

RAPPORT 2022

égalité femmes hommes



SOMMAIRE

INTRODUCTION	P. 3
PARTIE 1	
PRÉSENTATION DE LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ VILLE DE LAVAL	P. 4-10
A – LES DONNÉES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ	P. 4
B – L'ATTENTION PORTÉE À L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS TOUS LES ASPECTS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	P. 7
PARTIE 2	
LA STRATÉGIE DE DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE PUBLIQUE D'ÉGALITÉ FEMME HOMME À LA VILLE DE LAVAL ET LES DISPOSITIONS ET DYNAMIQUES ENCLENCHÉES	P. 11-29
A – LA STRATÉGIE : FAIRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES UNE PRIORITÉ TRANSVERSALE DU MANDAT AVEC 5 OBJECTIFS	P. 11
B – LES PRÉMICES D'UN DÉPLOIEMENT INTÉGRÉ	P. 13
C – L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME DANS LE MAILLAGE LOCAL	P. 28
CONCLUSION GÉNÉRALE	P. 30
ANNEXE 1	P. 31-43
ANNEXE 2	P. 45-46

INTRODUCTION

Le présent rapport répond à un cadre législatif et réglementaire. En effet, la ville de Laval se doit de produire, comme toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants, un rapport annuel sur la situation Égalité femmes hommes qui est une disposition légale au regard de l'article 61 de la Loi du 4 août 2014. Ce sera le quatrième rapport de la collectivité.

Le rapport 2022 s'inscrit dans la continuité de l'action municipale. Pour mémoire, il était rappelé, dans le rapport précédent, que la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, développée dès 2008 au sein de la collectivité par la création d'une délégation avec un poste de chargé de mission et un budget dédié, a permis à la ville de Laval de devenir, en 2012, la 100e collectivité territoriale signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette charte pose un cadre général sur l'égalité entre les hommes et les femmes à adopter au sein de chaque commune, autour de 6 principes fondamentaux qu'il est bon de rappeler comme élément de sensibilisation :

1. l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental,
2. les discriminations doivent être prises en compte pour traiter de l'égalité,
3. la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de société démocratique,
4. l'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes,
5. intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités et des régions est nécessaire pour faire avancer l'égalité,
6. des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L2311.1.2 du code général des collectivités territoriales, le rapport en matière d'égalité femmes hommes est présenté en conseil municipal préalablement aux débats d'orientation budgétaire.

Pour ce faire, le présent rapport s'efforcera de présenter :

- en première partie, un état de situation au sein de la collectivité ville de Laval en matière d'égalité femmes hommes, qui s'inscrit dans la durée et dans le contexte d'une action de politique publique ressource renouvelée,
- dans une deuxième partie, la stratégie de déploiement avec une méthodologie identifiée qui mesurera la prégnance et la déclinaison, pour le long terme, de cette politique publique d'égalité femmes hommes à la ville de Laval et les dispositions et dynamiques enclenchées.

Enfin, il est à noter que la feuille de route de l'exécutif municipal, adoptée en 2022, fait mention de l'égalité femmes hommes, comme une priorité transversale du mandat.

PARTIE 1

PRÉSENTATION DE LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ VILLE DE LAVAL

La Ville de Laval attache une attention toute particulière à l'égalité femmes/hommes et œuvre quotidiennement pour lutter contre les discriminations et préjugés en la matière. Ainsi, cette politique est, entre autre portée par la direction des ressources humaines (DRH), afin de garantir un égal accès à l'emploi, au déroulement de carrière à la prévention des risques professionnels ou encore à la formation pour les agentes et agents de la collectivité. En outre, l'égalité femme homme, la lutte contre toute forme de discrimination et agissements sexistes sont une priorité affichée des lignes directrices de gestion (LDG), construites et partagées en octobre 2022, telles qu'elles seront détaillées en partie II.

A – LES DONNÉES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ

1• Le bilan social de la collectivité permet une première approche en matière d'égalité femmes-hommes

La ville de Laval et le Centre communal d'action sociale (CCAS) emploient 1 307 agents au 31 décembre 2021 (respectivement 985 et 322 agents) et se doivent, à ce titre, de produire annuellement un rapport social unique (RSU). Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité.

Il inclut le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical et de prévention des risques professionnels.

À ce titre, sont mises en avant les données relatives à la situation de l'égalité femmes hommes au sein de la collectivité.

· La situation de l'égalité femmes hommes au sein de la ville :

• Au 31 décembre 2021, la Ville de Laval comptait 985 agents répartis comme suit :

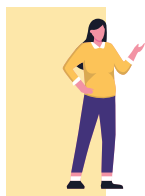
RÉPARTITION DES EFFECTIFS
DE LA VILLE DE LAVAL

35% (340)

65% (645)

■ Hommes
■ Femmes

Source : Bilan Social Ville de Laval & CCAS 2022 sur données 2021



À L'ÉCHELLE DE LA VILLE, ON OBSERVE UNE FÉMINISATION PRONONCÉE DES EFFECTIFS.

Cette situation de fait résulte d'une conjonction de plusieurs facteurs :

- >> Les transferts opérés il y a quelques années, à Laval Agglomération, de services où les hommes sont traditionnellement plus présents (eau-assainissement, gestion des déchets, ateliers bâtiments),
- >> Le type de services assurés en régie, où les femmes sont traditionnellement plus présentes (crèches, restauration collective, entretien des locaux),
- >> Une représentation des métiers encore corrélée aux stéréotypes des normes sociales

POUR LE CCAS, LA FÉMINISATION DES EMPLOIS DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL RESTE UNE TENDANCE.

• Au 31 décembre 2021, le CCAS comptait 322 agents répartis comme suit :

RÉPARTITION DES EFFECTIFS
DU CCAS DE LAVAL

35% (113)

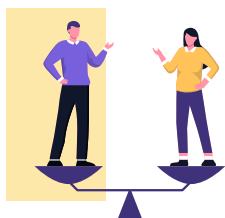
65% (209)

■ Hommes
■ Femmes

Source : Bilan Social Ville et CCAS 2022 sur données 2021

2• La situation de l'égalité femmes hommes entre les différentes filières

POUR LA VILLE DE LAVAL, LES RÉPARTITIONS PAR FILIÈRE REFLÈTENT GLOBALEMENT UNE FÉMINISATION DES POSTES SUR L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ :



- >> 5,6 % des agent.e.s sont de **catégorie A** et, parmi eux, **70 % sont des femmes.**
- >> 14,7 % sont des agent.e.s de **catégorie B** et, parmi eux, **70 % sont des femmes.**
- >> 79,7 % appartiennent à la **catégorie C** et, parmi eux, **63 % sont des femmes.**

Comparé à 2021, deux constats s'imposent; une avancée dans les avancements et promotions dans les effectifs, notamment d'agents en catégorie B (+ 5 points) et qui bénéficie surtout aux femmes (+2 points en représentation dans la catégorie A et + 18 points en catégorie B).

• Répartition par catégorie hiérarchique en chiffre

	FEMMES	HOMMES
CATÉGORIE A	40	17
CATÉGORIE B	107	41
CATÉGORIE C	498	282

Il est intéressant cependant de voir plus précisément la configuration des effectifs au regard de chaque filière à la ville de Laval.

• Part des femmes et des hommes par filières ville

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	105	21	126
FILIÈRE TECHNIQUE	194	229	423
FILIÈRE ANIMATION	151	58	209
FILIÈRE CULTURELLE	41	14	55
FILIÈRE SOCIALE	80	5	85
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE	70	1	71
FILIÈRE MÉDICO-TECHNIQUE	1	0	1
FILIÈRE SPORTIVE	1	6	7
FILIÈRE POLICE MUNICIPALE	2	6	8
FILIÈRE INCENDIE SECOURS	0	0	0
TOTAL	645	340	985

Cette répartition constitue ainsi, de fait, un premier indicateur de l'approche genrée des effectifs de la collectivité.

3• La situation de l'égalité femmes hommes dans les différents temps de travail

La situation de travail à temps partiel concerne les femmes de façon plus accentuée que les hommes, et ce tant à la ville qu'au CCAS.

Parmi les femmes employées à la ville de Laval, 13 % exercent leur activité à temps partiel, tandis qu'ils ne concernent que 4 % des agents de sexe masculin.

Parmi les femmes employées au CCAS, 15 % exercent leur activité à temps partiel.

Les filières animation, sociale et culturelle sont les plus concernées.

Le collectif de direction de la collectivité : une féminisation effective

Au 1^{er} janvier 2022, le collectif de direction de la ville de Laval est mutualisé avec celui de Laval Agglomération et comprend :

- un directeur général des services (DGS),
- 6 directeurs généraux adjoints, dont un homme,
- 2 cheffes de département rattachées au DGS.

Ainsi, l'instance de direction est marquée par la présence de 7 femmes et 2 hommes, reflétant l'ouverture de la collectivité en matière d'accès des emplois à haut encadrement à toutes et à tous.

B - L'ATTENTION PORTÉE À L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS TOUS LES ASPECTS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La ville de Laval, dans le cadre de la politique de ressources humaines, apporte une attention soutenue à mettre en place les conditions permettant la réalisation de l'égalité femmes hommes, telles que définies par le cadre légal, renforcées par une politique volontariste.

1• L'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations dans l'accès face à l'emploi

Attention portée à l'égalité femmes hommes dans la fiche de poste et le respect de l'identité de genre revendiquée pour les candidats de la ville.

Inscrite dans le cadre de la politique de modernisation du recrutement, pour favoriser l'attractivité des métiers de la collectivité, la ville de Laval porte à ce titre depuis plusieurs années une attention à la rédaction des fiches de poste et des annonces de recrutement pour que les termes employés s'abstiennent de référence genrée de manière à parler à toutes et à tous.

De même lorsque les candidats ont une identité de genre différente de celle assignée par l'état civil, cette identité est respectée. La collectivité s'inscrit dans une continuité pour l'exemplarité dans le total accès à l'emploi dans le respect absolu des identités propres à chacun.

La collectivité a eu l'occasion de valoriser ses différents métiers dans des supports de communication (ex : Journal Laval la Ville, Lettre d'Information aux agents municipaux), outils de valorisation des agents occupant les missions dans leur diversité et plus récemment avec le lancement, en novembre 2022, par la direction de la communication, d'une série de vidéos pour promouvoir nos métiers, intitulée : MOD'EMPLOI, une série consacrée aux métiers de la collectivité.

Il est cependant à noter que selon les métiers proposés, les profils de candidats demeurent encore très genrés corrélé aux stéréotypes des représentations sociales et des filières de formation encore très genrées.

La collectivité portera une attention particulière pour dégenrer l'approche métier. Elle pourra s'appuyer sur le maillage local pour favoriser et accompagner toute initiative qui concourt à favoriser la participation des femmes dans les secteurs encore très masculins ou considérés comme tel et inversement, des hommes dans ceux dits "féminins". À titre d'exemple, nous pouvons citer les acteurs ressources comme l'association femmes et sciences 53 du Zoom et l'association "Femmes de Territoire" qui accompagne l'entrepreneuriat féminin, et a ouvert une antenne locale sur Laval en octobre 2022. La réflexion pourra être partagée également avec les organismes de formation, les établissements du second degré et l'enseignement supérieur, ainsi que les services de l'emploi de Laval Agglomération et la direction des ressources humaines (DRH).

2• Une veille égalitaire dans le déroulement de la carrière et la réalisation des missions

Chaque agent de la collectivité voit sa situation personnelle suivie par une gestionnaire de carrière de la direction des ressources humaines afin de lui permettre de bénéficier des conseils les plus appropriés au déroulement de sa carrière.

Pour la ville de Laval, sur les 6 agents ayant bénéficié d'une nomination stagiaire suite à concours en 2021, 4 sont des femmes.

En 2021 la collectivité a fait un effort conséquent dans sa politique de ressources humaines. Ainsi, 244 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade sur l'année. Parmi eux, 69% sont des femmes.

• Avancements de grade et promotion interne : 244 agents

	NOMBRE		NOMBRE	
	FEMMES	D'AVANCEMENTS	HOMMES	D'AVANCEMENTS
CATÉGORIE A	40	4	17	1
CATÉGORIE B	107	8	41	7
CATÉGORIE C	418	157	282	67
ENSEMBLE	645	169	340	75

Au CCAS, trois agents ont bénéficié d'une nomination suite à concours en 2021 et parmi eux, deux sont des femmes.

De plus, 31 agents du CCAS (30 femmes) ont bénéficié d'une promotion interne ou avancement de grade sur l'année.

