

L'égalité femmes - hommes et les agents du Département

RAPPORT
Décembre 2016

SOMMAIRE

I. Les agents départementaux et les répondants au questionnaire.....	6
1. Les agents départementaux	6
2. Les répondants au questionnaire	10
II. Egalité entre les femmes et les hommes dans la société.....	16
1. La perception des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes	16
2. La perception de l'effectivité de l'égalité entre les femmes les hommes	17
3. Dans quels domaines faut-il renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes ?	18
III. Egalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales.....	19
1. Egalité et différences femmes – hommes parmi les usagers : enseignements généraux	19
2. Egalité et différences femmes – hommes parmi les usagers : analyse par politique publique	22
IV. Egalité entre femmes et hommes au travail, au sein du Département	44
1. Egalité femmes – hommes parmi les agents du Département.....	44
2. Egalité femmes – hommes et métiers	45
3. Conséquences de la mixité ou de l'absence de mixité femmes – hommes dans les équipes.	61
4. Prise en compte du sexe des agents dans l'encadrement.....	62
5. Sexisme et harcèlement sexuel au travail	68
V. Préconisations des agents en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	73
VI. Synthèse	77
VII. Enseignements et perspectives.....	83
VIII. Annexe : Questionnaire aux agents	84

Introduction

Le Département est depuis de nombreuses années engagé dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les violences envers les femmes¹. Avec la création en 2002 de l'Observatoire des violences envers les femmes, le Département a été le premier à mettre en place une politique locale dédiée à protéger les femmes victimes de violence. Cette politique, reconnue au plan national et au-delà, continue d'être innovante, comme en témoignent par exemple la mise en place de téléphones portables d'alerte pour les femmes en très grand danger, les consultations de psycho-traumatologie ou encore le protocole de mise en œuvre de l'ordonnance de protection des femmes victimes de violences. De nombreuses politiques départementales concourent de manière significative à l'égalité : protection maternelle et infantile, planification familiale, actions éducatives innovantes dans le champ de l'accueil de la petite enfance, du soutien à la parentalité et de l'éducation... En outre, le Département de la Seine-Saint-Denis soutient depuis de nombreuses années de nombreuses associations qui luttent pour l'égalité entre les femmes et les hommes ou contre les discriminations, par exemple dans le champ de l'accompagnement social.

L'Exécutif départemental a souhaité, en 2015, renforcer encore cet engagement avec la création d'une délégation chargée de l'égalité femmes-hommes et de l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes.

Le Département de la Seine-Saint-Denis a, depuis, signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2016. Un protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Seine-Saint-Denis a aussi été signé avec les organisations syndicales.

Enfin, l'obtention du label « Diversité » AFNOR vient de confirmer l'engagement de la collectivité dans la lutte contre toutes les discriminations, dont les discriminations en raison du sexe.

Une étude en trois volets sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Pilotée par la Direction de la stratégie, de l'organisation et de l'évaluation (DSOE), l'étude dans laquelle s'inscrit le présent rapport traite de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'action publique départementale.

Ce sujet d'étude recouvre différents champs de questionnement : les orientations des politiques départementales, leurs objectifs, les modalités d'accès au droit et les publics ; les représentations des professionnels, leurs valeurs, les métiers, les pratiques en direction des publics ; les rapports entre les agents au sein de l'institution, avec leur hiérarchie et au sein des équipes de travail.

Les analyses produites ont vocation à favoriser la prise en compte des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans le pilotage stratégique et opérationnel des politiques du Département et dans les pratiques des professionnels vis-à-vis des usagers et dans leurs relations de travail.

L'intérêt de l'étude réside dans la transversalité de l'approche : il s'agit d'aborder sous l'angle du genre l'ensemble des politiques départementales.

Cette étude se décline en trois volets :

- ✓ Le premier, qui a fait l'objet du rapport « *L'égalité femmes – hommes et les politiques départementales* » comportait, pour chaque politique départementale, un état des lieux quantitatif et qualitatif des différences et/ou inégalités entre femmes et hommes, et une identification des enjeux d'égalité et des pistes d'action.
- ✓ Le second, qui fait l'objet du présent rapport, s'intéresse de manière approfondie aux pratiques et représentations des professionnels.
- ✓ Dans une approche prospective, le troisième volet visera à identifier des leviers et des pistes d'action, sur la base de réunions de travail avec les équipes de direction.

¹ Éléments repris du rapport *L'égalité femmes – hommes et les politiques départementales - Etat des lieux*, DSOE, septembre 2016

La perception et les pratiques des agents sur les enjeux d'égalité femmes - hommes

Ce rapport présente les résultats d'une enquête par questionnaire réalisée en 2016 auprès de l'ensemble des agents du Département, portant sur leurs perceptions et leurs pratiques liées aux enjeux d'égalité femmes – hommes, dans les politiques départementales et au travail.

Ce questionnaire (qui figure en annexe), composé de questions ouvertes et fermées, a permis de recueillir un volume considérable d'éléments d'analyse quantitative et qualitative. En effet, près de 1500 réponses ont été traitées, ce qui représente **un taux de réponse de 20%** par rapport aux 7 400 agents payés par le Département au 31 décembre 2015. Ce taux de réponse est très satisfaisant pour une telle étude. L'équipe évaluation des politiques publiques de la DSOE a été garante de l'anonymat des réponses.

