il passe par l'évaluation de l'efficacité d'une politique publique. L'objectif est donc de transformer et d'adapter le budget pour le rendre plus efficace et performant.



10

S'interroger – 4. comment faire ?

Effet direct et indirect des politiques publiques sur l'égalité femmes-hommes

EFFET DIRECT

- Certaines politiques publiques ont un impact direct sur les droits des femmes ou la réduction des inégalités de sexe au sens où c'est l'objet même de l'action / du dispositif.
- C'est le cas en particulier des dispositions prises en termes de : parité, d'égalité professionnelle, de lutte contre les violences faites aux femmes.

EFFET INDIRECT

- Une pratique apparemment neutre est susceptible, dans certains cas, d'entraîner un désavantage, ou un avantage, particulier pour les femmes ou les hommes.
- Il s'agit de pratiques, de règles de fonctionnement ou de modes d'organisation ; par exemple, faciliter l'accès à l'emploi des conjoints d'expatriés ou le congé paternité.



11

S'interroger – 4. comment faire? Exemple 1

Exemple d'effet direct : les lois de parité politique

La loi de 2013 sur la réforme du scrutin des élections des conseillers départementaux prévoit une alternance stricte femmes-hommes dans la liste.

➤ La loi conduit à une évolution de la situation des femmes :

Part des femmes conseillères départementales avant la loi: 13,8%

Part des femmes conseillères départementales après la loi: 50%



22

S'interroger – 4. comment faire? Exemple 2

Exemple d'une mesure neutre instituant un désavantage pour les femmes:
la PrePare

La réforme de 2014 instaurant la PrePare a souhaité partager le congé parental entre les deux parents (avant, majoritairement pris par les mères). D'une durée égale de 1 an, ce congé doit être partagé en deux fois 6 mois pour chaque parent.

- Objectif : inciter à un partage égal du congé parental entre les deux parents.
- Constat : étant donné les stéréotypes existants, notamment en entreprise, les pères ayant pris un congé parental ne sont que 4,4 % des bénéficiaires du PrePare.
- Résultat : le congé parental des mères, qui pouvaient être antérieurement d'une durée de un an, est passé à 6 mois.

Commentaires : le salaire des femmes étant inférieur à celui des hommes, les hommes sont incités à ne pas prendre leur congé. Bien que cette réforme ait eu vocation à inciter à un retour à l'emploi des femmes, cela ne s'est pas produit.

En Suède: 480 jours de congés parentaux à la condition que chacun prenne au moins trois mois et rémunéré à 80 % du salaire pour les 390 premiers jours.

En France, une évaluation et une mesure correctrice sont envisagées.



23

S'interroger – 4. comment faire? Exemple 3

Exemple d'une mesure instituant un avantage pour les femmes :
Loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement

- L'espérance de vie des femmes est plus élevée que celle des hommes (85,3 ans contre 79,5 ans).
- La pyramide des âges montre que les femmes sont majoritaires parmi les personnes âgées
- Une loi concernant l'amélioration et l'autonomisation des personnes âgées favorise davantage les femmes : par exemple, la revalorisation de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) va toucher davantage les femmes car elles sont majoritaires parmi les personnes pauvres.

DGCS 

21

S'interroger – 4. comment faire? Exemple 4

Exemple d'une prestation sociale instituant un avantage pour les femmes : la Prime d'activité

- La prime d'activité est calculée sur la base d'un montant forfaitaire variable en fonction de la composition du foyer (dont le nombre d'enfants à charge), auquel s'ajoutent les revenus professionnels pris en compte à hauteur de 62 % afin de favoriser l'activité
- Un bonus individuel est également ajouté pour chaque personne en activité membre du foyer dès lors que ses revenus d'activité sont supérieurs à 0,5 Smic.
- Ces règles de construction du barème de la prime d'activité permettent de mieux cibler les travailleurs modestes qui sont majoritairement des femmes car elles sont plus souvent en CDD et en temps partiel subi.

DGCS 

22

S'interroger – 4. comment faire? Exemple 5

Exemple en matière de choix d'investissement : Construire un stade ou un bâtiment pour la petite enfance?

- Ce choix n'aura **pas le même impact sur les femmes et sur les hommes du fait des rôles sociaux** et de la pratique différenciée de certains sports.
- La majorité des licenciés de foot sont des hommes (92,6 %), la construction d'un nouveau stade bénéficiera plus aux hommes qu'aux femmes.
- Les femmes prennent davantage de congés parentaux, en partie à cause du manque de modes de garde ; des places en crèche supplémentaire permettraient un retour à l'emploi des femmes voulant travailler.