Le suivi des conditions de travail au service de l'égalité femmes hommes

Le service conditions de travail peut être saisi de toute alerte de la part d'agents s'estimant empêchés de mener à bien leurs missions. Pour ce faire, en 2021, un nouveau registre santé, sécurité au travail a été distribué sur l'ensemble des sites. Il comporte une fiche dite de signalement, permettant à chacun et chacune de signaler à la direction des ressources humaines, toute discrimination, faits ou agissements sexistes, agression verbale ou physique, afin qu'un accompagnement individuel dédié soit mis en place et que des mesures visant à ce que ce type d'événement ne se reproduise pas puissent être mises en œuvre.

Ainsi, en 2021, aucune démarche n'a caractérisé un fait d'harcèlement, de violence ou propos sexiste ou encore de discrimination sur les 20 fiches de signalements transmises.

Le service peut également intervenir à la demande des organisations syndicales ou des encadrants pour apporter des réponses ponctuelles à l'accompagnement d'agents rencontrant des problématiques particulières dans la réalisation de leurs missions. Cette dimension a été particulièrement forte pendant les périodes de confinements et de télétravail imposées par la crise sanitaire encore en 2021.

La veille dans l'équilibre vie professionnelle – vie familiale

Acté dans les lignes directrices de gestion (LDG), la collectivité a entériné désormais une volonté d'apporter les conditions nécessaires pour garantir un bien-être au travail et un épanouissement professionnel pour toutes et tous. Ainsi, le télétravail peut être facilité pour les agents rencontrant des difficultés passagères d'organisation personnelle et/ou familiale sans provoquer de rupture du travail.

Un autre outil, le don de congés ouvert en 2018, a permis de capitaliser 75 jours au 1^{er} janvier 2022 qui peuvent bénéficier aux agents entrant dans les dispositions légales (élargies avec les décrets d'octobre 2018 et mars 2021).

De même, la loi de janvier 2021 a permis aux agents titulaires et contractuels de bénéficier dorénavant de 28 jours de congés paternité et de l'accueil de l'enfant. L'information a été transmise dans la lettre aux agents de l'été 2021 et sur le réseau Intranet afin d'en faire porter la connaissance au plus grand nombre.

Depuis l'application de la nouvelle réglementation en juillet 2021 allongeant le congé paternité et jusqu'au 31/12/2022, 13 papas en ont bénéficié, essentiellement tous issus des filières techniques et animation et d'ailleurs de catégorie C.

Enfin la DRH sensibilise les encadrants sur la question du congé parental dont peuvent bénéficier les agents pour organiser en amont les dispositions de bonne continuité de service. Ainsi, en 2021, 2 agents (un homme et une femme) en ont fait la demande et en ont bénéficié.

3• Le suivi de la formation pour accompagner l'égalité femmes hommes

Sans nul doute, la période 2020/2022 a été très particulière au regard du contexte sanitaire qui a bouleversé non seulement les modes de travail mais également les organisations. La ville de Laval et les organismes de formation se sont adaptés, avec le déploiement du télétravail et de la formation à distance, entre autre pour garantir une continuité de formation tout au long de la carrière et continuer, plus que jamais, à garantir un accompagnement des agents dans l'exercice et l'adaptation de leur mission de service public.

Plan de formation Intra

Ainsi, pour la ville de Laval, 33 % des agents permanents, dont 208 femmes ont suivi au moins une journée de formation en 2021.

Pour le CCAS, ce sont 13 hommes et 206 femmes qui ont participé à au moins une journée de formation en 2021.

En 2022, les conditions sanitaires étant encore quelque peu contraintes, le service formation a proposé un plan de formation en Intra pour répondre aux besoins et attentes des agents et agentes de la collectivité. Ce format, qui concilie plus facilement vie familiale-vie professionnelle (en évitant les déplacements notamment) affiche la volonté de la collectivité de traduire la montée en compétence des agents, qui bénéficie particulièrement aux femmes de la catégorie C. (*Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale septembre 2016*)¹

Amorcée en 2021, la stratégie de déploiement de l'Égalité femmes hommes et à la lutte contre les discriminations de la collectivité, en 2022, s'ancre (développée en partie II). Cette stratégie s'appuie notamment sur une étape fondatrice, la mise en place d'une dynamique de formation en interne pour sensibiliser à la fois l'ensemble des élus du conseil municipal (majorité et opposition) et les cadres de la ville de Laval à la question de l'égalité femmes hommes.

Ainsi les 25 et 26 mars 2022, le service formation a pu mettre en place en lien avec la mission égalité femme homme, deux journées de sensibilisation avec l'organisme Élu·es Locales qui a bénéficié à 16 élu·es (11 femmes et 5 hommes) et 15 encadrants (8 femmes et 7 hommes) des collectivités ville de Laval et Laval Agglomération.

Ainsi la stratégie de déploiement s'appuie sur un préalable ; la nécessité de sensibiliser et de former les équipes à cette thématique pour intégrer l'objectif de l'égalité femmes-hommes et ainsi le décliner dans les pratiques professionnelles. Aussi, la direction des ressources humaines a organisé (dans une approche pluridisciplinaire) un autre temps de formation en Intra, le 15 décembre 2022, où 20 agents se sont inscrits (11 femmes et 9 hommes).



PARTIE 2

LA STRATÉGIE DE DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE PUBLIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES À LA VILLE DE LAVAL ET LES DISPOSITIONS ET DYNAMIQUES ENCLENCHÉES

A – LA STRATÉGIE : FAIRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES UNE PRIORITÉ TRANSVERSALE DU MANDAT AVEC 5 OBJECTIFS

En préalable, il est important de noter que la stratégie de déploiement s'illustre, dès le départ, dans la feuille de route adoptée en 2022 pour la ville de Laval. Il est fait mention de l'égalité femmes hommes comme une priorité transversale du mandat posant ainsi le cadre pour élaborer une démarche intégrée* dans toutes les politiques publiques portées par la collectivité :

- former à l'égalité femmes-hommes l'ensemble des services et des élus,
- intégrer ce sujet transversal dans l'ensemble des politiques publiques portées par la collectivité ; chaque délégation est concernée,
- veiller au respect de l'égalité femmes-hommes et accentuer la lutte contre les discriminations ; inciter les associations subventionnées par la ville à mettre en œuvre des actions pour plus d'égalité f/h,
- renforcer la communication sur cette politique publique,
- faire du rapport égalité femmes-hommes un outil de transversalité, de stratégie et d'aide à la décision.

* Pour mémoire, la définition de la démarche intégrée :

« Par approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut entendre l'intégration d'une perspective d'égalité à long terme qui va de pair avec des politiques spécifiques de promotion des femmes, à tous les stades et à tous les niveaux des politiques, des programmes et des projets. Les femmes et les hommes n'ont pas le même accès au pouvoir, aux ressources, aux droits humains et aux institutions. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (...) vise à combler des inégalités, parfois cachées, entre les femmes et les hommes. Elle est donc un outil pour parvenir à cette égalité »
(rapport Égalité 2021 ville de Laval)

Aussi, lors du bureau municipal du 4 juillet 2022, la stratégie municipale de déploiement de la politique publique Égalité femme-homme dans l'action municipale était présentée.

Celle-ci s'appuie sur 3 volets prioritaires :

- la formation et la sensibilisation des services et des élus,
- le déploiement de la thématique Égalité dans trois grands projets du territoire :
le Quarante (porté par Laval Agglomération, intéressant la ville de Laval dans son rayonnement sur le territoire en tant que ville centre), **le projet du futur skate-park et la rénovation de la place du 11 novembre**, en intégrant les instances de suivi opérationnelles,
- la mise en place d'indicateurs de mesure pour évaluer, dans le temps, la déclinaison de la thématique d'égalité et ses avancées. Des temps d'échange ont été ainsi organisés avec les douze adjoints entre septembre et novembre pour enclencher la réflexion sur des indicateurs propres à chaque secteur. L'objectif étant une présentation par chacun lors de sa présentation en conseil municipal du 6 février 2023.

Suite aux échanges bilatéraux, il a été convenu de définir pour chaque délégation, un indicateur interne qui mesurera la répartition F/H dans chaque secteur et un indicateur externe qui puisse informer de cette prise en compte dans l'exercice du service public.

Aussi les échanges avec les élus ont permis de sérier quelques indicateurs suivants ayant vocation à être suivis dans les différents rapports annuels qui se succéderont à chaque débat d'orientation budgétaire :

Indicateurs genrés internes :

- répartition F/H dans les différentes directions et activités pour un état des lieux ;
- interrogation de l'objectif de déploiement de l'égalité femmes-hommes pour les décliner dans projets de direction/service, avec nécessité de formation / sensibilisation au préalable ;
- nombre d'agents formés ou sensibilisés par secteur et mesurer les évolutions dans l'implication des équipes sur une matérialisation d'actions et/ou de participation sur des événements clés (8 mars, 25 novembre...) ;
- nombre d'actions/événements mis en place par secteur liées ou intégrant la thématique de l'égalité F/H et en mesurer les évolutions dans le temps.

Indicateurs genrés externes :

- répartition F/H chez les bénéficiaires et usagers des services ;
- veiller à un équilibre F/H dans la participation et l'implication des usagers dans les instances de participation (ateliers participatifs, conseil de citoyens...) ;
- retour de la participation genrée suite à la mise en place de questionnaires ou enquêtes ;
- faire mention d'une prise en compte de la thématique égalité femmes hommes à déployer dans les cahiers des charges et les appels d'offres ;
- questionner sous le prisme du genre, les usages dans les transports, les bâtiments et les espaces urbains pour une meilleure appropriation par tous les publics, par exemple :
 - > inventorier le format et l'implantation des toilettes
 - > sensibiliser des acteurs associatifs représentatifs des publics ciblés (femmes, enfants, personnes en situation de handicap...) pour participer à l'organisation de marches exploratoires ou d'ateliers de concertation (cf. conseil des piétons, ateliers participatifs place du 11 novembre, skatepark...).

Dès lors, la réflexion et la concertation doivent perdurer au long court au sein des secteurs avec des indicateurs arrêtés, propres à chaque délégation. Cette démarche concomitante à la montée en charge des temps de formation et de sensibilisation concourra à inscrire dans le temps, les bases de la démarche dite intégrée*, pour faire de l'égalité femme homme, une priorité transversale de la mandature, conformément à la feuille de route définie pour la ville de Laval.

En outre, la collectivité doit pouvoir évoluer vers une démarche intégrée de l'égalité et de lutte contre toutes les formes de discrimination à travers le déploiement des différentes politiques publiques.

À ce titre, il est intéressant de mettre en avant quelques démarches qui s'inscrivent dans cette dimension en intégrant dès le départ le prisme de l'égalité dans l'action du service municipal concourant à apporter une plus-value réelle dans le déploiement des politiques publiques.

Ainsi, tout particulièrement au sein du secteur la fabrique du vivre ensemble (FVE), la transversalité en mode projet de l'égalité intégrée se construit. Nous attacherons une attention particulière à l'action de la direction des sports dans le cadre de la réflexion portée par les élu.es aux sports de la ville de Laval, mais également au sein des services jeunesse et partenariat associatif ainsi qu'au département de la culture. Il y a également matière à souligner que la réflexion intégrée infuse d'autres secteurs tels que celui de l'attractivité et la valorisation ou encore celui de l'accompagnement humain et financier.

B – LES PRÉMICES D'UN DÉPLOIEMENT INTÉGRÉ

Secteur Accompagnement Humain et Financier.

Les lignes directrices de gestion (LDG) :

L'élaboration partagée récemment en octobre 2022 des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage de la direction des ressources humaines (service mutualisé pour l'ensemble des collectivités agglomération, ville de Laval, CCAS et Théâtre), a mis en exergue plusieurs engagements en matière d'égalité professionnelle pour la période 2022-2026.

Parmi les 6 axes que comportent les LDG, un est consacré à l'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations : Axe III – Garantir l'égalité professionnelle et lutter contre toutes les formes de discrimination, avec 2 objectifs ciblant plus particulièrement l'aspect femmes/hommes :

1• Sensibiliser contre toutes les formes de discriminations, à travers les items suivants :

- sensibiliser agents et encadrants à toutes formes de discriminations,
- établir une programmation de temps forts annuels,
- mettre en place un dispositif de signalement des situations de harcèlement moral et sexuel,
- identifier un référent déontologue au sein de la collectivité,
- mettre en place des "lanceurs d'alerte".

2• Garantir l'égalité femmes/hommes :

- mettre en place le plan pluriannuel d'égalité professionnelle.

