

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA CAMVS



Conseil, Recherche, Ingénierie et Formation
Pour l'égalité Femmes-Hommes

145, rue des Stations
59000 Lille

03.20.54.73.55
www.corif.fr

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA CAMVS

Introduction p 3

Etat des lieux : Femmes et hommes des quartiers prioritaires de la CAMVS,
Démographie-éducation-insertion professionnelle..... p 4

1- Signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale p 15

2- Sensibiliser les plus jeunes à l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes

2-1 Sensibilisation des élèves des écoles primaires des QP p 17

2-2 Former les professionnel.le.s des Accueils Collectifs de Mineurs
et professionnel.le.s péri scolaires p 19

2-3 Holidays Camps p 21

2-4 Aborder l'égalité dans les ateliers de réflexion philosophique avec les enfants..... p 23

3- Empowerment

3-1 Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services liés à l'Omnibus..p 25

3-2 Campagne d'affichage en faveur du respect p 27

3-3 Salon des savoir-faire des femmes p 29

4- Favoriser l'emploi des femmes

4-1 Portraits renversants p 31

4-2 Création d'un dispositif de marrainage p 33

4-3 Olympiades Défi(II)es pour l'emploi..... p 35

5- Appropriation de l'espace et des équipements publics

5-1 Marches exploratoires..... p 37

5-2 Intégration des filles et des femmes des quartiers à la réflexion sur la rénovation urbaine ...p 39

6- Renforcer l'égalité dans les actions Contrat de Ville

6-1 Mise en place de critères et indicateurs..... p 41

6-2 Sensibilisation des porteurs de projets PV..... p 43

Depuis 2013, la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre est engagée dans une réflexion globale pour lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité femmes-hommes est une priorité du protocole d'engagements renforcés et réciproques qui formalise les priorités en matière de politique de la ville jusqu'à la fin de l'année 2022.

Dans ce cadre, la Communauté d'agglomération de Maubeuge Val de Sambre a décidé de développer cette priorité en lien avec son plan de lutte contre les discriminations, et a missionné le CORIF pour :

- ✓ **Former les agent.e.s, les élu.e.s, les partenaires du contrat de ville à l'égalité femmes-hommes** et permettre ainsi une acculturation commune de concepts et enjeux de l'égalité.

En effet, la mise en œuvre de projets prenant en compte l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite d'avoir pris conscience, non seulement de la situation des femmes et des inégalités dont elles sont victimes, mais également de la façon dont les représentations de chacun.e sur les rôles des femmes et des hommes viennent alimenter ces inégalités.

La formation et la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes était donc primordiale afin d'élaborer un socle commun de connaissances à tous les acteur.trice.s du territoire et concevoir et décliner ensemble des actions coordonnées sur le territoire favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

- ✓ **Définir un plan stratégique sur l'égalité femmes-hommes**, à intégrer au plan de lutte contre les discriminations, avec l'identification d'actions à décliner dans les quartiers politique de la ville.

La mise en œuvre par le CORIF de temps de production partagés et d'ateliers de travail collaboratifs avait pour but de permettre aux participant.e.s impliqué.e.s de dessiner les contours de ce plan stratégique, à partir de l'identification des besoins, des réponses déjà existantes sur le territoire, et des objectifs à poursuivre pour améliorer la situation des femmes des quartiers prioritaires.

La situation exceptionnelle de crise sanitaire dans laquelle s'est déroulée la mission du CORIF a demandé d'opérer des ajustements réguliers entre la proposition initiale et le travail effectivement réalisé, et notamment d'exécuter en distanciel l'entièreté de la mission.

Nous présentons ci-après les résultats du travail que nous avons mené, avec la collaboration précieuse du service politique de la Ville, que nous tenons à remercier ici.

Femmes et hommes des quartiers prioritaires de la CAMVS

Démographie - Education - Insertion professionnelle

4

Les quartiers prioritaires de l'agglomération Maubeuge Val de Sambre reflètent la précarité multidimensionnelle qui touche les quartiers de la Région Hauts-de-France : population jeune, davantage composée de familles monoparentales et/ou avec beaucoup d'enfants, déficit de formation, accès difficile à l'emploi, pauvreté.

Ces difficultés touchent d'autant plus les femmes comme nous allons le voir à travers les différentes données chiffrées concernant les quartiers prioritaires de l'agglomération.

1. Démographie dans les quartiers prioritaires de la CAMVS

En 2016, les femmes représentent environ en moyenne 52% de la population des 9 QP de la CAMVS. Entre 32,7% et 39,1% d'entre elles ont moins de 25 ans. Cette part est, dans tous les quartiers, plus élevée que dans la population totale de la CAMVS : 30,7%, et de façon plus globale, qu'en France : 28,4%.

	% de femmes dans la population du QP	% de femmes de moins de 25 ans parmi les femmes	% de femmes de plus de 60 ans parmi les femmes
Feignies-Les Explorateurs	52,8	36,5	20,1
Ferrière la Grande-Village	52,3	35,4	20
Hautmont-Bois du Quesnoy	48,8	32,7	-
Jeumont-Centre Lambreçon	54,4	33,3	22,7
Louvroil-Long Prés	49,8	38,2	22,7
Maubeuge-L'Epinette	53,4	36,5	-
Maubeuge-Pont de Pierre	52,4	37,3	15,5
Maubeuge-Provinces Françaises	52,3	39,1	14,9
QP intercommunal	50,9	36,1	22,5
CAMVS	51,6	30,7	20,1
FRANCE	51,6	28,4	21,3

INSEE RP 2016

La part de familles monoparentales dans les allocataires de la CAF varie de 16,6% à 24,4% selon les quartiers prioritaires de la CAMVS. De façon générale, en France métropolitaine et La Réunion, les familles monoparentales sont très présentes dans les QPV (en 2018 environ 20% des foyers allocataires dans les QPV, 15% hors QPV). Cette part est donc particulièrement élevée dans les quartiers de Ferrière-la-Grande Village et de Jeumont Centre Lambreçon.

Rappelons en outre que ces familles concernent pour près de 90% des femmes seules avec des enfants.

Part de familles monoparentales dans les allocataires CAF								
Feignies-Les explorateurs	Ferrière-la-Grde Village	Hautmont-Bois du Quesnoy	Jeumont-Centre Lambreçon	Louvroil-Long Prés	Maubeuge-L'Épinette	Maubeuge-Pont de Pierre	Maubeuge-Provinces Françaises	QP intercommunal
22,1%	24,4%	20,0%	23,3%	16,6%	20,9%	-	-	18,1%

CNAF2018

La part des femmes qui n'ont pas la nationalité française est très variable selon les quartiers. Elle est surtout importante dans les quartiers de Louvroil Long prés et de Maubeuge Pont de Pierre.

Part de femmes étrangères parmi les femmes								
Feignies-Les explorateurs	Ferrière-la-Grde Village	Hautmont-Bois du Quesnoy	Jeumont-Centre Lambreçon	Louvroil-Long Prés	Maubeuge-L'Épinette	Maubeuge-Pont de Pierre	Maubeuge-Provinces Françaises	QP intercommunal
8,6%	3,2%	s	9,6%	26,1%	12,7%	28,8%	17,0%	12,3%

INSEE RP 2016

Données sexuées concernant plus largement l'ensemble de la CAMVS

Dans la CAMVS, les familles comportant 3 enfants et plus sont plus nombreuses qu'en Région et qu'en France.

	CAMVS		Région		France	
	2017	%	2017	%	2017	%
Aucun enfant	15 639	45,5	782 281	46,9	8 945 007	48,8
1 enfant	7 789	22,7	365 061	21,9	4 023 434	22
2 enfants	6 194	18	333 557	20	3 651 613	19,9
3 enfants	3 175	9,2	135 153	8,1	1 268 024	6,9
4 enfants ou plus	1 572	4,6	51 867	3,1	429 174	2,3
Ensemble	34 369	100	1 667 918	100	18 317 252	100

Les rapports des enquêtes menées par le cabinet HB Etudes & Conseils, dans le cadre de l'étude sociologique des quartiers prioritaires de la CAMVS, nous permettent de dresser une typologie d'habitantes différente selon les quartiers :

- Dans certains quartiers comme Jeumont Centre-Lambreçon, 1/3 des ménages sont des familles monoparentales dont on sait que les chef.fe.s sont, à plus de 90% des cas à l'échelle nationale, des femmes. Ces femmes sont très peu nombreuses à travailler : leur situation les rend moins disponibles et moins mobiles. Arrivées dans le quartier suite à une séparation ou un divorce, elles « s'installent » souvent dans le quartier dans lequel elles tissent des relations avec d'autres habitantes notamment. Elles sont également très souvent en situation de précarité. Comme l'explique un article de l'APCR Banque de France¹, les mères de famille monoparentale représentent 26% des femmes endettées, alors qu'elles représentent 9% de la population totale. Cet endettement est plus souvent lié à des

¹ Bloc-note Eco billet n°154 *Surendettement, femmes et monoparentalité*. Chiffres 2019

loyers impayés, factures d'eau ou d'électricité, frais de cantines... et souvent à mettre en lien avec des pensions alimentaires non versées.