Les questions ont concerné les sujets suivants :

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la société

*Est-elle un enjeu politique ? Un enjeu de société ? Un sujet pas assez pris en compte par les institutions ? Un sujet dont on parle trop ?
Est-elle acquise ?
Dans quel domaine doit-elle être renforcée ?*

L'égalité entre les usagers (femmes et hommes) des politiques du Département

*Existe-t-il des problématiques et des besoins différents entre les femmes et les hommes ?
L'accès aux services et prestations du Département est-il égalitaire ?
Existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes dans leurs demandes et leurs usages des services et prestations du Département ?
Dans les différents domaines d'action du Département, quelles actions ou dispositifs pourraient être mis en place pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ?*

L'égalité entre femmes et hommes au travail, au sein du Département

*Les agents femmes et hommes sont-ils en situation d'égalité au sein du Département ?
Les hommes et les femmes exercent-ils leur métier de manière différente ?
La faible mixité femmes – hommes de certaines équipes est-elle un problème ?
La hiérarchie prend-elle en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement ?
Les agents ont-ils été témoins ou victimes, sur leur lieu de travail, de propos sexistes ou de faits relevant du harcèlement sexuel ?*

Les réponses ont été analysées en fonction du sexe, du métier, de la direction ou du service des répondants, ou encore selon qu'ils travaillent au sein d'une équipe à dominante masculine ou féminine, qu'ils sont ou non en position d'encadrement, qu'ils sont ou non en contact quotidien avec des usagers.

L'exploitation des données et la production de ce rapport ont été réalisés par l'équipe évaluation des politiques publiques de la DSOE.

*Etude pilotée par la Direction de la stratégie, de l'organisation et de l'évaluation.
Rapport rédigé par Timothée André, avec la contribution de François Ferrere et de Gilles Alfonsi*

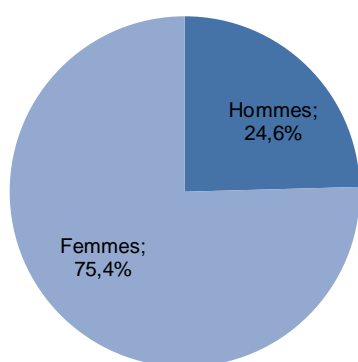
–
Décembre 2016

I. Les agents départementaux et les répondants au questionnaire

1. Les agents départementaux

Les données présentées dans cette partie sont issues du bilan social 2015 et portent sur 7 412 agents payés par le Département au 31 décembre 2015. Ils ne comprennent pas les assistant-e-s familiaux, les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les emplois d'avenir, les apprentis, les boursiers, les stagiaires gratifiés, les agents en service civique ainsi que les vacataires.

1.1. Répartition femmes - hommes des agents

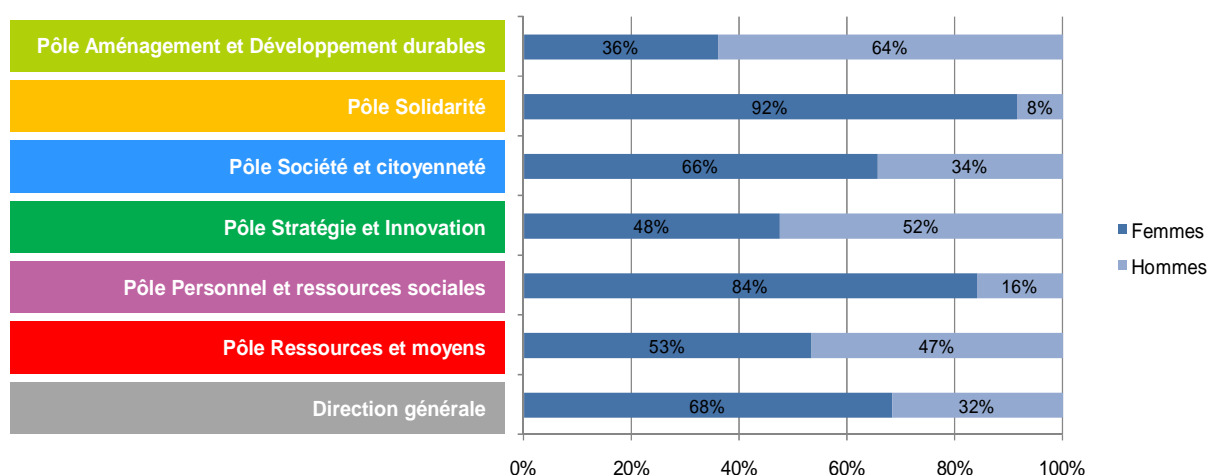


Source : bilan social 2015, Département de la Seine-Saint-Denis

Le Département compte plus de trois quarts de femmes parmi ses agents. La répartition par sexe des agents est très peu variable dans les différentes tranches d'âge.

A l'inverse, des différences très importantes apparaissent selon les directions et les cadres d'emploi.

