

# Comment intégrer l'égalité femmes-hommes dans mon projet ?

Guide à destination des porteurs et porteuses de projets du contrat de ville

## Égalité femmes-hommes, de quoi parle-t-on ?

En France comme dans le monde entier, ces dernières années ont montré que le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes est toujours pleinement d'actualité. Si grand nombre de citoyens et de citoyennes prenaient l'égalité comme acquise - notamment du fait de l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans les lois, de nombreux écarts subsistent encore.

Les inégalités femmes-hommes se retrouvent partout, dans toutes les strates de la société :

23% de différence de salaire entre les femmes et les hommes

Les femmes consacrent 24h par semaine au travail domestique contre 14h pour les hommes

20% des maires de France sont des femmes

83,4% des personnes apparaissant à la Une des principaux titres de presse français sont des hommes durant la période du confinement

1 femme tuées tous les 3 jours par son conjoint ou ex conjoint

1 femme violée toutes les 7 minutes

1

---

<sup>1</sup> Sources des chiffres par ordre de gauche à droite :

Observatoire des inégalités : <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>  
<https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Un grand nombre de structures publiques, collectivités territoriales mais aussi d'entreprises ou écoles d'enseignement supérieur ont décidé d'engager une démarche forte pour intégrer et promouvoir l'égalité femmes-hommes. Le Forum Génération Egalité, rassemblement mondial pour l'égalité de genre organisé par ONU Femmes, s'est tenu à Paris à la fin du mois de juin 2021.

## I. Égalité femmes-hommes et politique de la ville : des enjeux spécifiques

Depuis quelques années, les collectivités locales s'engagent en faveur d'une plus grande égalité sur le territoire en adoptant **l'approche intégrée de l'égalité**.

Cette approche consiste à articuler deux stratégies complémentaires :

- Mener des politiques ciblées en faveur des femmes, notamment sur les problématiques qui les concernent spécifiquement (violences sexuelles et sexistes ou absence dans les postes de directions par exemple).
- Plus récemment, intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques existantes.

Cette approche permet d'une part d'améliorer les politiques publiques en prenant mieux en compte les réalités différenciées vécues par les femmes et les hommes sur leur territoire et en trouvant des solutions pour y répondre. D'autre part, elle est porteuse de justice sociale car elle permet de s'assurer que les habitant.e.s bénéficient des politiques publiques et des projets du contrat de ville.

**Depuis 2014, les programmations des contrats de ville doivent intégrer l'égalité femmes-hommes de façon transversale. Il s'agit à la fois de conduire des actions spécifiques visant à réduire les inégalités et d'intégrer une réflexion autour de l'égalité femmes-hommes dans toutes les actions de la programmation.** Le 7 août 2019, le CGET a diffusé une note technique annonçant qu'en 2020 devrait être opérationnelle **l'approche budgétaire intégrée de l'égalité**. Il s'agit de s'assurer que la distribution des crédits de la politique de la ville contribue à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes et ne concoure pas à la reproduction des stéréotypes de sexe. Pour cela, le CGET indique la nécessité de mettre en place une cotation des projets.

**Le rôle des collectivités locales dans l'avancée de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est aujourd'hui reconnu. Dans ses actions de proximité, la Métropole est un échelon incontournable.** Le contrat de ville de la Métropole européenne de Lille intègre des conditions transversales à chacun des

---

Vie publique : <https://www.vie-publique.fr/en-bref/276083-municipales-2020-les-femmes-plus-nombreuses-dans-conseils-municipaux>

Rapport sur la place des femmes dans les médias en temps de crise : <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Rapport-sur-la-place-des-femmes-dans-les-medias-en-temps-de-crise>

Observatoire des violences faites aux femmes : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/chiffres-de-referance-violences-faites-aux-femmes>

pilliers du contrat de ville, dont l'égalité entre les femmes et les hommes. La MEL est signataire depuis 2013 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

## Quelques chiffres

- 4 femmes sur 10 entre 15 et 64 ans occupent un emploi au sein des quartiers prioritaires d'après l'INSEE, alors que le taux d'emploi est de 6 femmes sur 10 sur l'ensemble du territoire français.
- 31,2 % des femmes des zones urbaines sensibles déclarent avoir renoncé à des soins pour raisons financières, contre 18,8 % hors Zus.<sup>2</sup>
- La pauvreté est encore accrue chez les femmes cheffes de familles monoparentales dans les quartiers prioritaires, où elles représentent 1 famille sur 4 et vivent deux fois plus souvent sous le seuil de pauvreté qu'en dehors des QPV.