Le travail de conception des LDG a été mené entre la collectivité et les représentants des organisations du personnel avec la volonté de repenser le dialogue social, de renforcer la qualité de vie au travail et de développer un accompagnement dynamique et personnalisé en direction des agents.

Cette démarche stratégique de pilotage des ressources humaines pour la période 2022-2026 permettra de garantir un accompagnement à égal accès aux femmes et aux hommes de l'ensemble des collectivités et notamment à travers le plan pluriannuel d'égalité professionnelle en cours de finalisation.

Les Budgets Participatifs

Entre mai et juin avait lieu la campagne de dépôt des candidatures pour les Budgets participatifs pour les quels, une enveloppe de 400 000 € est dédié.

110 fiches projets ont été déposées, parmi lesquelles 28 projets dont les porteurs sont représentés par des femmes. Après l'étude de recevabilité, 80 projets ont été soumis au comité de conformité, qui s'est réuni entre juillet et septembre. A l'issue du Comité, 43 projets ont été validés et soumis au vote des Lavallois, parmi lesquels 25 projets dont les référents sont des femmes.

Le 20 octobre a été fait l'annonce des 19 projets lauréats. On note que pour 12 projets, le référent est une femme y compris dans certains projets collectifs (Jardins de Beauregard, groupe d'habitants du Pavement...). La mise en œuvre des projets se déroulera sur la période 2022-2023.

Les Budget Participatif jeunes 2022

C'est un dispositif qui concerne la jeunesse âgé de 12-25 ans. Entre mars et avril, 60 fiches projets ont été déposées. Après étude de recevabilité, 47 projets dont 19 étaient portés par des jeunes filles. Le comité de conformité s'est réuni entre juillet et septembre et 19 projets ont été validés et soumis au vote des Lavallois dont 4 étaient portés par des jeunes filles à titre individuel. La plupart des projets sont initiés par des collectifs mixtes de jeunes.

Le 21 octobre dans l'annonce des 7 projets lauréats 1 est porté par 2 jeunes filles lavalloises. À noter que les jeunes se sont appropriés le dispositif avec une dimension plus collective, sans distinction de genre et leurs propositions ne sont pas "genrées".

Secteur Attractivité et Valorisation

La direction de la communication a adopté depuis déjà plusieurs mois une communication non stéréotypée. Le département a procédé au lancement en novembre 2022 d'une série de vidéos intitulée : MOD'EMPLOI pour promouvoir les métiers au sein de la collectivité. Une série, qui prévoit de faire intervenir systématiquement deux professionnels en mettant à l'honneur, autant que faire se peut, un homme et une femme, de préférence non stéréotypée. Cette démarche, outre de favoriser notre attractivité en valorisant nos savoir-faire, concourt à développer l'approche non genrée des métiers.

D'ores et déjà des présentations vidéo de filières métiers sont programmées ; l'animation de loisirs sera le thème de la vidéo de décembre 2022 et celle de janvier 2023 sera consacrée à l'univers des déchets. La 4^e séquence mettra l'accent sur les métiers des ressources avec a priori un tandem agent administratif finances et un agent administratif RH.

Secteur Solidarité et Soins pour Tous

Direction Petite Enfance

Toujours dans la stratégie de déploiement de la démarche intégrée qui infuse l'ensemble des politiques publiques, l'approche au sein du secteur Solidarité et Soins pour Tous démarrera à partir du questionnaire-diagnostic lancé en cette fin d'année pour avoir une première évaluation de la prise en compte dans les pratiques professionnelles des équipes qui composent le secteur.

Notons également que la direction de la petite enfance s'inscrit dans la continuité dans la prise en compte de l'égalité au sein du projet de service.

Les établissements petite enfance de la ville de Laval, le relais petite enfance, le lieu d'accueil enfant parent veillent au respect de l'application de la Charte nationale d'accueil du jeune enfant (cadre de référence de l'accueil du jeune enfant en France et des pratiques communes à tous les accueillants) qui précise, dans l'article 7, *"Fille ou garçon j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotypes. Il en est de même pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité"*.

Le service envisage, dans son prochain plan de formation, de faire bénéficier plusieurs professionnels de formations autour de cette thématique.

Logement et Mixité sociale

La question de l'égalité femmes hommes est un enjeu majeur de mixité sociale notamment dans les quartiers de la politique de la ville où les déterminants sociaux et culturels sont très ancrés au sein de certaines populations. Certaines femmes s'émancipent à travers le prisme de la culture gastronomique ou encore de l'éducation des enfants, prisme qu'il conviendrait de ne pas sanctuariser afin de ne pas renforcer les stéréotypes de genre.

La question du logement social est également un enjeu majeur dans le sens où il constitue une matrice importante du vivre ensemble dans certains quartiers et une composante structurelle de la mixité sociale dans les territoires.

Pour ce faire la démarche d'innovation sociale portera la réflexion sur :

- Territoires zéro chômeur : arrêter 5 activités sous l'angle de l'égalité dont la ferme urbaine de Saint-Nicolas sur les 25 activités en cours de réflexion et déploiement.
- Labellisation en cours d'Altercité en Régie de quartier : arrêter un critère de participation des femmes et une approche non genrée des métiers et missions (ménage/entretien par exemple).
- Veille de mixité et de diversité dans les instances de participation sociale des quartiers (conseils citoyens, associations de locataires...) : le lien avec Résovilles à voir ou à revoir.
- Intégrer les satellites (bailleurs sociaux notamment) dans la réflexion de la démarche d'égalité intégrée.

Secteur Transitions écologiques au quotidien

Département Mobilités Durables

Au niveau des effectifs des services, il n'y a aucune femme. Il n'y a pour autant aucune discrimination à l'embauche mais il se trouve qu'il n'y a quasiment pas de candidatures féminines sur les métiers "techniques-voirie". Les locaux du Centre Technique Municipal sont non genrés et donc conçus pour accueillir du personnel féminin.

Concernant l'espace public et ses mobiliers, ils sont aux normes pour accueillir l'ensemble des usagers sans discrimination en respectant la sécurité et une accessibilité pour tous. Il n'y a pas de question de genre. Sur les usages, tous les usages autorisés par la loi sont possibles sans discrimination de genres.

Enfin, au niveau de la concertation, 2 associations dédiées aux droits des femmes ont été sollicitées pour intégrer le conseil piéton créé en 2022. L'une d'elle n'a pas donné suite et l'autre n'a pas encore envoyé de représentante.

Direction Nature en ville et Propreté Urbaine

Il est intéressant de noter que des premiers indicateurs genrés commencent à se poser au sein du secteur. Ainsi, au sein de la direction nature en ville (109 postes), on peut noter que dans la composition des équipes d'encadrement il existe une parité parfaite dans la répartition des postes de responsables de service quand les effectifs restent essentiellement masculins :

- direction : 1 poste – 1 homme,
- responsables de services : 4 postes – 2 femmes et 2 hommes,
- chefs d'équipes : 9 postes – 9 hommes,
- adjoints techniques : 5 femmes dans les équipes espaces verts urbains sur les 95 postes.

Par ailleurs, la direction a en projet sur l'année 2023, l'amélioration des vestiaires pour l'équipe Saint-Nicolas et le recrutement à parité de stagiaires : 1 homme et 1 femme.

Secteur Fabrique du Vivre Ensemble

Département de la Culture

Ce département étant mutualisé, le prisme de l'égalité est croisé entre les collectivités ville de Laval et Laval Agglomération.

Zoom, Centre de culture scientifique technique et industrielle, financé par Laval Agglomération, qui lui apporte son soutien par des financements et la mise à disposition de personnel, est inscrit dans une démarche intégrée depuis plusieurs années déjà.

En effet depuis 2008, le Zoom a initié une mission "Femmes et sciences" pour promouvoir l'égalité dans le monde du travail entre les femmes et les hommes dans les domaines scientifiques et techniques, à travers des interventions dans les établissements supérieurs et du second degré; mais également pour accompagner différents professionnels sur les questions de l'égalité à travers la médiation culturelle et une malle pédagogique "Égalithèque". Un partenariat consolidé en 2021 avec la mission égalité et lutte contre les discriminations de la ville de Laval a permis de co-construire des dynamiques croisées avec des expositions et des conférences :



- La reprogrammation, du 22 octobre 2022 au 26 février 2023, de l'exposition "Super Égaux, le pouvoir de l'égalité fille garçons" proposée au public avec pour objectif de sensibiliser aux stéréotypes et aux représentations véhiculés.

- Une conférence à venir, le 17 janvier 2023, co-construite en inter-service Zoom, mission égalité, services patrimoine et archéologie de la ville de Laval intitulée "Genre et Urbanisme" en référence au projet de réaménagement de la place du 11 novembre.

MANAS | Musée d'Art Naïf et d'Arts Singuliers

Le musée du Vieux-Château a organisé dans le cadre du 8 mars (journée internationale du Droit des femmes) une exposition consacrée à la féminité, qui interroge la représentation des femmes chez les artistes autodidactes.

Lecture Publique

Au sein des équipes, la réflexion se poursuit dans la continuité enclenchée en 2021 autour de la thématique. Les équipes conscientisent, petit à petit, la déclinaison de l'égalité dans les actions et projets qui se traduisent par quelques actions spécifiques autour des violences faites aux femmes et de la lutte contre les discriminations. Citons, à titre d'exemple, une reprogrammation de la conférence autour du racisme, avec les auteurs de la BD "Comment devient-on raciste ?", le dessinateur Ismaël Mezziane et la chercheuse au CNRS, Carole Reynaud-Paligot, le 19 mars, à la bibliothèque Albert Legendre et une table ronde sur les discriminations LGBT+, le 18 juin, en marge de la marche des fiertés, organisée le jour même par l'association La Gom53 avec le soutien fort de la ville de Laval.

Service Patrimoine

Le service est dans une constance quant à la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans le projet de service. Outre la réalisation de l'étude du Patrimoine sur la ville de Laval (mis en avant il y a quelques années dans le cadre des journées du Patrimoine), le service a collaboré, cette année, avec la station radio France Bleu, pour enregistrer 10 chroniques de 3 minutes sur des femmes locales ou nationales qui ont marqué l'histoire de Laval et qui ont donné leur nom à une voie ou à un espace vert dans la ville. Ces chroniques ont été diffusées par la station radio la semaine du 8 mars 2022. On peut noter, enfin, que les reportages vidéo (préparés et présentés par la direction de la communication de la collectivité) sur le patrimoine et la découverte culturelle et archéologique de la ville mettent toujours à l'honneur un duo femme-homme.

Enfin dans le cadre du déploiement du tiers lieu culturel le Quarante (inauguré par le Président de la République ! en novembre 2022), un travail de réflexion avec la mission Égalité Femmes/Hommes de la ville de Laval quant au fonctionnement et la programmation du lieu a permis d'acter les objectifs suivants, qui s'inscriront dans le projet global :

- sensibilisation à la découverte non genrée de la pratique culturelle en devenant une ressource en la matière sur tout le territoire,
- sensibiliser à la lutte contre le sexisme dans la pratique culturelle et artistique,
- devenir un espace facilitateur pour valoriser les acteurs et les ressources du maillage local œuvrant en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre toutes les discriminations.

Le projet skate park – Service Jeunesse

Pilotée par le service jeunesse et conformément aux orientations posées par les élus dans le cadre de la réflexion du projet, le prisme de l'égalité F/H est pris en compte en amont dès le départ du projet Skatepark, notamment avec les critères suivants :

- intégrer l'approche de l'utilisation de l'usage non genré pour veiller à un équilibre de fréquentation des publics, notamment dans un prochain cahier des charges du nouvel appel d'offre pour d'autres prestataires, charge à eux de faire des propositions en ce sens,
- veiller à une communication non stéréotypée et non genrée autour du projet, notamment quant aux visuels utilisés,
- veiller dans les ateliers participatifs à un équilibre F/H dans la participation
- agir auprès des jeunes mobilisés et repérés pour une sensibilisation mais également être le relais, autour de la prise en compte de cette thématique et pour l'avenir dans l'usage de l'équipement,
- et pour l'après, déployer et initier par nos services et partenaires (associations...) des actions spécifiques de multiplicité des usages (trottinette, roller, patins, ...) pour diversifier la participation et l'appropriation du lieu.