20

S'interroger – 4. comment faire? Exemple 6

Exemple en matière de recettes fiscales instituant un désavantage pour les femmes :
Taxe ou redevance d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM)

- Les ménages composés uniquement d'une femme seule représentent 19,7 % des ménages contre 14,4 % pour les ménages composés uniquement d'un homme seul.
- En 2008, les femmes vivant seules dans leur logement représentaient 8,3 % de la population, contre 5,9 % pour les hommes vivant seuls. Les parents et enfants d'une famille monoparentale représentaient quant à eux 10 % de la population.
- Un ménage dont la taille est restreinte produit moins de déchets.
- Or, la TEOM est un impôt uniquement indexée sur la valeur locative cadastrale du logement. Ainsi, si un couple avec deux enfants occupe un logement de même valeur locative cadastrale que celui occupé par une femme seule, les deux ménages payeront la même chose.

N.B. : les familles monoparentales sont composées très majoritairement (82,2%) de femmes avec enfants (Source: DREES, 2014).



21

S'outiller



S'outiller – 1. des statistiques sexuées et un observatoire dédié

Pourquoi des statistiques sexuées ?

- Etablir un diagnostic de l'existant :
 - ❖ Prendre en compte les besoins des femmes et des hommes.
 - ❖ Objectiver la part de femmes et d'hommes bénéficiant de l'action
 - ❖ Vérifier l'égalité implication (femmes/hommes) dans la gouvernance des porteurs de l'action et dans la mise en œuvre de l'action.
- Répondre aux 2 questions suivantes :
 - Est-ce que cette action (dispositif) conduit à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, ou à défaut, ne les renforce pas, et contribue à l'émancipation ?
 - Est-ce que des écarts sont constatés entre l'objectif de départ et le résultat final ?

S'outiller – 1. des exemples

- ❖ la [circulaire du PM du 8 mars 2000](#) (NOR : PRMX0004005C) oblige la production, l'exploitation et la diffusion de données sexuées par les administrations de l'État et de ses opérateurs
- ❖ [L'observatoire de l'égalité femmes-hommes au ministère de la Culture et sa feuille de route Égalité 2019-2022](#)
- ❖ Le recueil de données « [Filles et garçons ; sur le chemin de l'Égalité de l'école à l'enseignement supérieur](#) » des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur



10

S'outiller – 2. la formation

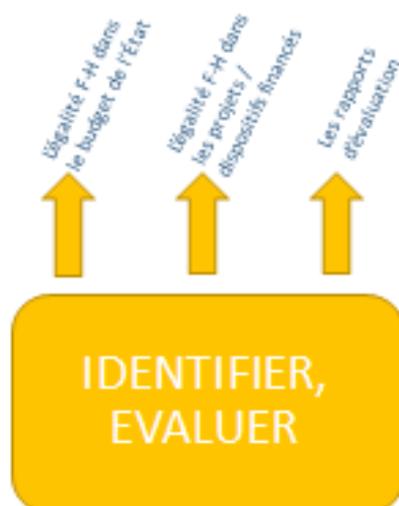
La formation des agents publics de l'État est une priorité du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- A. Deux référentiels de formation existent d'ores et déjà :
 - ❖ [sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2014](#). Un nouveau référentiel est attendu pour l'automne 2019 pour les trois versants de la FP.
 - ❖ [sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles de 2018](#)
- B. Dans le cadre d'un marché interministériel (MEAE, Min. sociaux, Intérieur, Agriculture, Armées et Finances), ouvert en septembre 2019, des formations à l'Égalité et à la Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail sont offertes aux agents et hauts-fonctionnaires de la Fonction publique.
- C. [L'Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#) rendra obligatoire, dans la loi de transformation de la Fonction publique en cours d'examen, pour tout employeur public, l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle.
- D. Une réflexion sera menée sur une ingénierie de formation Égalité qui complètera le socle de formation initiale et continue.



11

Identifier et évaluer



Identifier et évaluer – 1. dans le budget

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le budget passe par l'introduction d'un objectif dédié dans la stratégie de performance des programmes budgétaires (PAP).

- Un objectif dédié assurerait que l'égalité femmes-hommes fait partie intégrante de la stratégie du programme - et donc de la politique ministérielle concernée - et que des crédits peuvent être alloués afin d'atteindre l'objectif fixé et ainsi les rendre visibles.
- ❖ L'objectif dédié serait décliné en un indicateur. Ceci permettrait d'évaluer l'état d'avancement de la réduction des écarts femmes-hommes par rapport à une cible donnée.