## II. Comment mobiliser ma structure sur le sujet ?

### 1. SE FORMER

Pour mobiliser les membres de sa structure sur l'égalité femmes-hommes, vous pouvez organiser des temps de sensibilisation ludiques et accessibles à tou.te.s !

Par exemple, une séance de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes peut contenir :

- Un photolangage comme brise-glace : choisir une image qui nous interpelle sur la thématique
- Un quizz sur les chiffres clés de l'égalité (source possible : [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/12/Chiffres-cles-EFH\\_2020.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/12/Chiffres-cles-EFH_2020.pdf))
- Des jeux pour déconstruire les stéréotypes de genre

Il est important de former les équipes de direction, salarié.e.s et bénévoles pour créer une culture commune de l'égalité et l'intégrer plus facilement dans vos projets ! Pour cela, vous pouvez faire appel à des structures spécialisées sur le territoire (voir annexe).

**Retrouvez le webdocumentaire "Comment intégrer l'égalité femmes-hommes dans les projets de la Politique de la ville" réalisé par l'IREV : <https://www.irev.fr/thematiques/discriminations-egalite-laicite/egalite-femmes-hommes/webinaire-comment-integrer>**

---

<sup>2</sup> <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/sites/default/files/2020-06/2018%20Avis%20Place%20des%20femmes.pdf>

## Sexisme, égalité, mixité... de quoi parle-t-on ?

**Sexisme** : attitude discriminatoire fondée sur le sexe. Le sexisme est lié aux préjugés, aux concepts de stéréotypes et de rôles de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre.

**Sexe/genre** : la distinction entre sexe et genre différencie le sexe biologique (l'anatomie d'une personne, le système reproducteur, et les caractères sexuels secondaires) assigné à la naissance ; du genre qui désigne l'identité de la personne, son sentiment profond et personnel d'être de genre masculin ou féminin, ni l'un ni l'autre, ou encore les deux.

**Stéréotype** : image habituellement admise et véhiculée d'un sujet dans un cadre de référence donné ; cette image peut être négative, positive ou autre, mais elle est souvent caricaturale. Les stéréotypes sexistes sont particulièrement présents. *Ex : les femmes ne savent pas conduire. Les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps.*

**Mixité** : représentation équilibrée entre 40 et 60 % de chaque sexe dans un groupe.

**Parité** : représentation équilibrée à 50/50 pour chaque sexe dans un groupe.

**Égalité** : rapport entre individus égaux en droits et soumis aux mêmes obligations. Lorsqu'on parle d'égalité femmes-hommes, la mixité ou la parité ne suffit pas à l'égalité. Il faut ajouter à ça une répartition équilibrée des rôles, des tâches, des temps de parole, des responsabilités, de l'accès à la formation etc.

**Équité** : démarche axée sur des principes de justice et d'impartialité. Assurer l'équité, c'est veiller à ce que toute personne ait accès aux ressources, aux occasions, au pouvoir et aux responsabilités et ce, en instaurant des traitements différenciés entre les personnes du fait de leurs différences de chance de réussite initiale.

## Et pour aller plus loin sur d'autres sujets...

**Discrimination** : traitement défavorable fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) et relevant d'un domaine visé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

**Racisme** : attitude d'hostilité structurelle incluant violences physiques, psychologiques et discriminations à l'égard des personnes non-blanches.

**Transphobie** : attitude d'hostilité structurelle incluant violences physiques, psychologiques et discriminations à l'égard des personnes transgenres et/ou non-binaires.

**Homophobie/lesbophobie** : attitude d'hostilité structurelle incluant violences physiques, psychologiques et discriminations à l'égard des personnes homosexuelles et des femmes lesbiennes.

**Validisme** : attitude d'hostilité structurelle incluant violences physiques, psychologiques et discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap.

## **2. CONVAINCRE DE L'UTILITÉ D'AGIR**

**Quelques arguments pour mobiliser sa direction, son conseil d'administration, ses collègues, ses partenaires ou son public cible sur l'utilité d'agir pour promouvoir l'égalité femmes-hommes :**

### **1. Parce que c'est la loi !**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe républicain, inscrit dans la Constitution française. Plus encore, la loi prévoit que l'Etat et les collectivités territoriales intègrent l'égalité entre les femmes et les hommes de manière transversale dans toutes les politiques déployées sur les territoires.

### **2. Parce que les inégalités n'ont pas disparu !**

On pense souvent aujourd'hui que les combats en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sont derrière nous. Pourtant, les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore aujourd'hui très fortes en France. Nous vivons dans une illusion de l'égalité.