Par ailleurs, le service accompagne le déploiement du Conseil des Jeunes, conformément à la politique jeunesse fixée par l'équipe municipale, ou à l'instar du conseil municipal, la représentation est fixée à la parité de ses 24 membres. Dans le cadre de l'installation du conseil (session d'installation le 30 novembre dernier), il est à noter qu'il y a eu plus de filles à candidater que de garçons. Dans le cadre de son déploiement, la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations sera développée dans les commissions du conseil (réflexion pour des participations aux temps forts des 8 mars et 25 novembre...).

Enfin, il est intéressant de noter qu'un premier indicateur permet d'avoir la composition des équipes du service, à parité parfaite avec 5 femmes et 5 hommes et une indication dans la fréquentation des usagers du service avec sur les 3 pôles ados (12-16 ans) 245 filles et 308 garçons accueilli.e.s en 2022.

Le milieu associatif

Le service partenariat associatif a réalisé, en novembre 2022, une étude intégrant l'angle de l'égalité afin d'objectiver quelques indicateurs de suivi. Pour la réalisation de cette étude, il a été analysé la répartition des postes de dirigeants* au sein des associations lavalloises subventionnées, en les répartissant par politiques publiques, à l'identique des subventions votées en mars 2022 : cohésion sociale, sports pour tous, cultures pour tous, commerce/attractivité/relations internationales, écologie urbaine et vie associative.

* Dirigeants : président(e) ou co-président(e), trésorier(e), secrétaire

Résultats de l'étude

L'égalité Femmes Hommes dans le milieu associatif – Novembre 2022

	COHÉSION SOCIALE	SPORTS POUR TOUS	CULTURE POUR TOUS	COMMERCE/ATTRACTIVITÉ	ÉCOLOGIE URBAINE	VIE ASSOCIATIVE	TOTAL
FEMMES	126	66	79	24	10	14	319
319 – 48,18%	(60,5%)	(38,3%)	(52,6%)	(60%)	(29,4%)	(24,9%)	(48,18%)
HOMMES	82	106	71	16	24	43	342
342 – 51,82%	(39,5%)	(61,7%)	(47,4%)	(40%)	(70,6%)	(75,1%)	(51,82%)

Analyse de l'étude

Le recensement réalisé permet de constater une relativement bonne parité entre les femmes et les hommes dans le domaine associatif avec 48,18% de femmes occupant des postes de dirigeants associatifs et 51,82 % d'hommes.

En revanche, excepté dans le domaine de la culture où l'équilibre est proche, (52,6 % de femmes contre 47,4 % d'hommes), il existe de réelles disparités de représentativités au profit des hommes dans le sport, l'écologie urbaine et la vie associative et à l'avantage des femmes dans la cohésion sociale et le domaine lié à l'attractivité, commerce et relations internationales.

Cette première étude permet de poser un premier diagnostic genré dans le milieu des associations lavalloises subventionnées par la ville de Laval. Le travail se poursuit pour affiner la réflexion dans le temps.

Les maisons de quartiers

Dans les centres sociaux municipaux, la réflexion se nourrit au fur et à mesure des échanges et du partage autour de la thématique. Les équipes conscientisent, petit à petit, la déclinaison de l'égalité dans les actions et projets, mais également dans leur organisation. Nous pouvons relever, à ce titre, quelques actions spécifiques comme sur le quartier du Pavement avec le recrutement d'une animatrice, en septembre dernier, pour avoir un binôme mixte d'animation. Ainsi, la réflexion de l'équipe a permis d'arrêter un axe d'action qui portera à promouvoir la réussite de jeunes femmes du quartier et à sensibiliser les jeunes à l'égalité hommes femmes.

Notons également que la maison de quartier Laval-nord a mis en place quelques actions spécifiques avec l'association Femmes Solidaires 53. Ainsi, quatre ateliers de sensibilisation ont été organisés sur la question des mutilations sexuelles féminines durant le premier semestre 2022 (10 femmes adultes / 9 adolescentes) et la participation à des ciné-rencontres pour déconstruire les représentations et évoquer la place de la femme dans le cercle familial dans certaines cultures (11 adolescentes / 4 hommes adultes / 7 femmes adultes). Ou encore, la maison de quartier des Fourches qui s'est saisie de la thématique égalité dans le déploiement de ses actions pour l'année 2023 (au sein des dispositifs CLAS et référent familles, notamment).

Enfin, la maison de quartier de Grenoux a lancé depuis deux années consécutives un quizz en 20 questions sur la thématique des droits des femmes dans l'histoire contemporaine destiné à l'ensemble des agents de la collectivité.

La réflexion se poursuit au sein des équipes des maisons de quartiers et d'ores et déjà des actions spécifiques se pensent pour une réalisation sur l'année 2023.

Direction Enfance-Éducation

Les équipes des accueils de loisirs sont sensibles à la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Aussi, la totalité des propositions des actions-activités sont ouvertes sans distinction de genre et de façon égalitaire aux filles et aux garçons dans les activités d'animations et de loisirs que sont les accueils de loisirs sans hébergement (ALSH), ou les temps d'activités périscolaires (TAP). Ainsi, la direction a organisé une action spécifique entre janvier et juin 2022 ; un tournoi inter TAP de Flag Foot, en partenariat avec l'association lavalloise de Flag Foot. L'objectif était de fédérer plusieurs écoles autour d'un projet commun; découvrir une nouvelle discipline non genrée (le règlement intérieur prévoit 3 filles minimum par équipe) et créer un temps festif en fin d'année scolaire. Des rencontres sur la base de la pratique sportive ont été organisées sur le semestre, en parallèle d'ateliers à caractère culturel et créatif, pour préparer le temps fort. Ce sont ainsi 80 enfants qui en ont bénéficiés et environ 150 enfants pour le temps fort, les 23 et 30 juin derniers, où les parents étaient conviés.

Par ailleurs, deux ALSH se portent candidats au concours égalité piloté par la délégation départementale aux droits des femmes, où l'objectif est de produire des capsules vidéo traduisant un projet égalité. La direction sera service support pour la co-organisation d'un forum égalité au printemps prochain.

Enfin, notons que la directrice enfance éducation a participé au congrès de l'ANDEV (Association Nationale des Directeurs et des Cadres de l'Éducation des Collectivités territoriales) à Évian, les 7, 8 et 9 décembre dernier, où le thème, cette année, était " Agir pour l'égalité des genres".

Questionnaire – Diagnostic au sein du secteur Fabrique du Vivre Ensemble

En septembre 2022, la mission Égalité de la ville de Laval a sollicité l'ensemble des départements, directions et services du secteur FVE (culture, sports, jeunesse, éducation, démocratie locale) pour poser un diagnostic de la prise en compte de la thématique égalité dans la pratique professionnelle au sein des différentes équipes du secteur.

Pour ce faire un questionnaire en ligne basé sur 13 questions a été transmis aux 480 agents qui composent le secteur.

Résultat de l'étude

1 – La thématique de l'égalité femmes homme (fille/garçon), une notion :

CLAIRE : 71,43 % À PRÉCISER : 24,49 % INCONNUE : 2,04 %

2 – Souhaitez-vous être formés ou sensibilisés à cette thématique ?

Oui rapidement : 16,33 % Ultérieurement : 30,61 % **Non pas une priorité : 53,06 %**

3 – La déclinaison de l'égalité femmes hommes (filles/garçons) dans ma pratique professionnelle, une thématique :

IMPORTANTE : 65,31 % PEU IMPORTANTE : 26,53 % PAS PRIORITAIRE : 8,16 %

4 – Souhaitez-vous aller plus loin dans la déclinaison de cette thématique pour mieux la porter dans votre direction/service ?

Oui : 32,65 % **Non : 63,27 %** Sans réponse : 4,08 %

5 – Et êtes-vous intéressés par le partage d'initiatives sur le sujet ?

Oui : 65,31 % Non : 30,61 % Sans réponse : 4,08 %

Analyse de l'étude

Si la notion de l'égalité f/h est assez claire pour une majorité des agents et agentes (71,43 %), il apparaît néanmoins qu'une majorité ne souhaitent pas être formés (53,6 %) même si elle considère que la thématique est importante dans la pratique professionnelle (65,3 %) et qu'une part non négligeable (65,3 %) souhaiterait partager des initiatives sur le sujet sans pour autant y consacrer plus de temps (63,27 %).

Il est à conclure que si la thématique intéresse plutôt comme une valeur universelle, elle n'est pas encore conscientisée ou suffisamment dans et pour la pratique professionnelle des agents. Dès lors, il convient d'accompagner la sensibilisation dans le temps et valoriser toutes les initiatives de partage. Le questionnaire, qui pourrait être diffusé largement et accompagné, outre de poser un diagnostic de la prise en compte de l'égalité dans les pratiques professionnelles secteur par secteur, concourra à une première sensibilisation transversale en direction de l'ensemble des agents de la collectivité.

Sports ville de Laval

Afin de mieux connaître les Lavallois, et définir une politique sportive municipale répondant aux besoins réels du territoire lavallois, les élus aux sports de la ville de Laval ont souhaité dès 2021, **mener une démarche en 2 temps pour accompagner le renouveau du monde sportif à travers :**

1. un questionnaire de connaissance des pratiques des usagers des clubs sportifs dans toute leur diversité et de leurs aspirations quant à l'évolution de l'offre sportive ;
2. un dialogue avec les clubs sportifs, via la proposition de tables rondes, pour partager collectivement sur les enjeux d'une gouvernance territoriale du sport.

Ces deux démarches ont été menées par la Direction des Sports de la ville de Laval.

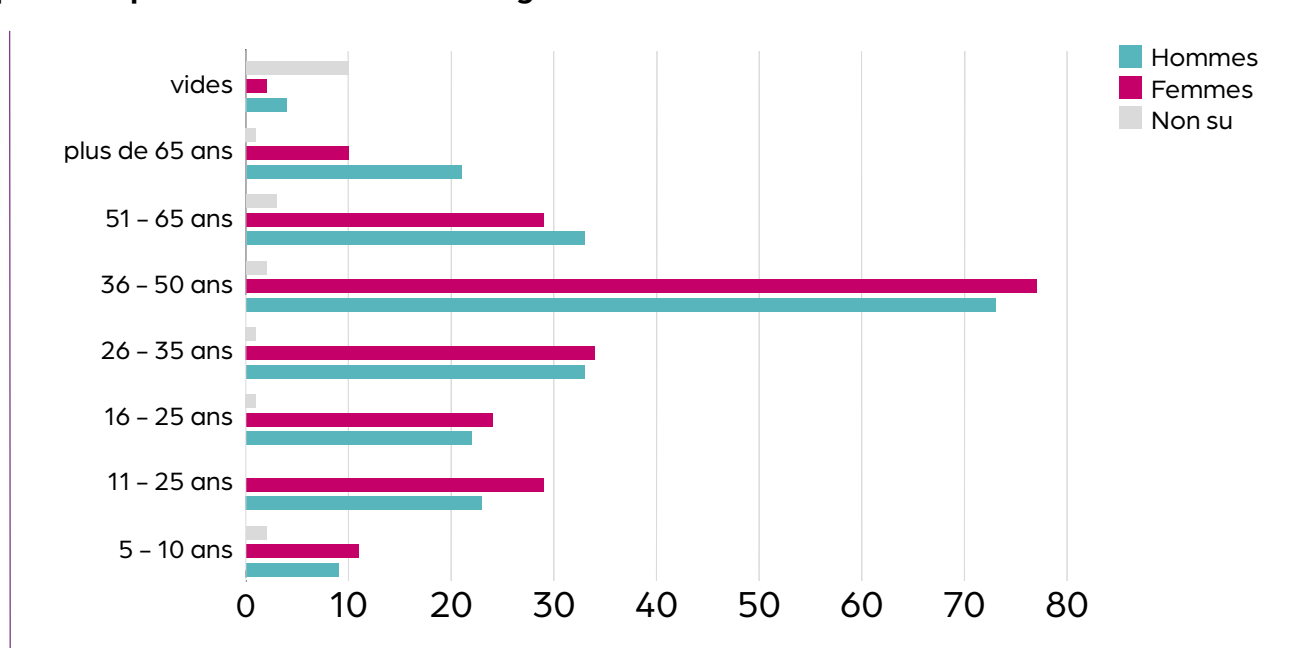
1• Un questionnaire de connaissance des pratiques des usagers des clubs sportifs dans toute leur diversité, et de leurs aspirations quant à l'évolution de l'offre sportive

Finalisé en 2021, 434 personnes ont répondu au questionnaire. Le retour de ce questionnaire est particulièrement intéressant et c'est la raison pour laquelle son étude sera explicitée ci-après.

