

COMMUNE DE NÉOULES



# Égalité femmes-hommes Néoules (Var)

## Diagnostic territorial

15 décembre 2016

Rédaction : Joelle Palmieri, pour Genre en Action,  
en collaboration avec Chantal Molinès, Déléguée départementale aux Droits des femmes et à l'Égalité  
(Direction Départementale de la Cohésion Sociale/Préfecture du Var)

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                                      | 4  |
| Méthodologie de diagnostic .....                                                        | 8  |
| <i>Recueil d'informations</i> .....                                                     | 8  |
| Organismes contactés .....                                                              | 8  |
| Enquête .....                                                                           | 10 |
| <i>Analyse des données et recommandations</i> .....                                     | 11 |
| Les huit champs de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale | 11 |
| Contexte général .....                                                                  | 13 |
| Situation locale .....                                                                  | 15 |
| 1. <i>Responsabilité démocratique/rôle du politique</i> .....                           | 15 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 15 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 19 |
| 2. <i>Cadre général pour l'égalité</i> .....                                            | 20 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 20 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 21 |
| 3. <i>Le rôle de l'employeur (collectivité de Néoules)</i> .....                        | 23 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 23 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 29 |
| ➔ Communication non-stéréotypée .....                                                   | 30 |
| ➔ Analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité .....                   | 30 |
| ➔ La collectivité territoriale employeuse .....                                         | 31 |
| 4. <i>Fourniture de biens et services</i> .....                                         | 32 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 33 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 35 |
| 5. <i>Le rôle de prestataire de services</i> .....                                      | 36 |
| <i>Education/affaires scolaires</i> .....                                               | 36 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 36 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 37 |
| <i>Garde d'enfants</i> .....                                                            | 39 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 39 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 40 |
| <i>Santé/PMI</i> .....                                                                  | 40 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 40 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 41 |
| <i>Action sociale/soins aux personnes dépendantes</i> .....                             | 42 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 42 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 44 |
| <i>Logement</i> .....                                                                   | 45 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 45 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 46 |
| <i>Prévention sécurité/lutte contre les violences</i> .....                             | 46 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 46 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 48 |
| <i>Culture</i> .....                                                                    | 48 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 48 |
| ➔ Recommandations .....                                                                 | 51 |
| <i>Sports et loisirs</i> .....                                                          | 52 |
| ○ État des lieux .....                                                                  | 52 |

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| → Recommandations.....                                      | 53        |
| <i>Emploi/insertion/entrepreneuriat.....</i>                | <i>54</i> |
| ○ État des lieux.....                                       | 54        |
| → Recommandations.....                                      | 61        |
| <i>6. Planning et développement durable.....</i>            | <i>62</i> |
| <i>Développement durable/environnement.....</i>             | <i>63</i> |
| ○ État des lieux.....                                       | 63        |
| → Recommandations.....                                      | 63        |
| <i>Aménagement urbain.....</i>                              | <i>64</i> |
| ○ État des lieux.....                                       | 64        |
| → Recommandations.....                                      | 65        |
| <i>Mobilité/transport.....</i>                              | <i>65</i> |
| ○ État des lieux.....                                       | 65        |
| → Recommandations.....                                      | 65        |
| <i>7. Jumelage et coopération internationale.....</i>       | <i>66</i> |
| ○ État des lieux.....                                       | 66        |
| → Recommandations.....                                      | 67        |
| <i>Situation locale : synthèse.....</i>                     | <i>68</i> |
| <i>Quelques chiffres-clés.....</i>                          | <i>68</i> |
| <i>État des lieux/recommandations.....</i>                  | <i>69</i> |
| <i>18 recommandations prioritaires.....</i>                 | <i>70</i> |
| <i>Annexes.....</i>                                         | <i>71</i> |
| <i>Lexique.....</i>                                         | <i>71</i> |
| 10 mots ou expressions de l'égalité.....                    | 71        |
| <i>Liste des associations néoulaises interrogées.....</i>   | <i>72</i> |
| <i>Questionnaire entretien associations néoulaises.....</i> | <i>72</i> |
| <i>Questionnaire entretien commune.....</i>                 | <i>75</i> |

## Introduction

Depuis plus de trois ans, et dans le cadre de son **Agenda 21**, pour lequel elle a reçu un **label** du ministère de l'Écologie et du Développement durable et de l'Énergie, la commune de Néoules – près de 2 600 habitant-e-s en milieu rural – s'est engagée à soutenir la **Journée internationale des droits des femmes/8 mars** (« Objectif 2.2 : Eviter et réduire les discriminations et les risques d'exclusions - Action 2.2.3 : Réaliser chaque année, à l'occasion de la Journée Internationale des femmes, un évènement en rapport avec l'égalité hommes/femmes »). Elle a organisé, de façon collégiale avec les citoyen-ne-s, le **7 mars 2015** et le **12 mars 2016** des événements destinés à sensibiliser le grand public, femmes, hommes, enfants, filles, garçons, et proposant des programmes riches et variés (<http://8marsneoules.tumblr.com>). Les bilans de ces deux événements sont mitigés : la première édition a connu un fier succès avec un public de plus de 200 personnes, toutes activités confondues, alors que la deuxième édition, qui avait pourtant diversifié ses animations afin d'attirer des publics multiples, dont des jeunes (atelier sur les relations amoureuses), a rassemblé moins de quarante personnes.

Toutefois, afin de marquer symboliquement son engagement pour l'égalité femmes-hommes à l'égard de la population néoulaise, la commune a inauguré le **14 juillet 2016** une plaque célébrant la **Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne d'Olympe de Gouges**, affichée à l'entrée de la Salle polyvalente, fréquentée en permanence toute l'année par de très nombreux-se-s citoyen-ne-s<sup>1</sup>.

Dès le 7 mars 2015, cette démarche de la commune a été encouragée par la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE/DDCS/Préfecture du Var)<sup>2</sup> qui a participé à la première manifestation. Lorsque la commune a souhaité s'inscrire dans une réflexion plus approfondie et manifester sa volonté d'associer l'organisation de ces éditions de la Journée internationale des femmes à une démarche égalitaire, André Guiol, maire de Néoules, a sollicité l'expertise de Chantal Molinès (DDFE) lors d'une réunion de travail dans sa commune, le **25 mai 2016**, en présence de Nathalie Esposito, Déléguée générale des services (DGS), Sandra Bellazini, Assistante administrative, Denise Simond, présidente du Centre social et culturel intercommunal du

---

<sup>1</sup> La fréquentation exacte de la salle n'est pas connue mais le planning de réservation démontre une occupation de la salle 52 heures par semaine soit par les associations locales (sport et culture) soit par les services de la mairie (éducation et jeunesse essentiellement), le tout en dehors des événements spéciaux : conférences, lotos, vœux du Maire, expositions, etc.

<sup>2</sup> La Déléguée départementale aux Droits des femmes et à l'Égalité (DDFE) fait partie d'un réseau institutionnel national d'expert-e-s, en charge de préparer et de mettre en œuvre la politique du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. À l'échelle nationale, notamment, elle est en lien avec les instances nationales comme le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) et la Mission interministérielle de lutte contre les violences et la traite des êtres humains (MIPROF). À l'échelle régionale, elle participe à la mise en œuvre du plan stratégique régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes, piloté par le préfet de Région et animé par la Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

Val d'Issole (CSCIVI) et Joelle Palmieri, experte en genre, membre du comité de pilotage de l'Agenda 21 et porteuse de l'Action liée au 8 mars. Il est apparu que seule une **démarche intégrée** pourrait permettre de réduire les inégalités constatées entre les femmes et les hommes résidant dans la commune et ainsi mettre en place, dans un deuxième temps, des actions spécifiques. Pour cela, il a été convenu qu'un pré-diagnostic réalisé par la DDFE lui permettrait de rencontrer des acteurs et actrices de la commune et de mesurer l'impact d'une démarche égalitaire. Puis, selon ses premières conclusions, il a été entendu qu'un diagnostic réalisé, à partir de statistiques sexuées, permettrait d'analyser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et que l'intervention d'une association spécialisée en intégration du genre dans les politiques publiques était nécessaire. L'idée d'un **Laboratoire de l'égalité** réelle a émergé lors de cette réunion, parce que cette action innovante devenait également expérimentale, comme celle de conduire la commune à signer la Charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. La commune serait la **première à la signer dans le Var**.

Cette démarche s'inscrit de fait dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans laquelle il est précisé que « l'État et les Collectivités Territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée », ce qui signifie qu'il s'agit pour la collectivité d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Ensuite, la création d'un Laboratoire de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes permettrait d'élaborer à long terme une culture de l'égalité sur le territoire, d'œuvrer pour la justice pour toutes et tous, et à ces fins d'étudier les enjeux femmes-hommes et les effets positifs/négatifs des inégalités/égalités sur le social, l'économie, la gouvernance, le culturel, la pratique sportive, etc., de mesurer les impacts des politiques publiques sur l'égalité, les discriminations, d'analyser les pratiques et fonctionnements en la matière, d'expérimenter des actions au quotidien, dans tous les domaines et dans tous les secteurs (éducation, économie, travail, loisirs, affaires sociales, prise de décision, vie associative...), de façon transversale (à toutes les actions) et pluridisciplinaire (avec l'ensemble des acteur-trice-s : élu-e-s, professionnel-le-s, citoyen-ne-s, militant-e-s associatif-ve-s, etc.). Cet engagement traduit deux options : politique – pour une société égalitaire pour toutes et tous, pour un monde plus juste – et économique – une société plus efficace et « intelligente » avec ses ressources humaines.

La Déléguée départementale aux Droits des femmes et à l'Égalité a ainsi effectué une mission de **pré-diagnostic, les 28, 29 et 30 juin 2016**. Son objectif : mieux connaître les atouts et les besoins de Néoules en matière d'égalité femmes-hommes, tous domaines confondus, emploi et

égalité professionnelle, lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, parité dans les sphères politique, économique et sociale..., étudier les adéquations des services/infrastructures aux besoins, comme par exemple le transport, l'éclairage public, les horaires des services, les activités périscolaires, etc. Tou-te-s les acteur-trice-s du territoire (élu-e-s, employés municipaux, représentant-e-s d'associations, citoyen-ne-s...) ont été consulté-e-s dans le souci que la démarche soit portée par l'ensemble.

À cette occasion, la Déléguée départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DDFE) a mené 18 entretiens avec 14 femmes et 4 hommes, élu-e-s, présidente d'association, directrice du CCAS, présidente et directeur du CSCIVI, agent-e-s de la mairie, la policière municipale, une citoyenne-experte en genre, un citoyen passionné par l'histoire de Néoules, une citoyenne engagée... Elle a aussi pu échanger avec cinq autres personnes de la commune : son hébergeuse, la responsable des espaces verts, une femme mère de famille, un infographiste, le policier municipal.

L'accueil réservé a été très chaleureux, les personnes rencontrées manifestant leur attachement à la commune et étant désireuses de préserver le vivre ensemble. D'une manière générale, aucune des personnes rencontrées n'a fait preuve de scepticisme quant à la pertinence de créer un Laboratoire de l'égalité femmes-hommes à Néoules. Bien au contraire. Chacun et chacune comprend quel en est l'enjeu et est prêt-e à s'investir dans le comité de pilotage (COPIL) qui devrait être créé. D'ailleurs, les effets de ces échanges sont, au moment de la rédaction de ce diagnostic, déjà mesurables en termes d'actions mises en œuvre, comme par exemple, l'événement organisé par le CSCIVI dans le cadre du 25 novembre (Journée internationale contre les violences).

À l'issue de ce pré-diagnostic, les conclusions de ce travail ont été présentées au maire de Néoules dans une réunion bilatérale avec la DDFE, qui lui a laissé le questionnaire Dovale du Haut Conseil à l'Égalité, un document permettant de faire un point de situation de la commune en matière d'égalité femmes-hommes. Ce retour d'expérience a été porté à la connaissance du préfet du Var qui s'est félicité de la démarche.

Plusieurs décisions sont alors intervenues :

- une **référente élue** a été désignée : Madame Ariane Bossez, 2<sup>e</sup> Adjointe déléguée à l'Éducation et au Développement durable de Néoules,
- une **association nationale spécialiste du domaine, Genre en Action**, a été choisie pour **porter le diagnostic**.

L'ensemble des ces décisions a été validé par M. le Maire qui a réuni ses adjoint-e-s afin de les informer et de valider la démarche, le **4 juillet 2016**.

La réalisation du présent diagnostic représente une étape-clé. Les pages qui suivent reprennent les résultats d'une analyse fouillée de recueil d'informations et d'enquête territoriale. Elles se composent d'un examen de l'existant ou état des lieux, de recommandations et d'une synthèse. Ce document a pour vocation de s'adresser tant à la commune, qu'à ses partenaires départementaux, régionaux (dont l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale - EPCI) ou nationaux et notamment au Haut Conseil à l'Égalité (HCE). Sa rédaction a mobilisé l'expertise de la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité et celle de Joëlle Palmieri, experte en genre, citoyenne de Néoules, et donc membre des comités de pilotage du 8 mars et de l'Agenda 21, intervenant pour l'association Genre en Action. Cette association a bénéficié d'une subvention de 4 000 euros composée de celle de l'État/droits des femmes et égalité (2 800 euros) et de celle de la commune de Néoules (1 200 euros).

L'implication dans différentes associations locales et sur différentes actions de l'Agenda 21 a largement bonifié l'expérience professionnelle apportée par l'experte déléguée par Genre en Action. Son implantation locale a largement permis de faciliter l'enquête et d'appréhender la compréhension du contexte. Plus généralement, cette étude traduit un engagement conjoint du maire de Néoules, de sa 2<sup>e</sup> Adjointe déléguée à l'Éducation et au Développement durable, de la DDFE et de l'experte en genre et citoyenne de Néoules.

La DDFE remercie tout particulièrement toutes les personnes sollicitées au sein des organismes institutionnels et statutaires (CAF, URSSAF, DASEN<sup>3</sup>, Gendarmerie) qui ont fourni des données statistiques. Par ailleurs, toutes les personnes sollicitées au sein de la commune, des associations, sont ici grandement remerciées pour leur soutien et l'accueil qu'elles ont su réserver à cette démarche. Nous espérons que ce diagnostic est resté fidèle à leurs avis et contributions.

Pour toute information ou remarque sur la rédaction du document : Mmes Chantal Molinès et Joëlle Palmieri, [laboegaliteneoules@gmail.com](mailto:laboegaliteneoules@gmail.com)

Pour toute information relative au suivi de ce diagnostic : Mme Ariane Bossez, 2<sup>e</sup> Adjointe au Maire, référente élue

---

<sup>3</sup> Direction académique des services de l'éducation nationale.

## Méthodologie de diagnostic

### Recueil d'informations

Ce document a pour objectif de dresser un état des lieux des atouts et faiblesses de la commune en matière d'égalité femmes-hommes dans différents domaines (gouvernance, santé, éducation, jeunesse, sport, culture, vie associative, environnement, vie sociale, économie, emploi, etc.) afin de mettre en évidence les engagements de la commune dans le domaine tout autant que les axes d'amélioration à envisager. Il débouchera sur l'élaboration d'un plan d'actions concrètes à mettre en œuvre dans le cadre d'un Laboratoire de l'Égalité femmes-hommes.

Il est le résultat d'un travail en trois étapes : un recueil de statistiques sexuées auprès de différents organismes demandés par la DDFE et l'experte en genre de l'association, une enquête ciblée menée par l'experte de Genre en Action auprès de quelques acteurs associatifs (méthode à la fois empirique – retours d'expériences – et statistique – données sexuées) et une analyse quantitative et qualitative des contextes, moyens, culture générale et obstacles rencontrés, débouchant sur des recommandations. L'ensemble de ces étapes a été ponctué de points téléphoniques réguliers (le plus souvent hebdomadaires) entre la DDFE et l'experte, et a bénéficié, à l'issue de la rédaction de la première version de ce document, d'une lecture croisée des deux expertes (pour l'État, pour l'association), ce qui a nécessité la présence à Néoules les 9 et 10 novembre 2016 de la DDFE.

### Organismes contactés

Ce diagnostic s'appuie sur différentes sources institutionnelles :

- l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques – année 2013) a été mobilisé dans le cadre de la convention régionale signée avec la directrice régionale et les DDFE et les données ont directement été récoltées par l'enquêtrice sur Internet,
- à la demande de la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, la CAF du Var a fourni des données (données 2015) dont l'usage est exclusivement destiné à la réalisation de ce diagnostic sexué ; à cet effet, une convention de partenariat a été signée avec la DDCS du Var ; par ailleurs, l'URSSAF du Var a fourni ses données 2015, le DASEN du Var a fourni des données relatives à la rentrée scolaire 2015/2016 et le groupement de gendarmerie départementale du Var a fourni ses données 2016,

- l'enquêtrice s'est chargée de récupérer une série de données auprès des services de la mairie : la DGS a fourni le bilan social 2014, le plan de formation du personnel et son budget, l'organigramme et a répondu, avec la référente élue, au questionnaire du Haut Conseil à l'Egalité (Dovale) ; l'élue membre de la commission « événementiel » a fourni les fichiers relatifs aux associations (liste, octroi et montant des subventions) ; la médiathèque de Néoules a fourni ses données 2016 ; la Police municipale a fourni ses données 2015-2016 ; le CCAS a fourni, par l'intermédiaire de la référente élue, des données partielles en réponse à plusieurs questions posées par courrier électronique ; le secrétariat a fourni le planning d'occupation de la Salle polyvalente ; d'autres données plus globales sur l'éducation, l'urbanisme, etc., ont été fournies lors d'un entretien avec la référente élue ;
- le CSCIVI a fourni ses données 2016 au cours d'un entretien de l'enquêtrice avec son directeur.

D'autres services, organismes ou opérateurs, saisis par la DDFE, n'ont pas donné suite à la demande comme le Pôle emploi (la maille la plus fine des indicateurs de l'organisme cible les départements et le temps dévolu pour l'enquête s'est avéré trop court), la Maison de l'emploi (aujourd'hui plus opérationnelle) et l'ARS. Il est important de souligner que la très grande majorité des ressources institutionnelles (CAF, URSSAF, DASEN, Gendarmerie) n'ont été accessibles que parce qu'elles ont été demandées par la DDFE dans le cadre de ce diagnostic avec un usage exclusif pour la CAF ; elles ne sont pas connues par la commune.

La Déléguée départementale a en outre demandé au SISDIC (service informatique interministériel de la préfecture du Var), la création d'un espace partagé permettant la conservation de l'ensemble de ces données sur un serveur sécurisé et facilitant l'échange des documents avec l'experte en genre de l'association Genre en Action.

Ce diagnostic repose également sur l'analyse de quelques données quantitatives relatives aux associations du secteur culturel et sportif (42 associations). Les formulaires de demande de subventions ne comportant pas de précision concernant le sexe des adhérent-e-s, des membres du Conseil d'administration (CA) ou bureau et de leurs salarié-e-s, l'enquêtrice a pris contact (par téléphone ou par mél) afin de renseigner ces données. Sur 29 associations subventionnées, 24 ont répondu, soit 82,76%. Concernant les secteurs de la culture et du sport, ce chiffre est ramené respectivement à 81,82% et 77,78%.

## Enquête

D'autre part, ce document, a vocation à refléter une démarche participative, c'est-à-dire à engager un réel échange sur l'égalité tant avec les élu-e-s et membres exécutif-ve-s de la collectivité qu'avec les citoyen-ne-s de la commune. Ainsi, une première rencontre autour de la question du renseignement du Doval, a permis le 13 septembre 2016 à l'enquêtrice de s'entretenir avec la DGS et la référente élue. Ensuite, cette dernière a accordé un deuxième entretien avec l'enquêtrice sur des questions relatives à l'éducation, la santé, les affaires sociales, la jeunesse, le 21 octobre 2016. Enfin, M. le Maire et la référente élue ont rencontré la DDFE et l'enquêtrice afin de répondre à des questions sur la gouvernance et la sur la population et plus généralement afin de discuter sur la démarche intégrée, le 10 novembre 2016.

Parallèlement, dix associations ont été contactées par courrier électronique dans un premier temps par la DDFE, en vue d'expliquer la démarche entreprise et permettre, dans un deuxième temps, des entretiens personnalisés (en plus du CSCIVI) avec l'experte en genre de Genre en Action, qui a été amenée à relancer à plusieurs reprises et selon différents moyens (mél, téléphone) les responsables des associations. Huit représentant-e-s (cinq hommes et trois femmes, sept président-e-s et une secrétaire générale) ont répondu favorablement à cette invitation. Une neuvième trésorière) a répondu par courrier électronique. La dixième (présidente) n'a pas trouvé la disponibilité souhaitée.

Les associations ont été sélectionnées sur la base de la diversité de leur domaine d'intervention (culture, éducation, loisirs, social et citoyenneté, sport et santé), de l'âge moyen de leurs bénéficiaires et de leurs membres.

Les rencontres ont eu lieu entre le 3 et le 11 octobre 2016, les demandes de rendez-vous ayant démarré début septembre.

L'entretien, d'environ une heure, s'est déroulé soit au siège de l'association, soit sur son terrain d'activité, et dans tous les cas dans un lieu au choix de la personne interrogée (lieu public, lieu privé, chez l'observatrice).

Tou-te-s les interlocuteur-trice-s ont réservé un accueil très bienveillant à l'enquêtrice, participant volontiers à l'entretien, commentant les questions, manifestant un intérêt non caché pour le sujet.

## Analyse des données et recommandations

L'analyse des données et les recommandations qui en découlent sont inspirées par la Charte européenne pour l'Égalité, en cela qu'elles suivent, point par point, la grille de ses huit champs d'application.

### *Les huit champs de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale*

| CHAMP DE LA CHARTE                                      | OBJET/COMPÉTENCES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. <b>Responsabilité démocratique/rôle du politique</b> | Engagement à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de responsabilité politique et civique, à favoriser l'égal accès à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes sexistes, notamment dans la communication de l'institution.                        |
| 2. <b>Cadre général pour l'égalité</b>                  | Engagement général à travailler sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation.                                                                                                                                               |
| 3. <b>Le rôle de l'employeur</b>                        | Engagement à contribuer à l'égalité professionnelle en interne par des actions volontaristes : recrutement, promotion, formation, rémunération, conciliation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème.                                                                                    |
| 4. <b>Fourniture de biens et services</b>               | S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services, dans le cadre des marchés publics ou des subventions aux associations.                                                                                                                                                 |
| 5. <b>Le rôle de prestataire de services</b>            | Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de compétences dont l'éducation, la santé, les services sociaux, la garde d'enfants, les soins aux personnes dépendantes à charge, l'insertion, le logement, la culture, les sports et loisirs, la sécurité, la violence sexuée, le trafic des êtres humains, etc. |
| 6. <b>Planning et développement durable</b>             | Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement.                                                                                                                                                                                              |
| 7. <b>Le rôle de régulation</b>                         | Prendre en compte l'impact des lois et des activités de régulation sur les femmes et les hommes (les collectivités françaises ne sont pas concernées par ce point, n'ayant pas de pouvoir législatif).                                                                                                                                          |
| 8. <b>Jumelage et coopération internationale</b>        | Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelage et de coopération décentralisée. Promotion et intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération.                                                                                                                                                    |

Choix a été fait dans ce document :

- pour chaque point, de faire se suivre données quantitatives (statistiques) et données qualitatives afin de qualifier l'état des lieux ;
- pour chaque point, d'**alterner état des lieux et recommandations** afin de fluidifier la lecture, mais aussi afin de mettre en balance, au fur et à mesure des sept champs de compétence, existant et perspectives/actions à développer ;
- de **pointer par une étoile** les **recommandations** représentant celles qui peuvent facilement être mises en œuvre dans la **première année** suivant ce diagnostic et donc

pouvant être évaluées dans la perspective du développement de toutes les autres recommandations.