1.2. Répartition femmes - hommes dans les Pôles et directions du Département



Source : bilan social 2015, Département de la Seine-Saint-Denis

Répartition femmes - hommes dans les directions du Département

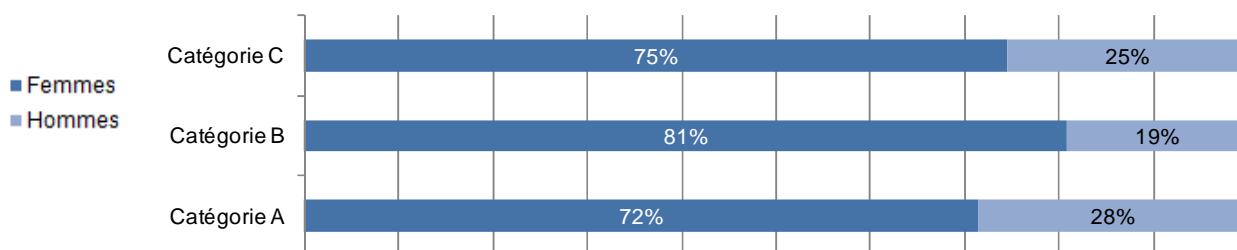
	Femmes	Hommes
DEF - Service de la protection maternelle et infantile	96%	4%
DEF - Service des crèches départementales	95%	5%
DPAS - Service social départemental	94%	6%
DPAS - Service départemental des aides financières	93%	7%
DPAS - Service de l'insertion et de la solidarité	87%	13%
DEF - Service de l'aide sociale à l'enfance	86%	14%
Pôle personnel et ressources sociales	84%	16%
Direction des personnes âgées et des personnes handicapées	82%	18%
DPAS - Service de la prévention et des actions sanitaires	81%	19%
Direction de la stratégie, de l'organisation et de l'évaluation	81%	19%
Maison départementale des personnes handicapées	80%	20%
Direction générale	73%	27%
Direction des affaires européennes, internationales et de la culture de la paix	68%	32%
Direction de l'aménagement et du développement	68%	32%
Direction du développement économique, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'innovation	68%	32%
Direction des affaires domaniales et juridiques	67%	33%
Direction de l'éducation et de la jeunesse	67%	33%
Direction du budget, des finances et du contrôle de gestion	62%	38%
Direction de la communication	60%	40%
Direction de la culture, du patrimoine, du sport et des loisirs	56%	44%
Direction de l'audit, du contrôle interne et de la gestion des risques	55%	45%
Direction des bâtiments et de la logistique	51%	49%
Direction des services d'archives	48%	53%
Direction de la voirie et des déplacements	38%	62%
Direction des systèmes d'information	30%	70%
Direction de la nature, des paysages et de la biodiversité	28%	72%
Direction de l'eau et de l'assainissement	27%	73%

Source : bilan social 2015, Département de la Seine-Saint-Denis

La part de femmes est particulièrement importante dans le **Pôle Solidarité** (92%), qui est également celui qui compte le plus d'agents (3 780, soit plus de la moitié des agents du Département). Les femmes sont majoritaires dans toutes les directions de ce pôle. A l'inverse, le **Pôle Aménagement et développement durables**, qui regroupe des directions plus techniques, compte une majorité d'hommes. C'est également le cas de la Direction des systèmes d'information.

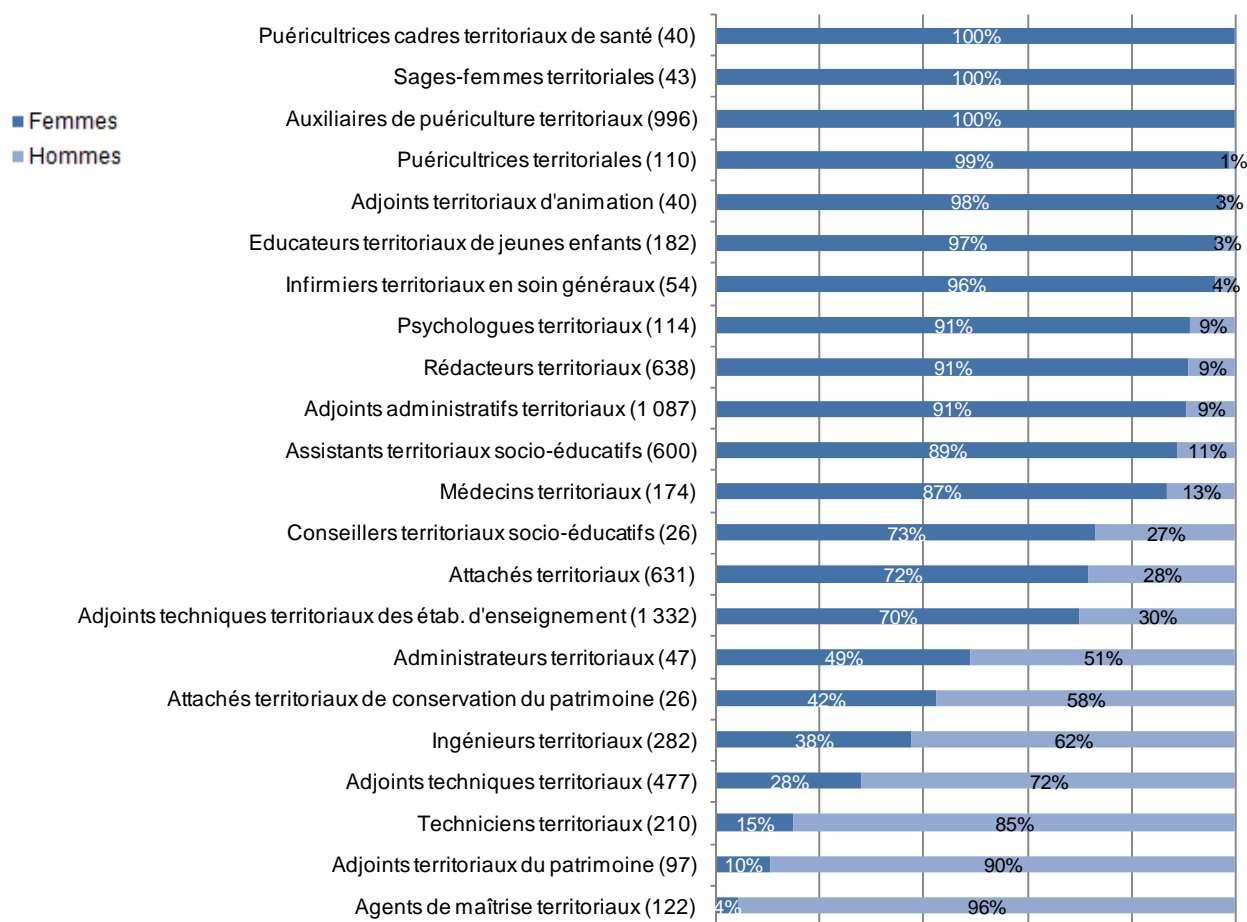
Au final, la répartition par sexe des agents dans les pôles et les directions est à l'image de la répartition par sexe dans le monde du travail en général (les métiers du social sont plus féminisés, les métiers techniques plus masculinisés), elle-même reproduisant la répartition genrée des rôles sociaux.