En effet, les femmes se sont autant mobilisées que les hommes pour y répondre. Sur 434 réponses, 204 étaient des femmes (contre 210 aux hommes et 20 non renseignées). Toutes les tranches d'âges ont répondu au questionnaire. Toutefois les 35-50 ans sont les plus nombreux (35 %) suivis par l'ensemble des jeunes (5-25 ans) qui, en totalité, est de 23 %.

Il est à noter également que les 35-50 ans, souvent installés professionnellement représentent 50 % des réponses au questionnaire pratiquement à part égale femme homme.

Répartition par sexe en fonction de l'âge

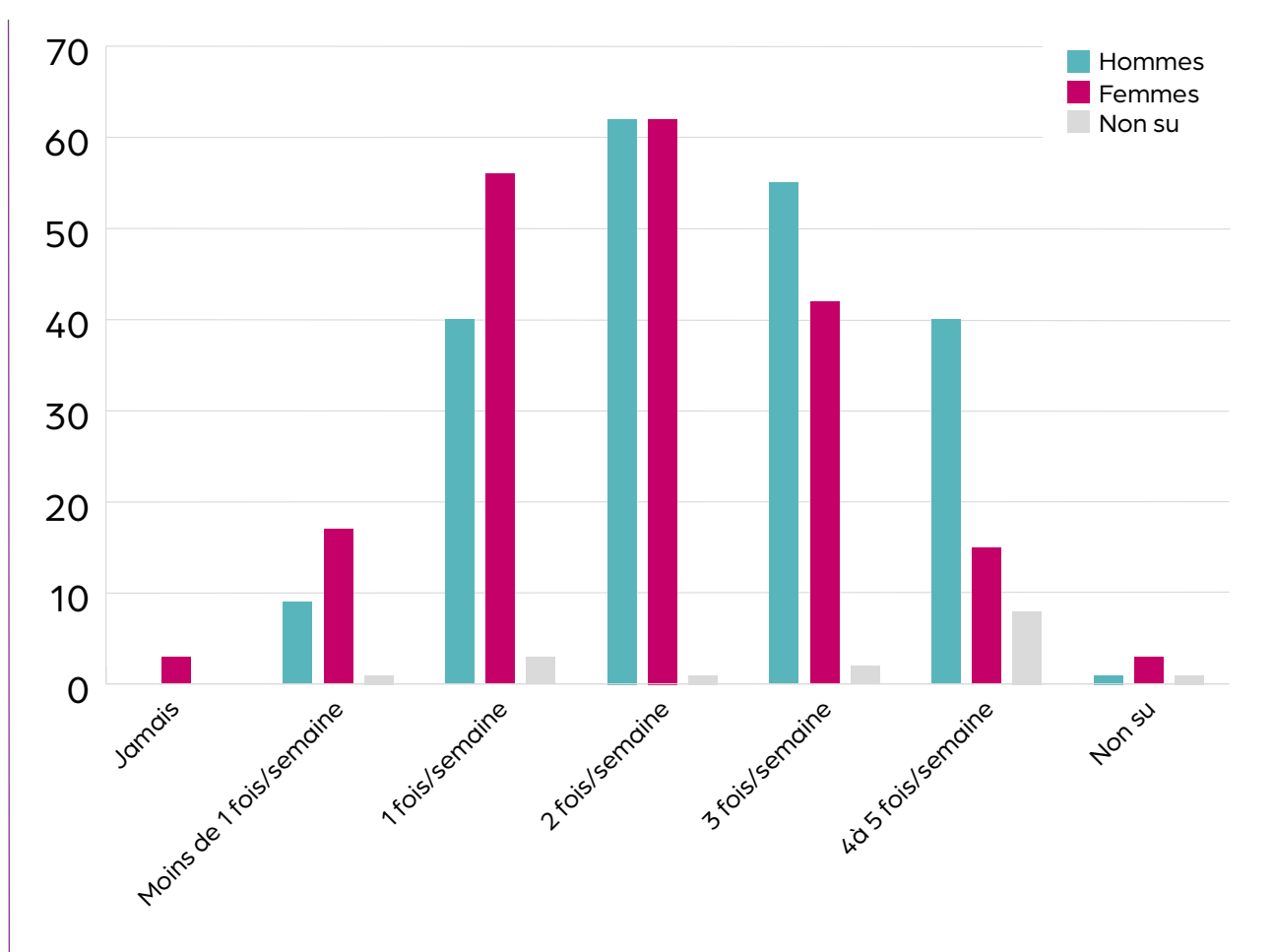


La pratique sportive : Fréquence

Sur les 434 retours, 204 sont issus de femmes, soit 47 %, montrant ainsi l'intérêt grandissant pour elles de pratiquer une ou plusieurs activités sportives.

Elles sont plus nombreuses à pratiquer que les hommes, jusqu'à une fréquence de 2 fois par semaine. Sur les fréquences élevées (de 3 à 5 fois/semaine) qui nécessitent beaucoup de temps libre, les hommes restent plus nombreux (96 hommes pour seulement 59 femmes).

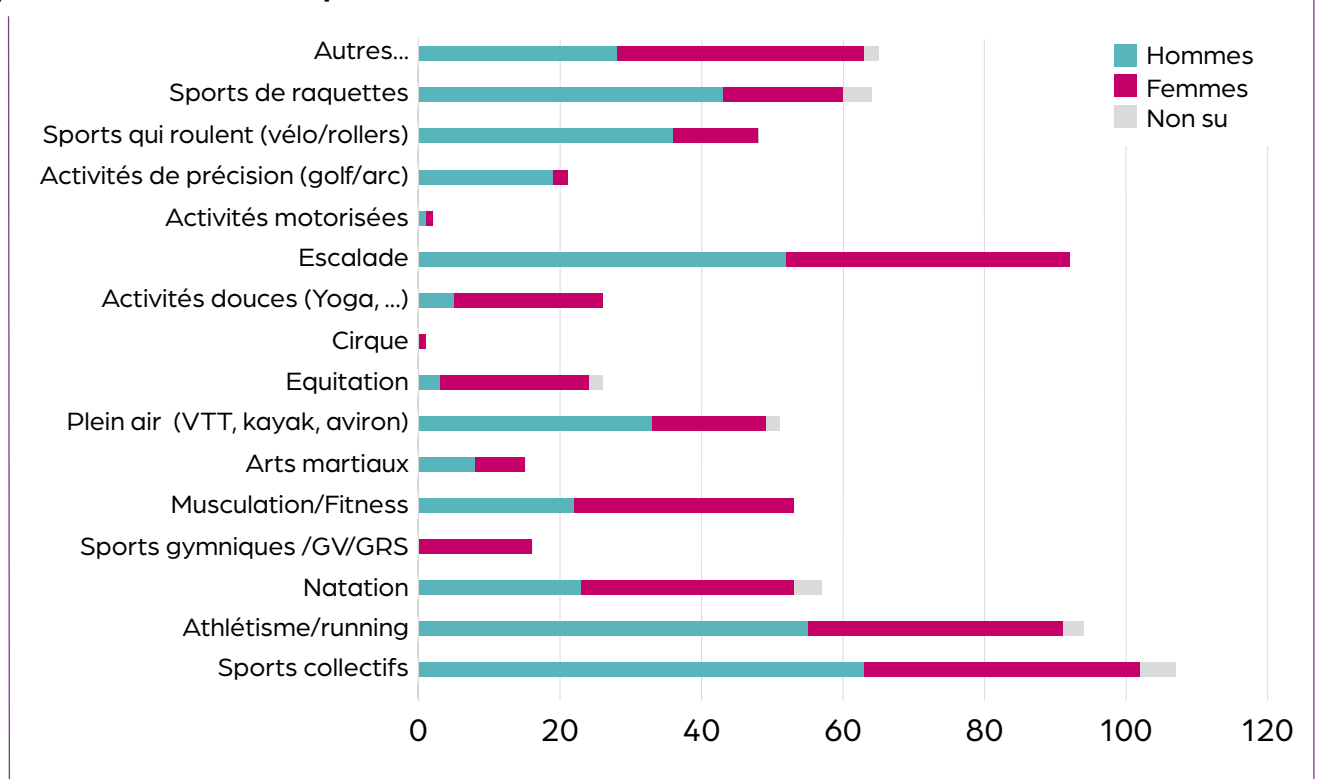
Fréquence d'activité par sexe



Les activités recensées par les pratiquants

Le questionnaire devait permettre d'observer si une ou plusieurs disciplines étaient plébiscitées, avec une approche genrée.

Repartition des activités par sexe

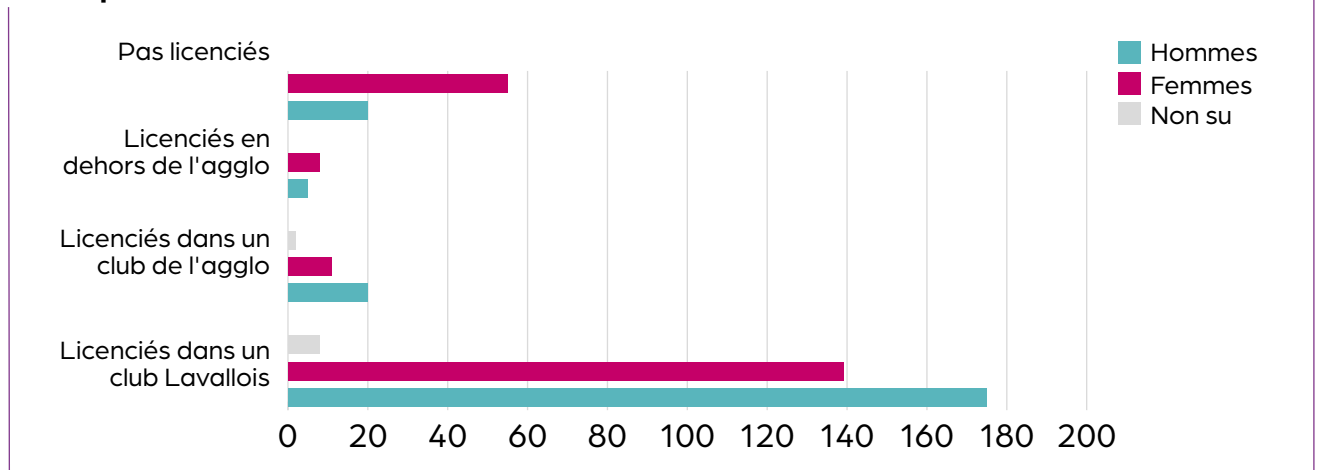


Force est de constater que les 4 familles de sports les plus prisées, que ce soit chez les hommes ou chez les femmes sont identiques, à savoir, les sports collectifs, l'athlétisme, le running/jogging et l'escalade.

Les licenciés ayant répondu au questionnaire

83 % des réponses proviennent de personnes licenciées. La répartition des licences selon le genre montre que les femmes se dirigent moins vers les clubs que les hommes. En effet, seulement 156 femmes pour 202 hommes se sont tournées vers les associations sportives pour pratiquer leurs activités. 53 contre 20 hommes seulement ne sont pas en club.

Licenciés par sexe



Le niveau de pratique

Le niveau sportif des sondés semble relativement élevé au regard de l'ensemble de l'échantillon, puisque 30 personnes déclarent pratiquer une activité sportive à l'échelon national. À ce niveau, nous remarquons un équilibre entre les hommes et les femmes (respectivement 15 contre 14 et 1 non renseigné). Les femmes pratiquent davantage le sport en loisirs que les hommes qui eux, semblent plus intéressés par la compétition.