Globalement, **les actions comme les outils** présentés dans le cadre des recommandations valent pour tous les partenaires de la collectivité et en particulier, **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour la communauté d'agglomération Provence verte** (28 communes, environ 89 000 habitant-e-s). En effet, dans le cadre du **décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant-e-s doivent élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur leur territoire, préalablement à la préparation de leur budget<sup>4</sup>. Ce document peut donc servir de référentiel.

---

<sup>4</sup> JORF n°0148 du 28 juin 2015 page 10947, texte n° 31, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/6/24/RDFB1510068D/jo/texte>.

## Contexte général

Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE)<sup>5</sup> relève quelques tendances concernant les territoires fragilisés dont le milieu rural<sup>6</sup> ; globalement, il existe une importante intersection des inégalités entre les sexes avec des inégalités sociales et territoriales.

Au niveau national, plusieurs constantes s'observent :

- « en zone rurale, 61% des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans sont des femmes, contre 50% pour l'ensemble de la France ».
- « L'inactivité et/ou la précarité des femmes sont vraisemblablement davantage banalisées dans ces territoires, par les habitant-e-s comme par les acteurs publics, du fait d'un **poids des stéréotypes de sexe** plus prégnant qu'ailleurs, qui induit en outre des conséquences en termes de vie personnelle et d'emploi. Ainsi, [...] en zones rurales, près de 39% des femmes sont employées à temps partiel (contre près de 29% pour les femmes au plan national) : assumant en effet pour l'essentiel, la prise en charge des enfants et des tâches domestiques, elles doivent plus qu'ailleurs faire face aux freins liés à la garde des enfants, à la mobilité, etc. »
- Dans ce contexte, « **l'accès aux droits et aux services publics** constitue un élément d'appui essentiel pour les femmes les plus touchées par la précarité dans ces territoires fragilisés. Or cet accès est aujourd'hui **particulièrement limité, tant par les inégalités dont ces femmes et ces territoires sont l'objet, que par une insuffisante réponse des pouvoirs publics**. Aux freins territoriaux spécifiques, s'ajoutent des services et une information sur les droits des femmes insuffisants et souvent inadaptés aux besoins des femmes de ces territoires. Ainsi, plus d'une femme sur quatre déclare avoir renoncé à des soins en zones rurales en raison de la distance géographique : l'accessibilité aux soins des femmes (maternité, gynécologue, etc.), et à d'autres services tels les services d'accueil de la petite enfance, est rendue difficile. »

« Tant au niveau de l'État que des collectivités territoriales, des mécanismes correcteurs de ces inégalités n'ont pas été suffisamment conçus et mis en œuvre dans une perspective globale ». Par ailleurs, « **ces territoires fragilisés reçoivent moins d'argent public que les autres territoires**. La Cour des Comptes a ainsi pointé dans son rapport de juillet 2012, le paradoxe qui conduit à ce que

---

<sup>5</sup> « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés », Rapport n°2014-06-19-EGALiTER-012 publié le 19 juin 2014

<sup>6</sup> Les territoires ruraux fragilisés, dits encore « campagnes fragiles », recouvrent des territoires peu densément peuplés, marqués par des difficultés socio-économiques importantes, et/ou étant isolés du fait de leur éloignement de la ville.

notamment « les zones prioritaires restent aujourd’hui défavorisées dans les allocations de crédits au titre des politiques de droit commun » (éducation, emploi, santé, etc.). **L’enjeu est de remédier à une véritable double peine pour les femmes des territoires fragilisés : alors que leurs difficultés sont accrues, elles sont moins bénéficiaires des politiques publiques de droit commun que les hommes et que les habitant-e-s des autres territoires. »**

**« Les ressources indispensables au développement durable de [...] ces zones rurales sont aujourd’hui insuffisamment mobilisées alors qu’elles sont majoritairement portées par des femmes. Les femmes, non pas du fait d’attributions naturelles qui seraient dues à leur sexe, mais bien du fait de leurs expériences de vie et des situations d’inégalités qu’elles rencontrent, sont sans cesse conduites à créer, innover pour dépasser les contraintes** (développement de services de proximité répondant à des besoins non satisfaits, agriculture biologique, tourisme vert, etc.). Elles sont, au même titre que les hommes, des actrices du changement, et il convient de leur reconnaître leur potentiel, leurs savoir-faire et leurs capacités d’innovation. »

## Situation locale

Dans ce chapitre, il s'agit d'établir un **état des lieux**, de **recenser les actions déjà réalisées**, les **moyens mis en œuvre**, d'**identifier la culture des acteurs locaux**, et de proposer quelques **pistes de recommandations**.

### 1. Responsabilité démocratique/rôle du politique

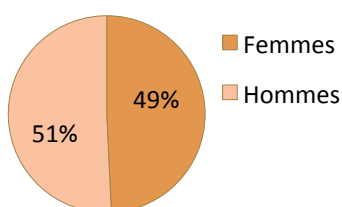
Cette partie a pour objet, dans un premier temps, de mesurer l'engagement de la collectivité à promouvoir l'égalité F/H dans l'exercice de responsabilité politique et civique, à favoriser l'accès égal à l'information, la consultation, à développer des partenariats et à rendre compte des progrès et à lutter contre les stéréotypes sexués et, dans un deuxième temps, de lister quelques orientations d'actions à mettre en place.

#### 📍 État des lieux

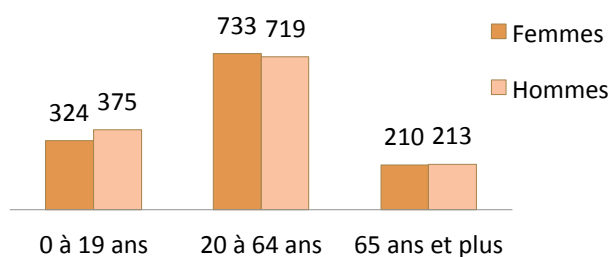
##### Population par sexe et tranche d'âge

| Tranche d'âge  | Femmes | %     | Hommes | %     |
|----------------|--------|-------|--------|-------|
| Total          | 2 573  |       |        |       |
| Ensemble       | 1 267  | 49,24 | 1 306  | 50,76 |
| 0 à 19 ans     | 324    | 25,57 | 375    | 28,71 |
| 20 à 64 ans    | 733    | 57,85 | 719    | 55,05 |
| 65 ans et plus | 210    | 16,57 | 213    | 16,31 |

##### Population par sexe



##### Comparaison par tranche d'âge et par sexe



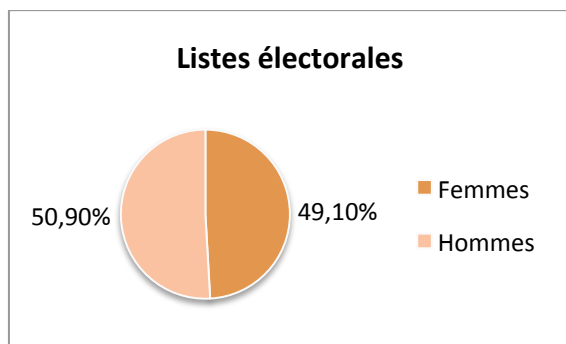
La typologie de la population est peu étudiée mais il ressort des entretiens que seules trois familles d'origine immigrée sont perçues comme telles par la population du territoire et que sur 1 000 familles, seules 20 sont « de souche ». La transformation démographique s'est opérée dans les années 1970 se traduisant par une forte croissance démographique (multipliée par quatre) et par une diversification (familles d'officiers militaires, puis accueil de familles harkis, puis familles de militaires moins gradés).

Ensuite, malgré l'implantation rurale de Néoules, la population âgée de plus de 65 ans est moins nombreuse (16,57% de femmes et 16,21% d'hommes) qu'aux niveaux départemental

(respectivement 25,69% de femmes et 21,17% d'hommes), régional (23,01% de femmes et 18,42% d'hommes) ou national (19,56% de femmes et 15,02% d'hommes). La population est globalement plus jeune que dans son environnement territorial, contrairement aux représentations des habitant-e-s et élu-e-s.

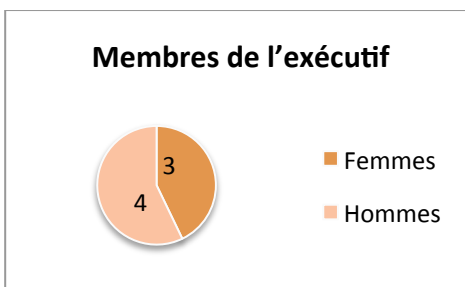
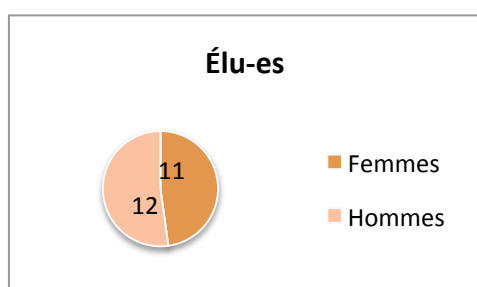
### Inscription sur les listes électorales

| Femmes | Hommes |
|--------|--------|
| 49,1%  | 50,9%  |



### Élu-e-s au sein de la collectivité et de son exécutif

|                       | Total | Femmes | %     | Hommes | %     |
|-----------------------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Élu-e-s               | 23    | 11     | 47,8% | 12     | 51,2% |
| Membres de l'exécutif | 7     | 3      | 42,9% | 4      | 57,1% |

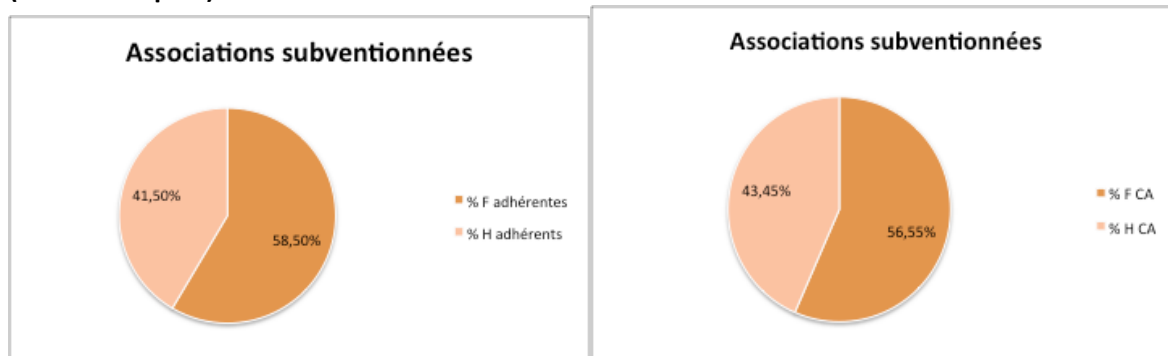


La représentation sexuée au niveau du conseil et de l'exécutif est globalement respectée, comme sur les listes électorales (un peu plus d'hommes que de femmes).

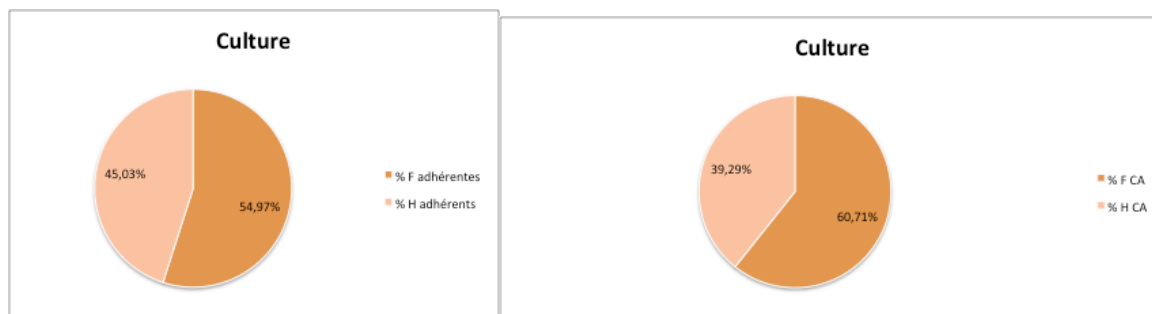
Rappelons toutefois que conformément aux dispositions de l'article L. 2122-7-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), dans les communes de 1 000 habitant-e-s et plus, ce qui est donc le cas de Néoules, sur chacune des listes, l'écart entre le nombre total de candidat-e-s de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Les listes doivent donc comporter autant d'hommes que de femmes en cas d'élection d'un nombre pair d'adjoints ou un écart égal à un entre le nombre d'hommes et de femmes en cas d'élection d'un nombre impair d'adjoints. L'alternance d'un candidat de chaque sexe n'est pas prévue pour les listes de candidat-e-s aux fonctions d'adjoint. Le maire et son premier adjoint ne doivent pas par ailleurs être nécessairement de sexe différent. Aucune disposition n'impose en revanche de remplacer un adjoint ayant cessé ses

fonctions par un adjoint de même sexe, ce qui peut conduire à un écart supérieur à un entre les adjoints de chaque sexe. La parité est néanmoins respectée à tous les niveaux dans la collectivité.

### Composition sexuée des adhésions et instances de décision des associations subventionnées (culture et sport)



Concernant les associations subventionnées (secteurs culture et sport), la représentation s’affiche, selon les données récoltées (le manque de données relatives aux associations sportives peut biaiser l’interprétation de ces données), nettement au-dessus de la moyenne nationale avec 56,55% de femmes membres des conseils d’administration ou comités de direction, même si cela reste légèrement inférieur à la composition des associations (58,50% de femmes). Cela témoigne à la fois que les femmes s’investissent dans la vie associative, mais participent activement à sa gouvernance.



Les femmes adhèrent à une association culturelle, d’une manière plus significative (54,97%) que les hommes (45,03%) et sont très présentes dans leurs instances de décision (60,71%).

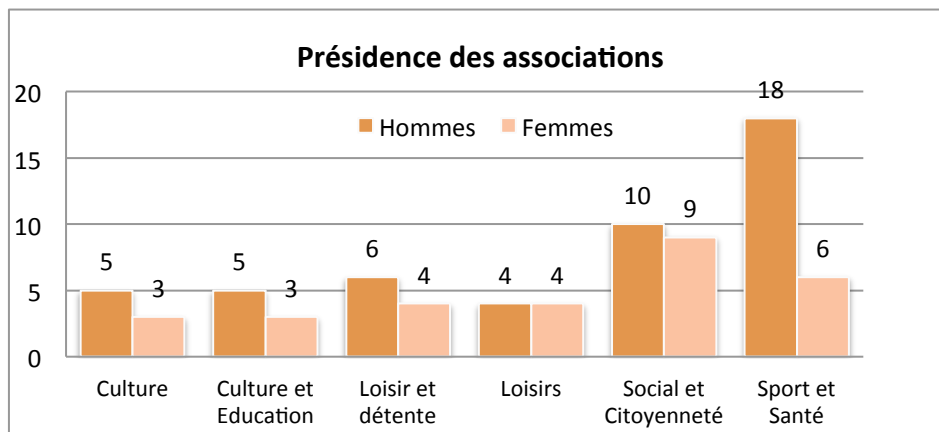


En ce qui concerne les associations sportives, force est de constater que leur adhésion (59,63%) est plus importante (au niveau national, elle ne représente que 37,30% des adhérents selon Les

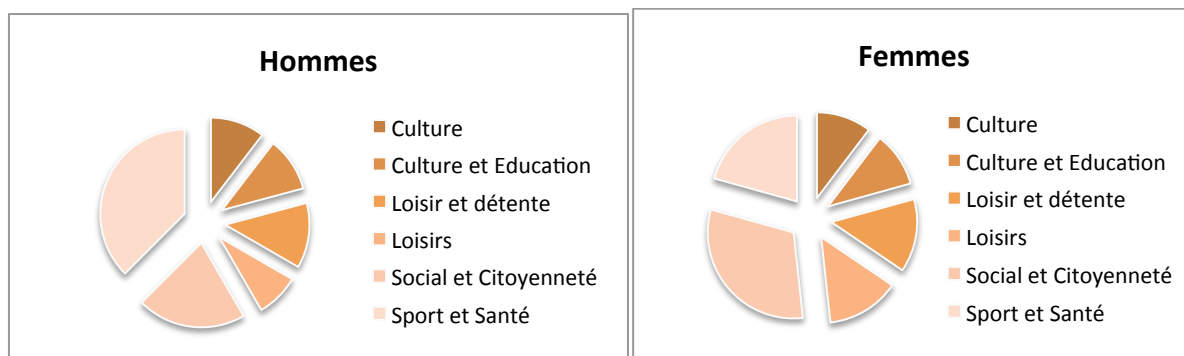
chiffres-clés de l'égalité 2016). Toutefois, il aurait été intéressant d'identifier distinctement le type de discipline pratiquée.

### Présidence des associations subventionnées<sup>7</sup>

|                       | Femmes | Hommes | % Femmes | % Hommes |
|-----------------------|--------|--------|----------|----------|
| Culture               | 3      | 5      | 37,50%   | 62,50%   |
| Culture et Education  | 3      | 5      | 37,50%   | 62,50%   |
| Loisir et détente     | 4      | 6      | 40,00%   | 60,00%   |
| Loisirs               | 4      | 4      | 50,00%   | 50,00%   |
| Social et Citoyenneté | 9      | 10     | 47,37%   | 52,63%   |
| Sport et Santé        | 6      | 18     | 25,00%   | 75,00%   |



### Composition sexuée des présidences des associations subventionnées



En revanche, en matière de représentation dans les instances de décision, on retrouve plus d'hommes que de femmes en tant que présidents des organisations (62,34%), tout secteur confondu, et en particulier dans le domaine des sports et santé où le nombre de présidents atteint le triple de celui de présidentes (75%). Par ailleurs, les candidatures des femmes à la présidence se concentrent majoritairement sur le secteur social et citoyenneté. Cette tendance corrobore les échelles régionale et nationale où l'on retrouve les mêmes réalités : les femmes peinent à entrer dans les instances de décision et sont plus nombreuses dans le secteur social. Les constats s'expliquent à la fois parce qu'elles conjuguent difficilement l'articulation des temps de vie (vie

<sup>7</sup> Ces statistiques reprennent l'ensemble des associations néoulaises subventionnées.

active, épouse, mère et temps consacrés au suivi des devoirs, aux tâches ménagères) et par les stéréotypes sexués : les femmes font preuve de davantage d'empathie que les hommes et sont donc mieux placées dans l'écoute et la prise en charge de l'Autre (social). En outre, la fonction qui conjugue une responsabilité civile et responsabilité pénale et nécessite un temps d'investissement très important, peut sembler difficile.

D'un point de vue qualitatif, on peut observer que la répartition des mandats électifs par sexe est légèrement supérieure à la parité alors que les délégations dans les associations continuent à être globalement masculine. L'effort d'abandon des stéréotypes sexués n'est pas partagé et les raisons en sont multiples : banalisation de la situation, faiblesse générale du nombre de candidatures (plusieurs personnes, femmes ou hommes, cumulent plusieurs mandats, faute de « bras »), absence de sensibilisation à la question de l'égalité, faiblesse des moyens mis à disposition de part et d'autre (mairie et association) notamment concernant la garde des enfants, la mobilité, etc. On peut noter que l'ensemble des protagonistes, élu-e-s et responsables d'associations, n'a pas bénéficié de temps de sensibilisation ou de formation sur l'égalité femmes-hommes ou sur la lutte contre les discriminations (IcD).

Par ailleurs, les délégations des élu-e-s (mairie et association) restent stéréotypées : éducation et social pour les femmes, travaux/urbanisme pour les hommes.

### ➔ **Recommandations**

La collectivité applique la parité au sein du conseil municipal, comme le prévoit la loi. Elle aurait à gagner à encourager la parité dans les instances consultatives comme les commissions extra-municipales. De la même façon, une clause de mixité/parité des intervenant-e-s dans les tables rondes, de mixité des élu-e-s dans les comités de pilotage des grands projets, dans les voyages d'étude, dans les échanges convenus dans le cadre du jumelage, etc., serait bienvenue.

Dans le prolongement de cet engagement, la collectivité gagnerait à sensibiliser ses partenaires (associations, entreprises, autres collectivités, syndicats mixtes, PNR) à la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

## 2. Cadre général pour l'égalité

Cette partie a pour objet de mesurer l'engagement général de la collectivité à travailler sur l'égalité F/H et les discriminations multiples et à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation.

### 🕒 *État des lieux*

Comme beaucoup d'autres collectivités, Néoules n'a pas encore mis en place de politiques ou de dispositifs visant l'égalité F/H, ou la lutte contre les discriminations afférentes. L'ensemble des données produites n'est donc pas sexué et n'est pas analysé dans ce sens.

La collectivité a nommé une élu-e référente à l'égalité F/H dans le cadre de ce diagnostic et dans la perspective de la création d'un Laboratoire de l'Égalité femmes-hommes.

Un groupe de travail sur le sujet n'existe pas à ce jour mais un comité de pilotage (COPIL) de six personnes a été monté lors de la 2<sup>e</sup> édition de la Journée internationale des femmes dont la mission était d'orienter les activités de l'événement et non de réfléchir aux politiques d'égalité. Ce COPIL est aujourd'hui dissous.

Néanmoins, convaincu par la démarche égalitaire, et conformément au compte-rendu validé, en date du 20 septembre 2016 de ce COPIL, le Centre social et culturel intercommunal Louis Flandin (CSCIVI) a souhaité reprendre le pilotage de l'action et développer la démarche intégrée pour l'égalité. Ainsi, en 2017, l'organisation de l'événement sera confiée au CSCIVI, qui organise par ailleurs, et pour la première fois sur la commune, une conférence portant sur l'estime de soi à l'occasion de la Journée internationale contre les violences, le 25 novembre 2016.

Par ailleurs, la Déclaration des Droits de la femme et de la citoyenne d'Olympe de Gouges a été posée sur la façade extérieure de la Salle polyvalente lors de la célébration du 14 juillet 2016. Cet acte symbolique a eu lieu en présence des homologues élu-e-s de la ville jumelée d'Italie, Diano d'Alba. La collectivité a ainsi donné suite à l'événement qui a célébré le 8 mars 2016 et a démontré sa volonté de s'engager un peu plus dans une démarche égalitaire.

Enfin, dans le cadre du nouveau Projet Educatif de Territoire (PEDT) et des temps d'activités périscolaires (TAP), la collectivité a souhaité marquer son intention de transformer les représentations et les habitudes des enfants et parents. Par l'intermédiaire de la 2<sup>e</sup> Adjointe déléguée à l'Éducation et au Développement durable, la collectivité a décidé de ne pas laisser les enfants choisir leurs activités en fonction de leurs envies, mais plutôt de les inciter à tester toutes

les activités proposées, ce qui a développé la mixité des groupes d'enfants y compris pour des activités stéréotypées (danse, foot, rugby). Cette option avait pour ambition de lutter contre les stéréotypes sexués dans les pratiques de loisirs.

### ➔ **Recommandations**

Pour mener à bien son plan d'action pour l'égalité, la collectivité devrait, en plus de désigner une référente élue, nommer un-e élu-e délégué-e à l'égalité F/H et voter un budget dédié pour s'assurer de la mise en place d'actions positives visant à corriger les inégalités constatées.

La collectivité pourrait également mettre en place une commission extramunicipale ou un groupe de travail opérationnel sur le sujet.

★ Il est essentiel que l'ensemble des élu-e-s soutienne et encourage vivement (politiquement, techniquement, financièrement), par leur participation et par leur engagement auprès des partenaires organisateurs, les célébrations du 8 mars et du 25 novembre. Ces deux temps forts permettent de sensibiliser la population et facilitent les échanges sur la question des inégalités femmes-hommes et sur les droits des femmes.

★ Valoriser le lien entre la pose de la plaque sur la Déclaration des Droits de la femme et de la citoyenne et la démarche intégrée pour l'égalité, en sollicitant par exemple l'intervention d'un conteur spécialiste de l'histoire d'Olympe de Gouges, permettrait de communiquer significativement sur la démarche.