1.3. Répartition femmes - hommes dans les catégories et les cadres d'emploi



Source : bilan social 2015, Département de la Seine-Saint-Denis

On trouve peu de différences entre les catégories dans la répartition femmes – hommes. La part de femmes est tout de même un peu plus élevée dans la catégorie B. Les différences sont beaucoup plus marquées au niveau des cadres d'emploi.



Source : bilan social 2015, Département de la Seine-Saint-Denis

L'analyse de la part des femmes et d'hommes dans les différents cadres d'emplois des agents du Département permet d'envisager une **approche par métier**, bien que dans certains cas, un même cadre d'emploi regroupe plusieurs métiers.

On constate en premier lieu que **la plupart des cadres d'emplois sont très genrés** : 15 d'entre eux, soit les deux tiers, comptent plus de 70% de femmes ; 4 comptent plus de 70% d'hommes, et seulement 3 sont relativement mixtes. Ainsi, **61% des agents sont dans un cadre d'emploi genré à plus de 80%, et 94% dans un cadre d'emploi genré à plus de 70%** : 82% dans des cadres d'emplois essentiellement féminins, et 12% dans des cadres d'emploi essentiellement masculins.

Par ailleurs, **les cadres d'emplois de catégorie C et B sont plus genrés** que ceux de catégorie A : 100% des agents de catégorie C sont dans un cadre d'emploi genré à plus de 70%, contre 98% des agents de catégorie B et 78% des agents de catégorie C.

La part de femmes atteint les 100 % ou presque dans les **métiers qui concernent directement la maternité et les jeunes enfants** : sages femmes, puériculteur-rices ou auxiliaires de puériculture, éducateur-rices de jeunes enfants.

Les métiers du domaine médical et du social sont aussi très majoritairement féminins : on compte 96% de femmes parmi les infirmier-es, 91% parmi les psychologues, 89% parmi les assistant-e-s sociaux-les, 87% parmi les médecins.

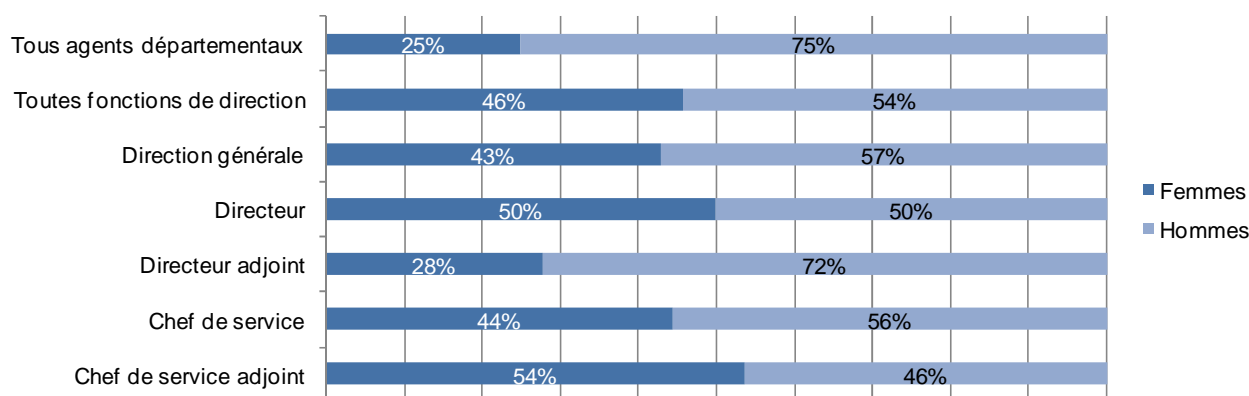
Enfin, les **métiers administratifs** de catégorie B et C sont très majoritairement féminins : 91% de femmes parmi les rédacteur-rices et les adjoint-e-s administratif-ve-s.