### **3. Parce que des politiques en apparence neutres peuvent aggraver les inégalités !**

Lorsqu'elles ne prennent pas en compte les inégalités entre les femmes et les hommes, les politiques publiques peuvent reproduire voire aggraver ces inégalités. En effet, les inégalités interfèrent dans l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs publics. Il s'agit de prendre en compte la situation des femmes et des hommes et les éventuels déséquilibres avant de mettre en place une action à destination de tous. Toutefois, pour cela, il faut pouvoir disposer de données sexuées sur les publics ciblés par la politique ou le dispositif et de données sur les bénéficiaires finaux. La réalisation d'un diagnostic et d'une évaluation sexués doit donc être anticipée.

### **4. Parce qu'une plus grande égalité est un facteur de performance économique !**

Plusieurs études mettent toutes en évidence une corrélation entre la féminisation des effectifs et/ou du management et la performance économique. Dans un rapport publié en 2012, l'OCDE argumentait qu'une plus grande égalité entre les sexes avait un fort impact positif sur la croissance économique. L'organisation internationale postulait notamment qu'une réduction de 50% des inégalités entre les femmes et les hommes libérerait un potentiel de croissance mondiale de 12% à l'horizon 2030. Dans cette perspective, les femmes apparaissent comme des « talents », aujourd'hui largement gâchés, mais dont on aurait tort de se priver à l'avenir.

### **5. Parce que les stéréotypes viennent limiter les libertés de chacun et chacune !**

Les stéréotypes tendent à nous enfermer dans des rôles stéréotypés et des conduites attendues. Ils influencent les jugements que nous portons sur les autres et sur nous-mêmes. Ils jouent un rôle central dans les processus de discrimination, notamment en diffusant une image dévalorisée et restrictive des femmes. Ils ont des conséquences pour les femmes comme pour les hommes, en limitant la liberté de chacun et chacune de faire des choix qui correspondent à leurs souhaits.

### **3. S'OUTILLER**

#### **Quelques contacts de structures spécialisées et ressources utiles**

Voici les coordonnées de structures spécialisées dans l'égalité femmes-hommes sur le territoire, qui disposent de nombreuses ressources. N'hésitez pas à les contacter pour des partenariats !

- **CORIF Lille (Conseil, Recherche, Ingénierie, Formation pour l'égalité femmes-hommes)**  
145 rue des stations - 59000 Lille  
03 20 54 73 55  
[contact@corif.fr](mailto:contact@corif.fr)
  
- **CIDFF LILLE (Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles)**  
Écoute, information juridique, soutien et suivi psychologique gratuite  
92B Rue des stations 59000 Lille - 03 20 54 27 66 - [cidfflille@gmail.com](mailto:cidfflille@gmail.com)  
[www.cidff-lille-nord.org](http://www.cidff-lille-nord.org)
  
- **CIDFF ROUBAIX - TOURCOING - MARCQ**  
198, rue de Lille 59100 Roubaix - 03 20 70 22 18  
<http://nord-roubaix-tourcoing.cidff.info>

Retrouvez le guide de prévention contre les violences intra-familiales réalisé par la MEL ici (liste de contacts utiles à partir de la page 14) : <https://fr.calameo.com/read/0051171374bef3dd99b89>

### **PRENEZ EXEMPLE !**

Ils et elles ont intégré l'égalité dans leurs projets. Voici quelques exemples de bonnes pratiques identifiées dans la programmation du contrat de ville de la MEL qui peuvent vous inspirer.



#### **Projet "Les filles ont le sens de l'orientation"**

**Porteur du projet :** FACE METROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

**Lieu de réalisation :** Métropolitain

"Les filles ont le sens de l'orientation" vise à lutter contre les stéréotypes d'orientation des filles concernant les métiers dits masculins et/ou à responsabilité. Menée au sein des établissements accueillant des élèves issus des « Quartiers Politiques de la Ville », cette action repose sur l'interaction d'élèves avec des collaboratrices d'entreprise, revêtant le statut de marraines. L'objectif étant de (re)travailler les motivations professionnelles tout en menant une réflexion autour de l'avenir socioprofessionnel des jeunes filles, en leur permettant de s'orienter vers une voie mûrement réfléchie et réellement choisie.