★ Afin de rendre plus visible son engagement pour l'égalité et valoriser l'ensemble des actions mises en œuvre, une page du site internet et/ou du compte *FaceBook* (FB) de la collectivité pourrait être dédiée au sujet. Un service civique pourrait être consacré à son animation, ce qui permettrait de mobiliser des filles ou des garçons de la commune sur une mission d'intérêt général.

★ La collectivité pourrait également lancer une campagne de communication concernant les actions mises en place dans le cadre de la démarche intégrée, utilisant les supports existants : web et journal municipaux, lettre de la médiathèque, panneaux d'affichage municipaux, etc.

★ M. le Maire pourrait envoyer un courrier à l'attention des milles familles néooulaises expliquant la démarche et informant du plan d'actions.

Il pourrait proposer à l'Association des Médailleurs, qui organise chaque année à Draguignan un événement, une édition, soutenue par la DDFE, qui rassemble et mette en valeur les femmes bénévoles en milieu rural, des parcours de femmes de la commune, investies dans le milieu associatif.

La collectivité pourrait également réaliser un recensement des expertes (techniques et scientifiques) sur son territoire et mettre en place une action de valorisation.

★ Elle pourrait aussi valoriser, à travers des portraits publiés dans le journal, sur le web, sur la page *FaceBook*, les employées de la commune qui occupent des métiers dits masculins : jardinière, policière.

La collectivité gagnerait à participer à un réseau de collectivités engagées sur l'égalité F/H (et la lutte contre les discriminations), à impulser la mise en réseau pour les CDC, CG, CREG ou au sein des associations de collectivités (associations des Maires, aDf, ARF, pays, parcs naturels, ...), ou encore des collectivités ayant un Agenda 21, et au sein du Parc naturel régional (PNR), et bien entendu eu sein de l'EPCI du Val d'Issole, et bientôt Provence verte.

Elle pourrait également envisager d'élargir l'expérimentation liée aux actions mises en place par le Laboratoire de l'Égalité femmes-hommes à la Communauté de commune du Val d'Issole, et pour suivre, à la Communauté d'agglomération Provence verte.

Enfin, afin d'affiner le présent diagnostic, une étude comparative avec les communes rurales voisines mériterait d'être engagée à moyen terme.

Dans tous les cas, une évaluation un an après la mise en œuvre des recommandations prioritaires permettrait d'affiner le plan d'action et d'envisager une révision de ce diagnostic enrichi de données quantitatives et qualitatives en matière de santé, éducation, emploi et jeunesse.

### 3. Le rôle de l'employeur (collectivité de Néoules)

Cette partie a pour objet de mesurer l'engagement de la collectivité à mettre en œuvre l'égalité professionnelle : recrutement, promotion, formation, rémunération, articulation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème.

#### 📍 État des lieux

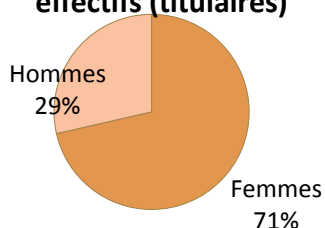
Les indicateurs des bilans sociaux sont sexués, ce qui permet de dégager les caractéristiques suivantes.

#### Part des femmes et des hommes par filières dans la collectivité

##### Titulaires

|                           | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------|--------|--------|-------|
| Filière administrative    | 7      | 1      | 8     |
| Filière technique         | 9      | 6      | 15    |
| Filière animation         | 2      | 0      | 2     |
| Filière culturelle        | 1      | 0      | 1     |
| Filière sociale           | 0      | 0      | 0     |
| Filière médico-sociale    | 0      | 0      | 0     |
| Filière médico-technique  | 0      | 0      | 0     |
| Filière sportive          | 0      | 0      | 0     |
| Filière police municipale | 1      | 1      | 2     |
| Filière incendie secours  | 0      | 0      | 0     |
| Total                     | 20     | 8      | 28    |

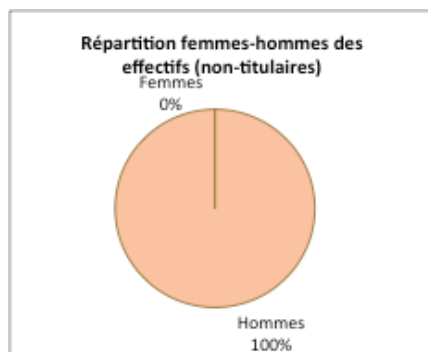
##### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



##### Non-titulaires emplois permanents

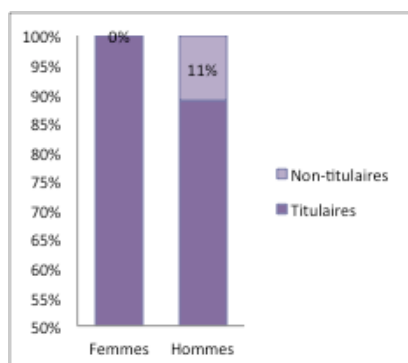
|                        | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------|--------|--------|-------|
| Filière administrative |        |        | 0     |
| Filière technique      |        | 1      | 1     |
| Filière animation      |        |        | 0     |
| Filière culturelle     |        |        | 0     |
| Filière sociale        |        |        | 0     |
| Filière médico-sociale |        |        | 0     |

|                           |   |   |   |
|---------------------------|---|---|---|
| Filière médico-technique  |   |   | 0 |
| Filière sportive          |   |   | 0 |
| Filière police municipale |   |   | 0 |
| Filière incendie secours  |   |   | 0 |
| Total                     | 0 | 1 | 1 |



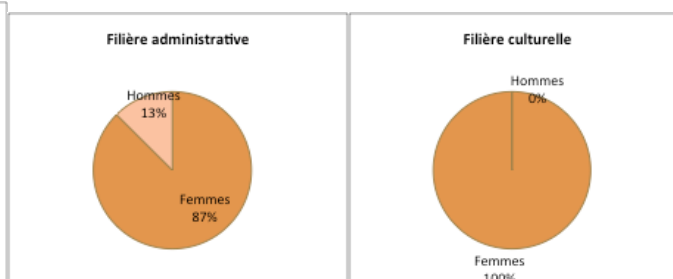
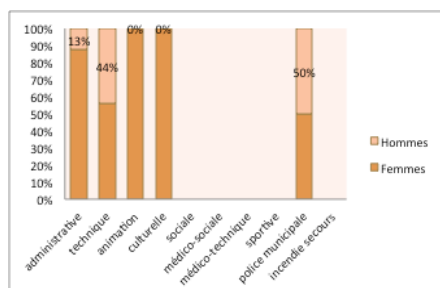
### Part des titulaires et non titulaires

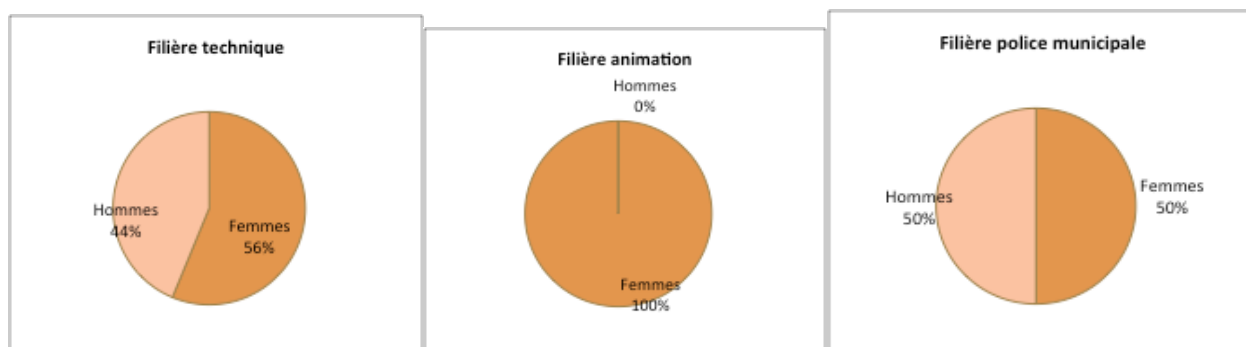
|                | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Titulaires     | 100%   | 89%    |
| Non-titulaires | 0%     | 11%    |



Au niveau national, dans la FPT:  
 Titulaires : 58 % de femmes/42 % d'hommes  
 Non-titulaires: 67 % de femmes/33 % d'hommes  
*Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014*

### Répartition par filières





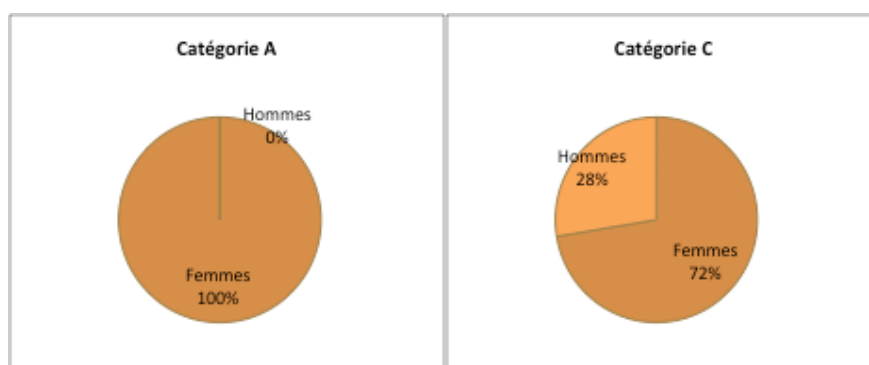
Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82 % de femmes/18 % d'hommes  
 filière technique: 41% de femmes/59 % d'hommes  
 filière animation: 71% de femmes/29 % d'hommes  
 filière culturelle: 63% de femmes/37 % d'hommes  
 filière sociale: 96% de femmes/4 % d'hommes  
 filière médico-soc: 96% de femmes/4 % d'hommes  
 filière médico-technique: 74% de femmes/26 % d'hommes  
 filière sportive: 28% de femmes/72 % d'hommes  
 filière sécurité-police: 21% de femmes/79 % d'hommes  
 filière incendie-sec: 4 % de femmes/96 % d'hommes

Source: DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## Répartition par catégorie hiérarchique

|       | Femmes | Hommes |
|-------|--------|--------|
| cat A | 1      | 0      |
| cat B |        |        |
| cat C | 21     | 8      |



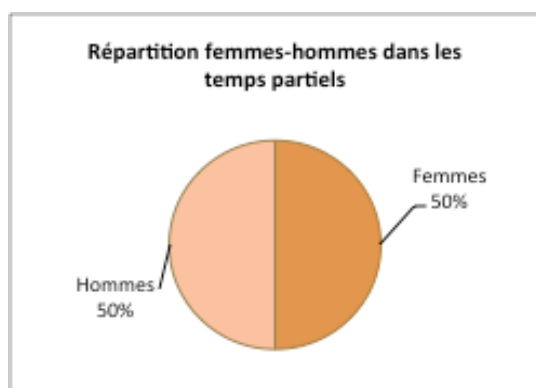
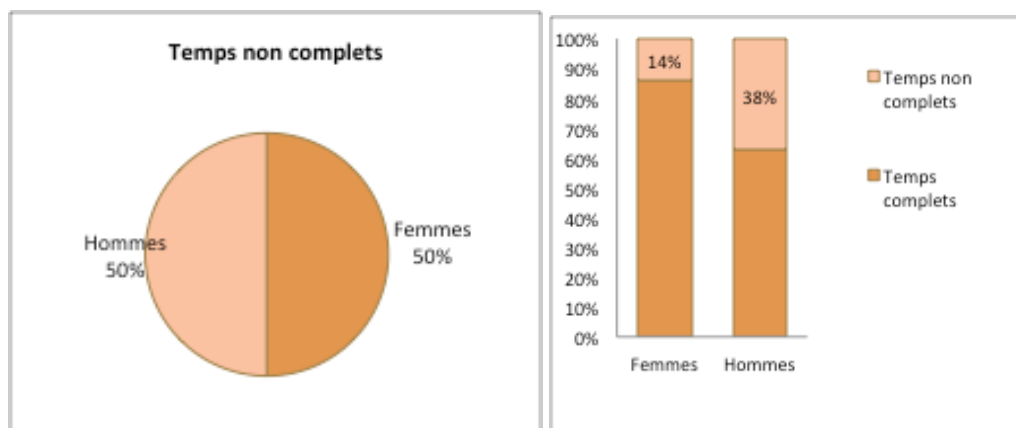
Au niveau national, dans la FPT:

cat A : 60 % de femmes/40 % d'hommes  
 cat B : 64 % de femmes/36 % d'hommes  
 cat C : 60 % de femmes/40 % d'hommes

Source: DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro 2014

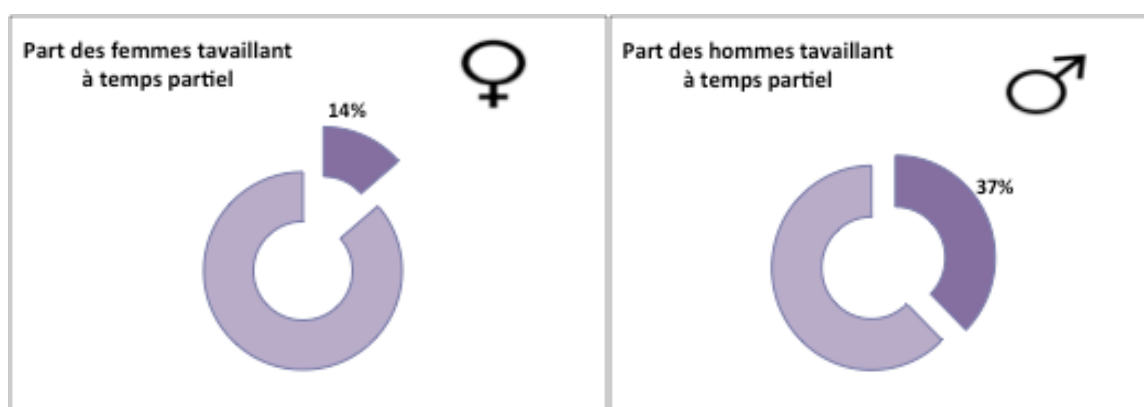
## Temps complets/non complets

|                    | Femmes | Hommes | % F  | % H  |
|--------------------|--------|--------|------|------|
| Temps complets     | 18     | 5      | 86%  | 63%  |
| Temps non complets | 3      | 3      | 14%  | 38%  |
| Total              | 21     | 8      | 100% | 100% |



### Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel/6,4 % des hommes  
 en cat A: 22,6 % des femmes/5,2 % des hommes  
 en cat B: 28,4 % des femmes/8,9 % des hommes  
 en cat C: 31,1 % des femmes/6,1 % des hommes  
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

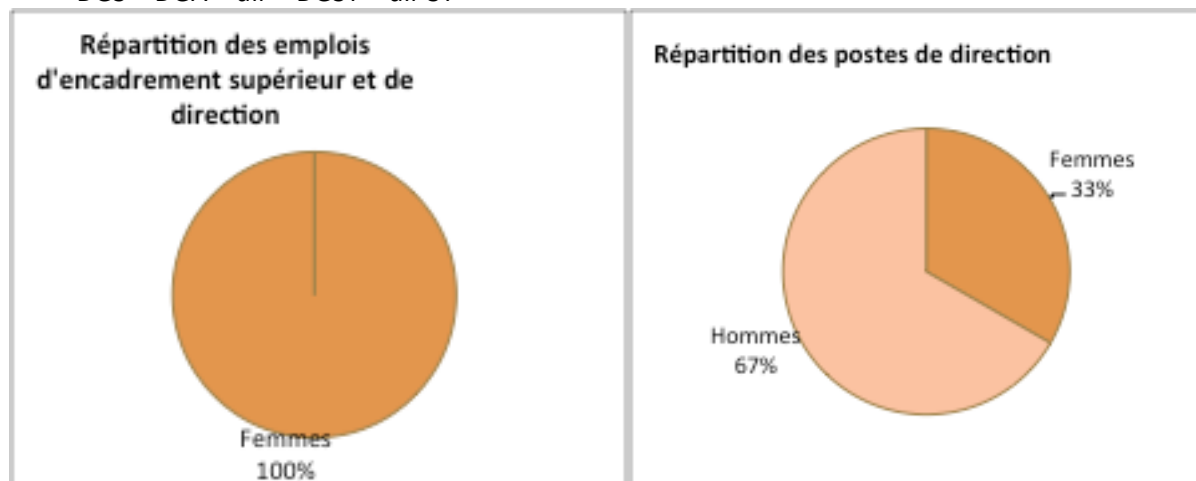


## Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

|                      | Femmes | Hommes | Total |
|----------------------|--------|--------|-------|
| Emplois fonctionnels |        |        | 0     |

|                                                     |                |                |   |
|-----------------------------------------------------|----------------|----------------|---|
| Postes de direction                                 | 2 <sup>8</sup> | 4 <sup>9</sup> | 6 |
| Emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*    | 1              |                | 1 |
| Postes de chef-fe de service/direction d'équipement |                |                | 0 |
| Total                                               | 3              | 4              | 7 |

\* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes/65 % d'hommes

Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes/65 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes/83,5 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

### Avancements de grade

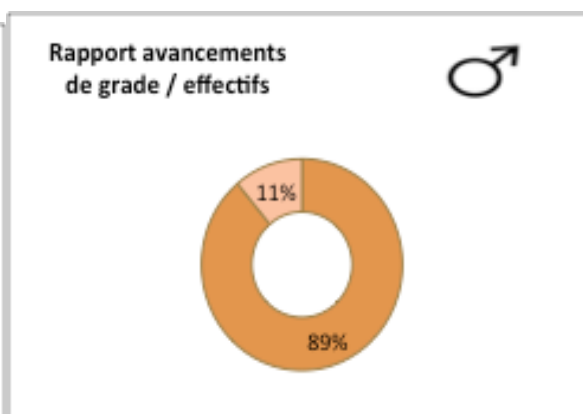
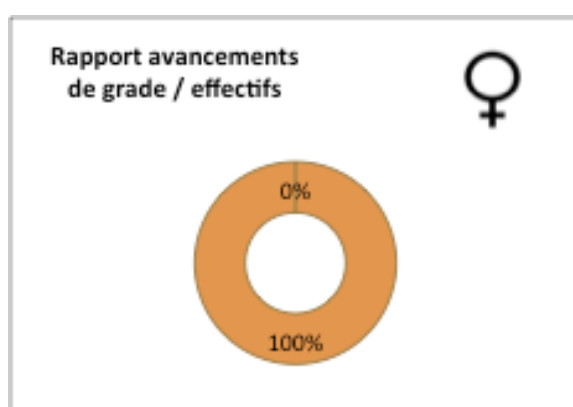
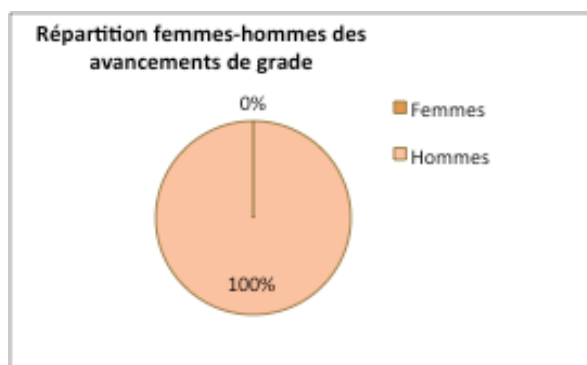
|          | Femmes |                  |    | Hommes |                  |     |
|----------|--------|------------------|----|--------|------------------|-----|
|          | Total  | Nb d'avancements | %  | Total  | Nb d'avancements | %   |
| cat A    | 1      | 0                | 0% | 0      | 0                | 0%  |
| cat B    | 0      | 0                | 0% | 0      | 0                | 0%  |
| cat C    | 21     | 0                | 0% | 8      | 1                | 13% |
| Ensemble | 22     | 0                | 0% | 8      | 1                | 13% |

### Promotions interne

|          | Femmes |                 |    | Hommes |                 |    |
|----------|--------|-----------------|----|--------|-----------------|----|
|          | Total  | Nb de promotion | %  | Total  | Nb de promotion | %  |
| cat A    | 1      |                 | 0% |        |                 | 0% |
| cat B    | 0      |                 | 0% |        |                 | 0% |
| cat C    | 21     |                 | 0% |        |                 | 0% |
| Ensemble | 22     | 0               | 0% | 8      | 0               | 0% |

<sup>8</sup> DGS, responsable Action sociale

<sup>9</sup> Direction technique, responsable Police municipale, responsable Service urbanisme, responsable de Service prévention sécurité infrastructures



Les **données relatives à l'emploi** au sein de la collectivité sont **totalemtent atypiques** ; la répartition femmes/hommes dans les catégories professionnelles, dans les filières, dans les emplois, dans les promotions, dans les temps partiels, **contredit positivement les chiffres départementaux, régionaux et nationaux**. Les femmes sont également majoritaires en tant que titulaires. On peut parler d'inversion de tendance.

Toutefois, comme au niveau national, les femmes peinent à occuper les postes de décision.

Du point de vue qualitatif, la collectivité s'assure que, lors d'un recrutement, il n'y ait pas de discrimination à l'embauche en fonction du poste occupé, c'est-à-dire que les postes proposés sont ouverts aux femmes et aux hommes, sans pour autant que les mentions « femme » et « homme » ne figurent sur les profils, à l'instar des fiches de poste publiées par le Pôle Emploi, par exemple. En témoignent les recrutements d'une première femme pour la préservation des espaces verts et d'une seconde femme au sein de la Police municipale. Ces exemples inscrivent la collectivité dans une démarche de mixité des métiers. En outre, la collectivité a souhaité recruter plusieurs femmes en situation de familles monoparentales.

Par ailleurs, la collectivité met en œuvre des actions pour travailler à la dé-précarisation des emplois : par exemple, lors de besoins en personnel identifié et chaque fois que possible, les agents en place bénéficient d'une proposition visant à augmenter leur temps de travail. Des actions de formation sont proposées pour permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière. En dehors des formations assurées par le CNFPT, la collectivité a consacré 4 432€ à son plan de formation. Pour autant, il demeure difficile de quantifier précisément le coût réservé à la formation respective des femmes et des hommes de la commune. Cette précision pourrait permettre d'envisager des formations spécifiques selon le sexe et, au préalable, d'évaluer les besoins des personnels.

Des mesures favorisant l'articulation des temps de vie et des mesures de soutien à la parentalité tant pour les femmes que pour les hommes sont également prises. Les demandes visant à améliorer des conditions de vie sont étudiées au cas par cas et des aménagements ont déjà été réalisés. Par exemple, les enfants des personnels du périscolaire ne paient pas les frais afférents afin de leur éviter des dépenses de garde.

Néanmoins, les formations sur l'égalité F/H, la lutte contre les stéréotypes sexués ou les violences faites aux femmes, n'ont pas été inscrites au plan de formation et l'information sur la prise du congé paternité n'a pas été mise en place.

### ➔ **Recommandations**

La collectivité gagnerait à réaliser un diagnostic interne sur l'égalité professionnelle, à continuer à travailler sur la mixité des métiers en s'appuyant sur la mobilité interne et une communication non stéréotypée sur les métiers. Publier ce diagnostic lui permettrait de démontrer sa situation équitable en la matière et d'identifier les éventuels biais à corriger. De la même façon, elle pourrait engager une étude sexuée sur la promotion et la formation de son personnel.

★ Très concrètement, elle pourrait intégrer les termes « femme » et « homme » dans les annonces communales de recrutement.

➔ Concernant ces **trois premiers champs** de la Charte européenne de l'Égalité, l'un des axes de travail que la collectivité pourrait prioritairement engager est de démontrer son **exemplarité** en matière d'égalité femmes-hommes. Celle-ci peut se mesurer au changement dans sa **communication**, sa **budgétisation** ou en tant qu'**employeuse**.

### ➔ **Communication non-stéréotypée**

La circulaire du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « *Mademoiselle* », « *nom de jeune fille* », « *nom patronymique* », « *nom d'époux* » et « *nom d'épouse* », permet à la collectivité, si elle inscrit son application dans son plan d'action, de rendre sa communication moins stéréotypée. Il s'agit en particulier de mettre en place une réflexion avec les responsables de l'état civil et de l'administration sur la refonte des documents : suppression du *Mademoiselle*, gestion du nom d'épouse, etc. La collectivité peut également participer à une meilleure visibilité égale des femmes et des hommes dans la revue locale, dans les campagnes de communication, etc. En parallèle, une attention soutenue peut être accordée à l'iconographie et au langage utilisés dans les publications de la commune.