Deux grandes catégories d'agents présentent une répartition femmes – hommes proche de la moyenne des services du Département (autour de 70%) :

- **Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements** : dans ce cadre d'emploi, les agents occupent des fonctions différentes, qui sont plus ou moins genrées : les agents de maintenance et les chefs cuisiniers sont plus souvent des hommes (or il s'agit des fonctions les plus valorisées parmi les ATTEE), tandis que les agents d'entretien et polyvalents sont plus souvent des femmes.
- **Les attaché-e-s territoriaux-les** :
 - On trouve plus de femmes au sein du service social (89%) et du service des crèches (83%), qui sont parmi les services les plus féminins ; mais aussi plus étonnamment à la direction de l'eau et de l'assainissement et à la direction de la voirie et des déplacements d'attachées (respectivement 90% et 83% d'attachées territoriales femmes), qui sont parmi les directions les plus masculines ;
 - On trouve plus d'hommes à la direction du budget des finances et du contrôle de gestion (57%), à la direction du développement économique, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'innovation (47%) et à la direction générale (42%) – ce qui renvoie soit à des secteurs d'activités tendanciellement plus masculins, soit à des positions sociales plus valorisées.

L'analyse de la répartition entre femmes et hommes dans les métiers rejoint l'analyse par secteurs d'activité (vue à travers les pôles et directions). Ici encore, la réalité constatée parmi les agents du Département est relativement **conforme à la répartition genrée des métiers, et plus largement des rôles sociaux, dans l'ensemble de la société.**

1.4. Répartition femmes - hommes parmi les emplois de direction



Source : bilan social 2015, Département de la Seine-Saint-Denis

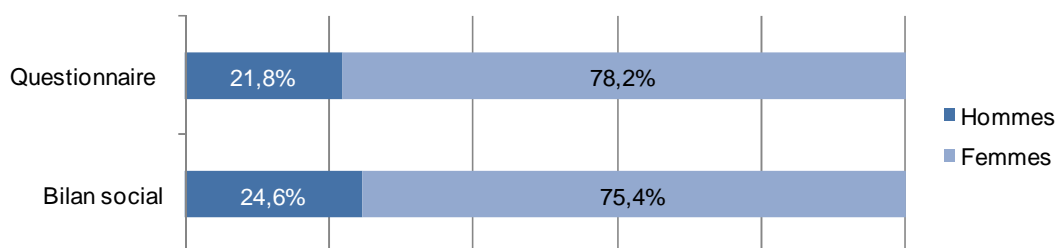
Les femmes occupent 46% des emplois de directions (de chef de service adjoint à direction générale). Elles sont **sous-représentées sur ces fonctions** au regard de leur proportion parmi le reste des agents (75%).

2. Les répondants au questionnaire

Au total, 1553 réponses au questionnaire ont été reçues. 1 461 réponses considérées ont été analysées, ce qui représente **un taux de réponse de 19,7%** (par rapport aux 7 412 agents payés par le Département au 31 décembre 2015). Les 92 réponses restantes ont été considérées comme non valides, seuls des éléments relatifs au profil ayant été renseignés.

Dans cette partie, les caractéristiques des répondants au questionnaire sont comparées aux éléments du bilan social 2015, de manière à qualifier leur représentativité. Les éléments d'information sur les caractéristiques des répondants permet également, dans les parties suivantes du rapport, de voir si les réponses données aux questions posées aux agents sur l'égalité entre les femmes et les hommes varient selon leur sexe, leur âge, leur métier, leur domaine d'intervention, etc.

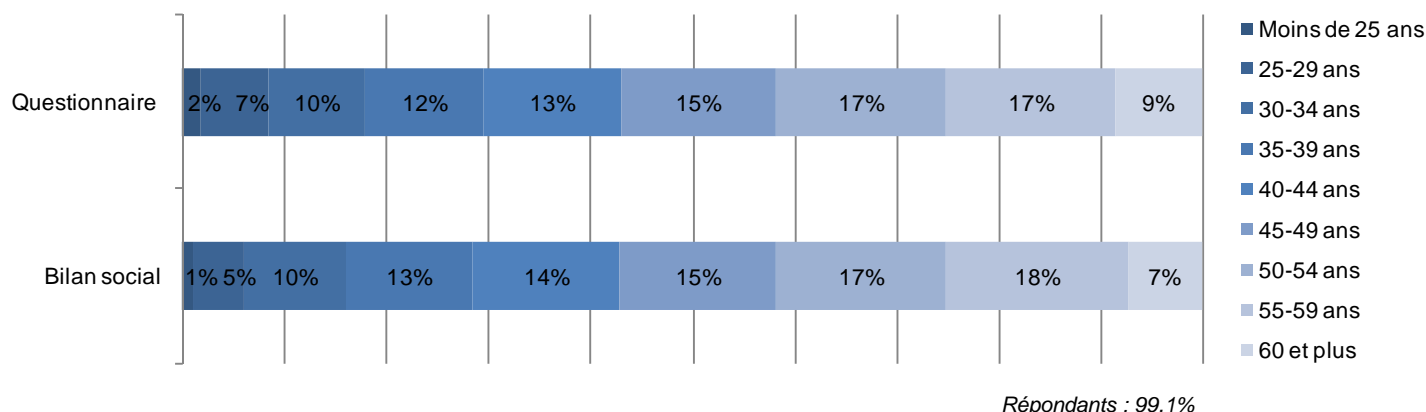
2.1. Répartition femmes - hommes des répondants



Répondants : 98,5%

On compte 78,2% de femmes parmi les répondants au questionnaire. Elles sont surreprésentées, puisqu'elles sont 75,4% parmi les agents départementaux.