- Beaucoup de femmes seules retraitées sont également présentes dans les quartiers. Elles sont souvent arrivées suite à une rupture dans leur vie (divorce, décès, séparation, santé). Elles ont alors des ancrages et des activités en dehors du quartier.
- Des femmes âgées, installées dans les quartiers depuis très longtemps.
- Des femmes en couple, comme à Louvroil où une majorité des ménages est constituée de couples avec enfants avec au moins un parent (en grande majorité le père) qui travaille.
- Des femmes en couple, mères de famille, issues de l'immigration, comme à Maubeuge Pont de Pierre, qui sont attachées au quartier et l'investissent lors de promenades ou des trajets domicile-école. Certaines sont très peu de chez elles ais cet isolement semble choisi et non mal vécu car accepté dans les modes de vie.

« De nombreuses jeunes femmes se sont déclarées au foyer car elles sont occupées par l'éducation de jeunes enfants qui constitue -pour elles- une priorité ». Certaines évoquent alors un parcours d'insertion une fois les enfants plus grands.

Ces parcours se préparent : de nombreuses femmes ayant peu voire jamais travaillé, peu ou pas qualifiées, souhaitent trouver un emploi lorsque leurs enfants sont grands et se retrouvent démunies face à un marché de l'emploi et à des « codes » liés à la recherche d'emploi totalement inconnus. Elles se projettent en grande majorité dans des domaines dans lesquels elles se sentent compétentes : la petite enfance, l'entretien des locaux, la cuisine ; sans explorer les opportunités liées à la formation et aux secteurs qui recrutent, souvent traditionnellement associés aux hommes (industrie, logistique, numérique par exemple).

Sur le quartier de Maubeuge Pont de Pierre des pratiques entre femmes se sont développées : des moments conviviaux aux domiciles de certaines, des regroupements et balades à l'extérieur dans le quartier. L'étude montre que ces femmes expriment un besoin d'activités organisées. Cela peut être l'opportunité d'actions visant à élargir le périmètre des balades (pour investir ensuite d'autres secteurs que le quartier), favoriser les initiatives économiques et la visibilité des savoir-faire (un témoignage fait mention de la vente de feuilles de brick).

Nous pouvons néanmoins nous interroger sur la pratique de l'espace public des filles plus jeunes : comment s'approprient-elles leur quartier ? Ses équipements ? Sont-elles présentes jusqu'à un certain âge puis invisible ? En extérieur, sont-elles seules ou en groupe ? Le témoignage d'une jeune fille lors des séances d'idéation faisait état de situations dans lesquelles elle avait été suivie dans la rue et harcelée : que ce soit sur les trajets entre école/logement et arrêts de bus, ou aux arrêts eux-mêmes, alors qu'il lui était nécessaire d'être statique et que les endroits étaient mal éclairés la nuit en hiver.

2. Education dans les quartiers prioritaires de la CAMVS

➤ Formations au collège

Les classes sont mixtes, voire à parité, dans les 9 QP de la CAMVS.

	Part de filles scolarisées au collège
Feignies-Les Explorateurs	50,0%
Ferrière-la-Grande-Village	50,0%
Hautmont-Bois du Quesnoy	54,2%
Jeumont-Centre Lambreçon	49,7%
Louvroil-Long Prés	44,3%
Maubeuge-L'EpINETTE	43,1%
Maubeuge-Pont de Pierre	-
Maubeuge-Provinces Françaises	47,4%
QP intercommunal	50,8%

DEPP 2017

- **Le taux de réussite à la série générale du brevet est toujours plus élevé pour les filles** (entre 80% et 90%) que pour les garçons (entre 70% et 80%) (données DEPP 2017).
- **La part des jeunes de 16 à 25 ans non scolarisés et sans emploi** est très importante : elle varie selon les quartiers de 35,7 à 55,3% (source INSEE 2015). Nous n'avons pas de données sexuées nous permettant de dire ce qu'il en est des filles et des garçons par rapport à cet item.

➤ Formations au lycée

Dans les 9 QP de la CAMVS, les filles sont majoritaires dans les classes générales et technologiques. Elles sont bien présentes dans les filières professionnelles.

	Part de filles scolarisées au lycée dans une formation générale ou technologique	Part de filles scolarisées en lycée pro
Feignies-Les Explorateurs	72,0%	s
Ferrière-la-Grande-Village	52,6%	30,8%
Hautmont-Bois du Quesnoy	57,1%	56,4%
Jeumont-Centre Lambreçon	51,2%	34,9%
Louvroil-Long Prés	55,2%	29,2%
Maubeuge-L'EpINETTE	53,3%	50,0%
Maubeuge-Pont de Pierre	-	-
Maubeuge-Provinces Françaises	-	-
QP intercommunal	52,5%	50,8%

DEPP 2017

Nous n'avons pas de données territoriales sur la répartition des filles et des garçons dans les différentes filières, mais il est probable que, comme pour l'ensemble de l'académie de Lille, les filles soient surtout inscrites dans les filières professionnelles des secteurs de l'esthétique, de la mode, du soin et des services aux personnes (17% des bacs sur l'académie en 2017/2018), quelques-unes sur des filières plus mixtes comme le commerce, et qu'elles soient très minoritaires sur les filières à dominante masculine : industrie, bâtiment, numérique, logistique (64% des bacs proposés sur l'Académie, 4% de filles).

Données sexuées concernant plus largement l'ensemble de la CAMVS

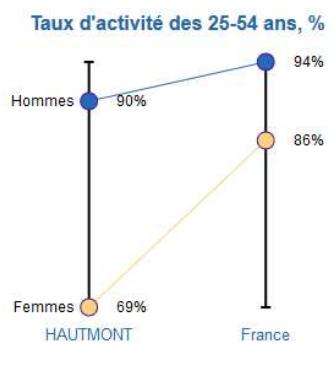
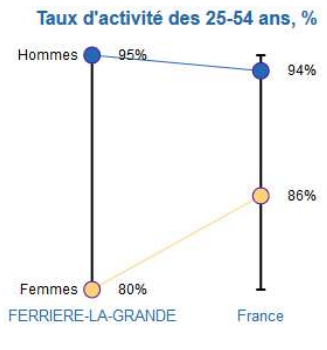
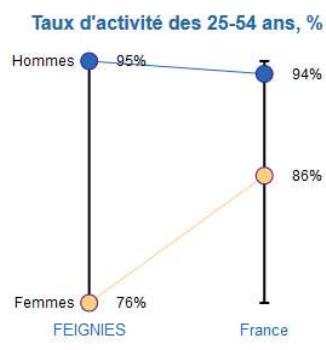
33,6% des femmes de la CAMVS n'ont aucun diplôme, contre 23,6% des hommes, soit 10 points de plus. Ce grand nombre de personnes sans diplôme, ainsi que l'écart femmes-hommes existent aussi en Région et en France, mais de façon moins prononcée (respectivement 29,8% des femmes et 22,9% des hommes n'ont aucun diplôme en Région, 24,8% des femmes et 20,5% des hommes en France).

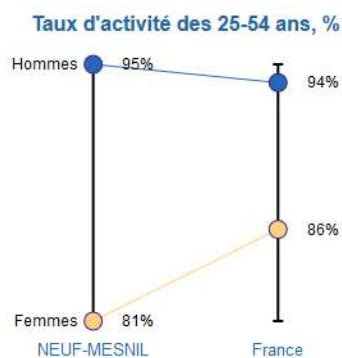
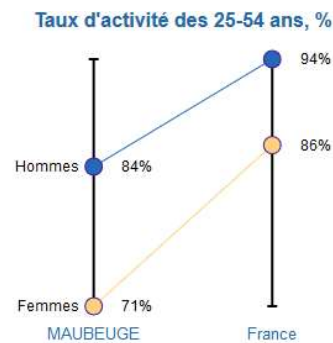
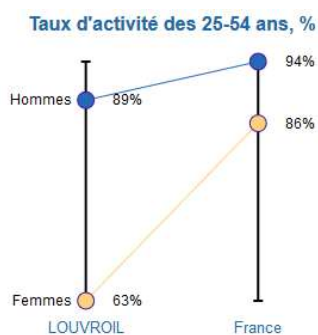
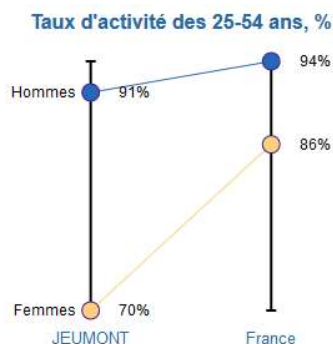
FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2017

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	90 326	42 780	47 546
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	28,9	23,6	33,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,1	4,7	7,4
CAP, BEP ou équivalent	29,9	36,2	24,3
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,6	17,9	17,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	8,6	8,6	8,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	5,7	4,9	6,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	3,2	4	2,5

3. Insertion professionnelle dans les quartiers prioritaires de la CAMVS

Le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans est toujours moins élevé que dans la France entière dans l'ensemble des quartiers prioritaires de la CAMVS, avec des situations plus marquées les quartiers, comme en témoignent ces chiffres, issus de la Gazette des communes (données INSEE 2016):





Ces données ne prennent pas spécifiquement en compte les QP, et il est probable notamment pour Maubeuge que le taux d'activité des femmes soit encore plus faible. Mais nous constatons déjà que l'écart entre le taux d'activité moyen des femmes de 25-54 ans en France et celui des femmes des communes de la CAMVS portant des QP est inférieur de 6 points (Ferrière-la-Grande) à 23 points (Louvroil). Il est de 16 points pour Jeumont et de 15 points pour Maubeuge.