En 2015, le Haut Conseil à l'Égalité a publié son *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*<sup>10</sup>, d'une trentaine de pages qui peut largement aider à la mise en œuvre de cette **communication épiciène**.

### ➔ **Analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité**

**L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité** (également appelée budgétisation sensible au genre - BSG)<sup>11</sup> **consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au volet financier des politiques publiques.**

**L'analyse du budget sous l'angle de l'égalité n'est pas :**

- un budget séparé pour les femmes,
- comptabiliser uniquement les crédits dédiés à l'égalité femmes-hommes (même si cela peut y contribuer),
- des arbitrages opposant les femmes et les hommes,
- des dépenses supplémentaires.

Un budget illustre des priorités sociales, économiques, sportives, culturelles, et des projets à court, moyen et long terme dans ces domaines. Il est rare pour une collectivité qui doit présenter un budget équilibré, et en particulier une petite collectivité en milieu rural, de pouvoir investir ou proposer des services dans tous les domaines et cette capacité tend aujourd'hui à se réduire. Ainsi en termes d'investissement, la construction d'une tribune au terrain de sport ou d'un bâtiment pour héberger les activités périscolaires n'aura pas le même impact sur les femmes et sur les hommes du fait des rôles sociaux au sein de la famille et de la pratique différenciée de certains sports.

De même, l'accès à certains services comme la cantine, les transports, ou à certains loisirs comme le stade, la bibliothèque, l'Espace Jeunes, peut être plus ou moins onéreux selon la prise en compte dans la tarification de la situation personnelle, professionnelle et financière des familles. Une politique se traduit donc bien par des choix financiers qu'il est pertinent d'analyser sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

L'analyse sous l'angle de l'égalité F/H conduit ainsi à se demander si la collecte (impôts, taxes, paiement du service, etc.) et la distribution des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements,

<sup>10</sup> Haut Conseil à l'Égalité femmes- hommes, *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, 2015.

[www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/guide-pratique-pour-une-communication-publique-sans-stereotype-de-sexe](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/guide-pratique-pour-une-communication-publique-sans-stereotype-de-sexe)

<sup>11</sup> Centre Hubertine Auclert, *La budgétisation sensible au genre*, 2015, p. 7.

fonctionnement des services, etc.) renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes. Au regard des résultats, il s'agit alors de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir l'égalité.

La collectivité peut déjà entamer des travaux en ce sens, en concertation avec l'EPCI.

### ➔ *La collectivité territoriale employeuse*

#### **Données sexuées**

Depuis la loi Sauvadet du 12 mars 2012, les collectivités et administrations sont tenues, comme les entreprises de plus de 300 salarié-e-s, de produire un rapport de situation comparée (RSC) analysant les inégalités professionnelles entre hommes et femmes en leur sein, notamment au niveau salarial. La production de données sexuées concerne donc toutes la collectivité qui s'y attèle avec précision. Il reste que des données nécessaires pour remplir tous les indicateurs sont difficiles à rassembler. Cette obligation représente alors une opportunité pour mobiliser les services de la collectivité autour de l'égalité femmes-hommes.

#### **Formation des personnels (dont prévention et lutte contre les harcèlements et violences)**

La formation des personnels est un enjeu important en matière de mise en place de politiques d'égalité. Travailler pour l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite des compétences spécifiques, et notamment de s'approprier des concepts nouveaux et un vocabulaire précis (rapports sociaux de sexe, discriminations, droits des femmes, stéréotypes sexués, etc.) qui sont encore mal maîtrisés.

★ Il est nécessaire de recruter, dès le 1<sup>er</sup> mars 2017, des chargé-e-s de mission (en service civique ou autre) ayant réalisé un cursus universitaire en lien avec les politiques publiques et/ou les études sur l'égalité femmes-hommes (doctorant-e-s) ou doté-e-s d'une précédente expérience professionnelle dans le même champ, chargé-e-s du suivi de la mise en place du plan d'actions et de son évaluation à échéance d'un an.

Les agent-e-s en charge de politiques dédiées qui ne disposent pas de ce capital de connaissances peuvent exprimer des besoins en formation théorique (maîtrise des concepts, enjeux, connaissance des inégalités) et technique (élaboration d'une politique locale d'égalité, méthodologie, connaissance des actions mises en œuvre dans d'autres collectivités...) auxquels la collectivité employeuse pourrait répondre. Les actrices et acteurs de l'égalité soulignent également le besoin de sensibilisation et de formation des agent-e-s des services avec lequel-le-s ils sont amenés à travailler sur ce sujet. De manière générale, la **formation est nécessaire à tous les niveaux, politiques et administratifs**, pour faciliter l'appropriation du sujet par l'ensemble des acteurs et actrices concerné-e-s et ainsi permettre un travail efficace.

Pour répondre à ce constat, partagé par la plupart des interlocuteurs-trice-s, il est important que la collectivité mette en place des actions de formations à l'égalité femmes-hommes, ciblées ou non, pour tout ou partie de ses agent-e-s.

#### ★ **Former/sensibiliser les élu-e-s : un enjeu capital**

Enfin, construire une culture commune de l'égalité ne passe pas uniquement par la formation des agent-e-s qui mettent en œuvre ces actions. Le portage des

élu-e-s est essentiel et structurant pour les politiques locales d'égalité. Par conséquent, il est essentiel que la collectivité mette en place des formations ou sensibilisations sur cette thématique à destination de l'ensemble de ses élu-e-s. Cette initiative pourra générer un effet d'entraînement d'un-e ou plusieurs élu-e-s déjà convaincu-e-s de la nécessité de s'emparer de cette thématique.

### **Gestion des Ressources humaines**

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958, 2<sup>e</sup> alinéa, prévoit ainsi que *« la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »*. Or, comme le constate le préambule du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique<sup>12</sup>, signé le 8 mars 2013 par des employeurs publics et des organisations syndicales, *« cette égalité de droits, et de statut, [...] reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, [...] il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pension »*.

Quatre axes de travail ont donc été dégagés :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- Les rémunérations et les parcours professionnels dans la fonction publique ;
- La meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- La prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail.

Même si la collectivité est déjà concrètement mobilisée pour adopter des pratiques exemplaires en termes de ressources humaines, il reste que des tensions existent pour que cet engagement soit accepté par l'ensemble du personnel. Aussi, la collectivité aurait à gagner à organiser des rencontres internes de concertation/sensibilisation, à fréquence régulière, afin de mieux exposer les enjeux de cet engagement et ainsi entraîner une dynamique de changement au sein des équipes, quelles que soient les filières, les postes et les grades.

### **Vers la signature de la Charte européenne de l'Égalité**

En complément de cet axe prioritaire, les autres axes de travail sur lesquels la collectivité peut travailler s'articulent autour de la mise en œuvre des huit champs d'action de la Charte européenne de l'Égalité (un des champs, le septième, ne concerne pas la France). Néoules deviendrait alors la première commune du Var à signer cette charte. La démarche d'ores-et-déjà engagée par la collectivité, comportant un diagnostic sexué et un plan d'actions, conditionne la signature de la charte.

## **4. Fourniture de biens et services**

Cette partie a pour objet de mesurer l'engagement de la collectivité à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès de ses fournisseurs de biens et de services dans les marchés publics et au niveau des subventions aux associations.

<sup>12</sup> Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique, *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, mars 2013.

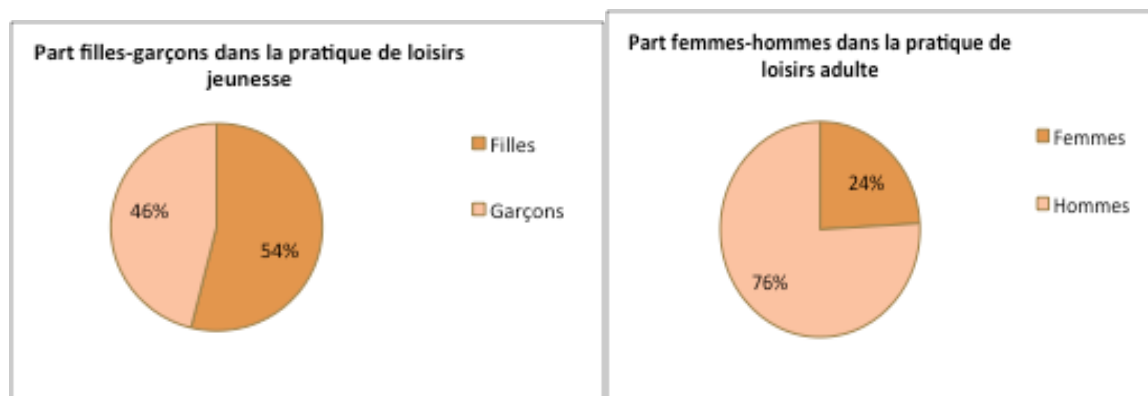
## 🕒 État des lieux

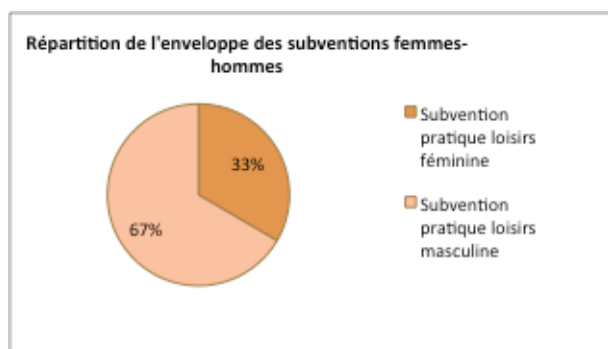
Sur la base de l'enquête il est possible de dégager des tendances concernant la pratique des adhérent-e-s de l'association, la composition du Conseil d'administration ou comité directeur, et des salarié-e-s, etc.

### Subventions et pratique associative de loisirs, ventilation par sexe

Les chiffres surlignés en bleu mettent en exergue les secteurs où on constate une faible proportion des femmes ou des filles bénéficiaires dans les activités associatives et en orange ceux où elles sont davantage mobilisées.

|                                                 | Jeunes     |            | Adultes   |            | Total      |       |            |       | Montant de la subvention | Subvention pratique loisirs féminine | Subvention pratique loisirs masculine |
|-------------------------------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-------|------------|-------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
|                                                 | Filles     | Garçons    | F         | H          | F          | en %  | M          | en %  |                          |                                      |                                       |
| Activités enfance (La Clef)                     | 69         | 90         | 9         | 2          | 78         | 45,88 | 92         | 54,12 | 1 800 €                  | 825,88 €                             | 974,12 €                              |
| Festival musique (Chateauloin Chemins Pluriels) |            |            | 3         | 7          | 3          | 30,00 | 7          | 70,00 | 23 000 €                 | 6 900,00 €                           | 16 100,00 €                           |
| Danse (Variations)                              | 70         | 30         | 4         | 0          | 74         | 71,15 | 30         | 28,85 | 3 000 €                  | 2 134,62 €                           | 865,38 €                              |
| Cinéma (C du Cinéma)                            |            |            | 8         | 2          | 8          | 80,00 | 2          | 20,00 | 0 €                      | 0,00 €                               | 0,00 €                                |
| Football (Club de football)                     |            |            | 21        | 79         | 21         | 21,00 | 79         | 79,00 | 5 500 €                  | 1 155,00 €                           | 4 345,00 €                            |
| Jeu de boules (Entente bouliste)                |            |            | 8         | 12         | 8          | 40,00 | 12         | 60,00 | 1 100 €                  | 440,00 €                             | 660,00 €                              |
| Protection environnement (CCFF)                 |            |            | 4         | 23         | 4          | 33,33 | 8          | 66,67 | 0 €                      | 0,00 €                               | 0,00 €                                |
| Rugby (RCVI)                                    |            |            | 30        | 180        | 30         | 14,29 | 180        | 85,71 | 3 500 €                  | 500,00 €                             | 3 000,00 €                            |
| Théâtre (Y-Sol-En-Scène)                        | 7          | 5          | 12        | 7          | 19         | 61,29 | 12         | 38,71 | 2 500 €                  | 1 532,26 €                           | 967,74 €                              |
| <b>Total</b>                                    | <b>146</b> | <b>125</b> | <b>99</b> | <b>312</b> | <b>245</b> |       | <b>422</b> |       | <b>40 400 €</b>          | <b>13 487,76 €</b>                   | <b>26 912,24 €</b>                    |





La répartition des subventions n'est pas égalitaire (la pratique masculine bénéficie de plus du double de la pratique féminine) et ne suit pas pour autant les comportements des bénéficiaires des activités associatives. L'attribution des subventions est en particulier biaisée par la composition de l'association qui porte le Festival de Néoules.

Les bénéficiaires des associations néoulaises sont majoritairement adhérent-e-s, à l'exception de Chateauloin Chemins Pluriels dont les bénéficiaires, plus de 30 000, ne sont ni adhérent-e-s ni nécessairement néoulais-e-s, ce qui représente une spécificité.

Très majoritairement, et quel que soit le domaine d'intervention, les associations perçoivent de fait une différence sexuée des adhésions/bénévolat qu'elles attribuent sans les contester et sans les nommer aux stéréotypes sexués liés aux activités proposées : les filles/femmes à la danse, les garçons/hommes au football et au rugby par exemple, et au sein de l'association, les bénévoles femmes à l'organisation des repas, de la buvette, du nettoyage des salles, les bénévoles hommes à la manutention, ou plus simplement à l'aide à leurs épouses.

Les associations qui connaissent le plus d'adhérentes (femmes) sont majoritairement celles qui proposent des activités aux enfants car ce sont les « mères/mamans » qui adhèrent et s'occupent de leurs enfants : les inscrire, les amener à l'activité, venir les chercher, etc. On constate la même tendance chez les associations qui proposent des activités sportives féminines mixtes (football, rugby), où le terme « mamans » revient le plus souvent pour qualifier les joueuses, leur capacité d'adaptation à la faiblesse des moyens et d'efficacité en matière de mobilisation (entre elles).

Celles qui connaissent le plus d'adhérents (masculins) sont très majoritairement les sportives ou environnementales : football, rugby, jeu de boules, prévention des feux de forêt (héritée de l'association des chasseurs). Néanmoins, des femmes interviennent dans ces associations.

Dans la pratique sportive, on distingue des équipes féminines de rugby et de football. Par ailleurs, parmi les boulistes, trois femmes ont été championnes du Var deux années de suite, l'équipe féminine de rugby a été championne départementale et une jeune femme goal (12 ans - football) est en voie de sélection en équipe nationale. Cette participation et cette excellence n'est, selon les associations, ni valorisée ni encouragée par la collectivité. Elle semble rester invisible.

Hormis l'association qui organise le Festival de Néoules, les associations insistent sur la difficulté à recruter, situation que leurs représentant-e-s associent souvent à l'éloignement de la côte (méditerranéenne), et donc au désintérêt du public, des fédérations, qui concentrent leurs efforts sur des villes à potentiel urbain et touristique.

D'autres activités sont également prises en charge par des bénévoles pour le compte de la collectivité, sans que cela passe par des associations. Il s'agit par exemple des conférences scientifiques ou d'un certain nombre d'activités planifiées dans le cadre de l'Agenda 21. Il n'existe pas de données sexuées de cette participation bénévole, qui dans son ensemble est non comptabilisée. On peut toutefois noter que le plus souvent on retrouve des femmes au service des boissons et encas, alors que les hommes sont le plus souvent à la manutention ou à la prise de parole publique.

### ➔ **Recommandations**

La collectivité pourrait s'engager à établir un bilan sexué sur les clauses d'insertion dans les marchés publics. Elle pourrait intégrer une clause dans chaque marché quel qu'en soit son objet, incitant ainsi les fournisseurs à s'engager dans une démarche d'amélioration continue en matière de discriminations et d'égalité femmes-hommes. Cette clause aura pour objectif premier d'inviter tous les prestataires à s'interroger dans leurs propres pratiques et à s'inscrire ou à poursuivre la démarche de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, chaque candidat sera informé que la réponse qu'il apporte à la question du départage sur l'égalité de l'emploi, devra être mis en œuvre comme condition du marché si celui-ci lui est attribué.

★ Par ailleurs, dans le cadre des dossiers de demandes de subvention, il est essentiel que la collectivité intègre des questions sur la répartition F/H (adhérent-e-s, postes de décision, salarié-e-s) et des indicateurs sur l'égalité F/H, ainsi que dans le bilan de l'action. La collectivité pourrait conditionner l'octroi de ses aides aux

associations à la prise en compte de l'égalité F/H et de l'égalité professionnelle en leurs seins et/ou accorder une attention particulière aux demandes des associations engagées dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femmes-hommes en favorisant le développement d'actions dans ce domaine.

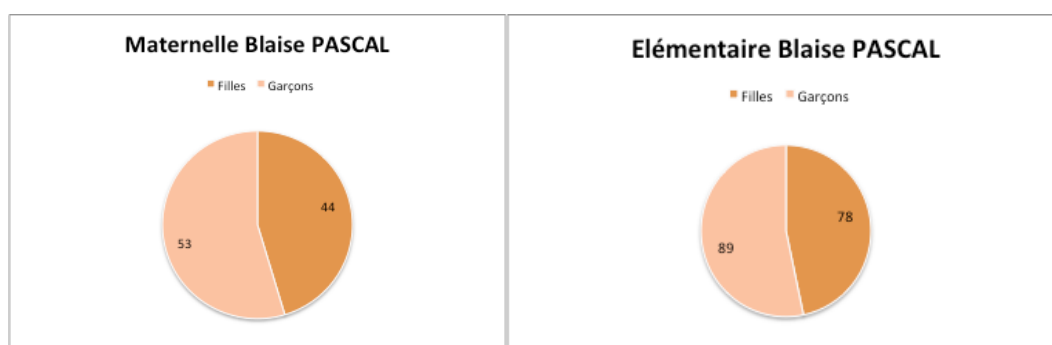
★ Elle aurait également tout à gagner à former des personnels et membres actifs des associations subventionnées (en particulier du domaine sport et culture) à la prise en compte de l'égalité F/H.

## 5. Le rôle de prestataire de services

### Education/affaires scolaires

#### 📍 *État des lieux*

#### Fréquentation des établissements scolaires



On constate la présence d'un peu plus de garçons que de filles dans les deux établissements de la commune. Cette répartition permet d'apprécier la mixité des classes. Concernant les activités périscolaires, les données sexuées n'ont pu être fournies.

La collectivité soutient les actions portées par l'association La Clef, à hauteur de 1 800 €. L'association propose différentes activités à 69 filles et 90 garçons : bourses au jouets, lotos, vente de chocolats, fête de Noël (un cadeau par enfant de l'école), kermesse avec repas, actions bénévoles dans le cadre de la journée Vaincre la mucoviscidose, Téléthon, etc. On retrouve dans la participation les stéréotypes sexués évoqués plus tôt : les femmes (mères de familles) participent plus volontiers que les hommes (les maris), de même que les filles en âge d'aider à l'organisation sont davantage volontaires.

Le pôle éducation de la collectivité met plus généralement en œuvre des actions consacrées aux enfants :

- périscolaire : accueil matin de 7h à 8h30 et soir de 16h30 à 18h30 ;
- cantine : animation du temps de cantine de 11h30 à 13h30 ;
- les temps d'activités périscolaires (TAP) : de 15h30 à 16h30 mardi, jeudi, vendredi ;
- accueil de loisirs sans hébergement (ALSH) : mercredi après-midi et vacances scolaires sauf Noël et mois d'août ;
- Séjour ski et séjour été, mini camp (3 jours) en été, Journée Halloween, Cinéma et Goûter de Noël,
- Centre de loisirs : mercredis et vacances ;
- Espace Jeunes : mercredis, samedis, vacances scolaires et soirs (mardis, jeudis, vendredis) ; 2 séjours en été, 1 séjour ski, 1 séjour au printemps ; animations diverses tout au long de l'année.

L'ensemble de ces actions est animé par des employé-e-s municipaux-les (budget éducation), majoritairement féminins ; leur nombre et leur évaluation ne sont toutefois pas sexués, c'est-à-dire pas qualifiés avec une grille différenciant les usages respectifs des filles et des garçons.

Par ailleurs, la Communauté de commune prend en charge la crèche depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le Conseil départemental prend en charge une part importante (90%) du transport scolaire (bus collège et lycée) : fourniture d'une carte de bus Varlib nominative, valable pendant une année, qui permet de circuler librement dans le département.

### ➔ **Recommandations**

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 précise que la Politique de la Ville doit concourir à l'égalité femmes-hommes. La nécessité pour les collectivités de mettre en place des politiques d'égalité avec une approche intégrée a ensuite été réaffirmée par la loi du 4 août 2014.

Des orientations avec des objectifs opérationnels inscrits en matière d'égalité femmes-hommes peuvent principalement consister en un travail sur les espaces publics, l'éducation à l'égalité auprès des jeunes, l'accès aux droits, à l'emploi, à la santé et au sport pour tou-te-s. Intégrer l'égalité à la co-construction des politiques publiques, c'est aussi étudier les usages des habitant-e-s de ces territoires. Ainsi, la collectivité peut, en partenariat avec la CAF, et à travers le CCAS, réaliser une étude sur

les besoins sociaux ou alors, en mobilisant un-e étudiant-e en troisième cycle, réaliser une étude sur les pratiques spécifiques des jeunes femmes résidentes sur la commune.

Ensuite, en matière d'éducation, les stéréotypes véhiculent des représentations très différenciées des rôles attribués aux filles et aux garçons. Dès le plus jeune âge, dans le cadre familial mais également au sein des structures éducatives, les stéréotypes sexués se transmettent d'une génération à l'autre. Les filles et les garçons sont encore éduqués différemment (on incite les filles à être à l'écoute, dans le soin aux autres... ; et les garçons à être combatifs, compétitifs, à ne pas montrer leurs sentiments et émotions...). Éduquer à l'égalité c'est prévenir les comportements et les violences sexistes et ouvrir le champ des possibles des filles et des garçons. C'est pourquoi il est primordial de former les personnels éducatifs et de sensibiliser les enfants/élèves à l'égalité entre les filles et les garçons. Il est également important, au travers d'ateliers portant sur la parentalité (déjà mis en place par le CSCIVI), de travailler sur ces représentations en faisant appel à l'intervention du Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles du Var, dont l'agrément est donné pour ses missions d'intérêt public par la DRDFE/DDFE.

La sensibilisation en milieu scolaire sur les questions de violences et plus généralement d'égalité requiert l'adhésion et la coopération des personnels des établissements scolaires et des parents d'élèves. Elle s'accompagne d'une action visant à faciliter l'appropriation par les jeunes des enjeux de l'égalité femmes-hommes, ce qui passe par la création des outils d'incitation. Elle se double d'une action de sensibilisation des jeunes à la mixité de tous les métiers : tous les métiers sont mixtes.

Par exemple, la collectivité pourrait s'engager vers une sensibilisation des filles et des garçons en valorisant les métiers scientifiques et techniques et en mobilisant des personnes ressources qualifiées pour mettre en place cette action, à l'instar de ce qui est organisé autour de la science par Marc Ledoux, citoyen engagé résidant à Néoules. Elle pourrait soutenir les filles engagées sur cette voie, notamment en participant aux Journées de la Science chaque année et en mettant l'accent sur le rôle des femmes dans la science, en faisant participer des femmes scientifiques, etc.

Par ailleurs, la collectivité pourrait intégrer l'égalité filles/garçons dans le Projet Educatif de Territoire (PEDT) ; il s'agit de prévoir des actions sur les relations

filles/garçons, la mixité des activités, des conférences en direction des parents, des formations sur les stéréotypes sexués, etc.