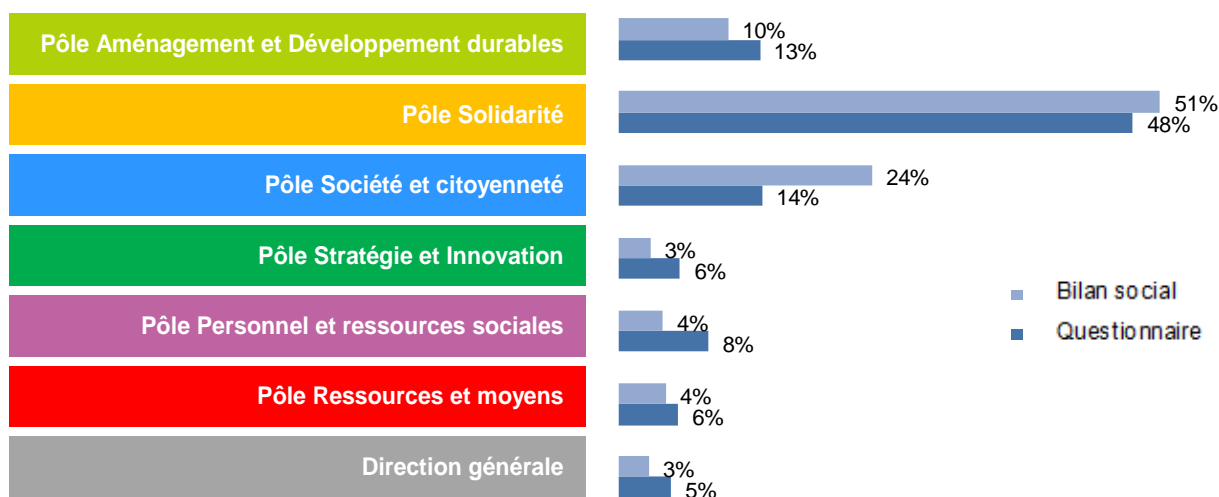
2.2. Répartition par âge des répondants



La répartition par âge des répondants est conforme à celle des agents départementaux.

2.3. Répartition par Pôle et par Direction des répondants

Répartition des répondants et des agents par Pôle du Département



Répondants : 99,1%

Dans la répartition des répondants par Pôles et par directions (voir tableau page suivante), on note en particulier une sous-représentation importante des agents du Pôle Société et citoyenneté, limitée à la DEJ (9% des répondants, 21% des agents), et uniquement liée à un faible taux de réponse chez les ATTEE (6%), qui ont reçu un questionnaire papier.

Les agents du Pôle Solidarité représentent près de la moitié des répondants, en proportion équivalente à leur poids dans l'administration départementale. Seuls les agents du service des crèches départementales, dont la grande majorité des agents ont reçu une version papier du questionnaire, sont sous-représentés parmi les répondants (taux de réponse : 5%).

Les agents des autres Pôles sont légèrement surreprésentés parmi les répondants, mais ont un taux de réponse équivalent à la moyenne des agents ayant été invités à répondre en ligne (autour de 20%).

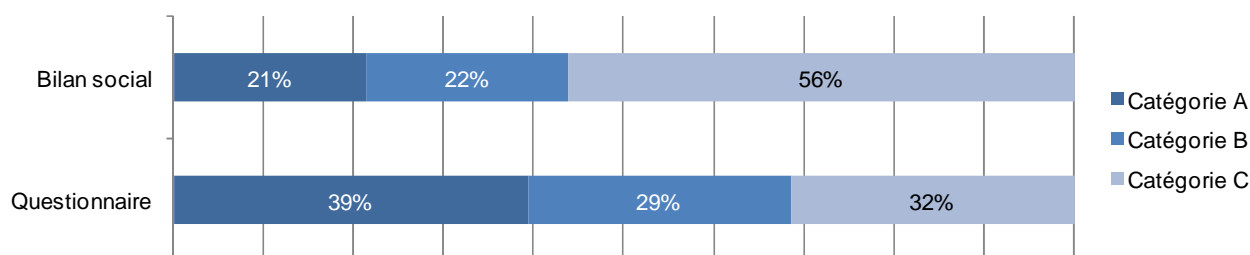
Au final, à défaut d'une parfaite représentativité, les répondants constituent **un ensemble rendant compte de la grande diversité des agents du Département.**