**Contact :** [j.wannyn@fondationface.org](mailto:j.wannyn@fondationface.org)

**Projet "Femmes en action"**

**Porteur du projet :** CCAS de Roubaix

**Lieu de réalisation :** Roubaix

**Descriptif :** Afin de permettre aux femmes ainsi qu'aux enfants de se sentir bien, de se reconstruire et de reprendre confiance en eux, la Maison des femmes de Roubaix (créé en octobre 2019) propose des actions de prévention santé, d'accès aux droits et aux soins, développées en partenariat notamment avec des intervenants extérieurs:

- Les actions d'accès aux droits et aux soins (ouverture des droits ou renouvellement si besoin, déclaration d'un médecin traitant, réalisation d'un bilan de santé et café débats sensibilisation sur les droits et la santé).
- Les actions liées à l'alimentation équilibrée et à l'activité de jardinage. L'objectif sera, au travers des ateliers alimentation et jardinage, de créer du lien social entre les femmes, renforcer les liens parents enfants tout en travaillant sur l'alimentation équilibrée, issue de la mise en place d'un jardin partagé.
- Les actions liées à l'hygiène et à l'éducation à la santé. Il s'agira ainsi de mettre à disposition des douches et de proposer un atelier "Bain du poupon" dans le but de favoriser et de renforcer le lien "Mamans enfants" mais aussi d'apporter des conseils sur l'hygiène corporelle et l'hygiène bucco-dentaire. Enfin, des permanences pédiculose seront mises en place à destination des enfants et de leurs mamans.
- Les actions liées au bien-être, relaxation et activités physiques douces seront proposées pour les femmes (seules ou mères de famille), issues de tous horizons, y compris les plus précaires et marginalisées. Elles pourront participer à des ateliers de sophrologie, des ateliers de « coach bien être » et/ou à des séances de baby groove pour les mamans et les bébés.
- En complément des actions d'accès aux droits et à la santé et bien-être, des actions d'inclusion numérique en partenariat avec l'association Emmaüs Connect seront proposées. Il s'agira de proposer des permanences connectées afin d'accompagner les femmes roubaisiennes dans l'apprentissage du numérique.

**Contact :**

[sroegiers@ccas-roubaix.fr](mailto:sroegiers@ccas-roubaix.fr)



**Projet "CheetahGirl"**

**Porteur du projet :** ASSOCIATION ITINERAIRES

**Lieu de réalisation :** Lille

Ce projet vise à conforter la place d'un groupe de jeunes filles identifiées dans le quartier et favoriser leur insertion sociale. Lors des rencontres (sorties, ateliers théâtre...) organisées avec des jeunes filles de 13 à 15 ans du collège Louise Michel à Lille Sud et du travail de rue, elles ont pu exprimer leurs besoins et leurs attentes. Elles ont exprimé leur envie de sortir du quartier afin de s'ouvrir à d'autres perspectives et horizons et le besoin de prendre confiance en elles et de s'affirmer en tant que jeunes femmes. Suite à ces constats, l'équipe souhaite monter un projet qui leur permettra d'avoir un espace d'expression et de construction personnelle tout en étant attentifs à leur développement. Des supports éducatifs tels que la danse et le théâtre sont mobilisés afin d'aborder différentes thématiques et nourrir une réflexion autour de celles-ci. Une restitution finale sera envisagée afin de les valoriser et de montrer le chemin parcouru par chacune d'entre elles.

Des ateliers « philo » seront mise en place pour afin qu'elles puissent s'interroger et échanger autour de thématiques qui les préoccupent telles que : égalité homme/femme, la place des jeunes filles dans la cité, la violence, les discriminations...

**Contact :** [comptabilite@itineraires.asso.fr](mailto:comptabilite@itineraires.asso.fr)

**Projet “RESPECT : Réinventer, Eduquer, S'ouvrir Pour une Egalité Créative et Tolérante”**

**Porteur : Commune de Ronchin**

**Lieu de réalisation :** Ronchin (La Comtesse)

**Thématique :** Participation citoyenne et sensibilisation

Ce projet a été initié par la ville de Ronchin dans le cadre de la mise en place de la charte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Des ateliers participatifs ont permis de définir de manière partagée les axes de travail à privilégier et l'intérêt de travailler plus spécifiquement sur le quartier de la Comtesse de Ségur. Le projet met en place divers ateliers sur le quartier, en partenariat avec les structures partenaires situées ou intervenant sur le secteur, afin d'impulser une réelle synergie autour l'égalité et de toucher et mobiliser différents publics.