La mixité des agent-e-s et personnels travaillant auprès des enfants et de jeunes et leur formation à la lutte contre les stéréotypes sexués gagneraient à être envisagées ; la collectivité peut notamment faire appel au partenaire Artemisa pour son programme « Egalicrèche: filles et garçons sur le chemin de l'égalité ». Le financement pourrait être pris en charge par un partenaire comme le CSCIVI.

De la même façon, elle pourrait travailler en collaboration avec l'association La Clef sur la sensibilisation des parents et notamment, sur l'articulation des temps de vie, en misant sur les pères et sur l'importance de leur présence active lors de l'organisation et des mises en œuvre des activités périscolaires.

La collectivité devrait en outre travailler à l'aménagement des cours d'école pour favoriser un usage et des activités mixtes. De même elle pourrait engager un travail de sensibilisation auprès des parents pour favoriser la mixité de la fréquentation de l'Espace Jeunes et envisager à la fois une formation de ses animateur-trice-s à la lutte contre les stéréotypes sexués et une diversification des animations proposées allant dans le sens de la participation croissante des filles.

## Garde d'enfants

### 🕒 État des lieux

#### Nombre et % de filles et de garçons de 0 à 14 ans, de 15 ans à 29 ans, recensé-e-s sur le territoire

| Tranche d'âge | Territoire |      |        |      |
|---------------|------------|------|--------|------|
|               | Femmes     | %    | Hommes | %    |
| 0 à 14 ans    | 230        | 18,2 | 268    | 20,5 |
| 15 à 29 ans   | 178        | 14   | 214    | 16,4 |

#### Nombre et % de filles et de garçons de 0 à 3 ans, de 4 ans à 7 ans, de plus de 7 ans bénéficiant des modes de garde sur le territoire

Pas de données fournies

## Part des femmes et d'hommes chez les assistant-e-s maternel-le-s et professionnel-le-s des structures collectives de garde

Le personnel est à 100 % féminin (crèche collective Lei Moussis, assistantes maternelles agréées sur Néoules).

Les principaux modes de garde des enfants font partie intégrante des dispositifs mis à disposition par le service Jeunesse de la collectivité. S'y ajoute la crèche et l'assistance maternelle.

Depuis leur existence, il y a douze ans, la collectivité a procédé à la montée en charge des NAP et des ALSH. Elle a mis en œuvre des actions afin d'augmenter et de diversifier les modes de garde. Par exemple, après observation de la pratique, les NAP ouvrent désormais à 7h. Les RAM (Relais assistantes maternelles) ont été mis en place par le CSCIVI afin de recréer du collectif/réseau entre elles au sein des quatre communes de couverture du Centre social.

Par ailleurs, la collectivité met à disposition des parents et des enfants (accueil en mairie, au service jeunesse, distribué à tous les enfants de l'école) un guide de toutes les prestations du service jeunesse ainsi que la liste des assistantes maternelles.

### → *Recommandations*

La collectivité pourrait ajouter dans son guide de l'accueil des jeunes enfants des visuels non stéréotypés et des informations utiles destinées aux femmes comme les coordonnées des associations du département spécialisées dans les droits des femmes (juridiques, psychologues, travailleurs sociaux...), intervenant tant sur l'accès aux droits qu'en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants. Elle pourrait continuer à diversifier ses modes d'accueil : accueil collectif, individuel, accueil d'urgence, horaires décalés, accueil des enfants de 2 à 3 ans...

## Santé/PMI

### ⊙ *État des lieux*

Le nombre de grossesses précoces sur la collectivité est une donnée inconnue bien que des cas aient été identifiés<sup>13</sup> ; la raison est sans doute liée au fait qu'il n'existe pas, sur la commune, de

<sup>13</sup> Les cas de grossesse précoce en région PACA, et en particulier dans le Var, représentent un des plus hauts taux de France (ARS 2008-2009).

permanence du planning familial ou de service/point santé, ou de maison des adolescents<sup>14</sup>... Ce manque de données ne doit pas pour autant conforter la collectivité dans l'absence de difficultés rencontrées par les filles et les femmes en matière de sexualité, grossesse, IVG, maladies sexuellement transmissibles.

Les informations sur la contraception et l'IVG sont délivrées au collège de Garéoult par les infirmières scolaires et les associations et au lycée de Brignoles. Sinon, les adolescentes qui ont besoin d'information sur la planification familiale font appel à leurs médecins de famille.

Par ailleurs, il n'est pas possible de connaître le nombre d'adolescent-e-s concerné-e-s ainsi que la répartition F/H des suicides, tentatives ou conduites addictives.

### ➔ **Recommandations**

La collectivité pourrait mener des politiques de santé qui répondent aux besoins spécifiques de son territoire (rural) : apporter des solutions à l'éloignement des maternités, faire connaître la liste des centres de planification familiale du département et la maison des adolescents de Toulon, réaliser une campagne de communication contenant des informations ciblées.

La collectivité pourrait, à travers les projets de l'EPCI en la matière, soutenir les associations travaillant sur la santé reproductive et soutenir l'organisation de campagnes d'information sur la planification familiale, la parentalité, la conjugalité, mais aussi le cancer du sein, l'alimentation, etc., sur son territoire, notamment par le biais du CSCVI ou du Centre d'information des droits des femmes et des familles du Var (CIDFF83). Dans la même démarche, elle pourrait, par l'intermédiaire d'actions d'éducation à la sexualité, informer les jeunes en particulier sur la contraception et l'avortement, les risques sexuels. Elle pourrait inciter l'EPCI à améliorer la mobilité des habitant-e-s et en particulier des jeunes femmes et des mères vers les centres de santé, les maisons des adolescents et à renforcer ses campagnes d'information santé en direction des jeunes notamment en affichant dans les lieux qu'ils fréquentent le N° vert ou l'adresse url du Fil Santé Jeunes (<http://www.filsantejeunes.com/contraception-et-grossesse>).

★ La collectivité pourrait également s'engager à former des agent-e-s et personnels (animatrices et des médiatrices sociales du CSCVI, de l'Espace Jeunes et du

<sup>14</sup> Il en existe une à Toulon : [http://www.filsantejeunes.com/carte\\_mda](http://www.filsantejeunes.com/carte_mda).

CCAS), à la lutte contre les stéréotypes sexués et à l'enjeu du partage de la parentalité.

Elle peut à ce titre signer la charte d'accompagnement de la maternité et des jeunes parents (liberté de choix entre allaitement et biberons, rôle et place du père...) et donner les moyens de sa mise en œuvre.

★ La collectivité pourrait, plus globalement, monter une permanence sur les droits des femmes, en faisant appel au CIDFF du Var.

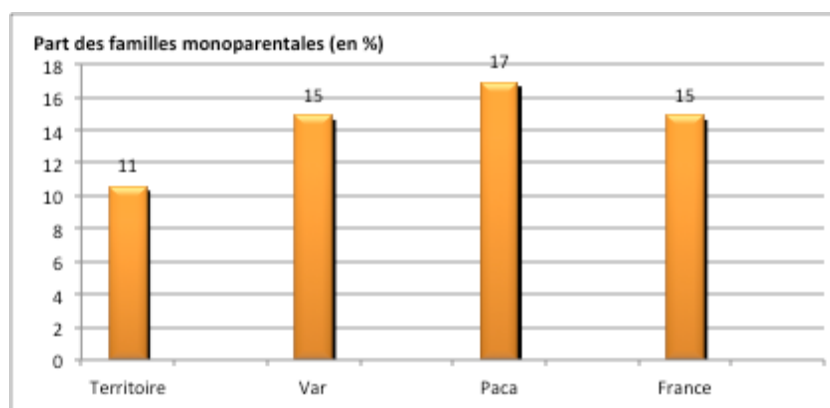
★ À ces fins, elle aurait tout à gagner à organiser et soutenir le rapprochement réel entre le CSCIVI et le CIDFF du Var.

## Action sociale/soins aux personnes dépendantes

### 📍 État des lieux

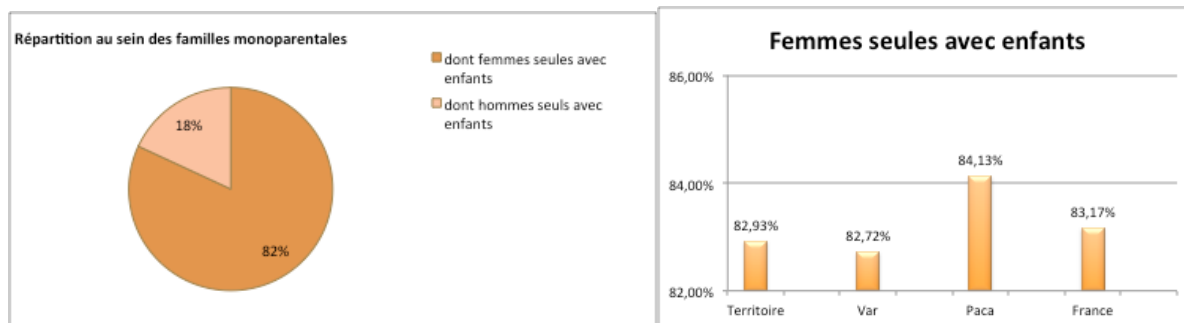
#### Part des familles monoparentales sur l'ensemble des familles

|                                     | Territoire           | Var     | Paca      | France     |
|-------------------------------------|----------------------|---------|-----------|------------|
| Nombre de familles                  | 776                  | 295 405 | 1 372 935 | 17 943 446 |
| Famille monoparentales              | 82                   | 43 921  | 232 252   | 2 667 657  |
| Part des familles monoparentales    | 11                   | 15      | 17        | 15         |
| dont femmes seules avec enfants     | 68                   | 36 333  | 195 396   | 2 218 822  |
| dont hommes seuls avec enfants      | 15                   | 7 588   | 36 856    | 448 835    |
| Part des femmes seules avec enfants | 82,93% <sup>15</sup> | 82,72%  | 84,13%    | 83,17%     |
| Part des hommes seuls avec enfants  | 18,29%               | 17,28%  | 15,87%    | 16,83%     |



<sup>15</sup> Part des femmes seules avec enfants parmi les familles monoparentales

## Part des familles ayant un homme et une femme à la tête d'une famille monoparentale

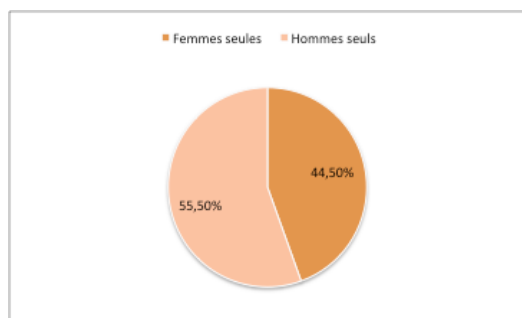


Plus d'une famille néoulaise sur dix sont monoparentales et, à plus de 82%, gérées par une femme, ce qui situe la commune en-dessous des moyennes régionale et nationale.

Or, accompagner ces mères en leur offrant un appui au quotidien à partir de leurs besoins et de leurs ressources, consiste à leur permettre de bénéficier de davantage de temps pour s'investir dans la vie sociale, professionnelle et citoyenne tout en assumant leur responsabilité parentale. Car en plus de participer à l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre l'isolement social et la précarité de ces femmes bénéficie à l'ensemble des membres de leur famille.

## Nombre de personnes par sexe vivant seul-e-s

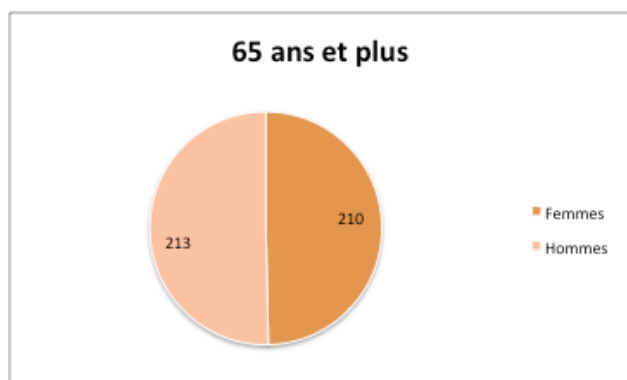
|               |     |        |
|---------------|-----|--------|
| Femmes seules | 97  | 44,50% |
| Hommes seuls  | 121 | 55,50% |
| Ensemble      | 218 |        |



Contrairement aux représentations usuelles, la commune compte davantage d'hommes seuls que de femmes seules.

## Nombre de personnes par sexe ayant plus de 65 ans et plus

| Tranche d'âge  | Femmes | %     | Hommes | %     |
|----------------|--------|-------|--------|-------|
| 65 ans et plus | 210    | 16,57 | 213    | 16,31 |



Le nombre de femmes et d'hommes ayant plus de 65 ans est équivalent.

### Nombre de personnes par sexe vivant sous le seuil de pauvreté

Le taux de pauvreté s'élève à 11,6% (15,7% dans le Var)<sup>16</sup> ; ce chiffre n'est pas désagréé par sexe.

La collectivité conduit des actions spécifiques en direction des familles monoparentales en majorant le quotient familial.

### ➔ **Recommandations**

Dans le cadre du schéma départemental de soutien aux familles, la collectivité pourrait engager une réflexion sur le soutien aux familles monoparentales avec notamment la CAF, partenaire du « Réseau d'entraide pour les familles monoparentales ».

★ La collectivité pourrait soutenir plus explicitement et rendre visibles les actions mises en œuvre par le CSCIVI concernant les familles monoparentales (information, groupe de parole, ...). Elle pourrait également inciter le CSCIVI à mettre en œuvre des actions spécifiques en direction des femmes âgées. Elle pourrait à ces deux titres faire appel au soutien opérationnel du CIDFF du Var en finançant des permanences sur la commune par la présence d'une juriste ou par la téléconsultation (une action expérimentale, planifiée par le CIDFF et financée par la DDFE, est déjà prévue en 2017).

★ Elle pourrait appuyer la réflexion sur la conjugalité et la parentalité, notamment par un soutien fort au CSCIVI.

<sup>16</sup> Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal.



La collectivité pourrait faciliter la formation des agent-e-s et travailleurs sociaux travaillant auprès des familles, des personnes âgées, des personnes sans domicile fixe... aux questions d'égalité F/H.

## Logement

### ⊙ *État des lieux*

La plupart des logements sociaux sur la commune sont réalisés auprès du Logis Varois (quatorze), organisme partenaire de la collectivité. Seuls huit de ces logements sont uniquement communaux.

Depuis mai 2014, on compte cinq vacances de logements et les attributions suivantes ont été effectuées : 1 mère célibataire avec 2 enfants, 1 père seul avec 2 enfants en garde alternée, 1 femme seule avec 2 enfants (priorité handicap), 1 couple homme/femme avec un enfant, 1 homme seul. Les logements sociaux ont donc été attribués à égalité à des hommes (3 dont un en couple) et des femmes (3 dont une en couple). Trois familles monoparentales ont été priorisées et parmi elles deux femmes, ceux qui se situe en dessous de la réalité de la population (82% de femmes parmi les familles monoparentales). Il n'existe pas à proprement parler de commission d'attribution de logement sociaux au niveau communal – la décision se prend au CCAS – et les autres attributions sont décidées par le Logis varois sans que la collectivité soit consultée.

La part de satisfaction de la demande des familles monoparentales selon le sexe n'est pas connue et il n'existe pas de logement d'urgence disponible pour femmes victimes de violences. Sur orientation du SIAO/115, selon les demandes adressées par les travailleurs sociaux ou associations spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, les femmes et leurs enfants sont mis à l'abri et pris en charge à Brignoles par l'ARIF, qui a spécialisé des places et signé la « Convention relative à l'accueil et l'hébergement des femmes victimes de violences, en particulier, conjugales », en préfecture du Var, le 5 mars 2015.

Un fichier des demandes de logement existe et une réflexion avec les bailleurs sociaux est en cours sur les besoins et attentes en termes de logement, sans pour autant que l'équilibre offre/demande soit atteint et que la question des familles monoparentales soit priorisée sur Néoules.

Toutefois, dans le cadre du PDHLAPD<sup>17</sup>, qui a été signé en octobre 2016, les demandes des femmes victimes de violences seront traitées en priorité.

### ➔ *Recommandations*

La collectivité pourrait produire des statistiques sexuées sur l'affectation de ses logements sociaux et demander à son prestataire, le Logis Varois, de lui fournir des données sexuées sur l'utilisation des logements sociaux qu'il attribue. Elle pourrait également lui demander de prioriser le critère « famille monoparentale » ou « femme victime de violence » ou de le faire apparaître dans l'affectation desdits logements.

## Prévention sécurité/lutte contre les violences

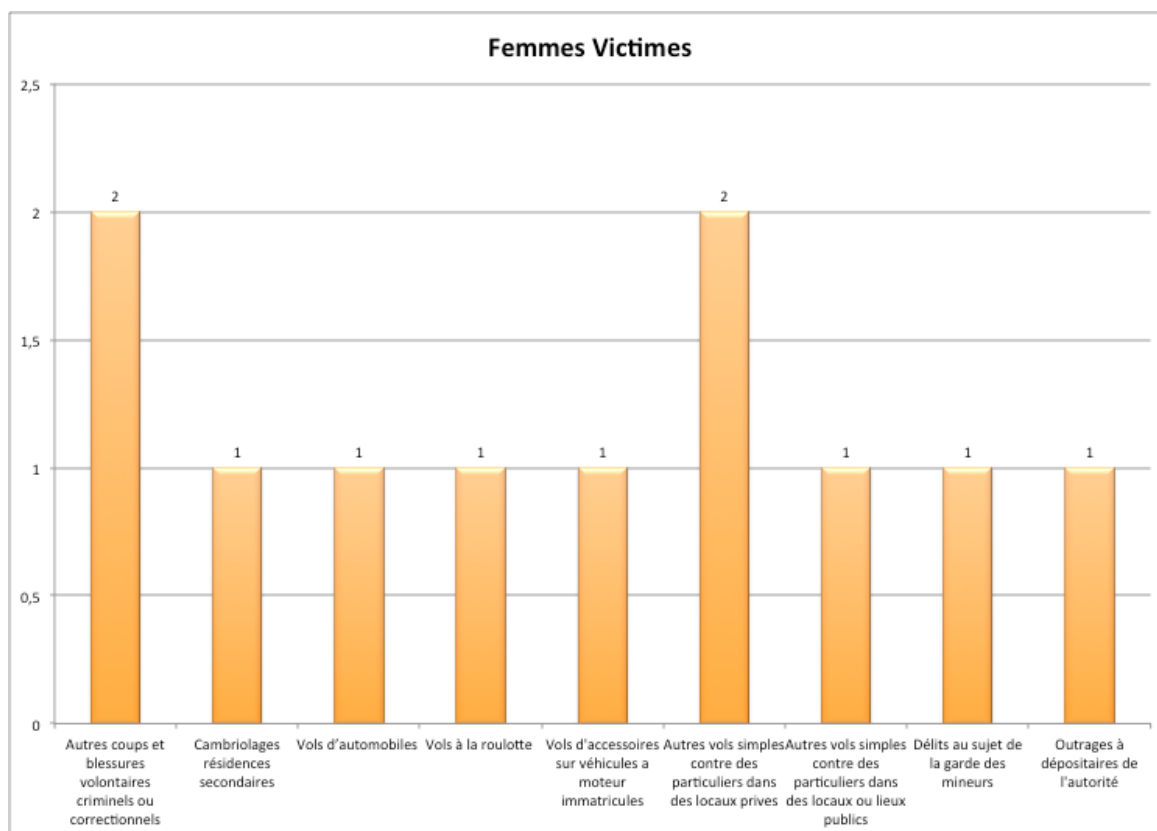
### 🕒 *État des lieux*

#### **Nombre estimé de femmes victimes de violence**

Selon le groupement de gendarmerie du Var, en 2015, les femmes étaient plus victimes des délits commis (17 femmes pour 10 hommes). En 2016, l'inverse est constaté : 11 femmes pour 16 hommes, dont une victime de violences conjugales. Plusieurs infractions sont recensées : violences, faux en écriture, vols divers. L'âge des victimes varie entre trente et quarante cinq ans. Le volume des faits (auteur/victime) n'est pas assez important pour pouvoir dégager une réelle tendance. La Police municipale (PM) quant à elle ne distingue pas les délits commis par des femmes et par des hommes, ni qui (femmes et hommes) en sont les victimes. En tout, 10 cas sont répertoriés en 2016, et en ce concerne les deux cas de violences conjugales, on compte autant de femme (une) que d'homme (un) en tant que victime.

---

<sup>17</sup> Le PDALHPD est issu de la fusion du Plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées (PDALPD), instauré par la loi « Besson » du 31 mai 1990, et du Plan départemental d'accueil, d'hébergement et d'insertion (PDAHI) créé par la loi du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion. Cette fusion a été instaurée par la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (ALUR) du 24 mars 2014. L'entrée en vigueur du PDALHPD se fera à expiration du PDALPD en cours ou, si elle est plus proche, à la date à laquelle prend fin le PDAHI et au plus tard au 24 mars 2017.



On constate de très faibles taux d'actes de violence à l'encontre des femmes sur la commune. Si les statistiques fournies par la gendarmerie ou la PM laissent apparaître peu de femmes victimes de violences, on ne peut pas pour autant conclure qu'elles témoignent de la réalité. La déléguée départementale, lors notamment de son entretien avec la responsable du CCAS, avait noté qu'au moins trois cas avaient été repérés. Dans les communes rurales, la majeure partie de la population se connaissant, les femmes cachent d'autant plus cette situation et qu'elles ne savent pas vers quelle structure spécialisée se diriger.

Pour autant et comme les collectivités voisines, Néoules ne soutient pas financièrement une action qui permettrait le repérage de ces femmes, la collectivité ne faisant pas partie d'un Comité local de sécurité et de prévention de la délinquance.

La collectivité soutient néanmoins, et pour la première fois en 2016, un événement organisé par le Centre social et culturel intercommunal Louis Flandrin à l'occasion du 25 novembre, Journée internationale contre les violences faites aux femmes. À la Salle polyvalente, une conférence-débat sur le thème « Être femme et se sentir libre » au quotidien, dans sa vie professionnelle, familiale et dans l'espace public, a été animée par un conseiller conjugal et familial, qui a abordé le sujet à partir de l'Estime de soi et le développement personnel de chacun.

## → **Recommandations**

La collectivité pourrait continuer à soutenir et valoriser (notamment par la présence d'élue-e-s) des événements à l'occasion du 25 novembre : conférences, exposition, actions partenariales...

★ Elle aurait à gagner à mener, en lien avec la DDFE, une action concernant les discriminations sexuelles, comme par exemple une conférence animée par un-e spécialiste du domaine.

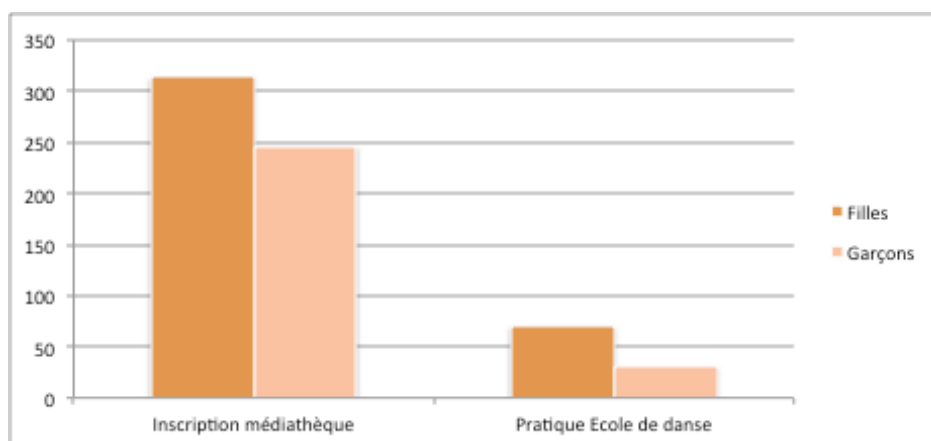
★ Elle gagnerait à informer localement de l'existence de l'application APP-Elles<sup>18</sup>, mise en œuvre, pour la première fois en France par un service de l'État par le biais de la DDFE, et destinée à rassurer et informer les filles et les femmes victimes de violences.