Répartition des répondants et des agents par directions du Département

Directions	Questionnaire	Bilan social
Direction de l'aménagement et du développement	2%	1%
Direction de l'eau et de l'assainissement	3%	4%
Direction de la nature, des paysages et de la biodiversité	3,5%	3%
Direction de la voirie et des déplacements	4%	3%
Direction du dév. éco., de l'emploi, de la formation pro. et de l'innovation	1%	0,5%
Pôle Aménagement et développement durables - Autres	0,2%	/
Direction de l'enfance et de la famille	24%	36%
<i>Service de l'aide sociale à l'enfance</i>	8%	8%
<i>Service de la protection maternelle et infantile</i>	9%	11%
<i>Service des crèches</i>	6%	17%
<i>DEF - Autres</i>	0,5%	0,2%
Direction de la prévention et de l'action sociale	17%	10%
<i>Service de l'insertion et de la solidarité</i>	2%	1%
<i>Service de la prévention et des actions sanitaires</i>	2%	1%
<i>Service départemental des aides financières</i>	0,2%	0,5%
<i>Service social départemental</i>	11%	7%
<i>DPAS - Autres</i>	1%	0,5%
Direction de la population âgée et des personnes handicapées	5%	3%
<i>Service de la population âgée</i>	2,5%	/
<i>Service des personnes handicapées</i>	1,5%	/
<i>Autres</i>	1%	/
Maison départementale des personnes handicapées	2%	2%
Mission de prévention des conduites à risques	0,5%	/
Pôle Solidarité - Autres	0,5%	/
Direction de l'éducation et de la jeunesse	9%	21%
Direction de la culture, du patrimoine, du sport et des loisirs	3%	1,5%
<i>Service de la culture</i>	1%	/
<i>Service du patrimoine culturel</i>	0,5%	/
<i>Service du sport et des loisirs</i>	0,5%	/
<i>Service des affaires générales</i>	0,5%	/
<i>Autres</i>	0,5%	/
Direction des services d'archives	1%	0,5%
Directions des affaires eur., internationales et de la culture de la paix	0,5%	0,3%
Pôle Société & citoyenneté - Autres	0,1%	/
Direction des bâtiments et de la logistique	4%	4%
Direction des affaires domaniales et juridiques	1%	1%
Secrétariat général	0,4%	/
Pôle Ressources et moyens - Autres	0,3%	/
Directions des systèmes d'information	3%	2%
Direction de la stratégie, de l'organisation et de l'évaluation	2%	1%
Direction de l'audit interne, du contrôle interne et de la gestion des risques	0,3%	0,1%
Direction de la gestion du personnel	4%	4%
Direction des relations sociales	2%	
PPRS - Autres	2%	
Délégation à la commande publique	0,5%	/
Direction du budget, des finances et du contrôle de gestion	1%	0,5%
Direction de la communication	0,5%	0,5%
Direction générale - Autres	3%	2%

Répondants : 96,6%

2.4. Répartition par catégorie des répondants



Répondants : 92,9%

C'est au niveau des catégories que l'échantillon des répondants au questionnaire se distingue le plus de l'ensemble des agents. **Les agents de catégorie C sont fortement sous-représentés** parmi les répondants (32% des répondants, 56% des agents). Ceci est en partie dû au faible taux de réponse à la version papier du questionnaire envoyée aux ATTEE et aux auxiliaires de puéricultures des crèches, deux métiers de catégorie C qui représentent à eux deux autour de 30% des agents départementaux. A l'inverse, **les agents de catégorie A sont fortement surreprésentés** (39% des répondants, 21% des agents). Les agents de catégorie B sont eux plus légèrement surreprésentés.

2.5. Répartition par métier des répondants

Métiers	Part des répondants	Dont femmes	Dont hommes
Secrétaire / assistant-e	17%	99%	1%
Assistant-e social-e	8%	97%	3%
Ingénieur-e	8%	47%	53%
Technicien-ne	6%	21%	79%
Auxiliaire de puériculture ou puériculteur-trice	6%	96%	4%
ATTEE – Adjoints tech. territ. des étab. d'enseignement	5%	74%	26%
Educateur-riche ASE	3%	74%	26%
Médecin	2%	88%	12%
Agent-e d'accueil	1,5%	77%	23%
Psychologue	1,5%	95%	5%
Infirmier-ère	1,5%	100%	0%
Sage-femme / Maïeuticien	1%	100%	0%
Educateur-riche de jeunes enfants	0,5%	100%	0%
Autres : Métiers administratifs (gestion, finances, RH...)	11%	80%	20%
Autres : Chargés de projets, d'étude, cadres divers	7%	69%	31%
Autres : Fonctions d'encadrement et de direction	6%	79%	21%
Autres : Métiers du social, de l'éducation et de la santé	2%	94%	6%
Autres : Métiers techniques	2%	41%	59%
Autres : Métiers de la culture et du patrimoine	1,5%	55%	45%
Autres : non précisé	10%	78%	22%

Répondants : 97,1%

L'analyse du métier des répondants montre une bonne représentation de certains métiers qui comptent de nombreux agents au sein de l'administration départementale (secrétaire / assistant-e, assistant-e social-es) et, à l'inverse, une faible représentation des ATTEE et auxiliaires de puéricultures, qui ont reçu une version papier du questionnaire.

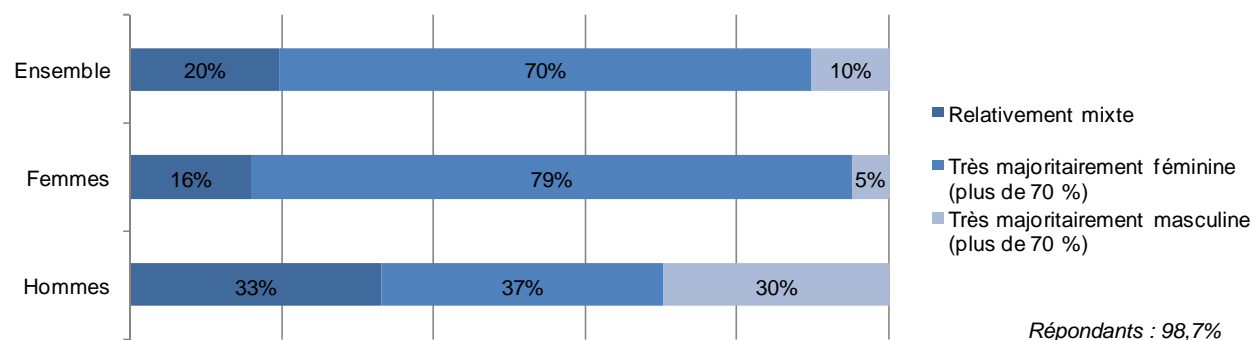
On voit apparaître :