**Contact :** [jmontois@ville-ronchin.fr](mailto:jmontois@ville-ronchin.fr)



**Projet “Les Agissantes”**

**Porteur : CORIF**

**Lieu de réalisation :** Métropolitain (Loos – Les Oliveaux - Wattignies – Blanc Riez)

Ce projet consiste à animer des ateliers collectifs auprès de femmes de plus de 26 ans bénéficiaires ou pas des minimas sociaux, souhaitant s'inscrire dans une dynamique d'insertion à Loos (quartier des Oliveaux), ainsi qu'à Wattignies (quartier du Blanc-Riez). Le CORIF propose 10 ateliers collectifs pour chaque quartier. L'approche collective (levier de comparaison sociale) permettra de favoriser la socialisation, la dynamisation, l'échange, le partage, de bénéficier des expériences et des connaissances de chacune. Les thèmes abordés vont de la découverte de l'entreprise, à l'apprentissage du bricolage, l'entrepreneuriat, ou “bien dans son corps bien dans sa tête”. Des séances de travail individuelles sont proposées en fonction des besoins et des attentes de chacune. Pour mettre en scène les Agissantes, le CORIF leur propose d'exposer leur avis et leur création sur chaque quartier. Accompagner les femmes à s'autonomiser, à retrouver un sentiment d'efficacité personnelle, à reprendre une formation ou un emploi, participe directement à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Les ateliers de bricolage permettront de renforcer leur sentiment d'efficacité personnelle, et de pouvoir être plus autonomes chez elles.

**Contact :** [mcilmi@corif.fr](mailto:mcilmi@corif.fr)

## **4. EVALUER**

Pour évaluer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans un projet, il est important de déterminer dès le début des **indicateurs qui permettront de mesurer l'impact du projet sur la durée** et de l'intégrer au bilan. Cela vous donnera également des éléments de diagnostic si vous demandez à reconduire l'action l'année suivante !

Ces indicateurs peuvent être quantitatifs ou qualitatifs (récoltés dans des questionnaires distribués aux bénéficiaires en fin d'action, par exemple).

L'évaluation n'est pas une démarche de "contrôle" du projet, c'est un bon moyen pour :

- Mesurer d'éventuels écarts dans l'impact du projet, notamment sur l'égalité
- Comprendre si l'action fonctionne et ce qu'elle produit en matière d'égalité
- Corriger l'action si nécessaire et faire émerger de nouveaux besoins
- Vérifier si le budget a été utilisé de façon efficace et équitable entre les sexes
- Prendre du recul sur ses pratiques professionnelles, et la façon dont on intègre l'égalité dans son travail.

**En bref, quelles sont les conditions pour réussir à mobiliser sa structure sur l'égalité femmes-hommes ?**



### III. Comment intégrer l'égalité dans mes projets ?

#### TOUS LES PROJETS SONT-ILS CONCERNÉS ?

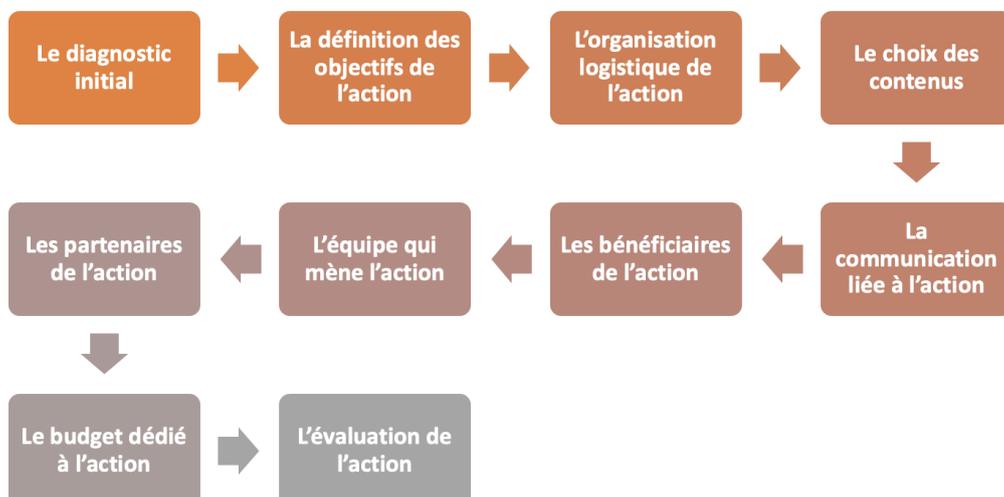
Tous les projets peuvent intégrer plus d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est aujourd'hui ce que l'on appelle l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : l'intégration d'une perspective d'égalité à tous les stades et à tous les niveaux des politiques, des programmes et des projets.

Les femmes et les hommes ont des conditions de vie et des besoins différents. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes a pour objet de tenir compte de ces différences lors de l'élaboration, de l'application et de l'évaluation des politiques, des programmes et des projets en apparence neutre, de manière à en faire profiter les femmes comme les hommes et à ne pas accroître les inégalités. Elle vise à combler des inégalités, parfois cachées, entre les femmes et les hommes.



➔ Intégrer l'égalité femmes-hommes dans son projet est aujourd'hui à la fois une nécessité et un atout pour que le projet soit retenu et financé.