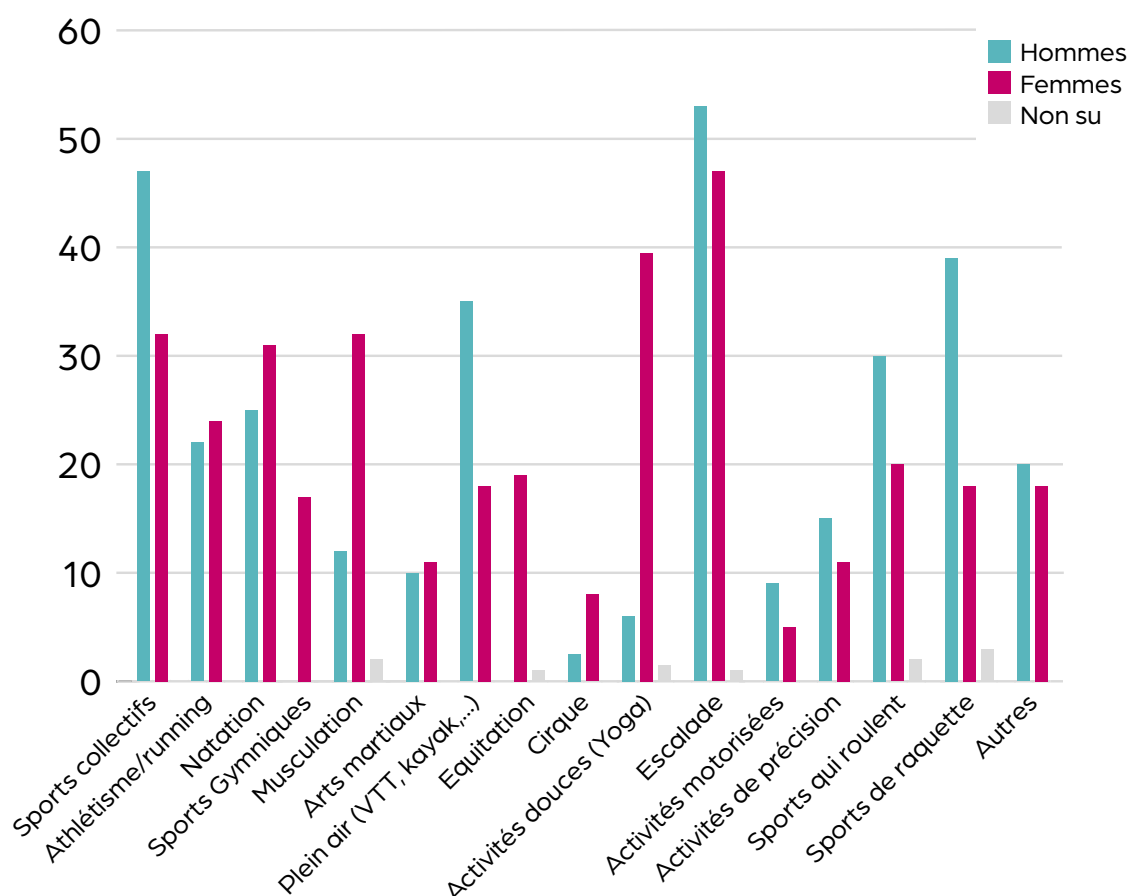
Niveau de pratique

	NATIONAL	RÉGIONAL	DÉPARTEMENTAL	LOISIRS	TOTAL
HOMMES	15	30	79	125	249
FEMMES	14	20	41	150	225
NON SU	1	3	2	2	8
TOTAL	30	53	122	277	482

Activités que les sondés aimeraient pratiquer

Chez les femmes nous retrouvons prioritairement l'escalade et les activités douces du type yoga, stretching suivies par les sports collectifs et les activités de salle comme la fitness ou la musculation. De la même façon, l'escalade remporte le plus grand nombre de suffrages chez les hommes devant les sports collectifs, souvent plus facilement pratiqués et devant les sports de plein air comme le kayak, le VTT ou l'aviron.

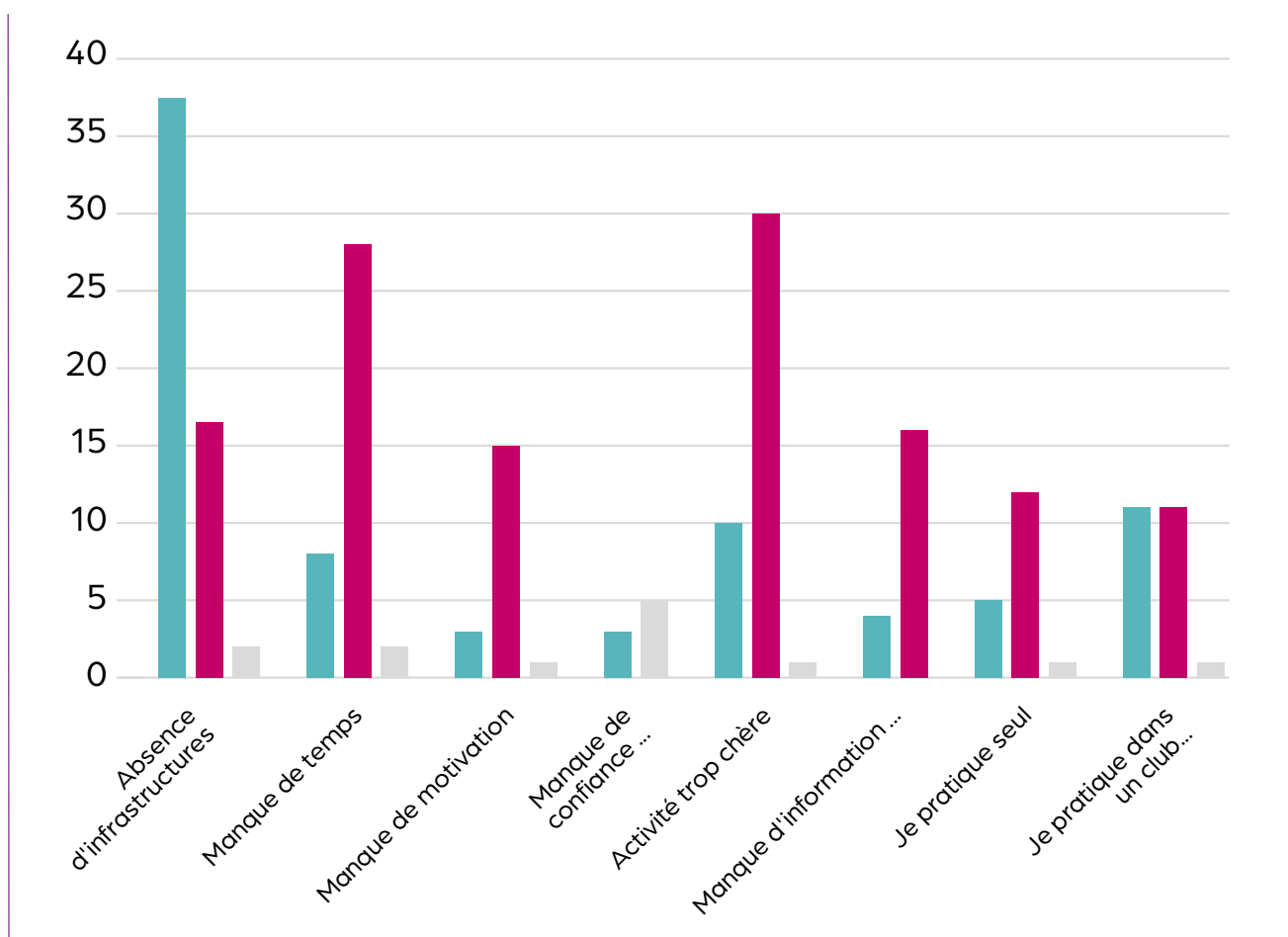
Activités désirées par sexe



Raisons invoquées pour la pratique libre

Afin d'observer les raisons qui conduisent les Lavallois à ne pas s'inscrire en club(s), nous les avons interrogés sur leurs motivations, la confiance qu'ils ont en eux, sur l'absence d'infrastructures, s'ils préféreraient s'entraîner seuls... Nous constatons que pour les hommes, 50 % de ceux qui ont répondu mettaient en avant le manque d'infrastructures et 13 % le coût prohibitif de l'activité, critère que l'on retrouve chez les femmes à hauteur de 23 %, ainsi que le manque de temps à 21 %.

Raisons de la non pratique par genre



Conclusion sur les pratiques sportives

Cette enquête, finalisée fin 2021/début 2022, aura eu le mérite lors d'une période difficile, (ponctuée de période de confinement Covid) d'apporter un éclairage pour mieux connaître les Lavallois impliqués dans les clubs et leur regard sur la pratique sportive locale, soit un premier cercle de pratiquants en intégrant dès le départ le prisme de la question femme homme. Même s'il faut appréhender ce questionnaire à l'aune de l'échantillon (434 personnes, dont 47 % sont des femmes avec une diversité de profils d'âge).

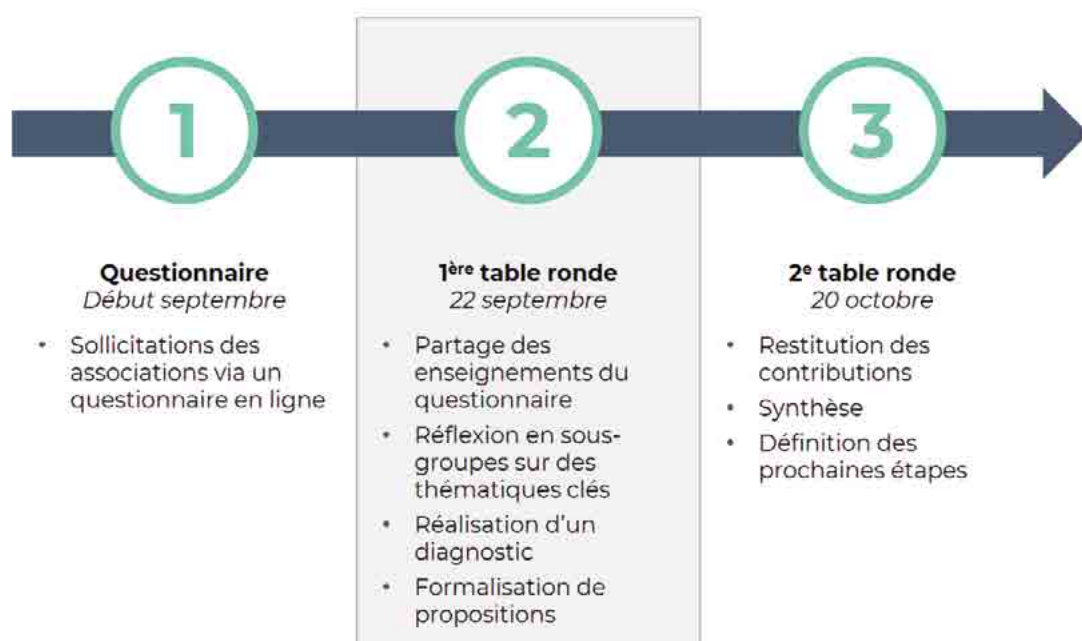
Les réponses au questionnaire semblent indiquer que les femmes pratiquent davantage des activités physiques et sportives qu'il y a quelques années et pratiquent davantage le sport en loisirs que les hommes, plutôt tournés vers la compétition dans le cadre d'une pratique en club.

2• Un dialogue avec les clubs sportifs, via la proposition de tables rondes, pour partager collectivement sur les enjeux d'une gouvernance territoriale du sport.

Ainsi, cette année, 2 tables rondes ont été organisées en septembre et octobre 2022, afin de cerner à la fois les attentes des clubs sportifs vis-à-vis de la municipalité et une consultation visant à définir collectivement le sport de demain à Laval dans la conduite d'une politique publique.

Retour sur la démarche

Une consultation visant à définir collectivement le sport de demain à Laval



Sur les tables rondes, 3 groupes ont été définis avec une thématique principale.

Ainsi, dans le groupe 1, pour cadrer et guider les réflexions, des sous thématiques ont été identifiées et parmi lesquelles, celle du sport et femmes était proposée.

Après les échanges entre les différents groupes, ce que l'on peut retenir de ces tables rondes sous l'angle de l'égalité, c'est qu'en l'absence d'indicateurs nous ne pouvons pas, en l'état actuel des travaux, valoriser la prise en compte de besoins spécifiques sous le prisme du genre.

Aussi, la définition d'indicateurs, co-construits dans le temps en lien avec les élus et la direction des sports de la ville de Laval, permettra d'avoir une lecture plus affinée de la pratique sportive sous le prisme du genre ou l'action de la collectivité pourra venir lever des freins mieux identifiés pour une approche plus égalitaire dans le sport sur le territoire lavallois et qui forcément bénéficiera à toutes et à tous.

3• Pistes de réflexion en matière de déploiement stratégique :

- proposer l'objectif de déploiement de la thématique égalité F/H dans les projets associatifs pour intégrer l'ancrage dans la pratique bénévole et l'enrichir par le biais de la formation et des temps de sensibilisation à organiser,
- travailler avec les associations qui ont intégré cette thématique dans le développement de leurs actions et animations (notamment à travers les temps forts dédiés : 8 mars, 25 novembre...) pour un partage d'expérience (à titre indicatif le club de canoë-kayak de Laval met 6 séances découvertes dédiées aux femmes durant la saison 2022/2023).
- organiser un temps dédié à la sensibilisation sur la thématique à destination des bénévoles en mettant en avant et à l'honneur les femmes dirigeantes des associations lavalloises comme des personnes "inspirantes" afin de susciter des vocations et faciliter des prises d'initiatives chez les adhérents et citoyens. À cet égard, un travail de collaboration est en cours avec le concours du service partenariat associatif de la ville pour une finalisation au 1er semestre 2023.