Identifier et évaluer – 1. dans le budget

Sexuer les indicateurs de performance

- ✓ La [circulaire de la Direction du budget en vue des conférences de performance 2020](#) incite à la création d'un sous-indicateur sexué lorsque l'indicateur vise un public

Ex. Pour le programme 304, l'objectif 1 est : « Améliorer l'accès à l'emploi et l'autonomie financière des bénéficiaires du RSA et de la prime d'activité ».

Le sous indicateur « Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme » permet d'évaluer cette politique publique en prenant en compte l'égalité femmes-hommes.



11

Identifier et évaluer - 2. dans les dispositifs et projets financés

L'OCDE a mis en place un marqueur permettant de suivre l'affectation des ressources des financeurs visant à promouvoir l'égalité.

3 valeurs du marqueur « genre » :

G-0: Quand l'égalité de genre n'est pas ciblée ;

G-1: Quand l'égalité de genre est un objectif significatif (*action qui participe, concourt à l'égalité*) ;

G-2: Quand l'égalité de genre est l'objectif principal de l'action (*action dédiée, exclusive à l'égalité*).

Ex. Le MEAE utilise ce marqueur « genre » dans sa stratégie pour s'assurer que 50 % de l'aide publique au développement finance des projets marqués soit G-2 soit G-1.

Pour en savoir davantage sur l'utilisation de ce marqueur :

https://gender.ecinterna.ional.wiki.org/_media/notes_expliquives_ears_le_marqueur_genre.pdf

https://www.a3equations.org/IMG/pdf/fiche_utiliser_le_Marqueur_Genre.pdf



12

Identifier et évaluer – 2. Un exemple de bonus

Un bonus financier peut être envisagé pour valoriser les actions permettant de promouvoir l'égalité femmes – hommes.

Les structures faisant évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes bénéficieraient d'une incitation financière.

Exemple : le CNC (Centre National du Cinéma) a mis en place un bonus pour les subventions aux équipes de réalisation de films qui assurent une mixité femmes-hommes, en particulier dans les métiers techniques (monteur, cadreur, prise de son...), soit :

15 % supplémentaires si 50 % des postes sont occupés par des femmes au sein de l'équipe du tournage.

➤ Depuis le 1^{er} janvier 2019, 11 films sur 42 ont obtenu ce bonus.



22

Identifier et évaluer – 2. l'éga-conditionnalité dans les marchés publics

L'argent public doit non seulement ne pas conforter les stéréotypes de sexe mais au contraire **constituer un levier pour agir contre ces derniers.**

L'argent investi dans toutes les sphères de l'action publique doit en réalité être également **un moyen pour consolider l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Sur le même modèle que l'éco-conditionnalité, « *l'éga-conditionnalité* » en matière d'égalité consiste à rendre la commande publique auprès des entreprises conditionnée au respect de leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle ou de parité (cf. article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).



27

Identifier et évaluer – 2. la prise en compte de l'égalité F-H dans les dispositifs et projets financés

Les administrations qui subventionnent des actions devraient pouvoir identifier les projets qui ont un effet direct positif sur l'égalité.

Comment faire?

- sensibiliser les instructeurs à l'égalité femmes-hommes.
Ex. Le CGET a lancé un groupe de travail pour sensibiliser les instructeurs et partenaires à identifier les projets associatifs concourant à l'égalité au sein des contrats de ville.
- Préciser l'enjeu égalité femmes-hommes dans les appels à projet le cas échéant et inviter les porteurs à compléter le CERFA
- À terme :
 - ➔ Une évolution du document CERFA permettant d'identifier les catégories G-0, G-1 et G-2.
 - ➔ Faire évoluer les logiciels informatiques (DAUPHIN/Gis-PRO (P. 147), « Mon Compte Asso »/OSIRIS (P. 163 et Agence du Sport) et CHORUS) pour tracer les projets marqués « Égalité » et évaluer les montants concourant à l'égalité (cf. [DPT Politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes](#)).



22

Identifier et évaluer – 3. les rapports d'évaluation

L'évaluation ex post

A. Rapports parlementaires

Exemple : Rapport 2009 sur « [Le bilan de la prestation d'accueil du jeune enfant](#) » réalisé par la Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale

B. Etudes et évaluations

Exemple : Rapport 2018 sur l'« [Evaluation du congé paternité](#) » réalisé par l'Inspection générale des affaires sociales