## **Culture**

### 🕒 **État des lieux**

#### **Répartition F/H sur la politique culturelle**

|                         | Filles | Garçons |
|-------------------------|--------|---------|
| Inscription médiathèque | 314    | 246     |
| Pratique Ecole de danse | 70     | 30      |

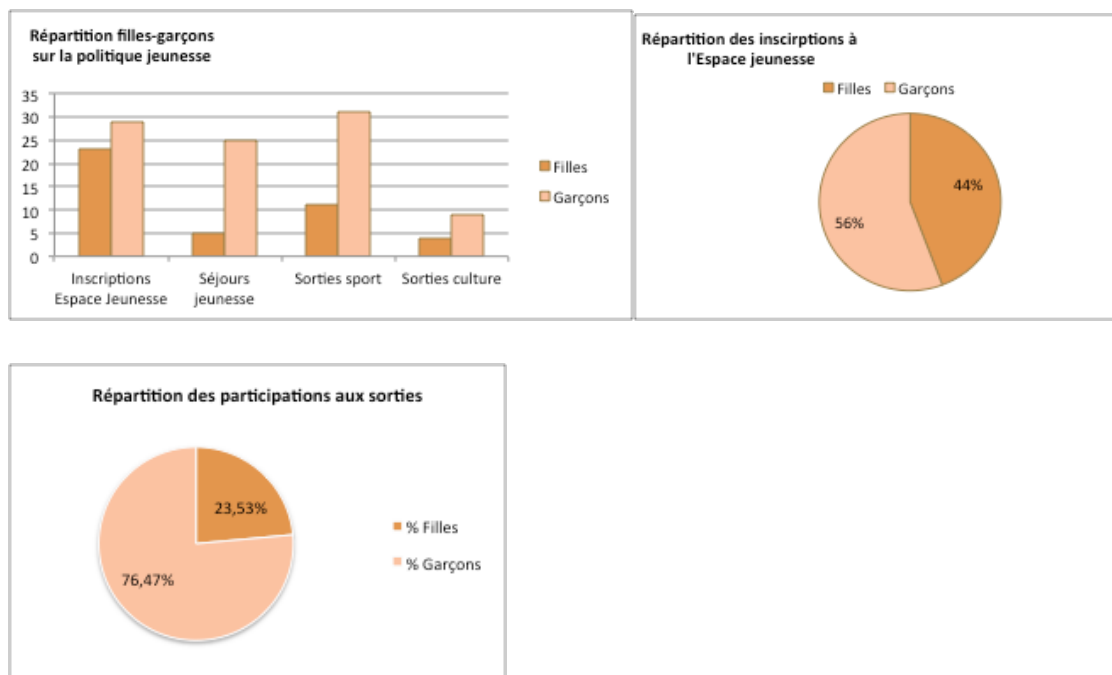


Les filles fréquentent très majoritairement l'école de danse (plus de deux fois plus que les garçons) et plus facilement la médiathèque.

<sup>18</sup> <http://www.app-elles.fr>. La DDFE se charge de la gestion de l'application dans le Var ainsi que de sa promotion.

## Répartition filles-garçons sur la politique jeunesse (Espace Jeunes)

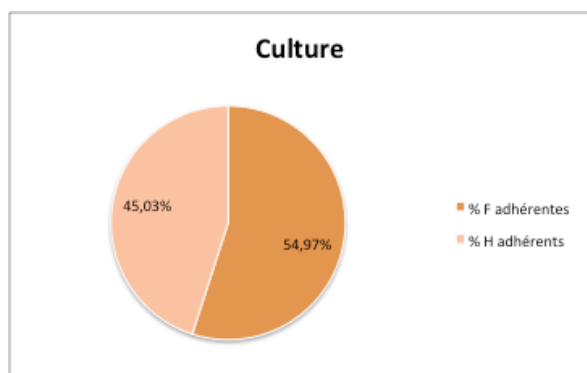
|                  | Filles | Garçons | % Filles | % Garçons |
|------------------|--------|---------|----------|-----------|
| Inscriptions     | 23     | 29      | 44,23%   | 55,77%    |
| Séjours jeunesse | 5      | 25      | 16,67%   | 83,33%    |
| Sorties sport    | 11     | 31      | 26,19%   | 73,81%    |
| Sorties culture  | 4      | 9       | 30,77%   | 69,23%    |



Les garçons sont très présents à l'Espace Jeunes, majoritaires lors des sorties qui sont organisées (plus de trois fois plus nombreux que les filles) et dominants lors des séjours jeunesse (cinq fois plus nombreux). Cette tendance est confirmée dans plusieurs dispositifs mis en place dans le Var, notamment, dans le cadre de la programmation VVV (Ville, Vie, Vacances) lors du comité de sélection auquel participe la DDFE. Elle témoigne, notamment, que les parents ont des réticences à laisser partir les jeunes filles en séjour avec des jeunes garçons.

## Part par sexe des adhérent-e-s dans les associations et activités culturelles mis en place sur le territoire bénéficiant d'une subvention

| Femmes adhérentes | % Femmes adhérentes | Hommes adhérents | % Hommes adhérents |
|-------------------|---------------------|------------------|--------------------|
| 321               | 54,97%              | 263              | 45,03%             |



Les femmes sont majoritaires dans le secteur culturel, plutôt centrées sur le développement individuel. À l'instar d'une tendance nationale, les femmes sont devenues majoritaires dans les associations culturelles qui étaient par le passé un fief masculin.

### **Part par sexe des salarié-e-s dans les établissements et associations culturels bénéficiant d'une subvention**

Une seule femme est salariée sur tout le secteur culturel (pas d'autres salariés).

La collectivité soutient les actions mises en œuvre au sein de son Espace Jeunes. Les garçons en sont les principaux bénéficiaires. Les filles sont davantage présentes dans ce lieu, les soirs de la semaine pour se retrouver entre elles. Le plus souvent, elles viennent par deux ou trois, rarement seules. Les garçons, quant à eux, vont et viennent à leur guise, sans trop s'attarder, viennent dire bonjour, prendre connaissance des sorties proposées, discuter un peu avec les animateur-trice-s et repartent. Nombre d'entre eux circulent en vélo.

Une exposition et un fonds thématique portant sur l'éducation non sexiste et les droits des femmes, à destination des publics enfants et adultes, préparés par la médiathèque départementale du Var, ont été proposés à la médiathèque de la commune à l'issue de la 2<sup>e</sup> édition de la Journée internationale des femmes en 2016. Seul le fonds a circulé, l'exposition étant restée dans les locaux du centre technique municipal. Néanmoins, cette diffusion s'est faite en plusieurs étapes et la communication à ce sujet n'a pas mis en avant l'engagement pris.

Les garçons qui fréquentent l'école de danse se concentrent majoritairement sur le cours de hip-hop. Ils fréquentent moins le cours de danse moderne, et encore moins le cours de danse classique (un seul garçon). La pression des autres garçons, en milieu scolaire, est forte.

La collectivité soutient la création et la diffusion culturelle notamment par son soutien financier important (23 000 €) à l'association Chateauloin Chemins Pluriels. Cette association organise le Festival de World-Music de Néoules chaque année en juillet. Il accueille plus de 30 000

personnes. On ne connaît pas pour autant la part de femmes et d'hommes participant au Festival. Cette association organise également la Fête de la musique et le Festi'minots – théâtre, arts de rue et ateliers ludiques pour les enfants –, au moment du Festival. On constate que la grande majorité des artistes qui se produisent sont masculins (26<sup>e</sup> édition), et que les œuvres soutenues ou diffusées n'ont pas été réfléchies en termes d'égalité femmes-hommes.

La collectivité soutient par ailleurs l'association Y-Sol-en-scène (2 500 €) qui produit ou interprète des spectacles vivants (théâtre) sur la commune. On constate davantage une mixité des artistes mais les données produites (public, acteur-trice-s, bénévoles, etc.) ne sont pas sexuées (on ne connaît pas la répartition femmes-hommes).

### ➔ **Recommandations**

La collectivité aurait à gagner à analyser la programmation culturelle de la commune selon une approche intégrée de l'égalité F/H, tout autant que les budgets alloués à la création, et notamment en ce qui concerne le Festival de musique et la programmation théâtrale. L'objectif est d'encourager une programmation et de soutenir la création mixte ainsi que la présence de groupes musicaux féminins dans le cadre de sa programmation.

Afin de ponctuer l'espace public, la collectivité pourrait mettre en place une politique de féminisation des noms de rue et des équipements, et mettre à l'honneur des femmes néoulaises qui se sont investies au sein de la commune.

Elle pourrait créer un évènement autour du rôle des femmes dans les histoire et développement du territoire et, pourquoi pas, réaliser une publication dédiée ; M. Marc Ledoux pourrait être sollicité.

Par ailleurs, il est important que la collectivité, en concertation avec l'EPCI, mette en place des mesures favorisant l'égalité femmes-hommes dans sa médiathèque. Il s'agit de renforcer les connaissances sur les représentations des stéréotypes sexués et de soutenir les propositions qui seront proposées par la bibliothécaire, très investie dans sa mission. Cela pourrait consister à organiser des événements, à mieux organiser la mise à disposition et l'entretien du fonds dédié (notamment en direction de la jeunesse). Le rôle de la collectivité consiste surtout en la valorisation et la formalisation des actions déjà menées, en concertation avec ses porteurs initiaux et ses partenaires (médiathèque départementale).

Il en est de même pour son Espace Jeunes. Il est essentiel de valoriser des animations menées en direction des adolescent-e-s et/ou de diversifier les activités proposées, en concertation avec les parents, de les accompagner lors de l'inscription de leurs enfants, afin de davantage les inciter à inscrire leurs filles en séjour jeunesse ou à participer aux sorties. Enfin une démarche intégrant une dimension qui valorise l'égalité femmes-hommes pourrait être mise en avant par les élu-e-s lors de manifestations organisées par l'Espace ou dédiées à ce thème.

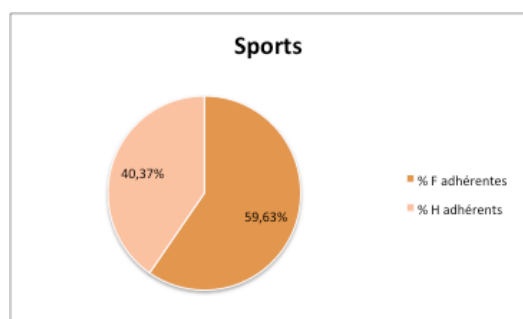
## Sports et loisirs

### 🕒 *État des lieux*

#### Part par sexe des adhérent-e-s des clubs sportifs bénéficiant d'une subvention

Ces données sont biaisées par la relative faiblesse des données récoltées auprès des associations (77,78% des associations interrogées).

| Femmes adhérentes | % Femmes adhérentes | Hommes adhérents | % Hommes adhérents |
|-------------------|---------------------|------------------|--------------------|
| 1045              | 59,63               | 708              | 40,37              |



Les chiffres recueillis pour la commune de Néoules tendent à montrer que les filles et les femmes sont majoritaires dans la pratique sportive. Cette tendance n'est pas confirmée à l'échelle départementale dans le cadre de la pratique sportive en général. En revanche, il convient de préciser que cela s'explique à Néoules, comme dans le département, dès lors que l'**offre sportive** concerne des activités de danse, par exemple, parce que les filles et les femmes y sont majoritaires.

## **Part par sexe des salarié-e-s dans les établissements et associations sportifs et de loisirs bénéficiant d'une subvention**

Le secteur associatif connaît quatre femmes salariées et trois hommes salariés.

Les équipes féminines de rugby et de football se sont qualifiées lors de championnat et des sportives de l'Entente bouliste ont gagné plusieurs tournois sans que, selon les représentant-e-s des clubs, la collectivité ne manifeste un soutien particulier.

Les clubs développent une politique d'incitation à la mixité dans la pratique mais sont confrontés à la difficulté de mobilisation/disponibilité des femmes, en tant que sportives et en tant que mères devant conduire leurs filles au stade pour pratiquer. A priori, il semblerait que les « maris/pères » ne prennent pas le relais de leurs « épouses/mères » de leurs enfants.

### **Recommandations**

Dans le domaine du sport comme dans celui de la culture, les statistiques sexuées indiquent une inégalité d'accès aux différentes activités. De même, les représentations autour des pratiques sportives et de loisirs par les femmes et les hommes sont stéréotypées. De nombreux sports et loisirs sont encore considérés comme féminins ou masculins, malgré le développement de la pratique de tous les sports par les deux sexes. Le cas néoulais est au titre de cette double tendance – représentations stéréotypées et développement de la pratique féminine – paradoxal. En effet, globalement en France, les femmes pratiquent moins de sports que les hommes et sont moins présentes dans les équipes, lors de championnats, etc.

Afin d'enrayer la tendance, la collectivité peut s'engager, en concertation avec l'EPCI, à promouvoir la mixité des activités culturelles, sportives ou de loisirs, ou à développer l'offre non-mixte à destination des publics les moins représentés (le plus souvent les femmes). Elle peut faire en sorte d'apporter des modifications dans les équipements sportifs adaptés aux usages des femmes et des hommes : notamment à travers l'installation de douches dédiées et de serrures dans les vestiaires masculins comme féminins.

Un système de navette peut également être mis en place, conjointement avec les communes voisines, afin que des jeunes de tout le territoire, et en particulier les jeunes filles, y compris résidents de zones éloignées du stade, puissent accéder aux

lieux de pratique de sport de manière à la fois sécurisée (sans risque d'agression) et indépendante, notamment des parents (une grande majorité de femmes, les mères de famille). En outre, faciliter le co-voiturage pourrait permettre de renforcer les liens sociaux et la mobilité des filles et des femmes.

Ensuite, bien que les athlètes de haut niveau ne représentent qu'une infime proportion de la population, leur reconnaissance et la médiatisation (prix, réception, articles dans la presse...) qu'on leur accorde véhiculent des représentations sur la pratique sportive en général. Il est important de mettre en avant les bonnes performances des clubs féminins ou de ses joueuses, notamment de la part des élu-e-s et/ou auprès des fédérations sportives. Les cas des équipes féminines de rugby, de football (et en particulier de la jeune goal) ou des joueuses de boules devraient à ce titre être très mobilisateurs.

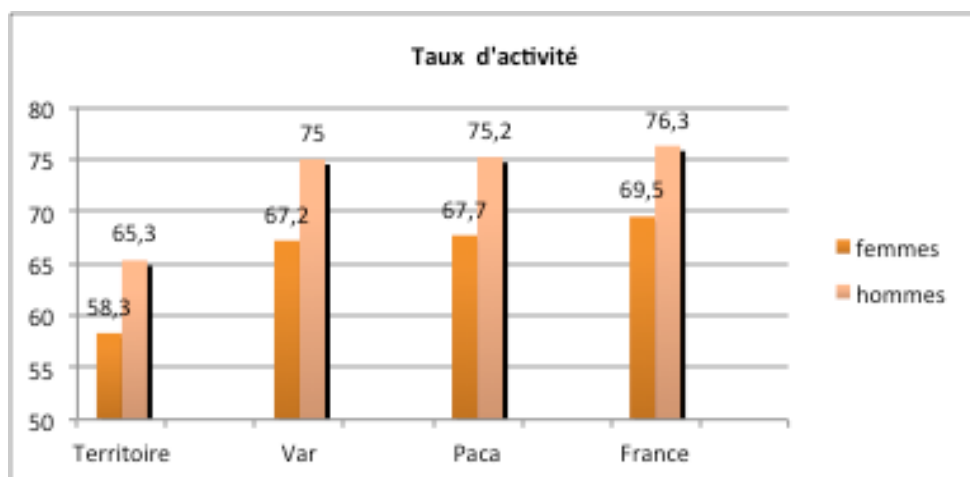
Dans le prolongement de cette approche, la collectivité pourrait sensibiliser et encourager les clubs à développer la mixité dans la pratique, notamment en bonifiant la subvention. Elle pourrait également sensibiliser et encourager les clubs à prendre en compte la question de l'articulation des temps de vie (cours durant la pause méridienne, aux mêmes heures que les cours des enfants, cours familiaux...). Elle devrait également former les acteur-trice-s du domaine sur la lutte contre les stéréotypes sexués et pour l'égalité femmes-hommes.

## Emploi/insertion/entrepreneuriat

### 🕒 *État des lieux*

#### Taux d'activité des femmes

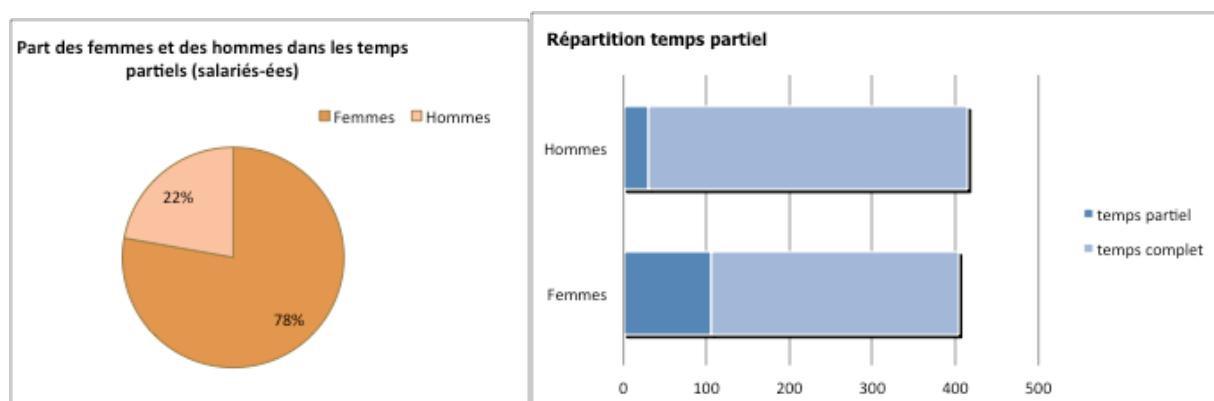
|        | Territoire | Var  | Paca | France |
|--------|------------|------|------|--------|
| Femmes | 58,3       | 67,2 | 67,7 | 69,5   |
| Hommes | 65,3       | 75   | 75,2 | 76,3   |



Le taux d'activité des femmes, comme celui des hommes, sur le territoire est faible ; pour autant, en l'absence de données de Pôle emploi, on ne sait pas si les femmes en inactivité sont inscrites à l'assurance-chômage, de même qu'il est difficile de mesurer combien ne sont pas identifiées ni par Pôle Emploi, ni par la Mission locale.

#### Part des femmes et des hommes à temps partiel

|               | Femmes | Hommes |
|---------------|--------|--------|
| Ensemble      | 403    | 414    |
| %             | 26,3   | 7,3    |
| Temps partiel | 106    | 30     |
| %             | 78%    | 22%    |
| Temps complet | 297    | 384    |



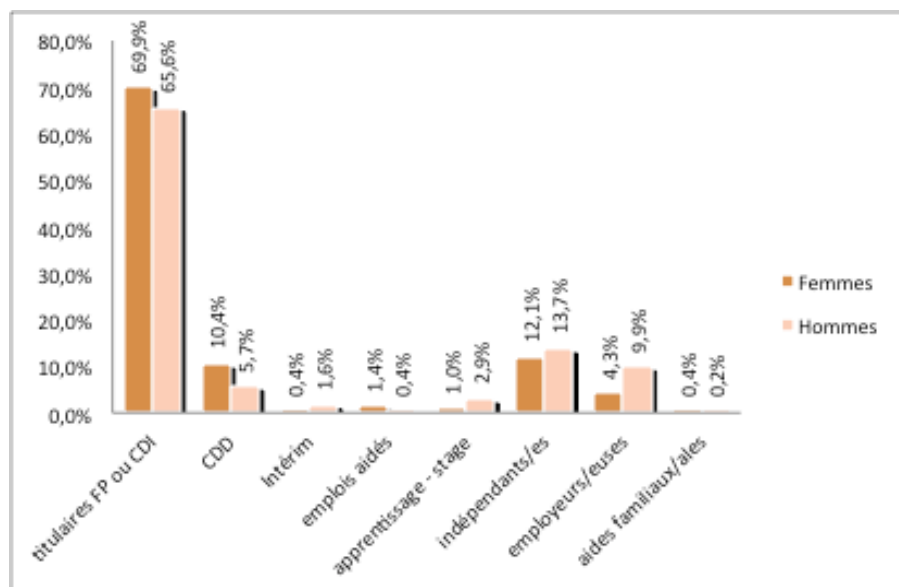
Les femmes occupent une grosse part des temps partiels (78%), ce qui s'affiche légèrement en-dessous du département (80%) et à égalité avec le niveau national (78,1%)<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Insee, enquête Emploi 2015.

Les études démontrant le poids de la précarité des femmes, en temps partiel, sont nombreuses, la précarité pouvant se prolonger jusqu'à leur maigre retraite. Ces chiffres doivent être analysés en les rapprochant des 83 % des familles monoparentales néoulaises qui sont des femmes.

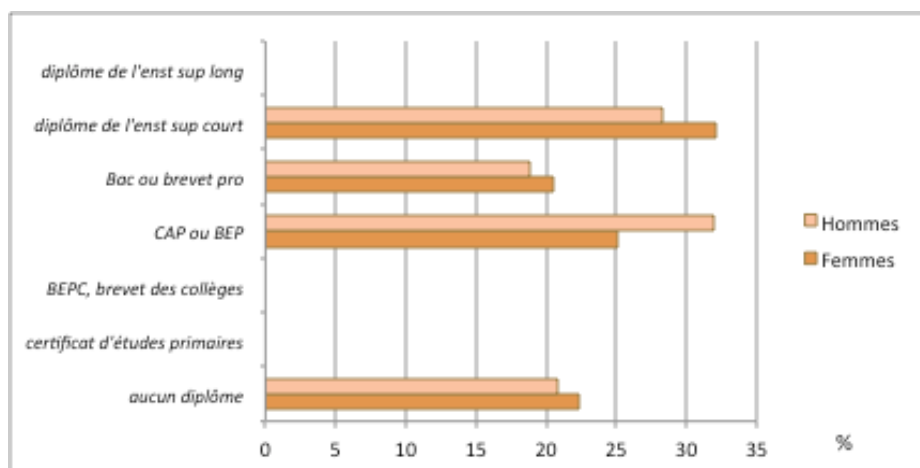
### Répartition des catégorie socio professionnelles (CSP) par sexe

|                       | Territoire |        |     |     |
|-----------------------|------------|--------|-----|-----|
|                       | Femmes     | Hommes | %F  | % H |
| Titulaires FP ou CDI  | 342        | 358    | 49% | 51% |
| CDD                   | 51         | 31     | 62% | 38% |
| Intérim               | 2          | 9      | 18% | 82% |
| Emplois aidés         | 7          | 2      | 78% | 22% |
| Apprentissage - stage | 5          | 16     | 24% | 76% |
| Indépendant-e-s       | 59         | 75     | 44% | 56% |
| Employeur-euse-s      | 21         | 54     | 28% | 72% |
| Aides familiaux-ales  | 2          | 1      | 67% | 33% |
| Total                 | 489        | 546    |     |     |



### Répartition par niveau de diplôme et par sexe

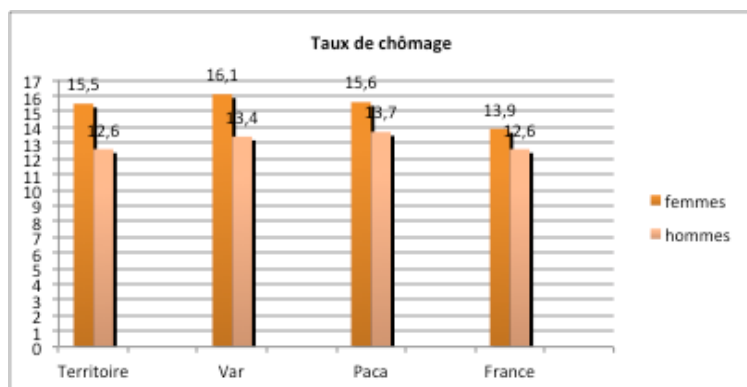
|                                           | Femmes | Hommes |
|-------------------------------------------|--------|--------|
| Aucun diplôme                             | 22,3   | 20,8   |
| Certificat d'études primaires             |        |        |
| BEPC, brevet des collèges                 |        |        |
| CAP ou BEP                                | 25,1   | 32     |
| Bac ou brevet pro                         | 20,5   | 18,8   |
| Diplôme de l'enseignement supérieur court | 32,1   | 28,3   |
| Diplôme de l'enseignement supérieur long  |        |        |



Les femmes forment les 4/5 des CDD et des aides familiales, tout en étant globalement plus diplômées que les hommes.