Conclusion

Certaines associations sportives ont dorénavant une obligation légale d'intégrer des critères d'égalité dans leurs organes associatifs (directives fédérales) et il conviendra de s'appuyer sur elles, comme ressources dans le maillage local, pour élargir le spectre égalitaire dans le sport mais également au sein du monde associatif à Laval. Ainsi, les initiatives pourraient être appuyées par le biais de la médiatisation d'organisations spécifiques féminines, comme cela a pu être le cas avec la course "Donnons des Elles au vélo" la veille de l'étape du Tour de France, en juin 2021, et pour Laval Agglomération, le tournoi féminin international de water-polo à la piscine de Saint-Nicolas, au printemps 2022, et les matchs des équipes de France féminines de volleyball et handball sur le territoire dans le courant de l'année.

Il est à noter, enfin, l'initiative portée par l'animation sportive de la direction des sports qui mène, depuis quelques années, un créneau de sports-insertion très fréquenté par des femmes, notamment issues des quartiers politiques de la ville (un effectif d'environ 40 femmes et 25 hommes à l'année). Ce dispositif a le mérite de faire découvrir, pour la plupart de ces bénéficiaires, la pratique sportive qui concourt à la reprise de la confiance en soi pour capitaliser sur une démarche d'insertion (retour vers l'emploi ou simplement de socialisation).

Dans cette dynamique, le service a organisé, le 7 mars 2022, dans le cadre de la journée internationale du Droit des femmes, une matinée autour de 3 ateliers : gymnastique douce, self-défense et atelier nutrition, avec la participation de 72 femmes en partenariat avec l'association Monde de femmes qui œuvre sur le quartier de Saint-Nicolas dans une démarche d'insertion et de solidarité.



C – L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE MAILLAGE LOCAL

1• Partenariat ville – maillage local



Fidèle à sa ligne directrice depuis le début de la mandature, la ville de Laval s'inscrit pour le long terme comme une interface facilitatrice avec et entre les acteurs locaux (institutions et associations).

En 2021 déjà, la ville avait essayé d'apporter plus de visibilité aux ressources locales en réalisant une cartographie des acteurs, disponible sur le site Internet Laval.fr. Toujours dans cette logique de partager et croiser avec les attentes du maillage local, des rencontres ont été organisées à chaque semestre (16 mai et 29 septembre 2022), pour identifier les

besoins, les attentes et co-construire des dynamiques notamment autour des temporalités inhérentes à l'égalité et la lutte contre les discriminations.

À ce titre, elle apporte des aides financières et matérielles pour le bon fonctionnement et déploiement des associations dont le projet associatif est en lien avec ces thématiques et particulièrement en direction de celles qui agissent contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales. Outre les mises à disposition de locaux, prêts de salle municipale et frais d'impression, la ville a accordé cette année des subventions à plusieurs associations œuvrant dans cette politique publique, pour un montant de 22 800 €, en augmentation de 6,54 % dans un contexte financier toujours plus contraint.

Victime et prévention pénale 53 (ADAVIP) 9000 €	CIDFF Mayenne 3500 €	LA GOM'53 2000 €	Maison des lycéens D Rousseau 500 €
ASSO A SOI 500 €	FAL 53-Unissons nos Différences 4000 €	TOUTES EN MOTO 53 500 €	/
ASSO REVIVRE LA CITADELLE 1000 €	FEMMES SOLIDAIRES 1300 €	Monde de Femmes 500 €	TOTAL 22800 €

Toujours dans cette optique de faciliter toutes les initiatives qui concourent au déploiement de l'égalité, la ville a également soutenue des initiatives citoyennes comme le projet porté par la maison des lycéens de Rousseau, sur un financement de culottes menstruelles écologiques en juin dernier. La ville a également pris en charge l'impression des 2 derniers livrets de l'enquête réalisée en 2021 par l'association "Une Asso A Soi" en donnant la parole aux sportives sur le territoire lavallois.

Enfin, la ville a une nouvelle fois apporté sa contribution pour l'organisation de 2 nouvelles sessions d'ateliers Négotraining portés par l'association CIDFF Mayenne, le 8 mars et le 1^{er} octobre, en mettant des locaux à dispositions et en prenant à sa charge l'impression de livrets destinés aux stagiaires. Pour mémoire, ces sessions de formation ont vocation à faire du coaching à la négociation salariale.

Elle a également soutenue récemment l'initiative d'un collectif d'associations locales (notamment la Ligue des Droits de l'Homme, Femmes Solidaires 53, le Théâtre du Tiroir...) dans le cadre d'une action de sensibilisation en solidarité avec le mouvement des Femmes Iraniennes (11 décembre) ou encore les frais de mise à disposition de l'Avant-Scène pour l'organisation d'un colloque sur la cyber-sexualité (15 octobre) et un théâtre forum sur l'inceste (15 décembre) avec le collectif "ToutSexplique 53-72".



2• La ville de Laval, un acteur contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales

Enfin, la ville de Laval est très investie dans la sensibilisation à la question des violences faites aux femmes et intrafamiliales.

Outre, la mise en place d'animations autour de la sensibilisation dans le cadre du 25 novembre (journée internationale contre les violences faites aux femmes), la ville de Laval a une nouvelle fois financé la distribution de 50 000 sacs de baguettes de pains estampillés du violentomètre (contre 30 000 en 2021) dans toutes les boulangeries de Laval. Elle a également mis à disposition des tracts et plaquettes du violentomètre dans certains bars-cafés et procédé à de l'affichage dans les différents lieux publics municipaux (hall du Centre administratif, la bibliothèque, les maisons de quartiers, la piscine...). La collectivité a également co-organisé avec L'Autre Radio une table ronde radio diffusée en public qui a permis de réunir plusieurs acteurs locaux pour apporter leur expertise sur la notion du consentement le 23 novembre dernier.



La ville a par ailleurs réalisé une nouvelle campagne d'affichage de sensibilisation et pris en charge la réalisation d'affiches de sensibilisation pour plusieurs associations, dont le collectif "NousToutes".

Dans le déploiement stratégique contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales, la ville de Laval s'est inscrite dans le réseau des acteurs agissant contre les violences sexistes et sexuelles piloté par la Délégation Départementale aux Droits des femmes de la Mayenne pour croiser des partages d'expériences et nourrir des réflexions pour des actions de prévention en complémentarité dans le maillage local.

Enfin, la ville de Laval est reconnue comme un acteur majeur de prévention aux cotés des services de l'État, en participant au comité local d'aide aux victimes dédié à la lutte contre les violences de la Mayenne (CLAV). Lors du CLAV du 18 novembre dernier, présidé par monsieur le directeur de cabinet du préfet et madame la procureure de la République, la ville de Laval a renouvelé son engagement en signant le protocole départemental de mobilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes pour la période 2022-2025.



Edition du 19/11/22... 10 sur 36



CONCLUSION GÉNÉRALE

Le rapport annuel constituera donc un outil d'accompagnement au changement à partager en interne et complémentaire à d'autres démarches spécifiques comme le plan d'action RH d'égalité professionnelle en finalisation. C'est aussi un outil d'évaluation et de suivi de l'imprégnation de l'égalité femmes hommes dans les différentes politiques publiques portées par la collectivité à travers les indicateurs mis en place.

Il importe également d'avancer la réflexion sur le déploiement de la politique Égalité sur le territoire avec l'EPCI Laval Agglomération. En effet, des croisements tant dans la mise en œuvre d'actions que de l'engagement financier sont à repenser. Ainsi, les actions de sensibilisation aux droits des femmes et à la lutte contre les violences faites aux femmes sont de plus en plus co-construites entre les services de la ville et de Laval agglomération (Zoom, la Lecture Publique, le Théâtre ou encore la piscine Saint-Nicolas et prochainement le Quarante).

De plus, la ville de Laval accorde des subventions à des associations locales à forte valeur ajoutée dans le rayonnement de l'agglomération et même au niveau départemental. On peut citer les associations Victimes et Prévention Pénale 53/CIDFF Mayenne/Collectif Unissons Nos Différences....et, demain, la maison de protection des femmes portée par les institutions Revivres et les 2 Rives, aujourd'hui ENOSIA. Enfin, le plan d'action en matière d'égalité professionnelle en cours de finalisation piloté par la DRH, ainsi que les temps de formation à la sensibilisation de la thématique égalité femme homme ou aux violences intrafamiliales s'adressent sans distinction aussi bien aux agents des 2 collectivités qu'à ceux du Théâtre et du CCAS.

Pour conclure, dans ce rapport nous avons pu mettre en avant que la stratégie déployée par l'équipe municipale commence à porter ses fruits. La thématique égalité infuse petit à petit toutes les politiques publiques à travers l'exercice de la mission de service public portée par différentes directions et services. Le rapport annuel en matière d'égalité femmes hommes devient un outil majeur rendant compte de la transformation des politiques publiques vers plus d'égalité.

PRÉSENTATION DU RAPPORT
EN CONSEIL MUNICIPAL
6 FÉVRIER 2023

RAPPORT égalité femmes hommes 2022



LAVAL

CHARTRE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

1. l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental,
2. les discriminations doivent être prises en compte pour traiter de l'égalité,
3. la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de société démocratique,
4. l'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes,
5. intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités et des régions est nécessaire pour faire avancer l'égalité,
6. des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes.

LA STRATÉGIE : FAIRE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES UNE PRIORITE TRANSVERSALE DU MANDAT

5 Objectifs

- former à l'égalité femme-homme l'ensemble des services et des élus,
 - intégrer ce sujet transversal dans l'ensemble des politiques publiques portées par la collectivité ; chaque délégation est concernée
 - veiller au respect de l'égalité femme-homme et accentuer la lutte contre les discriminations ; inciter les associations subventionnées par la ville à mettre en œuvre des actions pour plus d'égalité F/H
 - renforcer la communication sur cette politique publique
 - faire du rapport égalité femmes-hommes un outil de transversalité, de stratégie et d'aide à la décision.
-

FORMER A L'EGALITE

- Les 25 et 26 mars 2022 avec l'organisme Élu.es Locales qui a bénéficié à 16 élu.es (11 femmes et 5 hommes) et 15 encadrants (8 femmes et 7 hommes) des collectivités ville de Laval et Laval Agglomération.



- Le 15 décembre 2022, où 20 agents se sont inscrits (11 femmes et 9 hommes).



L'EGALITE : UN SUJET TRANSVERSAL

- Zoom 22 octobre 2022 au 26 février 2023, de l'exposition "Super Égaux, le pouvoir de l'égalité fille garçons",
- Direction de la Communication "MOD'EMPLOI" pour promouvoir les métiers au sein de la collectivité
- Lecture Publique / Service Patrimoine / MANAS
- Service Jeunesse / les MQ / Direction Enfance-Education,
- Enquête au sein du secteur DGA La Fabrique du Vivre Ensemble
- Focus sur une enquête par la Direction des Sports ville de Laval:
- Des indicateurs dans chaque délégation portés par les élu.es

RESSOURCES HUMAINES Bruno BERTIER

PREMIER INDICATEUR GENRÉ DES EFFECTIFS

Part des femmes et des hommes par filières ville			
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	105	21	126
filière technique	194	229	423
filière animation	151	58	209
filière culturelle	41	14	55
filière sociale	80	5	85
filière médico-sociale	70	1	71
filière médico-technique	1	0	1
filière sportive	1	6	7
filière police municipale	2	6	8
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	645	340	985

AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (244 AGENTS)

Un effort qui bénéficie particulièrement aux femmes

	Femmes		Hommes	
	Total	Nombre d'avancements	Total	Nombre d'avancements
cat A	40	4	17	1
cat B	107	8	41	7
cat C	498	157	282	67
Ensemble	645	169	340	75

LES PRÉMICES D'UN DÉPLOIEMENT INTEGRÉ

DRH : les lignes directrices de gestion (LDG)

1/ Sensibiliser contre toutes les formes de discriminations, à travers les items suivants :

- sensibiliser agents et encadrants à toutes formes de discriminations,
- établir une programmation de temps forts annuels,
- mettre en place un dispositif de signalement des situations de harcèlement moral et sexuel,
- identifier un référent déontologue au sein de la collectivité,
- mettre en place des "lanceurs d'alerte".