23

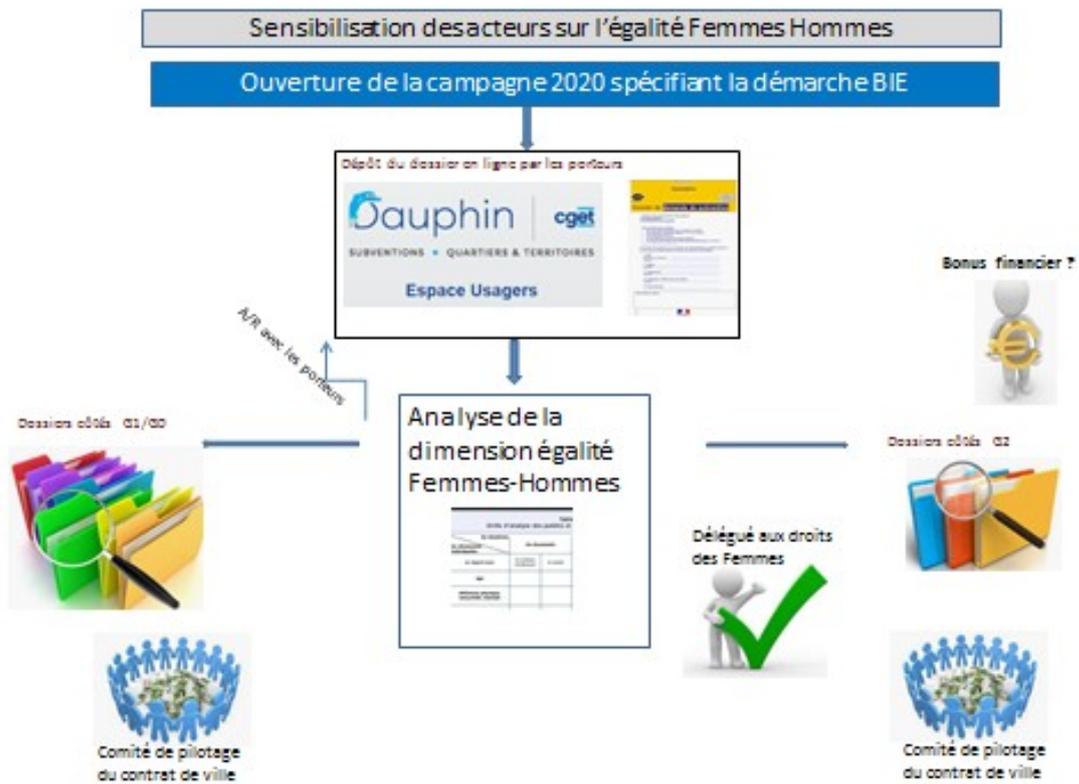
Merci



ANNEXE 2

	2019						2020							
	Juillet	Août	Septembre	octobre	novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Instruction	★													
Sensibilisation et transmission de la grille	★	Campagne de sensibilisation des équipes politiques de la Ville (délégués du préfet, instructeurs, chargés de mission) ainsi que des partenaires et accompagnement des porteurs de projets. Choix de référents régionaux.												
Lancement campagne 2020		Discussion en CAR Objectifs et modalités de la démarche BIE intégrés dans les orientations de la campagne 2020. Analyse des demandes de subventions .												
Bilan de cette première année														Premiers retours sur la démarche dans la campagne 2020

ANNEXE 3



ANNEXE 4

GRILLE INDICATIVE DE QUESTIONNEMENTS VISANT A APPRECIER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES ACTIONS FINANCEES PAR LA POLITIQUE DE LA VILLE¹

Les questions suivantes permettent de guider l'instruction.

OUI NON

Diagnostic :

Y-a-t-il eu un diagnostic genré dans la construction du projet ?		
<i>S'est-on posé la question de la place des femmes dans cette phase ?</i>		

Projet :

Les objectifs du projet répondent-ils aux besoins identifiés dans le diagnostic aussi bien des femmes que des hommes ?		
Le projet apporte-t-il des avantages aussi bien aux femmes qu'aux hommes ?		
S'il s'agit d'une action non mixte, favorise-t-elle l'émancipation ?		
Les actions prévues impliquent-elles la participation à parité des femmes et des hommes?		
Des mesures sont-elles prévues pour garantir un équilibre entre hommes et femmes dans les activités ? <i>Exemple : quotas</i>		
A-t-on pris en compte les stéréotypes ou les freins qui empêchent les femmes ou les hommes de prendre pleinement part aux activités ?		
A-t-on considéré l'incidence négative potentielle de l'action ? <i>Exemple : travail accru pour les femmes ou isolement social des hommes</i>		
Des actions complémentaires sont-elles prévues pour favoriser l'égalité du projet ? <i>Exemple : formation spécifique, recherche complémentaire, partenariats...</i>		
Les acteurs/partenaires qui réalisent l'action possèdent-ils les compétences requises et outils en matière de perspective genre, ou disposent-ils d'expériences en la matière ?		
Les acteurs ont-ils bénéficié d'une formation ?		
Les acteurs envisagent-ils une formation ?		
La parité femmes-hommes est-elle assurée dans la conduite de l'action (professionnels/ des bénévoles) ?		
La parité femmes-hommes est-elle assurée dans la gouvernance de la structure porteuse?		

