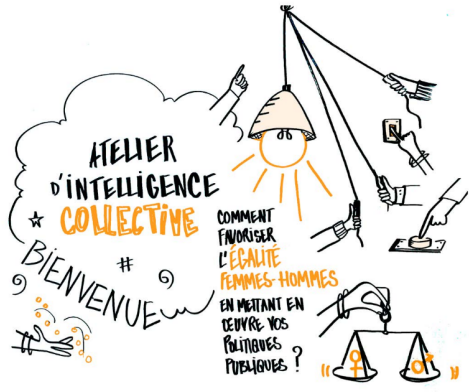
Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre des politiques publiques

Service déconcentré -

Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité Auvergne-Rhône-Alpes -

2019



Vous souhaitez intégrer les enjeux de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques ? Des agents de différents services de l'État ont expérimenté un atelier d'intelligence collective pour répondre à cette problématique.

Egalité - Diversité
Auvergne-Rhône-Alpes
Interministériel

Description du projet

Un atelier d'intelligence collective a été organisé en mai 2019 à l'initiative de la Direction régionale des droits des femmes et de l'égalité. Il a réuni une cinquantaine de participants et d'intervenants au sein du Lab Pôle Emploi. Accompagné par le Lab @RCHIPEL, cet évènement s'est inscrit dans une démarche de réflexion différente et fondée sur trois étapes essentielles : informer, réfléchir, et créer des solutions pour intégrer les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques.

Après le prototypage de 4 solutions, le travail se poursuit en 2019-2020, en lien avec la Public Factory de Sciences Po Lyon, pour approfondir la question de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville.

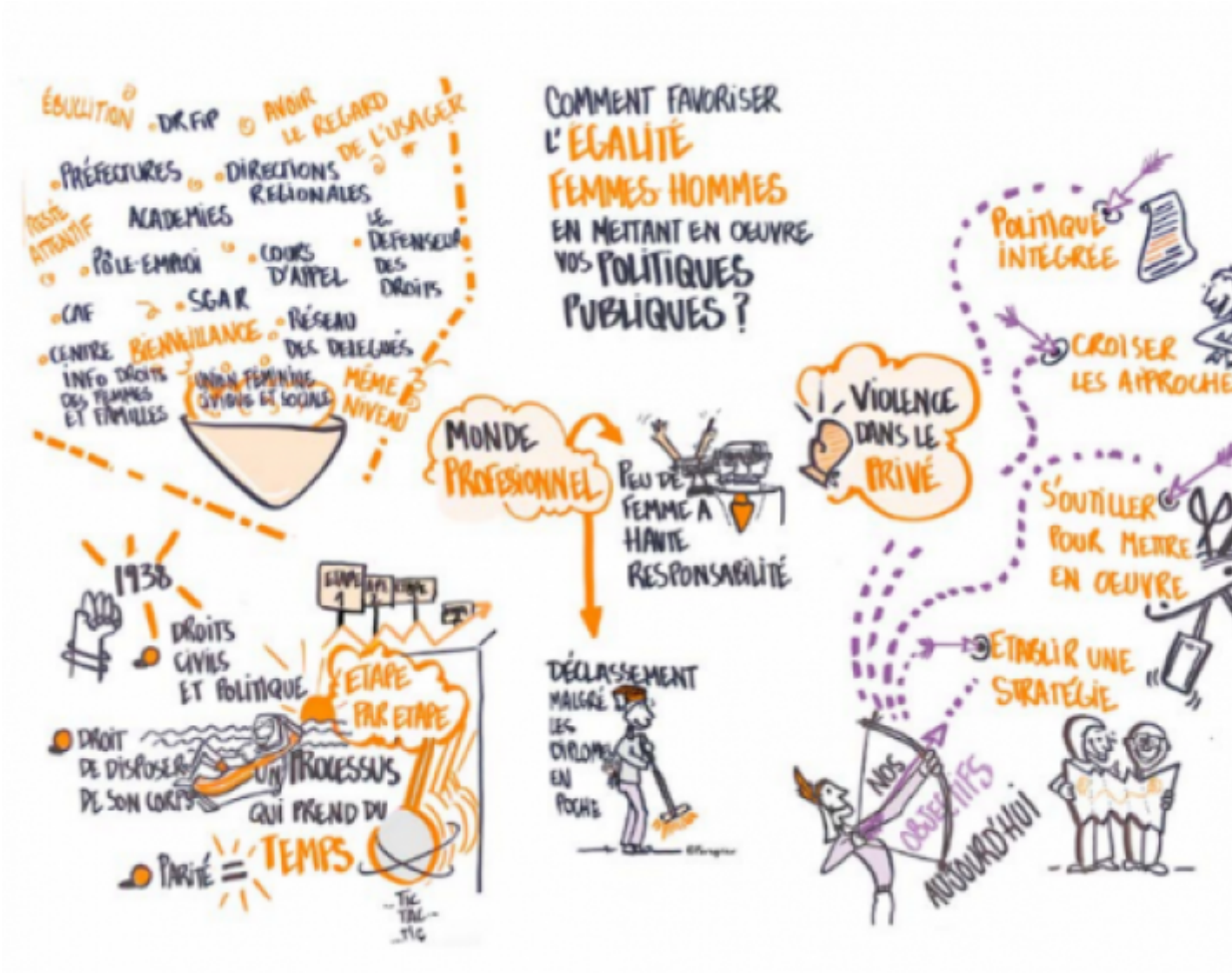
Identifier les irritants

Répartis en groupes, les participants ont réfléchi, d'abord individuellement, puis collectivement, pour identifier les freins à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans la mise en oeuvre des politique publique.
Quatre types de freins ont été relevés :