### Taux de chômage des femmes et des hommes par âge et par catégorie

|        | Territoire | Var  | Paca | France |
|--------|------------|------|------|--------|
| Femmes | 15,5       | 16,1 | 15,6 | 13,9   |
| Hommes | 12,6       | 13,4 | 13,7 | 12,6   |



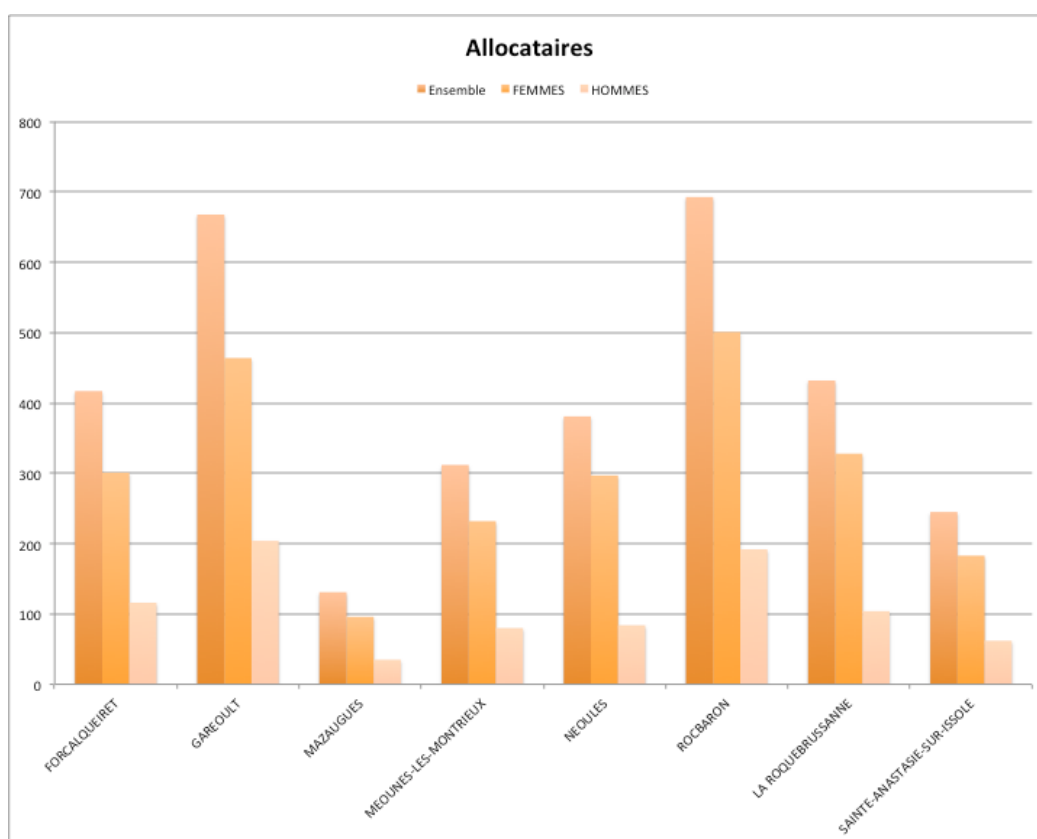
Leur taux de chômage s'élève à 15,5%, contre 12,6% chez les hommes, ce qui situe le territoire un peu au-dessous du département et de la région mais largement au-dessus du niveau national.

### Taux de chômage des femmes et des hommes immigrés par âge et par catégorie

Pas de données fournies, toutefois il existe des femmes d'origine immigrée qui ne sont pas répertoriées dans les statistiques.

## Répartition par sexe des aides sociales (Val d'Issole et Var)

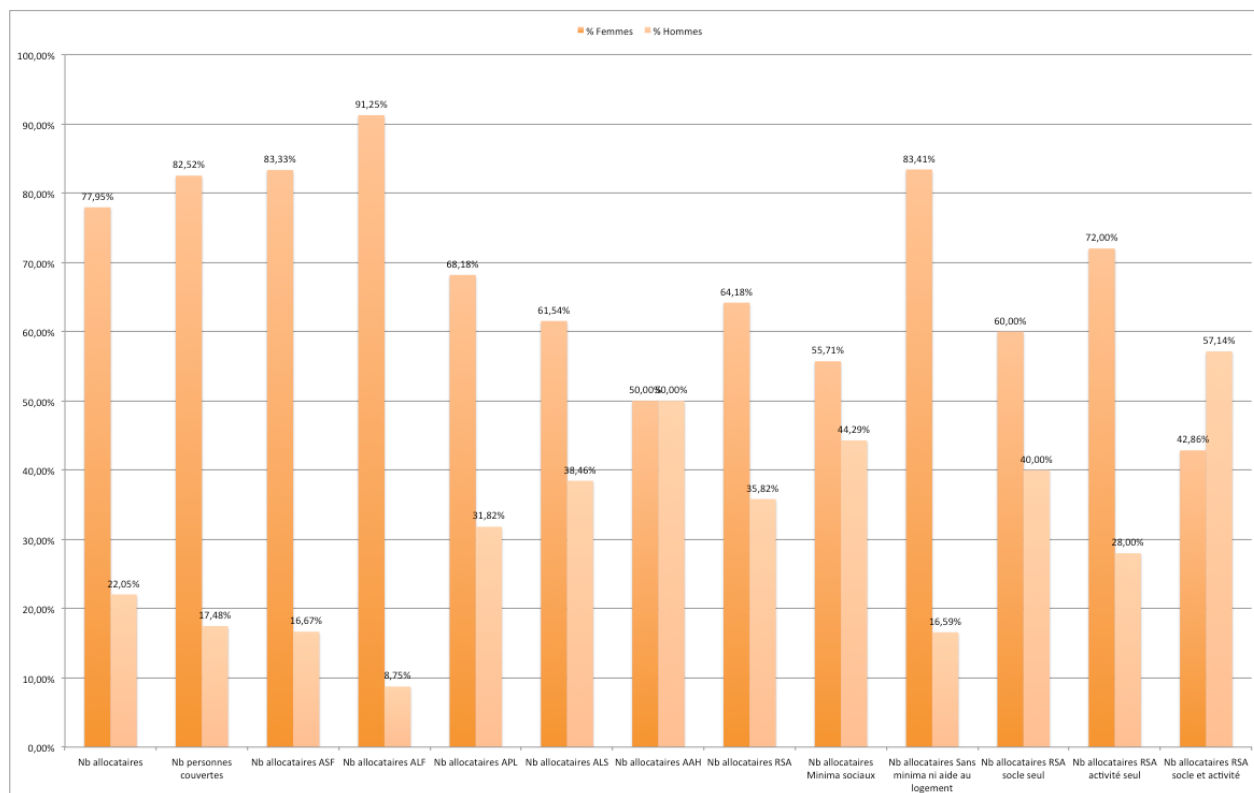
|                             | Ensemble | Femmes  | Hommes | % Femmes | % Hommes |
|-----------------------------|----------|---------|--------|----------|----------|
| Forcalqueiret               | 417      | 301     | 116    | 72,18%   | 27,82%   |
| Garéoult                    | 668      | 464     | 204    | 69,46%   | 30,54%   |
| Mazaugues                   | 131      | 96      | 35     | 73,28%   | 26,72%   |
| Méounes-Les-Montrieux       | 312      | 232     | 80     | 74,36%   | 25,64%   |
| Néoules                     | 381      | 297     | 84     | 77,95%   | 22,05%   |
| Rocbaron                    | 693      | 501     | 192    | 72,29%   | 27,71%   |
| La Roquebrussanne           | 432      | 328     | 104    | 75,93%   | 24,07%   |
| Sainte-Anastasie-Sur-Issole | 245      | 183     | 62     | 74,69%   | 25,31%   |
| Total EPCI Val d'Issole     | 3279     | 2 402   | 877    | 73,25%   | 26,75%   |
| Total Département du Var    | 176 497  | 119 660 | 56 837 | 67,80%   | 32,20%   |



## Répartition par sexe des aides sociales dont le RSA

|                                                        | Ensemble | Femmes | Hommes | % Femmes | % Hommes |
|--------------------------------------------------------|----------|--------|--------|----------|----------|
| Nb allocataires                                        | 381      | 297    | 84     | 77,95%   | 22,05%   |
| Nb personnes couvertes                                 | 1230     | 1015   | 215    | 82,52%   | 17,48%   |
| Nb allocataires ASF (Allocation de soutien familial)   | 22       | 20     | 4      | 83,33%   | 16,67%   |
| Nb allocataires ALF (Allocation de logement familiale) | 80       | 73     | 7      | 91,25%   | 8,75%    |
| Nb allocataires APL (Aide personnalisée au logement)   | 22       | 15     | 7      | 68,18%   | 31,82%   |
| Nb allocataires ALS (Allocation de logement sociale)   | 39       | 24     | 15     | 61,54%   | 38,46%   |

|                                                     |     |     |    |        |        |
|-----------------------------------------------------|-----|-----|----|--------|--------|
| Nb allocataires AAH (Alloc. aux adultes handicapés) | 28  | 14  | 14 | 50,00% | 50,00% |
| Nb allocataires RSA (Revenu de solidarité active)   | 67  | 43  | 24 | 64,18% | 35,82% |
| Nb allocataires Minima sociaux                      | 70  | 39  | 31 | 55,71% | 44,29% |
| Nb allocataires Sans minima ni aide au logement     | 205 | 171 | 34 | 83,41% | 16,59% |
| Nb allocataires RSA socle seul                      | 35  | 21  | 14 | 60,00% | 40,00% |
| Nb allocataires RSA activité seul                   | 25  | 18  | 7  | 72,00% | 28,00% |
| Nb allocataires RSA socle et activité               | 7   | 3   | 4  | 42,86% | 57,14% |

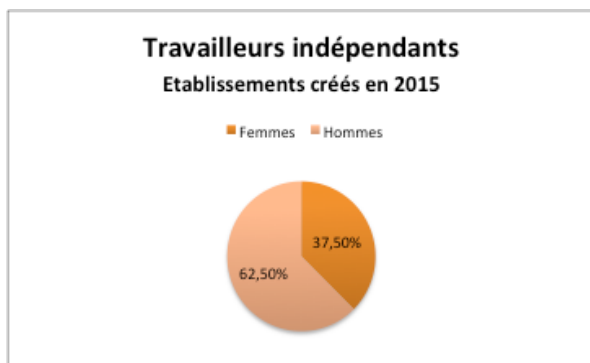


Néoules représente le territoire de l'EPCI du Val d'Issole avec le **plus haut taux des aides sociales attribuées aux femmes** (77,95%) et parmi les Néoulais qui n'accèdent ni aux minima sociaux ni à l'aide au logement, plus de 80% sont des femmes.

### Taux de création d'entreprise par les femmes

Les seules données connues sont celles concernant les travailleurs indépendants.

|                           | Femmes | Hommes | Total | % Femmes | % Hommes |
|---------------------------|--------|--------|-------|----------|----------|
| Travailleurs indépendants | 12     | 20     | 32    | 37,50%   | 62,50%   |



Une majorité d'hommes en indépendant sont à l'initiative de créations d'entreprises (plus de six créateurs sur dix).

### **Part des femmes et des hommes dans les dispositifs d'insertion (ateliers CV, découverte des métiers...)**

Les ateliers liés à l'insertion professionnelle ne sont pas proposés sur Néoules mais sur d'autres communes comme Garéoult, la plus proche, voire plus loin à Brignoles. Les données sexuées de fréquentation ne sont pas connues.

#### **Au niveau national :**

Création d'entreprises : 28 % de femmes/72 % d'hommes

Taux de chômage des 15 ans et plus en 2014 : 9,6 % de femmes/10,2 % d'hommes

Taux d'activité des 15 ans et plus en 2014 : 67,5 % de femmes/75,5 % d'hommes

Source: Insee, enquête emploi 2014, enquête SINE 2010.

La cartographie de l'emploi néoulais est stéréotypée. Toutefois, deux mardis après-midi par mois, une conseillère de la mission locale de Brignoles tient une permanence afin de rencontrer les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi dont les femmes de Néoules et alentours (1<sup>er</sup> rendez-vous ou suivi). Cette rencontre est très appréciée. Il n'existe pas de données sexuées de fréquentation de ces rendez-vous ni de données qualitatives sur les éventuels ateliers de rédaction de CV, de préparation aux entretiens, de visites d'entreprises ou de chantiers d'insertion.

Néanmoins, à travers une des actions de son Agenda 21, la collectivité cherche globalement à valoriser l'entrepreneuriat sur son territoire. L'action à mener est en cours d'élaboration. Il est possible qu'il y soit inclus à terme un atelier sur la valorisation de l'entrepreneuriat féminin.

## → **Recommandations**

En 2013, le taux d'emploi parmi les 20-64 ans en France était plus faible pour les femmes (65,6%) que pour les hommes (73,7%)<sup>20</sup>. D'autres chiffres montrent également que le taux d'activité des mères a tendance à chuter avec le nombre d'enfants et celui des pères à remonter, que le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes (30,6% des femmes actives étaient à temps partiel en 2013) que les hommes (7,2%), et que les femmes créent moins d'entreprises que les hommes (28% des entreprises créées en 2010 l'ont été par des femmes). Le constat est semblable sur Néoules.

Afin de renverser la tendance et en lien avec les collectivités compétentes, outre le fait de produire des statistiques sexuées sur leurs activités et d'inciter leurs partenaires et prestataires à le faire également, les services de la commune en lien avec les dispositifs d'insertion professionnelle peuvent décider de lutter contre les stéréotypes dans les dispositifs d'insertion, en encourageant par exemple leurs partenaires associatifs à ne pas se limiter aux publics masculins.

Il est également pertinent d'améliorer, en lien avec les collectivités compétentes, la professionnalisation et la qualité de l'emploi dans le secteur des services à la personne. Cela peut comprendre :

- **la formation** des dirigeant-e-s, bénévoles, intervenant-e-s à domicile ;
- **des actions de structuration et de modernisation** du secteur par le regroupement des services ;
- **des actions de diversification des compétences** des auxiliaires de vie pour consolider leur activité salariée et leur temps de travail ;
- **la valorisation des métiers** d'aide à la personne aux domiciles ;
- **l'expérimentation de nouveaux services et démarches** (prise en charge d'enfants en relais des structures existantes, aux domiciles des familles et en horaire atypiques...).

Il est également recommandé de favoriser l'entrepreneuriat des femmes, en regroupant plusieurs actions :

<sup>20</sup> Ministère des Droits des Femmes, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, 2015. [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/vers-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-2015](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/vers-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-2015)

- **sensibilisation et formation** sur place ou à distance (création d'un forum, mise en place de formations, organisation de cycles de conférences et d'atelier pour lever les freins, rapprocher les structures d'accompagnement)
- **renforcement des réseaux** d'accompagnement ;
- **création et animation d'un site web** de promotion de la création d'entreprises par des femmes.

La collectivité pourrait ainsi créer un événement spécifique sur l'entrepreneuriat féminin en faisant appel à une association dédiée qui pourrait identifier des pistes d'accompagnement, les mécanismes d'appuis, etc. Elle pourrait plus largement soutenir l'entrepreneuriat féminin : création d'un prix, soutien financier à des projets accompagnant les femmes vers la création d'entreprise, soutien technique, mise à disposition de locaux pour des associations de femmes cheffes d'entreprise, cadres...

La collectivité pourrait aussi soutenir des associations conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes : CIDFF83, autres... et soutenir la mise en place de chantiers d'insertion à destination des femmes ou des chantiers d'insertion mixte.

La collectivité pourrait se concerter, eu sein de l'EPCI, avec la mission locale de Brignoles dans la perspective de former les acteur-trice-s de l'insertion sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexués, la mixité des métiers et la diversification des choix professionnels, et aurait à gagner à informer les nouveaux arrivants sur les associations et les réseaux pouvant faciliter l'insertion sociale et professionnelle et valoriser l'entrepreneuriat féminin sur son territoire (lors notamment des journées d'accueil des Néoulais ou dans le cadre des actions de l'Agenda 21).

Une action destinée aux familles vulnérables pourrait être envisagée en lien avec le CIDFF du Var, en charge d'un dispositif pour les femmes bénéficiaires des minimas sociaux et portant déjà une action de ce type, dans le cadre d'une permanence sur Toulon.

## 6. Planning et développement durable

Cette partie a pour objet de mesurer l'engagement de la collectivité en matière d'égalité H/F dans toutes les politiques liées au développement durable.

## Développement durable/environnement

### 🕒 *État des lieux*

La totalité du personnel de la commune (femmes et hommes) a eu une formation sur les écogestes et sur l'écoconduite.

Il n'existe pas de statistiques concernant la part par sexe et par âge des salarié-e-s et/ou adhérent-e-s des organismes avec lesquels la collectivité travaille sur le développement durable. Par ailleurs, le diagnostic de l'Agenda 21, réalisé en septembre 2012, ne présente pas de données sexuées.

Hormis l'action portant sur la Journée internationale des femmes, clairement identifiée comme portant sur la lutte contre les discriminations faites aux femmes, l'Agenda 21 de la commune n'a pas inclut la démarche égalitaire dans ses actions et n'a pas conduit d'enquête avec des données sexuées sur par exemple la mise en place des jardins partagés pas plus que sur le tri des déchets. Le SIVED, syndicat mixte local en charge de la collecte et du recyclage des déchets, ne l'a pas davantage conduit.

En revanche, la collectivité emploie une femme responsable des espaces verts, ce qui est un poste plutôt traditionnellement dit « masculin ». Néanmoins, sa position au sein de l'équipe semble souvent difficile à gérer (tensions internes à l'équipe technique liées à sa position de femme exerçant une profession représentée comme un « métier d'homme »).

De la même manière, la collectivité ne soutient pas explicitement d'actions visant à informer, encourager les femmes à se former dans les métiers de l'environnement. Cependant, le CCFF (protection des forêts) connaît six membres femmes, pour lesquelles aucune différence de traitement n'est faite. De plus, le CCFF cherche à recruter des femmes bénévoles, ce qui est rendu difficile à la fois par l'histoire de l'association (héritage de l'association des chasseurs), le manque général de disponibilité, et en particulier celui des femmes, et, semblerait-il, le manque d'attrait des femmes pour la protection de la nature.

### ➡ *Recommandations*

L'Agenda 21 de la commune pourrait intégrer les valeurs et objectifs d'égalité femmes-hommes en tant qu'axe transversal à toutes les actions.

La collectivité aurait tout à gagner à veiller à ce que certaines mesures ne renforcent pas l'inégalité femmes-hommes ou supposent des impacts différents comme par exemple la promotion l'organisation d'une journée annuelle « sans voiture au centre ville », la réduction ou la non réfection de l'éclairage public...

Elle pourrait inciter ses partenaires, dont le PNR, à intégrer transversalement une politique d'égalité femmes-hommes dans ses actions et réflexions. Cet engagement faciliterait ses propres actions au niveau communal.

La collectivité pourrait valoriser le rôle des femmes dans la protection de l'environnement : enquête sexuée sur le tri des déchets à proposer au SIVED (et à la future structure dépendant de la communauté d'agglomération, Technovar), rôle des femmes dans l'embellissement et le fleurissement de la commune, dans le nettoyage et la protection de la nature (en collaboration avec le CCFF), etc.

Elle pourrait par exemple solliciter le SIVED/Technovar pour un retour de pratiques, notamment de la part de ses « ambassadrices de tri », qui, en faisant du porte à porte, sont en contact avec les ménages et peuvent éventuellement quantifier le nombre de femmes et d'hommes qui gèrent le recyclage au quotidien ou qualifier cette gestion en termes d'égalité F/H. Elle pourrait par ailleurs encourager le SIVED à la mixité des métiers et ainsi envisager l'embauche d'« ambassadeurs » de tri. De la même façon, elle pourrait encourager le CCFF à améliorer sa communication en intégrant l'égalité femmes-hommes et en aménageant les heures de patrouille en fonction des temps de vie.

La collectivité pourrait valoriser le travail de son employée à la gestion des espaces verts, informer, encourager les femmes à se former dans les métiers de l'environnement.

## Aménagement urbain

### 🕒 État des lieux

La part par sexe et par âge des salarié-e-s du service et des organismes avec lesquels la collectivité travaille sur l'aménagement urbain n'est pas connue car la collectivité ne fait appel à de tels organismes que de façon ponctuelle. Ce sont généralement les services techniques (une majorité d'hommes) qui s'en occupent.

Lors de la création de nouveaux équipements, comme la nouvelle mairie, ou la réfection de bâtiments à usage public, aucune réflexion sur l'usage différencié des toilettes et sur l'aménagement des vestiaires n'a été conduite.

### ➔ *Recommandations*

La collectivité pourrait intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation de l'espace public, lors de l'aménagement de nouveaux quartiers/infrastructures ou des opérations de réhabilitation de quartiers ou du centre-ville. Par exemple, elle pourrait organiser des marches exploratoires ou d'étude sur la place des femmes dans l'espace public.

## Mobilité/transport

### 🕒 *État des lieux*

La collectivité ne dispose pas de données sur l'usage de la voiture dans les ménages et notamment sur les déplacements domicile/travail, domicile/établissements scolaires et de loisirs pour enfants, domicile/centres de santé. Ces données sont d'autant moins sexuées.

Les transports en commun sont gérés par la société Varlib (abonné-e-s notamment).

On ne dispose pas de données sexuées sur les conflits et incidents (victimes et auteurs) survenus dans les transports.

La politique de développement du transport en commun n'est pas de la compétence de la collectivité, puisque celle-ci relève du département et bientôt de la communauté d'agglomération. Concernant la fréquentation des transports en commun, la question est confiée au prestataire, Varlib. À ce titre, la collectivité ne développe pas de politique visant à favoriser la mobilité, dans la commune et ses alentours, des personnes ayant des jeunes enfants (accès poussettes dans les bus, les lieux publics...), des enfants ou des personnes à charge handicapés.

### ➔ *Recommandations*

Il est essentiel que la collectivité favorise la mobilité dans la commune des personnes ayant des enfants : aide à la mutualisation des moyens de transport, au covoiturage, etc.

Elle pourrait également demander à son prestataire Varlib de lui fournir des statistiques sexuées de fréquentation de ses transports (âge et sexe) ainsi que de ses salarié-e-s et éventuelle équipe de prévention.

Elle gagnerait à mener une enquête sexuée sur l'usage de la voiture dans les ménages et notamment sur les déplacements domicile/travail et domicile/établissements scolaires/centres de santé et de loisirs pour enfants.

Elle pourrait proposer au département et bientôt à la communauté d'agglomération de mener une réflexion sur la réduction des inégalités sexuées en matière de mobilité et de produire des solutions adaptées aux besoins des familles.

## 7. Jumelage et coopération internationale

Cette partie a pour objet de mesurer l'engagement de la collectivité en matière de participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelage, de promotion et d'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération.

### 🕒 *État des lieux*

#### **Nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires des actions soutenues**

18 personnes dont 13 femmes ont bénéficié des actions liées au jumelage. La collectivité a soutenu l'échange des chorales des deux villes jumelées en juin 2016. 17 choristes de la chorale du Val d'Issole ainsi que leur chef de chœur se sont rendus à Diano d'Alba dans le Piémont en Italie pendant trois jours et se sont représentés en concert le dimanche. L'échange a été très apprécié de part et d'autre. Aucune analyse sexuée n'a été apportée à cet échange.