Le taux d'emploi est particulièrement bas dans les 9 quartiers prioritaires de la CAMVS.

C'est encore plus le cas pour les femmes (de 3 à 8 points inférieur à celui des hommes), leur taux d'emploi est dans certains quartiers jusqu'à 3 fois plus faible que celui de la CAMVS, et 4 fois plus faible que celui de la France métropolitaine.

	Taux d'emploi des 15-64 ans H-F	Taux d'emploi total des femmes de 15-64 ans	Part des emplois précaires H-F	Part des emplois précaires des femmes
Feignies-Les Explorateurs	36,6%	28,2%	21,8%	25,2%
Ferrière-la-Grande Village	42,4%	38,8%	25,8%	28,1%
Hautmont-Bois du Quesnoy	28,0%	24,8%	-	-
Jeumont-Centre Lambreçon	35,0%	28,3%	26,5%	31,9%
Louvroil-Long Prés	25,3%	18,3%	28,4%	28,0%
Maubeuge-L'Épinette	30,0%	27,1%	31,4%	-
Maubeuge-Pont de Pierre	23,4%	15,0%	51,7%	52,6%
Maubeuge-Provinces Françaises	19,9%	12,6%	43,5%	34,1%
QP intercommunal	32,3%	25,8%	25,8%	29,8%
CAMVS	49,1%	42,9%		
France	63,7%	60,8%		

La part des femmes inscrites à Pôle Emploi apparaît plus faible que dans la France entière, ce qui pourrait s'expliquer par un sentiment de moindre légitimité dans la recherche d'emploi (chômage découragé).

	Part des femmes dans les DE toutes catégories	Part des femmes dans les DE catégories ABC	Part des femmes dans les DE catégorie A
Feignies-Les Explorateurs	44,7%	s	s
Ferrière-la-Grande-Village	44,4%	45,2%	46,8%
Hautmont-Bois du Quesnoy	43,0%	42,9%	41,1%
Jeumont-Centre Lambreçon	51,1%	51,2%	50,4%
Louvroil-Long Prés	41,2%	s	s
Maubeuge-L'Épinette	48,1%	46,5%	45,2%
Maubeuge-Pont de Pierre	43,6%	46,1%	50,2%
Maubeuge-Provinces Françaises	41,4%	41,5%	41,6%
QP intercommunal	41,9%	41,6%	42,5%
France		52,1%	49,5%

Pôle emploi DARES 2018

Données sexuées concernant plus largement l'ensemble de la CAMVS

Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est très faible : 60,4%, contre 73,5% pour les hommes, soit un écart de 13,1 points. Pour comparaison, cet écart est de 8,3 points en Région : taux d'activité de 67% pour les femmes et de 75,3% pour les hommes.

Les femmes représentent 45% des salarié.e.s de la CAMVS. Elles sont sur-représentées dans les CDD (55,8%) et les contrats aidés (63%). Elles sont sous-représentées dans l'intérim (19,7%) et l'apprentissage (36,3%)

33,9% des femmes travaillent à temps partiel. Ce n'est le cas que de 8% des hommes. Ce taux est plus important qu'en Région (29,3%), et qu'en France (27%).

Les femmes sont sous-représentées dans les secteurs de l'agriculture (20,8%), l'industrie (14,7%) et de la construction (5,6%)

Le salaire horaire net des femmes est inférieur à celui des hommes, et inférieur pour les femmes comme pour les hommes au salaire horaire moyen net en Région Hauts-de-France, et en France.

salaire horaire net moyen en 2017	CAMVS		Région		France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	9,2	9,8	9,4	9,9	9,5	10,1
De 26 à 50 ans	11	12,6	12,4	14,1	13,5	15,4
Plus de 50 ans	12,2	15,7	13,5	17,1	14,8	19,4

Conclusion

Ce diagnostic genré montre que les femmes cumulent de nombreux freins endogènes et exogènes dans les QPV de la CAMVS :

- Cheffes de famille monoparentales,
- Mères, souvent jeunes, de nombreux enfants, de faible niveau de formation,
- Peut-être avec des difficultés de maîtrise de la langue,
- Peu inscrites dans une démarche d'insertion professionnelle, et quand elles le sont avec des difficultés d'accès à l'emploi, des orientations dans des secteurs souvent porteurs d'emplois précaires, à temps partiel et mal rémunérés

Il est important d'y remédier en mettant en place des actions spécifiques qui prendront en compte les caractéristiques des différents quartiers et permettront aux femmes d'accéder à la qualification et à l'emploi durable et de qualité.

Outre les actions qui vont favoriser le renforcement de la confiance en soi et du sentiment de compétence, l'apprentissage et la maîtrise de la langue, le travail sur la légitimité à accéder à l'emploi et à la formation, l'accent devrait être mis sur :

- La découverte de l'environnement socioéconomique et notamment des métiers porteurs sur le territoire où les femmes sont encore minoritaires ; industrie, numérique, logistique, etc..
- La création d'entreprise,

à travers l'organisation de forums, d'évènements, de rencontres associant publics, organismes de formation et entreprises.

Ces actions devraient également être proposées aux jeunes filles encore scolarisées pour développer leur ambition et leur permettre de s'inscrire sur des parcours plus porteurs.

Comment la Politique de la Ville vient-elle corriger ces inégalités ?

Coup d'œil sur les actions Politique de la Ville...

L'analyse des bilans des actions Politique de la Ville 2017 et 2018 réalisée par l'ADUS met en avant une parité quasi parfaite en ce qui concerne le public touché par l'ensemble des actions. Selon les années, certaines thématiques concernent plutôt les hommes ou plutôt les femmes. En revanche, on remarque que les femmes bénéficient peu des actions dev éco en 2017 et en 2018. Cette tendance est à vérifier sur les autres années. Il serait intéressant que les actions liées au développement économique :

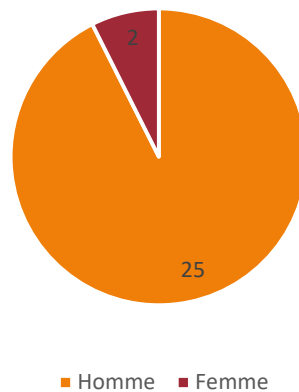
- puissent prendre en compte les facteurs multiples et complexes qui affectent la capacité des femmes à accéder au marché du travail et à la création d'entreprise ;
- améliorent- l'accès des femmes au crédit, aux services bancaires et aux programmes de microcrédit ;
- encouragent les femmes à s'entre-aider via des plateformes de réseautage et de mentorat. Les femmes pourraient travailler les unes avec les autres, valoriser et accroître mutuellement leur potentiel.

12

Les formulaires de bilan des actions semblent le permettre, il serait pertinent de croiser âge et sexe dans les bilans, afin d'analyser le type de mixité sur les actions : est-elle bien réelle ou de coexistence (a-t-on des hommes des femmes de la même tranche d'âge qui bénéficient des mêmes actions ou a-t-on par exemple une majorité d'hommes sur la tranche 15-25 et une majorité de femmes sur la tranche 26 et plus) ?

En observant les actions financées dans le cadre de la programmation Politique de la Ville de la CAMVS en 2019, nous constatons qu'il y a peu, voire pas, d'informations concernant la répartition sexuée au sein des structures porteuses. La répartition sexuée des responsables des structures concernant les 27 projets s'établit ainsi :

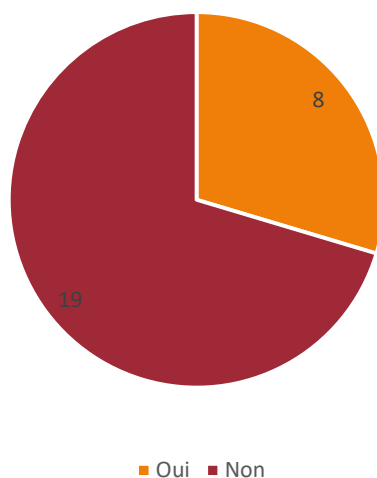
Responsable de la structure porteuse



En excluant les projets portés par la CAMVS, la responsabilité des structures porteuses reste très majoritairement masculine : 14 hommes responsables et 2 femmes responsables de structures porteuses. Cette absence de mixité aux postes de direction des structures porteuses est donc très peu représentative de la répartition sexuée de la population.