- Les ressources : Le manque de données exploitables, l'absence de diagnostic, le manque de moyens et de budget ;
- Les attitudes/l'éducation : les stéréotypes, l'illusion de l'égalité : « l'égalité existe déjà, ce n'est pas un sujet », le manque de confiance et l'auto-discrimination chez de nombreuses femmes ;
- L'organisation des services : une contrainte qui s'ajoute, un cadre complexe et rigide, une absence d'opérationnalité, un manque de stratégie, la complexité de l'approche transversale, une hiérarchie très masculine, peu de diagnostics et d'études d'impact ;
- L'impulsion dans les services : absence d'implication du top management et de projet inspirant, manque de mobilisation, pas d'implication des organisations syndicales, absence de volonté et de sanction.

Rechercher des solutions et prototyper

Après une séance d'idéation, les participants ont été projetés en 2024, date à laquelle l'égalité entre les femmes et les hommes est effective. A l'aide des idées proposées le matin, et de toute autre proposition, ils ont imaginé les solutions qui avaient été mises en oeuvre pour aboutir à cette égalité.



Atelier créatif

Projet 1 / Les fonds publics bénéficient autant aux femmes et aux hommes et contribuent à promouvoir l'égalité

La mise en oeuvre de politiques publiques soutenues par des budgets non sensibles au genre peut contribuer à perpétuer des inégalités entre les femmes et les hommes.
1) Analyser la situation différenciée des femmes et des hommes et donc l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les femmes et les hommes : diagnostics genrés et études d'impact.

Ex : prendre en compte le fait que la garde des enfants repose encore essentiellement sur les femmes, prendre en compte les horaires d'école, les questions de mobilité …

2) Actionner des leviers : lever les freins, Sensibiliser/former les acteurs (décideurs/opérateurs) et les habitants, prendre des mesures incitatives (bonus de financement voire sanction), adopter des critères d'attribution des subventions et de marchés publics

3) Être transparent sur les bénéficiaires (femmes et hommes).

4) Évaluer le coût et l'impact sur la situation des femmes et des hommes et le médiatiser.

Projet 2 / Les métiers sont mixtes ; il y a notamment au moins 40 % d'hommes et de femmes chez les infirmièr.e.s et ingenieur.e.s informatique

Objectif : atteindre la mixité dans les métiers.

Actions ludiques dès le plus jeune âge

Parcours métiers dès la petite enfance

Promotion et revalorisation des métiers

Alliance éducative entre parents

Adossement aux réformes en cours

Stratégie de communication des entreprises.

Halte aux illustrations stéréotypées

Changer le nom des métiers

Stages spécifiques pour chacun des métiers

Bourses, aides financières dans tous types de métiers

Discrimination positive

Lutte contre la fracture numérique sociale et territoriale

Projet 3/ Les contrats territoriaux intègrent l'égalité femmes-hommes

1) Proposer un processus d'élaboration des contrats territoriaux en associant les populations concernées, et qui intègre l'égalité femmes – hommes à chaque étape.
2) Utiliser un levier de bonus-malus : bonus pour le dépassement des objectifs, malus pour non respect des clauses du contrat.
Après avoir réfléchi sur les leviers (illustration 1), les participants ont proposé les différentes étapes du processus (illustration 2) :

- Consultation,
- Élaboration des projets de contrat,
- Vérification que les clauses égalité femmes – hommes sont bien présentes,
- Bilan mi-parcours. Bonus-malus,
- Évaluation et lancement du contrat suivant.
-

Projet 4/ Dans la fonction publique d'État, les carrières sont équivalentes (rémunération, déroulement)

Les participants ont conçu, sous forme d'infographie, le Kit carrière équivalente à destination de toutes les administrations régionales pour atteindre un niveau de carrière équivalent.
Ce kit a fait l'objet d'une déclinaison concrète au travail : le Pack «Femmes-hommes» au travail qui donne 7 outils aux administrations.P

Objectifs et finalités

- Mieux comprendre ce qu'est une politique intégrée et les enjeux de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques,
- Croiser les approches entre des agents des différents services de l'État et différentes thématiques,
- Outiller les services de l'État sur cette question en termes de méthode et en définissant collectivement des actions possibles au niveau régional ou départemental,
- Se concerter pour une formalisation future d'une stratégie régionale.