La collectivité n'a pas à proprement parler de politique de soutien au financement des projets de coopération portés par les associations locales. Aussi aucun critère portant sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes n'est anticipé.

Dans le cas de délégation de la collectivité à l'étranger, le critère de parité ou de mixité dans les membres de la délégation n'est pas appliqué. Les délégations sont établies en fonction des disponibilités et parfois des moyens financiers de chacun-e.

## ➔ **Recommandations**

La collectivité pourrait intégrer un critère de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le soutien au financement des projets de jumelage portés par les associations locales.

Elle devrait également développer des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les projets de jumelage portés par la commune (conseil municipal).

## Situation locale : synthèse

Dans ce chapitre, quelques chiffres-clés du territoire sont comparés au niveau national afin de mettre en exergue tant des pistes de bonnes pratiques que des points faibles dont les tendances seraient à corriger. Puis une synthèse de la situation locale est proposée en termes de contexte, d'actions déjà réalisées, de moyens mobilisés et de culture des acteur-trice-s. Enfin, 18 recommandations sont priorisées dans la perspective qu'elles soient mises en œuvre durant la première année suivant ce diagnostic.

### Quelques chiffres-clés

Ce tableau reprend quelques chiffres-clés concernant la situation des femmes de la commune. Les lignes surlignées montrent les performances (orange) et les obstacles rencontrés (bleu).

|                                           | Néoules              | National            |
|-------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| <b>Activité et emploi</b>                 |                      |                     |
| En activité                               | 58,3%                | 47,7% <sup>21</sup> |
| Au chômage                                | 15,5%                | 9,4% <sup>22</sup>  |
| En CDD                                    | 62%                  | 10,6% <sup>23</sup> |
| A temps partiel                           | 78%                  | 30,2% <sup>24</sup> |
| <b>Population</b>                         |                      |                     |
| Familles monoparentales                   | 82,93%               | 85% <sup>25</sup>   |
| Femmes bénéficiant des aides sociales     | 77,55%               | 64% <sup>26</sup>   |
| <b>Loisirs</b>                            |                      |                     |
| Adhérentes association (culture et sport) | 58,50% <sup>27</sup> | 40% <sup>28</sup>   |
| Pratiquant une activité sportive          | 59,63% <sup>29</sup> | 87% <sup>30</sup>   |
| <b>Vie politique</b>                      |                      |                     |
| Electrices                                | 49,1%                | 52,6% <sup>31</sup> |
| Conseillères municipales                  | 50%                  | 32,2% <sup>32</sup> |
| <b>Collectivité employeur</b>             |                      |                     |
| Employées                                 | 71%                  | 54% <sup>33</sup>   |
| Directrice (générale des services)        | 100%                 | 26% <sup>34</sup>   |
| <b>Entrepreneuriat</b>                    |                      |                     |
| Créatrices d'entreprises                  | 37,50%               | 32% <sup>35</sup>   |
| <b>Vie associative</b>                    |                      |                     |
| Présidentes                               | 37,66%               | 33% <sup>36</sup>   |
| <b>Violences</b>                          |                      |                     |
| Victimes de viol                          | 0%                   | 16% <sup>37</sup>   |

<sup>21</sup> Insee Enquête emploi 2012, traitement Drees, extrait indicateurs PLFSS 2014 in Chiffres Clés 2014, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Thème 3, p.4

<sup>22</sup> Enquête Insee in Chiffres clés 2014 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Thème 2 p.3

<sup>23</sup> Insee,- Statut et type de contrat selon le sexe - Enquête emploi 2012.<http://www.insee.fr/fr/themes/table...>

<sup>24</sup> Enquête Emploi Insee 2012 in Chiffres Clés 2014 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes Thème2 p.6

<sup>25</sup> « Les familles monoparentales - Des difficultés à travailler et à se loger », Olivier Chardon, Fabienne Daguet, Émilie Vivas, division Enquêtes et études démographiques, Insee juin 2008.

<sup>26</sup> Insee, revenus disponibles, 2008.

<sup>27</sup> Chiffre biaisé par la faiblesse des données récoltées.

<sup>28</sup> Recherches et solidarités, Les différents visages de la solidarité en France, septembre 2011.

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Chiffres clés du sport 2012. fév. 2013. p.5

<sup>31</sup> Insee, Situation démographique et bilan démographique 2013.

<sup>32</sup> Observatoire de la parité 2008.

<sup>33</sup> Rapports annuels sur l'état de la fonction publique, 2009-2011/2013

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> Ministère du redressement productif, 2013.

<sup>36</sup> Muriel Tabariés, Les présidents d'association en France : quels profils et quelles trajectoires ?, Stat-info du ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative, décembre 2011

## État des lieux/recommandations

|                                                                   | ÉTAT DES LIEUX                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | RECOMMANDATIONS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Analyse du contexte, de la situation locale (collectivité)</b> | <p>La situation de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes est paradoxale. Même si la gouvernance de la commune démontre un engagement vers une intégration de l'égalité femmes-hommes (mixité des emplois, faible précarité des emplois féminins, parité des adjoint-e-s), les secteurs d'intervention restent stéréotypés.</p> <p>Les inégalités femmes-hommes sur le territoire se concentrent dans les domaines de l'emploi, la précarité, la mobilité, l'accès aux postes de décision (associations), l'accès aux soins et à l'information à la planification familiale (grossesse, contraception, IVG), et la place des filles dans les activités de loisirs.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>La sensibilisation/information des acteur-trice-s du territoire (élu-e-s, employé-e-s municipal-le-s, acteur-trice-s associatif-ve-s) aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, aux impacts des stéréotypes sexués et à la valorisation des bonnes pratiques en la matière, représente un axe d'actions à prioriser.</p> <p>Afin d'appuyer la démarche, bonifier (financièrement et politiquement) les actions allant dans le sens de l'égalité femmes-hommes, former les acteur-trice-s intervenant dans les domaines sociaux, éducatifs et de loisirs, créeraient une dynamique de changement à long terme.</p>                                             |
| <b>Analyse des actions déjà réalisées</b>                         | <p>Les actions déjà réalisées dans le domaine de l'égalité femmes-hommes restent spécifiques (8 mars) ; elles ne résultent pas d'une démarche intégrée.</p> <p>Le bilan est mitigé car l'impact sur les populations reste peu quantifiable. Cependant, la dynamique développée notamment par les événements organisés dans le domaine démontre qu'une bonne part des habitant-e-s est favorable à l'intégration de l'égalité femmes-hommes sur le territoire.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Les événements sont à renouveler dans un format intégrant une vision à long terme de cette forme de sensibilisation. D'autres sont à créer comme un prix de l'entrepreneuriat féminin ou un événement valorisant l'excellence sportive féminine sur la commune.</p> <p>De nouvelles actions pourraient être mises en place qui prennent en compte les différents partenaires de la collectivité (privés, publics, associatifs), afin de mieux connaître les situations d'inégalité d'une part et de mieux réduire, dans chacun des secteurs, les écarts constatés dans les situations respectives des femmes et des hommes, des filles et des garçons.</p> |
| <b>Analyse des moyens</b>                                         | <p>Les moyens ne sont pas répartis équitablement pour les femmes et les hommes, notamment en raison de l'allocation des subventions directes et des marchés publics, des équipements mis à disposition, qui n'ont pas été pensés dans une démarche intégrée.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Un meilleur équilibre dans la répartition des moyens pourrait être atteint en ajoutant des critères sexués dans les demandes de subvention, en bonifiant les projets allant dans le sens de l'égalité et en les soutenant davantage, par le biais de la communication, des financements ou du développement des infrastructures.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Analyse de la culture des acteur-trice-s</b>                   | <p>Les acteur-trice-s du territoire sont sensibilisé-e-s à la question de l'égalité femmes-hommes de façon biaisée. Quand il-elle-s s'intéressent à la question, la représentation des femmes qui est mise en avant est celle de mères. Les bonnes intentions se focalisent alors sur l'aide à apporter à ces mères ou plutôt à l'aide que ces mères peuvent apporter. Les femmes ne sont pas vues comme des êtres humains ayant des capacités propres en mesure de changer le quotidien du territoire. Les hommes quant à eux ne sont pas vus comme des pères ; au mieux, ils sont des maris aidants. Ces deux représentations inhibent la question de l'égalité car elles se focalisent sur celle de l'entraide, en contexte rural, où les disponibilités sont indispensables mais rares.</p> <p>Afin de changer ces représentations, plusieurs acteur-trice-s (historien-ne, militant-e-s de l'égalité, militant-e-s associatif-ve-s) peuvent être mobilisé-e-s.</p> | <p>La culture de l'égalité pourrait être largement étendue en engageant une campagne de sensibilisation/formation tout d'abord en direction des élu-e-s, puis en direction de tous les personnels employés dans les différents secteurs, et en priorité les personnels liés à la jeunesse.</p> <p>Par ailleurs, un effort soutenu sur la communication épicienne, sur la valorisation des bonnes pratiques et des raisons de ces différents engagements pour l'égalité, favoriserait l'extension de cette culture de l'égalité.</p>                                                                                                                           |

<sup>37</sup> Enquête Contexte de la sexualité en France (CSF) réalisée par l'Inserm et l'Ined en 2006, à l'initiative de l'Agence nationale de recherche sur le Sida (ANRS), in Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes, encadré p.75.

## 18 recommandations prioritaires

|    | Axe de la Charte                                     | Recommandation                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Le rôle de l'employeur                               | Sensibilisation des élu-e-s par l'intermédiaire de la DDFE ou d'une association travaillant avec l'association des élu-e-s                                                                                                                               |
| 2  | Le rôle de l'employeur                               | Intégration des termes « femme et homme » dans les annonces communales de recrutement                                                                                                                                                                    |
| 3  | Le rôle de l'employeur                               | Recrutement à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2017 d'un service civique ou doctorant-e en charge du suivi de la mise en place du plan d'actions et de son évaluation à échéance d'un an                                                                  |
| 4  | Le rôle de prestataire de services et de l'employeur | Formation des animatrices et des médiatrices sociales du CSCVI, de l'Espace Jeunes et du CCAS, en lien avec les UTS (Unités Territoriales Sociales), notamment sur la conjugalité ou la parentalité                                                      |
| 5  | Le rôle de prestataire de services                   | Action en direction des personnes vulnérables et familles monoparentales en faisant appel par exemple au CIDFF du Var                                                                                                                                    |
| 6  | Le rôle de prestataire de services                   | Appui à la réflexion sur la conjugalité, la parentalité, par l'intermédiaire du CSCVI                                                                                                                                                                    |
| 7  | Le rôle de prestataire de services                   | Action concernant les discriminations sexuelles, comme une conférence animée par un-e spécialiste, en lien avec la DDFE                                                                                                                                  |
| 8  | Le rôle de prestataire de services                   | Montage d'une permanence sur les droits des femmes, en faisant appel par exemple au CIDFF du Var                                                                                                                                                         |
| 9  | Le rôle de prestataire de services                   | Organisation du rapprochement réel entre le CSCVI et le CIDFF du Var                                                                                                                                                                                     |
| 10 | Le rôle de prestataire de services                   | Information de l'existence de l'application APP-Elles, destinée à rassurer et informer les filles et les femmes victimes de violences                                                                                                                    |
| 11 | Fourniture de biens et services                      | Formation des personnels et membres actif-ve-s des associations subventionnées (en particulier du domaine sport et culture)                                                                                                                              |
| 12 | Fourniture de biens et services                      | Institution de la sexuation des demandes de subvention et rapports d'activité des associations et de la condition d'octroi des subventions à la remise de ces documents                                                                                  |
| 13 | Cadre général pour l'égalité                         | Valorisation des femmes qui occupent des métiers dits masculins : jardinière, policière, à travers des portraits publiés dans le journal, sur le web, sur la page Facebook (FB)                                                                          |
| 14 | Cadre général pour l'égalité                         | Soutien institutionnel (politique, technique et financier) à l'organisation des deux événements des 25 novembre et 8 mars                                                                                                                                |
| 15 | Cadre général pour l'égalité                         | Valorisation du lien entre la pose de la plaque sur la Déclaration des Droits de la femme et de la citoyenne et la démarche intégrée pour l'égalité, par exemple en sollicitant l'intervention d'un conteur spécialiste de l'histoire d'Olympe de Gouges |
| 16 | Cadre général pour l'égalité                         | Lancement d'une campagne de communication concernant les actions mises en place dans le cadre de la démarche intégrée, utilisant les supports existants : web et journal municipaux, lettre de la médiathèque, panneaux d'affichage municipaux, etc.     |
| 17 | Cadre général pour l'égalité                         | Création d'une page dédiée à la démarche intégrée sur le compte FB et sur le site internet de la commune                                                                                                                                                 |
| 18 | Cadre général pour l'égalité                         | Envoi d'un courrier expliquant la démarche et informant du plan d'actions, rédigé par M. le Maire à l'attention des milles familles néooulaises                                                                                                          |

## Annexes

### Lexique

#### *10 mots ou expressions de l'égalité*

**Discrimination** : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considérée comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

**Disparité** : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

**Égalité** : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

*« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. »* (Charte européenne pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

**Équité** : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

**Langage épïcène** : le langage non sexiste ou langage épïcène est une règle d'écriture de la langue qui vise à rendre neutre le langage du point de vue du genre ou s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

L'utilisation du langage épïcène vise à promouvoir l'égalité des sexes dans la rédaction. Il est considéré par les partisans du langage épïcène que l'utilisation par défaut du genre masculin marginalise les femmes. C'est particulièrement important quand il s'agit d'utiliser un terme tel que *président*, dont le genre masculin peut amener à faire penser qu'il est naturel que la position de président soit tenue par un homme. D'autres utilisations de type non parallèle peuvent également avoir une connotation péjorative.

**Mixité** : elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

**Mur de verre** : concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

**Parité** : elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

**Plafond de verre** : expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

**Quota** : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

**Stéréotypes** : croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation....) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

### Liste des associations néoulaises interrogées

|                                               |                       |
|-----------------------------------------------|-----------------------|
| Y-sol en scène                                | Culture               |
| Chateauloin Chemins Pluriels                  | Culture et Education  |
| Culture Loisirs Enfants et Familles - La Clef | Culture et Education  |
| C du Cinéma                                   | Loisirs               |
| Entente Bouliste du Val d'Issole              | loisirs               |
| Comité Communal des Feux de Forêt             | Social et Citoyenneté |
| Rugby Club du Val d'Issole                    | Sport et Santé        |
| Union Sportive du Val d'Issole - Foot         | Sport et Santé        |
| Variations                                    | Sport et Santé        |

### Questionnaire entretien associations néoulaises

#### « Bénévolat associatif »

|                                                                   | Femmes | Hommes |
|-------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Combien y a-t-il de femmes et d'hommes membres de l'association ? |        |        |

|                                                                                                                                                     |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Combien y a-t-il de bénévoles?                                                                                                                      |  |  |
| Plus précisément parmi les bénévoles, combien y a-t-il de bénévoles que vous considérez comme réguliers ? `                                         |  |  |
| Combien de bénévoles ont bénéficié d'une formation prise en charge par l'association ? (formation technique, formation à la gestion associative...) |  |  |

**Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes? Et si oui, sur quels domaines se portent-elles?**

**Votre association compte peu de membres de l'un des deux sexes ? Si oui, comment l'expliquez-vous ?**

Votre association par son histoire, son champ ou ses modes d'intervention est-elle considérée comme une association plutôt réservée aux femmes ou aux hommes ? Pensez-vous que cela correspond à des stéréotypes généraux ?

**Votre association compte des adhérent-e-s des deux sexes mais peu ou moins de l'un des deux sexes parmi vos bénévoles ?**

**Moins de femmes bénévoles?**

Avez-vous regardé du côté des contraintes familiales et domestiques? Des conditions de travail spécifiques aux femmes ?

**Moins d'hommes bénévoles?**

Votre champ d'intervention est-il traditionnellement et culturellement considéré comme « féminin » (« l'éducation » ou « le soin aux personnes » par exemple) ?

Les horaires de vos activités permettent-ils aux hommes en activité d'y participer ?

**« Instances décisionnelles »**

|                                                                                                                             | Femmes | Hommes |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Nombre de bénévoles                                                                                                         |        |        |
| Nombre total des membres composant l'instance dirigeante (conseil d'administration, comité de direction, conseil collégial) |        |        |
| Présidence                                                                                                                  |        |        |
| Vice-présidence                                                                                                             |        |        |
| Trésorerie                                                                                                                  |        |        |
| Secrétariat                                                                                                                 |        |        |
| Vice-secrétariat                                                                                                            |        |        |
| Autres administrateurs avec fonctions                                                                                       |        |        |
| Autres administrateurs sans fonction                                                                                        |        |        |

**Constatez-vous une différence entre le nombre de femmes et d'hommes au niveau des bénévoles et des instances décisionnelles ?**

**Quels postes à responsabilité sont occupés et par qui ?**

**Constatez-vous une sous-représentation de l'un ou l'autre des sexes dans les instances décisionnelles et à certaines fonctions ?**

Si vous regardez la situation sur plusieurs années (les années précédentes), la sous-représentation se trouve-t-elle confirmée?

**« Employeurs »**

|                                                                                                                                                       | Femmes | Hommes |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Combien y a-t-il de salarié-e-s?                                                                                                                      |        |        |
| Combien y a-t-il de personnes cadres?                                                                                                                 |        |        |
| Parmi ces cadres, combien de personnes ont bénéficié de promotion interne au cours de leur carrière dans l'association?                               |        |        |
| Délai moyen d'obtention des promotions?                                                                                                               |        |        |
| Combien y a-t-il de personnes à des postes d'encadrement ?                                                                                            |        |        |
| Parmi ces personnes, combien ont bénéficié de promotion interne au cours de leur carrière?                                                            |        |        |
| Quel délai pour obtenir des promotions?                                                                                                               |        |        |
| Quelle est la rémunération moyenne annuelle?                                                                                                          |        |        |
| Et en fonction de chaque niveau hiérarchique (ou catégorie)                                                                                           |        |        |
| Combien y a-t-il de personnes en CDI ?                                                                                                                |        |        |
| Combien y a-t-il de personnes en CDD ?                                                                                                                |        |        |
| Combien y a-t-il de personnes à temps partiel ?                                                                                                       |        |        |
| Combien de personnes sont actuellement en congé parental ?                                                                                            |        |        |
| Quel est l'écart entre le salaire d'une personne rentrant de congé parental, et le salaire moyen d'une personne n'étant pas partie en congé parental? |        |        |
| De qui se composait le jury dans les dix derniers jurys de recrutement ?                                                                              |        |        |
| Dans les dix derniers jurys de recrutement, qui occupait la présidence ?                                                                              |        |        |

**Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes? Et si oui, sur quels domaines se portent-elles? En particulier, que remarquez-vous concernant les salaires ? Et les personnes en situation précaire (CDD, temps partiel)?**

**Constatez-vous des différences marquées dans le déroulé de carrière, les rémunérations, l'accès aux responsabilités, etc., entre les femmes et les hommes salarié-e-s de votre association?**

**La formation des salarié-e-s**

|                                                                          | Femmes | Hommes |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Combien de personnes ont accédé à la formation continue cette année?     |        |        |
| Combien de personnes ont bénéficié du DIF ?                              |        |        |
| Combien de personnes ont été orientées vers des formations diplômantes ? |        |        |

|                                                                                                                                                     |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Combien de bénévoles ont bénéficié d'une formation prise en charge par l'association ? (formation technique, formation à la gestion associative...) |  |  |
| Combien de personnes suivent actuellement une VAE ?                                                                                                 |  |  |
| Combien de personnes ont déjà bénéficié d'une formation à l'égalité ?                                                                               |  |  |

**Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes? Et si oui, dans quels domaines se portent-elles?**

## Questionnaire entretien commune

### Indicateurs quantitatifs

|                     |    | Indicateurs                                                                                        | Source(s)                          | Réponses | Commentaires |
|---------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------|--------------|
| Ressources humaines | 1  | % des f et des h par catégorie et filière (et métier si possible)                                  | Bilan social                       |          |              |
|                     | 2  | % des f et des h dans les derniers recrutements par cat hiérarchique                               | Bilan social                       |          |              |
|                     | 3  | Part des f et des h cadres A par filière                                                           | Bilan social                       |          |              |
|                     | 4  | Part des f et des h en situation de direction +, de direction et resp de service                   | Bilan social et organigramme       |          |              |
|                     | 5  | Nombre de journées de formation pour les f et les h                                                | Bilan social                       |          |              |
|                     | 6  | Répartition f/h sur type d'emploi : tit/non tit, contrats aidés ...                                | Bilan social                       |          |              |
|                     | 7  | Répartition f/h selon la durée du travail : temps complet/non complet, temps partiel               | Bilan social                       |          |              |
|                     | 8  | Répartition f/h des avancements de grade et promotions internes                                    | Bilan social                       |          |              |
|                     | 9  | Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie f/h                                             | Logiciel paye                      |          |              |
|                     | 10 | Nbre d'agents f/h ayant pris un congé parental, adoption et autres congés liés à la vie de famille | Bilan social                       |          |              |
| Démocratie / vie    | 11 | % f/h inscrites sur les listes électorales                                                         | Liste électorale                   |          |              |
|                     | 12 | % f/h élu-e-s au sein de l'assemblée délibérante                                                   | Tableau de l'assemblée délibérante |          |              |

|  |    |                                     |                                 |  |  |
|--|----|-------------------------------------|---------------------------------|--|--|
|  | 13 | % f/h élu-e-s au sein de l'exécutif | Tableau de l'assemblée ou délib |  |  |
|--|----|-------------------------------------|---------------------------------|--|--|

### Indicateurs qualitatifs

|                            |    | Indicateurs                                                                                                                                         | Réponse                                                      | Description/Commentaires |
|----------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Ressources humaines        | 1  | Des actions sont-elles mises en œuvre pour favoriser la mixité des métiers ?                                                                        | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 2  | Des actions sont-elles menées pour dé-précariser les emplois ?                                                                                      | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 3  | Des mesures favorisant l'articulation des temps de vie ont-elles été prises ?                                                                       | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 4  | Des formations sur l'égalité f/h, la lutte contre les stéréotypes ou les violences faites aux femmes ont-elles été inscrites au plan de formation ? | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
| Démocratie / vie citoyenne | 5  | La parité est-elle assurée au sein de l'exécutif de la collectivité (adjoints/es, vice-président/tes) ?                                             | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 6  | Les délégations des élu-e-s sont-elles stéréotypées ?                                                                                               | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 7  | Les élu-e-s ont-ils/elles déjà bénéficié d'une formation sur l'égalité femmes-hommes ?                                                              | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 8  | Les journées du 8 mars et 25 novembre donnent-elles lieu à des événements particuliers ?                                                            | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 9  | La parité est-elle exigée ou encouragée dans les instances de concertation ?                                                                        | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
| Politiques mises en œuvre  | 10 | La collectivité a-t-elle mis en place une politique de féminisation des noms de rue et d'équipements ?                                              | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 11 | La collectivité a-t-elle financé une création, une œuvre sur l'égalité f/h ou la lutte contre les stéréotypes ?                                     | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 12 | La collectivité développe-t-elle des actions spécifiques sur l'égalité filles/garçons dans le cadre du Projet Educatif Local par exemple ?          | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 13 | Si la collectivité travaille sur un Agenda 21, la question de l'égalité f/h y est-elle inscrite ?                                                   | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 14 | La prévention des violences faites aux femmes est-elle un axe de travail du CLSPD ?                                                                 | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
| Communication              | 15 | Une page est-elle dédiée à l'égalité f/h sur le site internet de la commune ?                                                                       | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |
|                            | 16 | L'égalité dans le vocabulaire est-elle encouragée (féminisation des titres et postes, pas de féminin entre parenthèses...) ?                        | <input type="checkbox"/> oui<br><input type="checkbox"/> non |                          |