2/ Garantir l'égalité femmes/hommes

- mettre en place le plan pluriannuel d'égalité professionnelle.

INTERGÉNÉRATIONNEL / PETITE ENFANCE - SENIORS

Christine DROGUET

Effectifs des services essentiellement féminins.

Objectif : attirer les hommes dans les métiers de la petite enfance en lien avec la DRH et les organismes de formation et les établissements scolaires et du second degré.

Indicateurs:

- Évolution de la mixité dans les effectifs des services avec le nombre d'hommes au sein des services et candidatant à des vacances de postes et stages
- Nombre d'actions de sensibilisation pour travailler l'approche non genrée des métiers
- Nombre d'agents formés ou sensibilisés à la thématique de l'égalité.

Référence; article 7 de la Charte d'accueil Nationale du jeune enfant: "fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en est de même pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et hommes que je construis mon identité."

LA DÉLÉGATION DES SPORTS

Céline LOISEAU

Répartition F/H dans les publics accueillis :

- 18 ANS / + 18 ans / stages et tournois sportifs

Intégrer le prisme de l'égalité F/H dans le déploiement de la politique sportive sur le territoire :

- Veiller à une communication non stéréotypée et non genrée autour des projets développés, notamment quant aux visuels utilisés et inciter les partenaires à en faire de même
- Quantifier et mettre en avant les dispositions égalitaires F/H prises par la direction des sports et les associations sportives locales et les initiatives portées en la matière
- Participation aux temporalités de la thématique égalité (8 mars, 25 novembre...) sous l'angle sportif
- Nombre d'actions auprès des jeunes scolaires pour une sensibilisation à la pratique sportive non genré mais également être le relais, autour de la prise en compte de cette thématique auprès des clubs
- Déployer et initier par les équipes et partenaires (associations...) des actions spécifiques de multiplicité des usages sportifs non genrés sur l'espace public (trottinette, roller, patins, skate...) et équipements sportifs extérieurs nouvellement implantés sur le territoire pour diversifier la participation F/H et les appropriations de lieux non genrés (exemple sur le futur Skatepark),

ENQUÊTE DANS LE MONDE ASSOCIATIF SPORTIF LAVALLOIS



434 personnes, dont 47 % sont des femmes avec une diversité de profils d'âge ont répondu au questionnaire. Les réponses semblent indiquer que les femmes pratiquent davantage des activités physiques et sportives qu'il y a quelques années et pratiquent davantage le sport en loisirs que les hommes, plutôt tournés vers la compétition dans le cadre d'une pratique en club.

Enquête réalisée par la Direction des Sports - Janvier 2022

LE SECTEUR DE LA JEUNESSE

Céline LOISEAU / Lucie CHAUVELIER

Répartition F/H au sein du personnel
au 01/01/23 : 10 agents dont 5 femmes /5 hommes)

Répartition F/H dans les publics accueillis
sur les 3 pôles ados (12-16 ans) 245 filles et 308 garçons en 2022)

Encourager la fréquentation des filles sur les activités liées à la jeunesse

Penser le déploiement de cette thématique dans les instances du conseil de jeunes et en valoriser les initiatives

Commission dédiée / communication non stéréotypée / participation aux temps forts (8 mars, 25 novembre...)

Répartition des postes de dirigeants (présidence, secrétariat, trésorerie) dans les associations lavalloises subventionnées

Genre	Cohésion sociale	Sports pour tous	Culture pour tous	Commerce/ Attractivité /RI	Ecologie Urbaine	Vie associative	Total
Femmes	126 (60,5%)	66 (38,3%)	79 (52,6%)	24 (60%)	10 (29,4%)	14 (24,9%)	319 (48,18%)
Hommes	82 (39,5%)	106 (61,7%)	71 (47,4%)	16 (40%)	24 (70,6%)	43 (75,1%)	342 (51,82%)

Enquête réalisée par le Partenariat Associatif – Novembre 2022

ANIMATIONS DE LA VILLE ET DES QUARTIERS

Camille PETRON

Objectifs : Intégrer le déploiement de l'égalité femmes-hommes pour les décliner dans projets d'animations,

Travailler avec les comités d'animation pour intégrer cette thématique dans le développement des actions et animations proposées (notamment à travers les temps forts dédiés : 8 mars, 25 novembre...) y compris les notions de laïcité et de lutte contre toutes formes de discriminations

Sensibiliser les usagers à la prise en compte de la thématique.

Indicateurs :

- Répartition F/H dans les différentes animations et activités pour un état des lieux pour travailler l'approche non genrée de l'action à terme
- Veiller à un meilleur équilibre F/H dans la participation et l'implication des usagers dans les instances de participation (conseil de maisons, citoyens...)
- Nombre d'agents formés ou sensibilisés et mesurer les évolutions dans l'implication des équipes sur une matérialisation d'actions et/ou de participation sur des événements clés (8 mars, 25 novembre, journée mondiale contre le racisme...)

LES BUDGETS PARTICIPATIFS

Antoine CAPLAN



MAI-JUIN : Campagne de dépôt des candidatures

110 Fiches projets déposées : 28 projets dont les porteurs sont représentés par des femmes

Après étude de recevabilité, 80 projets sont soumis au comité de conformité,

JUILLET-SEPTEMBRE : Comité de conformité

43 projets validés et soumis au vote des Lavallois: 25 projets dont les référents sont des femmes

20 OCTOBRE : Annonce des 19 lauréats projets lauréats: 12 projets dont le référent est une femme y compris dans certains projets collectifs (Jardins de Beauregard, groupe d'habitants du Pavement...).

➤ 2022-2023 : Mise en œuvre des projets

BUDGET PARTICIPATIF JEUNES 2022

MARS- AVRIL : 60 Fiches projets déposées

Après étude de recevabilité, 47 projets dont 19 portés par des jeunes filles

JUILLET-SEPTEMBRE : Comité de conformité

19 projets validés et soumis au vote des Lavallois dont 4 portés par des jeunes filles à titre individuel. La plupart des projets sont initiés par des collectifs mixtes de jeunes,

21 OCTOBRE : Annonce des 7 projets lauréats dont 1 est porté par 2 jeunes filles.

À noter que les jeunes se sont appropriés le dispositif BPJ avec une dimension plus collective, sans distinction de genre et leurs propositions ne sont pas "genrées".



LOGEMENT ET MIXITÉ SOCIALE

Patrice MORIN

Démarche d'innovation sociale :

- Territoires zéro chômeurs, 25 activités en cours de réflexion et déploiement
➔ Arrêter 5 activités sous l'angle de l'égalité dont la ferme urbaine de St Nicolas
- Labellisation en cours d'Altercité en Régie de quartier
➔ Arrêter un critère de participation des femmes et une approche non genrée de métiers et missions (ménage/entretien par ex.)
- Veille de mixité et de diversité dans les instances de participation sociale des quartiers (conseils citoyens, associations de locataires...)
➔ lien avec Résovilles à voir ou à revoir
- Intégrer les satellites (bailleurs notamment) dans la réflexion de la démarche d'égalité intégrée.

LES MOBILITÉS DURABLES

Geoffrey BEGON

- Effectifs des services totalement masculins, en l'absence de candidatures féminines sur les métiers "techniques-voirie".
- L'espace public et les mobiliers respectent les normes pour accueillir l'ensemble des usagers sans distinction d'âge ni de discrimination, dans des conditions de sécurité et d'accessibilité pour tous.
- Pour autant, compte tenu des différences d'usages et d'appréciations des mobilités et de l'espace public en fonction du genre, 2 associations dédiées aux droits des femmes ont été sollicitées pour participer au Conseil des piétons créé en 2021.

NATURE EN VILLE & PROPRETÉ URBAINE

Isabelle EYMON

- Effectifs des services essentiellement masculins.
Ainsi au sein de la direction Nature en Ville (109 postes):
 - direction : 1 poste - 1 homme,
 - parité pour les responsables de services : 4 postes - 2 femmes et 2 hommes,
 - chefs d'équipes : 9 postes - 9 hommes,
 - adjoints techniques : 5 femmes dans les équipes espaces verts urbains sur les 95 postes
- En projet sur l'année 2023 :
 - l'amélioration des vestiaires dans une approche non genrée pour l'équipe Saint-Nicolas
 - et le recrutement à parité de stagiaires : 1 homme et 1 femme.

CULTURE POUR TOUS

Bruno FLECHARD

Objectif:

Travailler sur l'approche non genrée de la pratique artistique et culturelle en s'appuyant sur le déploiement du tiers lieu culturel le Quarante.

Indicateurs :

- Répartition F/H dans les différentes pratiques artistiques et culturelles et les évolutions dans le temps
 - Nombre d'actions ou initiatives concourant à l'approche artistique et culturelle non genrée (s'appuyer sur des temporalités telles que le 8 mars, 25 novembre...)
 - Observer l'approche non genrée dans l'encadrement (les évolutions et analyse)
 - Nombre d'agents formés ou sensibilisés
-

SOLIDARITÉ ET SOINS POUR TOUS

Marjorie FRANÇOIS

Objectif:

Travailler sur l'approche non genrée des métiers du secteur social en lien avec la DRH et la Dir. de la communication, notamment les métiers en tension (ex. aides à domicile)

Indicateurs :

- Répartition F/H dans les différentes filières Solidarités et soins pour tous et les évolutions
- Répartition F/H chez les bénéficiaires des services et des aides sociales
- Veiller à un meilleur équilibre F/H dans la participation et l'implication des bénévoles et bénéficiaires de l'épicerie sociale et des ateliers proposés (notamment autour de l'estime de soi F/H)
- Nombre d'agents formés ou sensibilisés et les évolutions

EDUCATION

Marie-Laure LE MÉE CLAVREUL

L'éducation est bien le prisme qui permet d'asoir l'approche égalitaire F/H dans le temps et avec pédagogie, en travaillant la sensibilisation autour des stéréotypes et des représentations.

Indicateurs:

- identifier le nombre d'actions menées autour de cette thématique dans la direction
- mesurer l'intégration de cette thématique dans les projets de service et celui des ALSH/TAP
- travailler autour d'une malle pédagogique commune qui servira d'appui aux équipes
- solliciter les partenaires locaux pouvant sensibiliser les équipes et enrichir les pratiques.

Les équipes seront mobilisées pour l'organisation d'un premier forum annuel dédié à l'éducation à l'égalité en novembre prochain.

Rencontres partenariales



DANS LE MAILLAGE LOCAL

Actions de sensibilisation



DANS LE MAILLAGE LOCAL

Contre les violences conjugales et intrafamiliales





LEXIQUE
COMME OUTIL INTERNE
DE SENSIBILISATION

CONCEPTS-CLÉS

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L.1142-2-1 du code du travail).

Agression sexuelle : toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (article 222-22 du code pénal).

Discrimination : en droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondée sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi (source: Défenseur des droits).

Diversité : ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle... et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent (source : dictionnaire Larousse).

Égalité : absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits : égalité politique, civile, fiscale, politique, sociale (source : dictionnaire Larousse). L'égalité consiste à assurer l'accès [des personnes] aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles, tout en respectant leurs spécificités (source: site INSEE parution 16 mars 2018).

Égalité femmes-hommes : c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (source : Conseil de l'Europe).
NB: l'égalité formelle n'entraîne pas nécessairement l'égalité réelle.

Harcèlement sexuel : le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article 222-33 du code pénal).

Genre : sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes (source : Organisation Mondiale de la Santé).

Mixité : présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace à au moins 30 % (source : Centre Hubertine Auclert-Région Ile de France).

Parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique (source : Centre Hubertine Auclert).

Sexe : se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes (source : OMS).

Sororité : attitude de solidarité féminine.

Indicateurs de genre : instruments importants pour le suivi et l'évaluation des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Leur absence est souvent due au manque de connaissances et/ou de formation sur le genre. Les indicateurs de genre s'inscrivent dans une logique de qualité car c'est une des façons de mesurer les changements dans les rapports de genre comme fruit de l'action et de l'intervention sociale. Ces indicateurs sont difficiles à élaborer en raison du manque de compréhension de l'approche de genre – « genre » étant assimilé par certains à « femmes » – et en raison de résistances ou d'incompréhension des enjeux de l'égalité de sexes. Les indicateurs de genre ont besoin d'être compris non pas comme des instruments de contrôle et de performance, mais comme des outils permettant de rendre visibles les inégalités sociales, économiques et financières entre les femmes et les hommes, et de favoriser les changements dans les rapports d'inégalité hommes-femmes.

(Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale septembre 2016)

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/rapport_parite_vdef.pdf