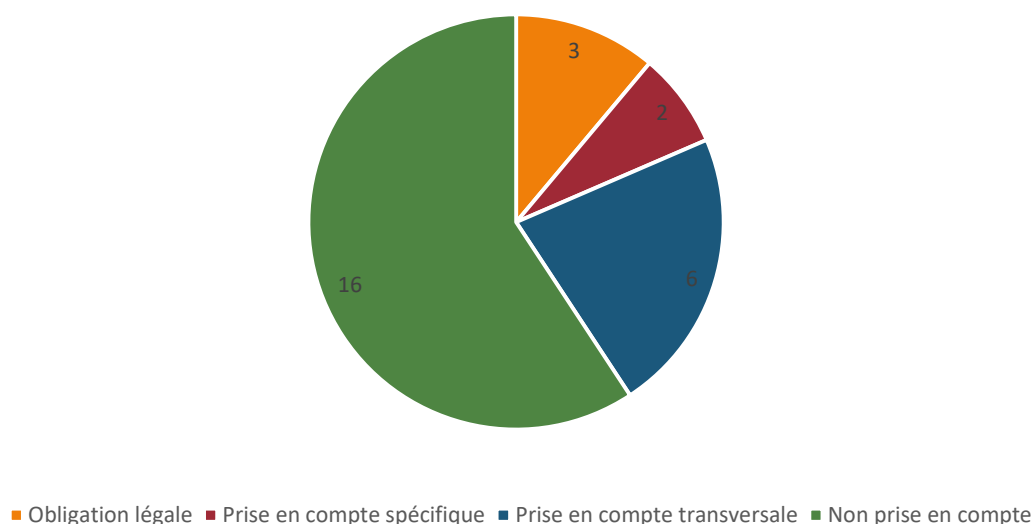
Nous avons étudié le nombre d'actions citant spécifiquement les femmes dans le public visé (en y incluant les actions consistant plus largement en la lutte contre les discriminations). Environ 1/3 des actions a cette attention particulière à la situation spécifique des femmes et/ou aux discriminations. Néanmoins, le fait que les actions visant à lutter contre les discriminations semblent se concentrer -pour la plupart- sur les discriminations liées à l'origine (sociale, géographique...) peut venir nuancer ce résultat.

Prise en compte de l'axe égalité f-h (y compris sexe comme discrimination)



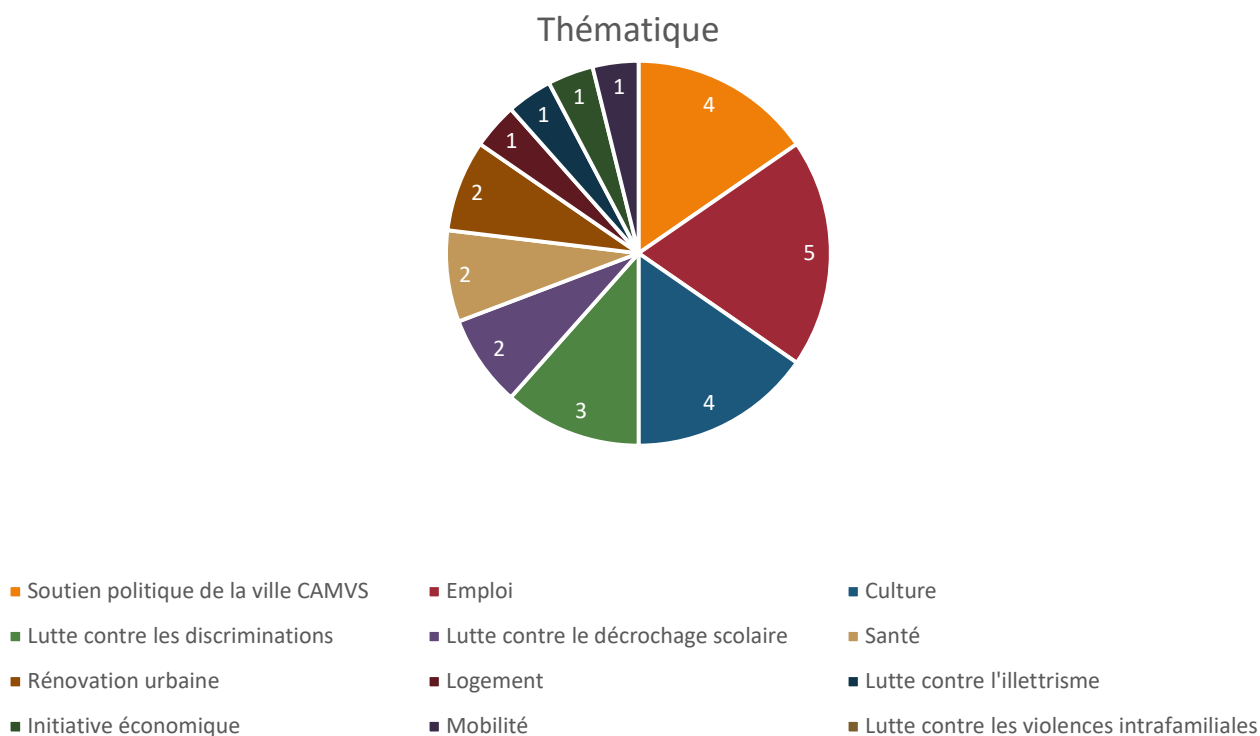
Ci-dessous, nous considérons 3 actions portées par les Services Politiques de la Ville comme prenant obligatoirement en compte l'égalité puisque obligation légale. 2 actions prennent en compte la situation spécifique des femmes : l'une pour lutter contre les violences intrafamiliales, la seconde pour permettre aux jeunes filles d'investir les filières scientifiques. 6 prennent en compte les femmes de façon transversale tandis que 16 ne mentionnent pas d'attention particulière.

Prise en compte réelle de l'axe égalité



Par ailleurs, certaines actions peuvent indirectement concerner plus spécifiquement les garçons, même si la prise en compte de l'égalité est affichée. Par exemple, un dispositif de lutte contre le décrochage qui cible les jeunes en filière chaudronnerie, filière dont on sait qu'elle est pratiquement exclusivement masculine. Des actions innovantes peuvent également toucher involontairement plus de garçons par le choix des supports : les jeux vidéos, le cyclisme. Pour prendre ce dernier exemple, il faut savoir que parmi les personnes

ne sachant pas faire du vélo, la majorité sont des femmes, en particulier dans les quartiers prioritaires [Sayagh, 2016] [Héran, 2014]). Pour favoriser l'égalité, on pourrait imaginer un atelier d'apprentissage du vélo parallèlement à l'exposition sur les grand.e.s cyclistes et la course cycliste organisée.



En ce qui concerne les thématiques des actions, peu concernent l'initiative économique et celles concernant l'emploi ne prennent pas en considération la spécificité de la situation des femmes, ne serait-ce que la charge de famille (cf familles monoparentales).

Nous constatons d'une part une ambition et une volonté très fortes de lutter contre les discriminations et de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la CAMVS et dans ses quartiers PV. D'autre part, il existe encore certaines difficultés rencontrées par les femmes dans les quartiers qui sont peu prises en compte dans les actions Politique de la Ville. Le plan d'action co-construit avec les partenaires, élu.e.s et agent.e.s de la CAMVS durant le dernier trimestre 2020 vise à renforcer la prise en compte des situations des femmes dans les quartiers.

1- Signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale



Constat

Il existe depuis plusieurs années une dynamique forte sur le territoire concernant la Lutte contre les Discriminations, et une volonté politique de mettre en place des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. La communauté d'agglomération réalise par ailleurs un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la collectivité.

Ces engagements pourraient être concrétisés à travers la signature de la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, qui aborderait alors l'ensemble des domaines d'actions des collectivités territoriales en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de services.