#### LES 10 ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION D'UN PROJET :



## ETAPE 1 : le diagnostic initial

Certains chiffres généraux peuvent masquer des situations différentes, inégalitaires, entre les femmes et les hommes. Il est important de faire apparaître des données par sexe pour identifier ces inégalités et prévoir des manières de les corriger dans les projets. Pour cela, les porteurs de projets peuvent intégrer des statistiques désagrégées par sexe ou une analyse des situations et pratiques différenciées des femmes et des hommes dans la description du contexte du projet.

### Où trouver des données ?

Des données par quartier prioritaire de la politique de la ville sont disponibles sur le site <https://sig.ville.gouv.fr/>. Vous pouvez également consulter le Rapport EGALITER du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

### Les questions à se poser :

- *Mon diagnostic contient-il des données genrées ?*
- *Ai-je identifié des besoins spécifiques aux femmes/filles ou aux hommes/garçons ?*
- *Ai-je identifié des difficultés vécues par les femmes/filles ou par les hommes/garçons en raison de leur sexe ?*

### Exemples de bonnes pratiques :

- Dans son CERFA, une association sportive qui propose des créneaux réservés aux femmes rappelle les difficultés d'accès à la pratique sportive des jeunes filles
- Suite à l'évaluation d'une action mise en place l'année précédente et constatant la faible participation des femmes, un centre social diffuse un questionnaire auprès de ses bénéficiaires afin de faire remonter les difficultés d'accès aux actions rencontrées par les femmes.

## ETAPE 2 : la définition des objectifs de l'action

Il existe plusieurs façons d'intégrer l'égalité dans son projet, à plusieurs moments et à plusieurs niveaux. Le but premier est de veiller à ce que son projet ne reproduise pas de stéréotypes de sexe. On distingue généralement deux types d'actions :

- Mettre en place des **actions spécifiques**, c'est-à-dire monter une action spécifiquement dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit par exemple d'actions qui visent à corriger les inégalités présentes.

- Adopter une **approche transversale**, c'est-à-dire intégrer la question de l'égalité dans l'intégralité de son projet, et ce même si l'objectif principal du projet ne concerne pas l'égalité femmes-hommes. En ajoutant des "petites touches d'égalité" tout au long de l'action, cela permettra de ne pas reproduire des stéréotypes et de favoriser l'égalité.

Attention : les objectifs de son projet doivent être cohérents avec les indicateurs utilisés, et ces deux éléments doivent être pensés conjointement

#### Les questions à se poser :

- *Mes objectifs prennent-ils en compte les réalités genrées que mon diagnostic a révélé ?*
- *Mes objectifs ont-ils pour but de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?*

#### Exemples de bonnes pratiques :

- Une association met en place des groupes de parole destinés aux femmes sur le sujet des violences sexistes et sexuelles (action spécifique)
- Un collectif organisant des cours d'alphabétisation à destination de tous et toutes va mettre en place des partenariats avec les crèches du territoire afin de permettre aux mères de pouvoir faire garder leurs enfants le temps de l'atelier

### ETAPE 3 : l'organisation logistique de l'action

Des freins peuvent exister à la participation spécifiquement des femmes et des hommes dans un projet : horaires choisis, lieu de l'action, sentiment de sécurité, sexisme, freins symboliques liés au contenu du projet. Afin de toucher un public mixte, il est nécessaire **d'identifier ces freins et de prévoir des éléments pour les contourner**. Par exemple : la possibilité de participer avec ses enfants, la possibilité d'avoir accès à un mode de garde pendant l'activité, une communication sur le fait qu'une attention particulière est portée sur la prévention du sexisme etc.

#### Les questions à se poser :

- *J'ai réfléchi au lieu qui accueille mon action au regard des problématiques entre les femmes et les hommes (accessibilité en transport en commun, accès pour les poussettes, accès à des toilettes...)?*
- *J'ai réfléchi aux horaires de mon action au regard des problématiques entre les femmes et les hommes (garde d'enfant, travail...)?*

#### Exemples de bonnes pratiques :

- Mise en place d'actions en dehors des horaires de travail (soir ou week-end pour toucher les pères de famille)
- Proposer des cours d'alphabétisation sur le temps scolaire dans l'établissement fréquenté par l'enfant
- Mise en place de partenariats avec les crèches afin de permettre aux mères de famille de participer aux actions

### ETAPE 4 : le choix des contenus

Le projet peut prévoir des éléments pour lutter contre les stéréotypes de genre parmi ses actions. Il est également important de veiller à ce que le projet ne reproduise pas en lui-même des stéréotypes ou ne contribue pas à invisibiliser la participation des femmes à certains secteurs (par exemple, dans l'industrie musicale, dans le sport, dans l'architecture, etc.). Pour cela, un bon outil peut être la formation des personnes en charge du projet sur les stéréotypes de sexe et l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### **Les questions à se poser :**