Indicateurs de suivi :

Un outil de collecte des données concernant les bénéficiaires du projet par sexe et par âge est-il prévu ?		
Les indicateurs autres que le décompte femmes-hommes sont-ils proposés ?		

Budget :

Les ressources financières permettent-elles au projet de profiter aussi bien aux hommes qu'aux femmes ?		
Le budget comprend-il la formation à la perspective genre ou l'engagement temporaire d'un consultant dans ce domaine?		

¹

Source : <http://www.genreenaction.net/Check-list-pour-l-integration-de-la-dimension.html>

Adapté d'un manuel publié par le Regional Gender Programme du Bureau régional pour l'Europe et la CEI du Programme des Nations unies pour le développement (UNDP RBEC), Astrid Neimanis, 2002

Communication:

Une stratégie de communication a-t-elle été mise au point pour informer divers partenaires concernés de l'existence, des progrès et des résultats du projet dans le domaine de la promotion de l'égalité ?		
Une valorisation de cette action est-elle faite au comité de pilotage du contrat de ville ?		

Cotation

- G0 « Pas de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes »
- G1 « L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif secondaire ou significatif »
- G2 « L'égalité entre les femmes et les hommes est l'objectif principal »

ANNEXE 5

Groupe de travail «égalité femmes hommes: approche budgétaire intégrée dans les programmations»

Comme prévu par la circulaire annuelle de gestion des moyens d'intervention de la politique de la ville, l'année 2019 doit être consacrée à la préparation de l'introduction, en 2020, de l'approche budgétaire intégrée pour l'égalité entre les femmes et hommes dans la programmation des crédits du P 147. A cet effet, le CGET a constitué un groupe de travail associant des représentants des différents acteurs à mobiliser afin de produire les éléments de cadrage des différentes actions à initier en 2019 :

- construire les instruments opérationnels d'analyse et de décision ;
- concevoir les formations utiles ;
- animer la mise en réseau des services déconcentrés et des collectivités territoriales volontaires.

Le groupe s'est réuni à trois reprises, le 14 mai, le 27 mai et le 11 juin.

Liste des membres du groupe :

- Eric Briat, chef de service de la ville et de la cohésion urbaine, CGET
- Gabrielle de Nadaillac, responsable du pôle programmation et exécution des crédits politique de la ville, CGET
- Sylvie Durand Trombetta, secrétaire générale du CNV, CGET
- Pauline Campana, stagiaire, CNV, CGET
- Perrine Simian, responsable adjointe du pôle animation territoriale, CGET
- Marie-Christine Paolini, responsable communication, pôle animation territoriale, CGET
- Noémie Oswald, analyste territoriale, CGET
- Nathan Remila, analyste territorial, CGET
- Carole Spada, cheffe du bureau de la veille et de l'animation, Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, DGCS
- Olivier Montès, adjoint à la cheffe du bureau de la veille et de l'animation, Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, DGCS
- Joanna Kocimska, adjointe à la responsable du Pôle social, jeunesse et vie associative, DRJSCS Ile de France
- Murielle Cidalise-Montaise, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Préfecture de Martinique
- Chloé Lombard, sous-préfète en charge de la politique de la ville, secrétaire générale adjointe, Préfecture de l'Isère
- Virginie Hoffman, déléguée départementale aux droits des femmes, DDCS du Pas de Calais

- Alexandre Dhesse, responsable de la mission politique de la ville, DDCS du Pas de Calais
- Cécile Dublanche, directrice du Centre de ressources Villes au carré

Liste des experts auditionnés :

- Ambre ELHADAD, chargée d'accompagnement des collectivités territoriales, Centre Hubertine Auclert
- Angèle DIONE, 11ème Conseillère Déléguée Egalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, Plaine Commune
- Yves RAIBAUD, Géographe, spécialiste de la géographie du genre, chargé de mission égalité femmes-hommes, chercheur au sein de l'unité Passages, CNRS. Maître de conférences à l'université Bordeaux Montaigne
- Nuala MORGAN, Head of Unit Capitalisation & Communication, URBACT

Ressources:

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/les-ressources>

[Gender Equal Cities](#)

[Regional Gender Equality Monitor](#)

[Gender Equality Enhancer](#)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

http://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=81366