15



Objectifs poursuivis par l'action

Prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes :

- Valoriser les actions déjà menées par l'agglomération
- Articuler les actions mises en place et favoriser la transversalité entre les services
- Prendre en compte cette thématique dans l'ensemble des champs de compétences de l'agglomération



Descriptif concret de l'action et échéancier

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Mobiliser les élu.e.s lors du prochain Conseil Communautaire pour organiser la signature de la Charte	½ j	1 ^{er} trimestre 2021
Maintenir la mobilisation des élu.e.s engagée pendant la sensibilisation menée par le CORIF dans le cadre de l'appui à la réalisation de ce plans d'actions. Organiser la réflexion autour des axes principaux de la charte : la collectivité dans son rôle politique, dans son fonctionnement interne, dans la mise en œuvre de ses politiques publiques	6 réunions par an	A partir de janvier 2021
Mobiliser le collectif égalité femmes-hommes et les agent.e.s de la CAMVS et organiser la réflexion autour des axes de la Charte.	6 jours	A partir de janvier 2021
Organiser la signature officielle	½ j	Mars-avril 2021
Analyser les données sexuées de la CAMVS en tant qu'employeur et générer des actions correctrices au regard des inégalités éventuellement constatées	6 jours	A partir de janvier 2021
Mobiliser l'ensemble des partenaires de la CAMVS afin de les engager dans la dynamique	4 jours	A partir d'avril 2021
Elaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité sur l'ensemble des axes de la Charte (en complétant le présent plan par des actions concernant la gestion interne de la collectivité et les prestataires de l'agglomération).	5 jours	A partir de septembre 2021



Services/structures porteurs

Collectif Egalité femmes-hommes



Services/structures/partenaires associés

Ensemble des services de la CAMVS

Ensemble des élu.e.s

Ensemble des partenaires et prestataires de la CAMVS



Moyens humains et financiers

Temps de travail des agent.e.s, du collectif égalité femmes-hommes

Coût d'un prestataire pour accompagner la démarche



Critères de réussite

-Mobilisation des agent.e.s, des élu.e.s, des partenaires

-Elaboration du plan d'actions

-Signature de la charte



Modalités et indicateurs de suivi

-Au moins 60% des élu.e.s communautaires auront participé à la démarche

-Au moins 60 % des agent.e.s de la CAMVS auront participé à la démarche

-Un événement dédié à la signature de la Charte européenne aura été organisé

-Un plan d'actions aura été élaboré

2-1 Sensibilisation des élèves des écoles primaires des QP

Articulation : actions Holidays Camps & Aborder l'égalité dans les ateliers de réflexion philosophique avec les enfants & Former les professionnel.le.s des ACM et professionnel.le.s périscolaires



Constat

Aujourd'hui encore les filles et les garçons continuent de recevoir des éducations distinctes, ce qui entraîne inéluctablement des différences sur le plan des comportements et des attitudes qu'elles et ils vont développer, et ancrer des rôles de sexe qui amènent à des projections de soi limitées.

Prendre conscience de ces différences socialement construites, apprendre à les gérer de manière constructive, transmettre le message que chacun.e peut se réaliser, exploiter son potentiel et ses talents quel que soit son sexe ou sa couleur de peau... Tout cela constitue un enjeu pour une société plus égalitaire.

17



Objectifs poursuivis par l'action

Sensibiliser les élèves aux rôles de sexe



Descriptif concret de l'action et échéancier

Sensibilisation d'1h30 par classe pour toutes les classes de toutes les écoles primaires de l'agglomération, en priorité celles des QP.

Echéance de 3 ans pour sensibiliser les classes de l'ensemble de l'agglomération.

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Formation d'1 journée aux stéréotypes et à leurs impacts des répliquant.e.s déjà formé.e.s à la lutte contre les discriminations	1 journée	Février-Mars
1 journée de co-construction d'une trame d'intervention commune à tous.les répliquant.e.s	1 journée	Février-mars
Première série d'interventions pour chaque répliquant.e à raison de 4 interventions d'1h30 par jour.	1 journée par répliquant.e	Avril Mai
Retour sur les premières interventions et réajustement de la trame	½ journée	Avril Mai
Formation d'ambassadeur.drice.s par les répliquant.e.s	1 journée	Juin
Co-animation répliquant.e - ambassadeur.drice d'interventions dans les écoles	Plusieurs co-animations	Juin
Programmation des interventions dans toutes les écoles primaires		2 à 3 années scolaires



Services/structures porteurs

Service Politique de la Ville.



Services/structures associés

Dispositif Réussite Educative. Directions des écoles. Cités Educatives



Moyens humains et financiers

Coût du prestataire pour la formation des répliquant.e.s

Temps de travail coordination et organisation

Prise en compte du temps de travail des répliquant.e.s et ambassadeur.drice.s agent.e.s non bénévoles.

Sollicitation des répliquant.e.s et ambassadeur.drice.s bénévoles



Critères de réussite

-Nombre de répliquant.e.s et d'ambassadeur.drice.s formé.e.s

-Nombre d'écoles touchées en 3 ans

-Nombre d'élèves sensibilisé.e.s

-Nombre de projets initiés dans les écoles sur la thématique égalité f-h



Modalités et indicateurs de suivi

-100% des répliquant.e.s LCD aurint été formé.e.s à l'égalité f-h et au moins 10 ambassadeur.drice.s reperé.e.s, formé.e.s et impliqué.e.s

-Toutes les écoles primaires des QP auront été touchées sur les 2 premières années

-Au moins 80% des écoles primaires du territoire auront été touchées sur les 3 ans

-Au moins 20 projets auront été initiés par les écoles sur cette thématique dans les 3 ans.

Thématique : Sensibiliser les plus jeunes à l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes

2-2 Former les professionnel.le.s des Accueils Collectifs de Mineurs et professionnel.le.s périscolaires

Articulation : Actions Holidays Camps & Sensibilisation des élèves des écoles primaires des QP & Aborder l'égalité dans les ateliers de réflexion philosophique avec les enfants



Constat

Les acteurs.trice.s du territoire n'ont pas tous la même prise en considération de l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques. Parfois même, les actions destinées à sensibiliser à l'égalité et à la mixité s'appuient sur les stéréotypes de sexe et les renforcent involontairement.

19



Objectifs poursuivis par l'action

- Acculturer les acteur.trice.s du territoire à la thématique de l'égalité femmes-hommes.
- Garantir un socle de connaissances commun sur cette thématique.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Programmation des journées de formation pour les professionnel.le.s périscolaires et des ACM	½ journée	Février-Mars 2021
Réalisation des journées de formation des professionnel.le.s périscolaires et ACM	Nombre de journées de formation au regard du nombre des professionnel.le.s concerné.e.s	2021-2022



Services/structures porteurs

Service Politique de la Ville, Services Politique de la ville des communes



Services/structures associés

Communes (services périscolaires et loisirs), services Politique de la Ville des communes concernées, ACSM, CAF



Moyens humains et financiers

- Coût du prestataire pour la formation
- Temps de travail coordination et organisation



Critères de réussite

- Nombre de professionnel.le.s sensibilisé.e.s
- Nombre de projets prenant en compte la dimension égalité de façon non stéréotypée



Modalités et indicateurs de suivi

- L'ensemble des professionnel.le.s des QP (ACM et périscolaires) aura été touché sur les 2 premières années
- Au moins 80% des professionnel.le.s des ACM et périscolaires du territoire auront été touchés sur les 3 ans
- Au moins 5 projets prenant en compte la thématique égalité auront été mis en place dans les écoles ou ACM.

Thématique : Sensibiliser les plus jeunes à l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes

2-3 Holidays Camps

Articulation : Actions Aborder l'égalité dans les ateliers de réflexion philosophique avec les enfants & Sensibilisation des élèves des écoles primaires des QP & Former les professionnel.le.s des ACM et professionnel.le.s périscolaires.



Constat

Des ateliers radio, vidéo et décors sont mis en place chaque année en juillet, à destination des jeunes et des adultes. Parmi les participant.e.s, on compte une majorité de 10-15 ans, le public est mixte. Des films ont déjà été réalisés sur la thématique de la Lutte Contre les Discriminations.

21



Objectifs poursuivis par l'action

- Sensibiliser les jeunes participant.e.s et les associations qui animent ces ateliers à la thématique de l'égalité femmes-hommes.
- Produire des films qui seraient des supports de débat pour les acteur.trice.s du territoire.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Intégrer la thématique lors de la programmation des Holidays Camps	½ journée	A partir de février 2021
Sensibiliser les opérateur.trice.s qui interviennent lors de Holidays Camps	1 journée	A partir de février 2021



Services/structures porteurs

Service culture



Services/structures/partenaires associés

Les associations culturelles participantes



Moyens humains et financiers

Agent.e.s du service culture

Coût de la formation



Critères de réussite

Nombre d'intervenant.e.s formé.e.s

Nombre de vidéos réalisées sur ce thème



Modalités et indicateurs de suivi

100% des intervenant.e.s auront été formé.e.s à la thématique

Au moins 4 vidéos auront été réalisées sur ce thème

Thématique : Sensibiliser les plus jeunes à l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes

2-4 Aborder l'égalité dans les ateliers de réflexion philosophique avec les enfants

Articulation : Actions Holidays Camps & Sensibilisation des élèves des écoles primaires des QP & Former les professionnel.le.s des ACM et professionnel.le.s périscolaires



Constat

L'association SEVE propose des ateliers de réflexion sur différentes thématiques. Elle est financée sur le territoire dans le cadre du FIPD.

23



Objectifs poursuivis par l'action

Encourager l'association à mettre en place des ateliers sur les thématiques liées au sexisme, aux relations filles-garçons, femmes-hommes, ...