- *Les contenus de mon action ne véhiculent-ils pas de stéréotypes ?*

#### **Exemples de bonnes pratiques :**

- Inviter des intervenantes lors des ateliers afin de valoriser leur travail et de proposer un rôle modèle aux participantes
- Intégrer parmi la programmation d'œuvres cinématographiques et vidéoludiques des productions d'artistes femmes et/ou mettant en valeur des héroïnes et un scénario non stéréotypé

## **ETAPE 5 : la communication liée à l'action**

Les mots que l'on utilise ont des effets dans le réel. Par exemple, une étude a montré que si l'on demande à un groupe de personnes de citer 10 noms de héros, 80% des héros cités sont des hommes. Si l'on formule autrement, en demandant de citer 10 noms de héros ou héroïnes, la part de femmes citées augmente considérablement. Le langage neutre peut donc avoir tendance à rendre invisibles les femmes.

Vous pouvez pour vous aider consulter le Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### **Les questions à se poser :**

- *Ma communication ne véhicule-t-elle pas des stéréotypes sexistes ?*
- *Est-ce que j'utilise l'écriture inclusive ?*
- *Mon action a-t-elle été suffisamment diffusée et via différents canaux afin d'atteindre un maximum de public ?*

#### **Bonnes pratiques<sup>3</sup> :**

---

<sup>3</sup> Ces recommandations sont issues du guide pratique "Pour une communication publique sans stéréotype de sexe" du HCE. Pour en savoir plus : [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_pour\\_une\\_communication\\_publicque\\_sans\\_stereotype\\_de\\_sexe\\_vf\\_2016\\_11\\_02.compressed.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicque_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf)

Éliminer toutes expressions sexistes.

Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions.

User du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes.

Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération de termes identiques (ou équivalents) au féminin et au masculin.

Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes avec leur prénom et nom, ainsi que leur métier quand cela est approprié.

Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle et notamment sur la vie de famille.

Parler "des femmes" plutôt que de "la femme", de la "journée internationale des droits des femmes" plutôt que de la "journée de la femme" et des "droits humains" plutôt que des "droits de l'homme".

Diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés et d'assurer la diversité réelle des représentations.

Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images et les vidéos.

## ETAPE 6 : les bénéficiaires de l'action

Les porteurs de projets sont souvent très attentifs à la composition des publics participant à leurs actions, afin de faire en sorte que ces dernières bénéficient de la même manière aux femmes et aux hommes. Plusieurs approches peuvent être utilisées : l'accent peut-être mis sur la nécessité d'avoir des actions mixtes, c'est-à-dire avec une part égale de femmes et d'hommes dans l'action ; la mise en place d'actions en non-mixité, avec des groupes par exemple essentiellement féminins, afin de capter un public qui peut être absent des groupes mixtes, pour diverses raisons (favoriser la prise de parole des femmes, favoriser le partage d'expériences communes) ; ou encore dédoubler certaines actions afin de permettre la création d'un "groupe de femmes" sur une action déjà existante. Ces différentes approches peuvent être mobilisées conjointement, en fonction des besoins des publics.

### Les questions à se poser :

- *Est-ce que j'atteins une mixité dans les bénéficiaires de l'action ?*
- *L'action bénéficie-t-elle de la même manière aux femmes/filles et aux hommes/garçons (égalité/équité) ?*

### Exemples de bonnes pratiques :

- Une association travaillant sur la thématique de l'insertion à l'emploi développe des actions destinées à des groupes de femmes pour favoriser la prise de confiance en soi
- Un centre social réserve des places automatiquement pour le public féminin sur chaque animation et action du projet.

## ETAPE 7 : l'équipe qui mène l'action

Afin de favoriser la participation des jeunes filles et des femmes aux actions proposées, les porteurs de projets peuvent porter une attention particulière à la composition des équipes des intervenant.e.s qui encadreront le projet. La présence d'intervenantes, notamment dans les équipes d'encadrement, peut permettre à davantage de femmes de participer à l'action. Une attention particulière doit aussi être portée à la formation des équipes, tant sur la lutte contre les stéréotypes que sur la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales.