Descriptif concret de l'action et échéancier

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Organiser une rencontre spécifique avec les représentant.e.s de l'association pour envisager les thématiques en faveur de l'égalité f-h	½ journée	Mars 2021
Mettre en place une formation des bénévoles sur la question de l'égalité femmes-hommes, ou une conférence avec une philosophe experte sur ce thème	½ journée	Juin 2021
Animation d'ateliers de réflexion sur la thématique femmes-hommes		Année scolaire 2021-2022



Services/structures porteurs

Service Politique de la Ville



Services/structures associés

SEVE, établissements scolaires



Moyens humains et financiers

Temps de travail des agent.e.s lié à la rencontre avec SEVE
Coût de la formation



Critères de réussite

-Mise en œuvre d'ateliers de réflexion spécifiques à la thématique égalité femmes-hommes



Modalités et indicateurs de suivi

-Au moins 20% des ateliers réalisés en 2021-2022 auront traité une thématique en lien avec l'égalité femmes-hommes

3-1 Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services liés à l'Omnibus

Articulation : Actions Campagne d'affichage en faveur du respect & Salon des savoir-faire des femmes & Portraits renversants



Constat

Un projet de bus de proximité est en cours, porté par le service Culture. Il vise à se déplacer auprès de la population afin d'apporter de l'animation. Ce même bus pourrait ajouter une dimension « égalité » à sa proposition de service, en visant plus particulièrement les femmes dans certaines des actions proposées.

25



Objectifs poursuivis par l'action

- Permettre aux femmes des quartiers prioritaires de la CAMVS de sortir de l'isolement
- Favoriser les liens entre femmes
- Orienter les femmes vers les associations qui peuvent les accompagner dans certaines problématiques qu'elles rencontrent



Descriptif concret de l'action et échéancier

Réserver certains créneaux du bus à des ateliers animés par les associations telles que le CIDFF, Femmes solidaires, la Maison de la famille, le Planning familial, la Maison de la justice et du droit. Le bus qui se déplacera dans les différents QP, pourrait stationner à proximité des écoles aux heures de fréquentation pour viser plus spécifiquement les femmes, favoriser leur participation aux ateliers et leur permettre d'accéder à un espace de parole.

Etapas	Durée	Proposition de calendrier
Mise en place d'une réunion spécifique avec les partenaires pour établir une programmation des ateliers par quartier. Statuer sur les lieux de stationnement les plus pertinents, s'assurer des autorisations et de relais d'information sur le terrain, imaginer des ateliers en lien avec la réalité de terrain	½ journée	Mars 2021
Animation d'ateliers de réflexion et d'échanges en lien avec la thématique égalité femmes-hommes		Année scolaire 2021-2022
Affichage d'une sélection de portraits renversants sur l'Omnibus		Début 2022



Services/structures porteurs

Service culture CAMVS



Services/structures associés

Service Politique de la Ville CAMVS et associations partenaires sur la thématique (CIDFF, Femmes solidaires, Maison de la famille, le Planning familial, la Maison de la justice et du droit)



Moyens humains et financiers

Temps de travail des agent.e.s

Prise en charge du coût éventuel des interventions des partenaires



Critères de réussite

- Mise en œuvre d'ateliers spécifiques à la thématique égalité femmes-hommes
- Nombre de femmes participantes
- Taux de satisfaction des femmes accueillies



Modalités et indicateurs de suivi

- Au moins 30% des ateliers auront traité une thématique en lien avec l'égalité femmes-hommes
- Au moins 50 femmes auront été reçues et orientées vers des structures partenaires
- Au moins 80% des femmes auront répondu au questionnaire de satisfaction et de proposition d'amélioration du dispositif

3-2 Campagne d'affichage en faveur du respect

Articulation : Actions Intégration de l'égalité femmes-hommes dans les services liés au bus de proximité & Salon des savoir-faire des femmes



Constat

Le confinement a entraîné une hausse des violences, notamment intrafamiliales.

Les familles semblent démunies quant à l'éducation au respect.

Les actualités montrent qu'il y a une augmentation des conflits et de leur traitement violent (police, manifestant.e.s).

27



Objectifs poursuivis par l'action

Organiser une campagne d'affichage invitant au respect, en particulier dans les relations femmes-hommes.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Créer des affiches adaptées et différenciées dans des lieux comme les abribus, les établissements scolaires, les halls d'immeubles, les établissements publics.

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Organisation d'un concours ou d'un appel à idées de slogans auprès des habitant.e.s des quartiers, des centres sociaux, des écoles, collèges, lycées, des comités citoyens, etc... : rédaction d'un cahier des charges, communication en direction des cibles, recueil des productions.	5 mois	janvier à mai 2021
Choix des slogans pour les 4 ou 5 types d'affiches	½ journée	Juin 2021
Réalisation des maquettes par le service communication		Juillet 2021
Impression des affiches		Août 2021
Affichage		Septembre –décembre 2021



Services/structures porteurs

Service politique de la ville pour la coordination, service communication pour la réalisation concrète des affiches



Services/structures/partenaires associés

Les bailleurs sociaux, les écoles, la ville, l'exploitant du réseau de transport, l'affichage urbain municipal



Moyens humains et financiers

Le coût humain des personnes impliquées (politique de la ville et communication)



Critères de réussite

- Implication des habitant.e.s et élèves sur le thème du Respect
- Réalisation des affiches



Modalités et indicateurs de suivi

- Au moins 4 groupes de personnes se seront impliqués dans le projet : un groupe d'élèves, un groupe d'habitant.e.s de QP, un groupe d'usager.ère.s des transports en commun, un groupe d'agent.e.s public.que.s
- Au moins 4 slogans auront été produits
- Au moins 4 affiches auront été réalisées
- Les affiches seront collées dans au moins 40 lieux différents de la CAMVS

3-3 Salon des savoir-faire des femmes

Articulation : Actions Intégration de l'égalité f-h dans les services liés au bus de proximité & Campagne d'affichage en faveur du respect



Constat

Les origines culturelles des femmes des quartiers sont multiples. Or il n'y a pas forcément d'échanges entre elles, ni de reconnaissance des différents savoir-faire qu'elles ont développés. Et elles ne s'autorisent pas ou peu à investir l'espace public.

29



Objectifs poursuivis par l'action

Permettre aux femmes de devenir visibles. Développer leur empowerment en valorisant leurs savoir-faire. Développer le cas échéant leur désir d'entreprendre.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Organiser un salon où les femmes viendraient exposer leurs créations. Lors de la phase de repérage des savoir-faire, il faudra être vigilant.e pour repérer, au-delà des savoir-faire développés dans l'artisanat d'art (peinture, tissage, céramiques, etc ...), traditions culinaires, mode textile, création de bijoux, fabrication de produits de beauté, calligraphie, etc..., des savoir-faire plus inattendus et moins stéréotypés.

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Mobilisation des associations de quartier sur l'idée du salon, organisation de temps permettant de présenter le projet à des femmes et les encourager à y participer	6 mois	1er semestre 2021
Recherche d'un lieu, organisation logistique en fonction des savoir-faire présentés	2 jours	Juin 2021
Communication sur l'évènement : réalisation d'une affichette par le service communication, diffusion des affichettes, rédaction d'un article pour la presse, les réseaux sociaux, etc...	1 semaine	Septembre 2021
Réalisation de l'évènement	2 jours (J-1 et J)	Octobre 2021



Services/structures porteurs

Service politique de la ville pour la coordination, service communication pour la réalisation concrète des affiches



Services/structures/partenaires associés

Les associations, les centres sociaux



Moyens humains et financiers

Le coût humain des personnes impliquées (services politique de la ville et communication)
La location de la salle



Critères de réussite

- Implication des associations
- Implication des femmes
- Réalisation du salon
- Satisfaction des femmes et des visiteur.euse.s



Modalités et indicateurs de suivi

- Au moins 15 femmes exposeront leurs créations
- Au moins 100 personnes viendront visiter le salon
- Au moins 70% des femmes exposant auront une meilleure estime d'elles-mêmes à l'issue de l'évènement
- Au moins 70% des visiteur.euse.s estimeront que cette initiative leur a permis de découvrir les talents des femmes de leur quartier.

4-1 Portraits renversants

Articulation : Action Création d'un dispositif de marrainage & Olympiades Défi(I)les pour l'emploi & Omnibus



Constat

Pour lutter contre le chômage des femmes, il existe un enjeu fort de leur orientation vers les secteurs porteurs du territoire (industrie, mécanique générale, BTP). Or, les stéréotypes de genre conditionnent leurs représentations sur les métiers, souvent catégorisés en « métiers d'hommes » et « métiers de femmes ».

31



Objectifs poursuivis par l'action

- Offrir des représentations de professionnel.le.s différentes de celles socialement véhiculées
- Permettre à des filles-femmes et des garçons-hommes, de se projeter dans des métiers peu traditionnels au regard de leur sexe



Descriptif concret de l'action et échéancier

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Identifier des professionnel.le.s qui ont un métier atypique au regard de leur sexe et créer un réseau qui sera ressource sur le territoire	3 mois	1 ^{er} trimestre 2021
-Mobiliser le réseau de professionnel.le.s identifié.e.s sur le territoire occupant des postes atypiques au regard de leur sexe	1/2 journée	Mars-avril 2021
-Sélectionner un prestataire pour les portraits photographiques et l'ensemble de la démarche	2 jours	Avril 2021
-Organiser les rencontres et réaliser les portraits interviews, sur le poste de travail pour les entreprises volontaires	3 semaines	Mai- juin 2021
-décliner l'exposition sur les quartiers dans un 1 ^{er} temps (affichage public visage + métier ; exposition avec extraits d'interviews dans les structures de proximité) puis sur l'ensemble de l'agglomération	1 an 1/2	A partir de septembre 2021
-Diffuser 1 portrait interview par mois dans le journal de l'agglomération et sur ses réseaux sociaux. Affichage sur l'Omnibus, la Gare numérique et les Maisons des habitant.e.s	1 an	A partir de septembre 2021



Services/structures porteurs

RESA ou prestataire extérieur



Services/structures/partenaires associés

CAMVS politique de la Ville et service communication, structures de proximité, écoles et organismes de formation, entreprises

Identification des professionnel.le.s : RESA (Success story), CAMVS service Développement Economique, Organismes de formation, Proch'Emploi



Moyens humains et financiers

Coût du prestataire pour les portraits photo. Coût de l'exposition.



Critères de réussite

- Réalisation d'une exposition de portraits renversants
- Solicitation de l'exposition par des structures, communes du territoire



Modalités et indicateurs de suivi

- Au moins 12 portraits réalisés en 2021, dont 9 de femmes et 3 d'hommes (en mettant l'accent sur les métiers de l'industrie, de la mécanique et du bâtiment porteurs sur le territoire pour les femmes et des services aux personnes pour les hommes)
- Au moins 2 portraits diffusés bimestriellement dans l'Agglo mag à partir de 2021
- Au moins 2 structures ayant accueilli l'exposition en 2021
- Au moins 400 affiches A2 portrait distribuées dans les structures de proximité, mairies, services de l'agglo...

4-2 Création d'un dispositif de marrainage

Articulation : Action Olympiades Défi(IIes) pour l'emploi & Portraits renversants



Constat

Il existe un enjeu fort de l'orientation de femmes vers les secteurs porteurs du territoire (industrie, mécanique générale, BTP). Or, peu de modèles existent pour les filles souhaitant s'orienter vers des filières dites atypiques au regard de leur sexe. De plus, les filles et femmes des quartiers ne bénéficient pas toujours du réseau relationnel leur permettant d'accéder aux entreprises pour des périodes d'immersion, contrats pro ou emploi.

33



Objectifs poursuivis par l'action

Développer un réseau de marraines, cadres en entreprises, RH, techniciennes dans des filières porteuses traditionnellement masculines. Mettre en relation ces marraines et les filles-femmes des quartiers prioritaires afin de favoriser leur orientation vers des filières porteuses et leur insertion professionnelle.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
-Mobiliser le réseau de professionnel.le.s identifié.e.s sur le territoire occupant des postes atypiques au regard de leur sexe	1/2 journée	Printemps 2021
-Mettre en place des rencontres opportunes dans les collèges des QP et dans les structures de proximité des QP	Année scolaire	2021-2022
-Formaliser le marrainage par un contrat entre marraine et filleule.	Année scolaire	2021-2022
- Organiser des rencontres régulières entre marraines et filleules	Année scolaire	2021-2022



Services/structures porteurs

RESA ou prestataire extérieur



Services/structures/partenaires associés

RESA, Services développement économique et politique de la Ville, structures de proximité (centres sociaux, maisons de quartier, associations), collèges, réseau des professionnel.le.s « atypiques », chambres consulaires.



Moyens humains et financiers

Coût lié au temps de travail pour animer le dispositif de marrainage et organiser les rencontres opportunes



Critères de réussite

- Nombre de marraines engagées dans le dispositif
- Nombre de rencontres opportunes organisées
- Nombre de filles et femmes engagées dans le dispositif
- Fréquence des échanges marraines-filleules



Modalités et indicateurs de suivi

- Au moins 7 marraines engagées au démarrage du dispositif
- Au moins 60 jeunes filles et femmes touchées lors des rencontres opportunes en 2021
- Au moins 20 filleules engagées dans la démarche
- Au moins un échange par mois aura lieu entre chaque marraine et sa filleule

4-3 Olympiades Défi(I)les pour l'emploi

Articulation : Action Création d'un dispositif de marrainage & Portraits renversants



Constat

Les filles et femmes des quartiers ne bénéficient pas toujours du réseau relationnel leur permettant d'accéder aux entreprises pour des périodes d'immersion, contrats pro ou emploi. Elles manquent également de modèles de femmes qui ont réussi leur trajectoire professionnelle.

35



Objectifs poursuivis par l'action

Organiser la rencontre entre des femmes qui travaillent -notamment des cheffes d'entreprise-, avec des jeunes filles à la recherche d'un emploi pour créer de l'émulation, encourager un réseau de marrainage, favoriser le recrutement direct.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Organisation d'un évènement d'une journée alliant petits matchs de kinball (équipes mêlant filles en recherche d'emploi et femmes en activité ou cheffes d'entreprises) et temps de rencontre entre les matchs (sorte de job dating mais pas uniquement).

Espaces d'informations sur les mesures prises pour favoriser l'égalité femmes- hommes (bourses, forum, application mode de gardes) et de présentation des actions de partenaires comme Synergie.

Etapes	Durée	Calendrier
- Trouver et réserver un lieu pour les olympiades (complexe sportif dans un quartier).	1 journée	Février 2021
Communication sur l'évènement : - Créer des flyers pour mobiliser les structures et les associations QPV et relayer l'information auprès des habitantes - Informer les professionnelles par la presse, les réseaux sociaux (LinkedIn), les contacts entreprises du GIP Réussir en Sambre, des CCI-CMA, de la mairie, du CCAS, de Pôle Emploi, utiliser les panneaux de la ville	2 journées	Mars 2021
- Mettre en place un système d'inscription et créer les binômes (possibilité de s'inscrire sur des créneaux de 2 heures).	1 journée	Avril-mai 2021
- Organiser les épreuves	1 journée	Avril-mai 2021
- Mettre en place la journée	2 journées (J-1 +J)	Fin Juin - début juillet 2021



Services/structures porteurs

Service Politique de la ville



Services/structures/partenaires associés

Structures de proximité (centres sociaux, maisons de quartier, associations), entreprises, réseau GIP Réussir en Sambre, pôle emploi, CCI-CMA, CCAS, mairie



Moyens humains et financiers

Coût lié au temps de travail pour organiser l'évènement
Solllicitation de sponsors pour les repas ou collations.
Navettes pour mobiliser les habitantes des QPV.
Prévoir un mode de garde pour les enfants des participantes



Critères de réussite

- Réalisation effective de l'évènement
- Nombre de professionnelles mobilisées
- Nombre de jeunes filles et de femmes des quartiers mobilisées
- Taux de satisfaction des participantes



Modalités et indicateurs de suivi

- L'évènement aura eu lieu
- Au moins 20 professionnelles auront participé aux olympiades
- Au moins 20 jeunes filles et femmes auront été touchées lors de l'évènement
- Au moins 70% des participantes seront satisfaites de l'évènement

5-1 Marches exploratoires (sous réserve)

Articulation : action Intégration des filles et des femmes des quartiers à la réflexion sur la rénovation urbaine.



Constat

Dans l'espace public, les jeunes filles et les femmes sont plutôt mobiles tandis que les jeunes garçons et les hommes sont mobiles ou statiques. Les équipements sportifs publics en accès libre sont quasiment uniquement utilisés par les hommes. Le manque, voire l'absence, de mixité de certains espaces publics -y compris les espaces naturels ou aires de jeux- génère pour les filles un sentiment d'illégitimité à les occuper, voire d'insécurité selon le moment de la journée.

Le NPNRU représente une opportunité dans laquelle peut s'inscrire cette action. L'accès aux financements qu'il représente permettrait de concrétiser les propositions des habitant.e.s.

37



Objectifs poursuivis par l'action

- Favoriser l'appropriation de l'espace et des équipements publics par les femmes et les jeunes filles
- Favoriser la mixité et le sentiment de sécurité.



Descriptif concret de l'action et échéancier

- Déployer des marches exploratoires (groupes non mixtes) dans chaque quartier prioritaire et dans les zones « sensibles » comme la gare de Maubeuge afin de recueillir les usages des femmes de l'espace public. La non mixité favorise l'expression de problématiques spécifiques liées aux enfants, au sentiment de sécurité, ...