#### **Les questions à se poser :**

- *L'équipe qui mène l'action est-elle mixte ?*
- *L'équipe qui mène l'action est-elle formée à l'égalité entre les femmes et les hommes (lutter contre ses stéréotypes, détecter des situations de violences intrafamiliales etc.) ?*
- *Une réflexion est-elle menée sur l'égalité femmes-hommes dans la structure qui porte le projet ?*

#### **Exemples de bonnes pratiques :**

- *Une association proposant des cours de danse hip-hop embauche une animatrice sportive afin de favoriser la participation des jeunes filles*
- *Un centre social forme annuellement les équipes de son secteur Famille à la prévention et la détection des violences dans le couple*

## **ETAPE 8 : les partenaires de l'action**

Dans la mise en œuvre de leurs actions, certains porteurs de projet s'appuient sur d'autres structures par exemple lorsque sont mis en place des dispositifs "d'aller-vers" pour rencontrer un public difficile d'accès. Une attention particulière doit alors être portée sur la prise en compte des thématiques d'égalité par ces partenaires. Il est par ailleurs possible pour les porteurs de projets de construire leurs actions en lien avec des partenaires spécifiques, travaillant déjà sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes (Maisons des femmes, associations spécialisées, CORIF, etc.).

#### **Les questions à se poser :**

- *Mes partenaires sont-ils engagés sur les questions d'égalité femmes-hommes ?*
- *Mes partenaires ont-ils des équipes mixtes ?*
- *Mes partenaires participent-ils via leurs actions à lutter contre les stéréotypes de genre, favoriser la mixité et l'égalité femmes-hommes, soutenir l'autonomisation des femmes/filles ou lutter contre les violences ?*

#### **Exemples de bonnes pratiques :**

- *Mise en place de partenariats avec les associations spécialisées du territoire afin de former les équipes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*
- *Renforcement des partenariats avec les acteurs déjà présents sur le territoire afin de faire participer davantage de femmes bénéficiaires.*

## ETAPE 9 : le budget dédié à l'action

Intégrer l'égalité dans votre projet, c'est aussi prévoir d'étudier la répartition du budget qui lui est alloué ! Il s'agit ici d'examiner les dépenses des porteurs de projets afin de mettre en lumière d'éventuelles différences de traitement entre les femmes et les hommes. En définitive, l'objectif est ici de répartir plus équitablement les crédits budgétaires.

### Les questions à se poser :

- *Les ressources financières profitent-elles aussi bien aux hommes qu'aux femmes ?*

### Exemples de bonnes pratiques :

- Une association compare annuellement le budget attribué à chacune des actions menées avec la répartition des femmes et des hommes au sein de ces mêmes actions.

## ETAPE 10 : l'évaluation de l'action

La prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos projets passe aussi par la prise en compte de ce sujet dans l'évaluation des actions !

N'oubliez pas d'inclure des indicateurs d'évaluation sexués. Par exemple, si l'objectif de votre action est d'avoir un public mixte, il est important de mesurer la participation des femmes et des hommes pour s'assurer qu'il n'y a pas des freins à la participation de l'un ou l'autre sexe, et le cas échéant, trouver les moyens de les contourner.

Il est par ailleurs important de mesurer l'impact par sexe d'une action pour apporter des correctifs. Si l'on constate un écart important dans les sorties positives des actions pour les femmes et pour les hommes, cela permettra de réadapter le projet ou de mettre en place des actions spécifiques de correction.

### Les questions à se poser :

- *Ai-je prévu des indicateurs d'évaluation genrés ?*
- *Quelles pourraient-être les mesures correctrices à mettre en œuvre pour les actions de l'année prochaine afin d'améliorer encore la situation entre les femmes/filles et les hommes/garçons ?*

## **Comment rendre visible la prise en compte de l'égalité F/H dans la rédaction de mon projet ?**

Si mon projet intègre l'égalité femmes-hommes de manière transversale, l'enjeu va être de réussir à le visibiliser notamment dans le formulaire CERFA de demande de subvention.



## Comment adopter une communication égalitaire ?

### Écriture inclusive, un point c'est tout ?

Le terme « inclusif » est souvent une notion qui fait débat car elle est mal-comprise. Adopter une communication inclusive, c'est « diversifier les représentations des femmes et des hommes pour ne pas les enfermer dans des rôles de sexe stéréotypés et assurer la diversité réelle des représentations. »<sup>4</sup>.

Lorsqu'il s'agit des écrits, l'écriture inclusive est très fréquemment réduite à l'utilisation du point médian (par exemple « les habitant·e·s »). Il existe en réalité plusieurs possibilités de garantir une écriture inclusive, **à vous de trouver celle qui vous convient le mieux !**

#### **Écrire en toutes lettres :**

Bonjour à tous et toutes !

#### **Écrire avec le point médian :**

Bonjour à tous·tes ! Bonjour à tou·te·s ! Bonjour à tous.tes !

#### **Écrire avec des mots épiciènes :**

Bonjour à tout le monde !

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter le service Politique de la Ville de la MEL par mail : [servicePDV@lillemetropole.fr](mailto:servicePDV@lillemetropole.fr)

<sup>4</sup> Définition du Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, 2015.