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Mobiliser le public : fédérer un groupe de jeunes filles et de femmes dans chaque quartier via les établissements scolaires, les acteur.trice.s de terrain et s'appuyer sur les groupes participatifs de renouvellement urbain	2 mois	Fin 2021
Coordonner la réalisation des marches exploratoires sur l'ensemble des 9 QP et zones sensibles (gare). Compter, pour chaque zone, 1 atelier préparatoire, 1 marche de jour, 1 marche de nuit, 2 ateliers de préparation de la restitution, 1 restitution	6 mois	A partir de début 2022
Organiser une restitution générale pour les technicien.ne.s et élu.e.s	1/2 j	Septembre 2022
Mettre en place des points d'étapes auprès des groupes de participantes impliquées concernant les suites données aux différentes propositions qui auront émergé	Au moins 1 point d'étape	Oct-nov 2022



Services/structures porteurs

Service Politique de la Ville et Service Renouvellement Urbain



Services/structures associés

Conseils citoyens, communes et aggro (services techniques), collèges, lycées, services Prévention, structures de proximité, bailleurs, police municipale, ASVP, associations, groupes participatifs de renouvellement urbain



Moyens humains et financiers

- Temps de travail coordination et organisation
- Coût du ou des prestataire(s) pour l'animation des ateliers marches exploratoires



Critères de réussite

- Nombre de marches exploratoires organisées
- Nombre de participantes aux marches
- Nombre de partenaires, institutionnel.le.s, élu.e.s, présent.e.s lors des restitutions des marches exploratoires
- Nombre d'aménagements réalisés ou modifiés au regard des propositions



Modalités et indicateurs de suivi

- Une démarche de marche exploratoire aura été menée dans au moins 7 des 9 QP de la CAMVS dans les 2 ans
- Au moins 1 atelier participatif aura eu lieu dans chaque quartier
- A chaque restitution, présence d'au moins 1 représentant.e :
 - Des Services techniques de la commune concernée
 - Du ou des Bailleurs sociaux
 - D'un.e élu.e de la commune
 - Des services Prévention, Rénovation urbaine et Politique de la ville de la commune et de la CAMVS
- Au moins 3 propositions par quartier auront été retenues comme réalisables et auront été réalisées dans l'année suivant la marche.

5-2 Intégration des filles et des femmes des quartiers à la réflexion sur la rénovation urbaine (sous réserve)

Articulation : Action marches exploratoires



Constat

Dans l'espace public, les jeunes filles et les femmes sont plutôt mobiles tandis que les jeunes garçons et les hommes sont mobiles ou statiques. Les équipements sportifs publics en accès libre sont quasiment uniquement utilisés par les hommes. Le manque, voire l'absence, de mixité de certains espaces publics -y compris les espaces naturels ou aires de jeux- génère pour les filles un sentiment d'illégitimité à les occuper, voire d'insécurité selon le moment de la journée.

Le NPNRU représente une opportunité dans laquelle peut s'inscrire cette action. L'accès aux financements qu'il représente permettrait de concrétiser les propositions des habitant.e.s.

39



Objectifs poursuivis par l'action

- Favoriser l'appropriation de l'espace et des équipements publics par les femmes et les jeunes filles
- Favoriser la mixité et le sentiment de sécurité.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Dans le cadre de la mise en place d'ateliers participatifs pour consulter les habitant.e.s sur leurs souhaits d'aménagement (plan de rénovation, parcs de jeux, espace naturel), il s'agit d'impliquer les personnes concernées et obligatoirement des filles et femmes lors de la phase de conception des aménagements et équipements pour favoriser une appropriation mixte de ceux-ci (city stades, skate park, aires de jeux...). La mise en place d'un groupe spécifique non mixte favorisera l'expression libre des participantes et l'émergence de leurs souhaits.

Etapas	Durée	Proposition de calendrier
Mobiliser le public : fédérer un groupe de jeunes filles et de femmes dans chaque quartier via les établissements scolaires, les acteur.trice.s de terrain et s'appuyer sur les groupes participatifs de renouvellement urbain	2 mois	
Organiser 1 atelier participatif par quartier à destination exclusivement des habitantes, puis un atelier participatif mixte	6 mois	A partir de novembre 2021
Organiser une restitution générale pour les technicien.ne.s et élu.e.s	1/2 j	Mai 2022
Mettre en place des points d'étapes auprès des groupes de participantes impliquées concernant les suites données aux différentes propositions qui auront émergé	Au moins 1 point d'étape	Juin-juillet 2022



Services/structures porteurs

Service Politique de la Ville et Service Renouvellement Urbain



Services/structures associés

Conseils citoyens, communes et agglomération (services techniques), collèges, lycées, service Prévention, structures de proximité, bailleurs, police municipale, ASVP, associations, groupes participatifs de renouvellement urbain



Moyens humains et financiers

- Temps de travail coordination et organisation
- Coût du ou des prestataire(s) éventuels pour l'animation des ateliers participatifs



Critères de réussite

- Nombre de participant.e.s aux ateliers participatifs
- Nombre d'ateliers participatifs organisés
- Nombre de partenaires, institutionnel.le.s, élu.e.s, présent.e.s lors des restitutions des marches exploratoires et des ateliers participatifs
- Nombre d'aménagements réalisés ou modifiés au regard des propositions



Modalités et indicateurs de suivi

- Au moins 1 atelier participatif aura eu lieu dans chaque quartier
- A chaque restitution, présence d'au moins 1 représentant.e :
 - Des Services techniques de la commune concernée
 - Du ou des Bailleurs sociaux
 - D'un.e élu.e de la commune
 - Des Service Prévention, rénovation urbaine et politique de la ville de la commune et de la CAMVS
- Au moins 1 proposition par quartier émise par le groupe des habitantes aura été retenue comme réalisable et aura été réalisée dans l'année suivante.

6-1 Mise en place de critères et indicateurs

Articulation : Action Sensibilisation des porteurs de projets PV



Constat

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets proposés est souvent limitée : il existe une confusion importante entre parité dans la composition du public touché par les actions PV et égalité d'impact sur les femmes et les hommes.



Objectifs poursuivis par l'action

- Inciter les structures à questionner l'impact de leurs propositions sur les situations des femmes et des hommes
- Introduire la notion d'obligation de moyens en faveur de l'égalité dans l'Appel à Projets



Descriptif concret de l'action et échéancier

- Amorcer une réflexion au sein du comité technique pour mettre en place des indicateurs égalité femmes-hommes dans l'AAP/AMI
- Inscrire dans les conventions avec les porteurs de projets l'obligation de formation sur la thématique

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Mise en place d'une réunion spécifique sur les critères à mettre en place dans l'AAP PV 2022	½ journée	Février-juin



Services/structures porteurs

Service Politique de la Ville



Services/structures associés

Partenaires du comité technique



Moyens humains et financiers

Temps de travail des personnes impliquées dans le comité technique



Critères de réussite

Mise en œuvre effective des critères égalité f-h dans l'AAP



Modalités et indicateurs de suivi

Le prochain appel à projets comprendra au moins 2 critères qualitatifs relatifs à l'égalité femmes-hommes

Au moins 40% des porteurs de projets auront mis en avant des objectifs précis ou des contenus concrets en faveur de l'égalité (au-delà de la parité dans le public visé).

Toutes les conventions d'attribution mentionneront l'obligation de formation à la thématique

6-2 Sensibilisation des porteurs de projets PV

Articulation : Action Mise en place de critères et indicateurs



Constat

Les acteurs.trice.s du territoire n'ont pas tous et toutes la même prise en considération de l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques. Souvent, l'égalité est prise en compte sous un angle quantitatif et associée à une composition à part égale des femmes et des hommes dans le public visé (parité).



Objectifs poursuivis par l'action

- Acculturer les acteur.trice.s du territoire à la thématique de l'égalité f-h.
- Garantir un socle de connaissances commun sur cette thématique
- Favoriser une prise en compte globale de l'égalité dans les propositions d'actions dans le cadre de la Politique de la Ville.



Descriptif concret de l'action et échéancier

Etapes	Durée	Proposition de calendrier
Programmation des journées de sensibilisation auprès des porteurs de projets PV	½ journée	Février-Mars 2021
Réalisation des journées de formation -des porteurs de projets PV	Nombre de journées de formation au regard du nombre des professionnel.le.s concerné.e.s	2021-2022



Services/structures porteurs

Service Politique de la Ville



Services/structures associés

Services Politique de la Ville des communes concernées



Moyens humains et financiers

- Coût du prestataire pour la formation
- Temps de travail coordination et organisation



Critères de réussite

- Nombre de professionnel.le.s sensibilisé.e.s
Dans le cadre de la Politique de la Ville :
- Nombre de projets initiés sur la thématique égalité f-h
- Nombre de projets prenant en compte la dimension égalité en dehors de la répartition sexuée du public visé



Modalités et indicateurs de suivi

- L'ensemble des porteurs de projets PV aura été touché sur les 2 premières années
- Au moins 20 projets prendront en compte la thématique égalité dans les réponses à l'AAP PV au-delà de la composition sexuée du public.