- ✓ Des **métiers très féminins** : dans l'administratif (secrétaire / assistant-e), dans le social (assistant-e social-e), l'enfance (auxiliaire de puériculture ou puériculteur-trice, éducateur-riche de jeunes enfants), la santé (médecin, psychologue, infirmier-ère, sage-femme) ;
- ✓ Des **métiers très masculins** : technicien-ne, autres métiers techniques ;
- ✓ Des **métiers plus mixtes** : ingénieur-e-s, ATTEE, éducateur-riche ASE, métiers de la culture et du patrimoine, chargés de projets, d'étude, cadres divers.

Le questionnaire adressé aux agents comprenait une question sur le métier qu'ils exercent. Les réponses suggérées concernaient uniquement des métiers identifiés comme étant relativement genrés (c'est-à-dire exercés très majoritairement soit par des femmes, soit par des hommes). Certains correspondent à des cadres d'emploi, d'autres non. La réponse « autre » a été très souvent renseignée avec la précision sur le métier concerné, ce qui a permis de reconstruire des catégories.

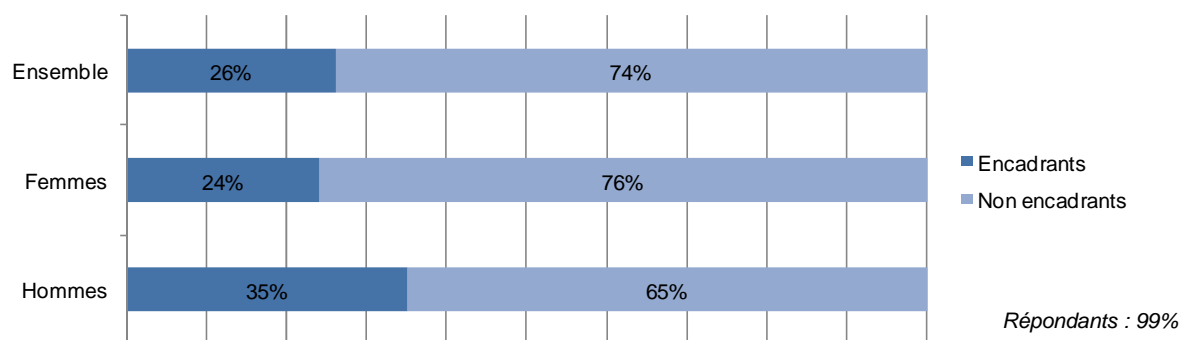
2.6. Equipes à dominante féminine ou masculine

Vous travaillez dans une équipe :



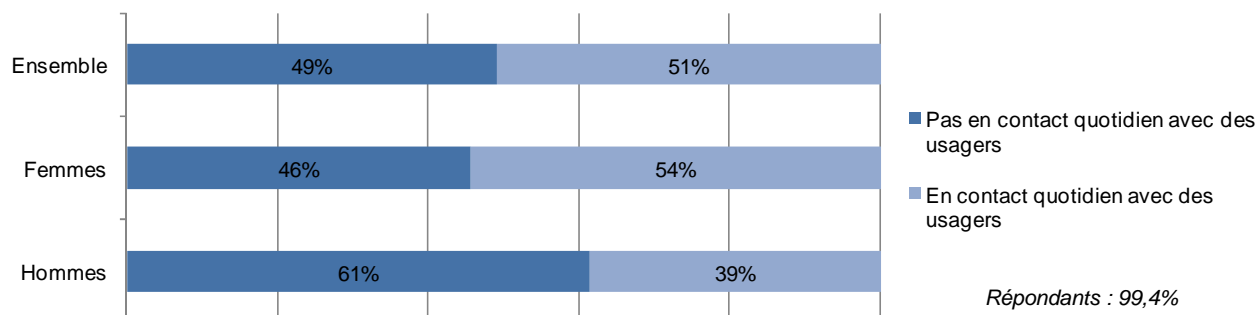
Au total, **70% des agents travaillent dans des équipes très majoritairement féminines**. C'est naturellement plus le cas des femmes (79%), qui travaillent rarement dans des équipes largement masculines (5%). Les hommes travaillent à part relativement équivalentes dans des équipes mixtes, très masculines ou très féminines. Il est important de tenir compte de ces réalités très différentes que peuvent vivre les agents au quotidien pour analyser leur perception des enjeux d'égalité femmes hommes et de mixité au travail dans l'exercice de leurs fonctions.

2.7. Fonctions d'encadrement



Parmi les répondants, **les hommes ont plus que les femmes des fonctions d'encadrement** (35% contre 24%). Rappelons que les femmes sont sous-représentées sur les fonctions de direction (elles occupent 46% des postes de directions, de chef de service adjoint à direction générale) au regard de leur proportion parmi le reste des agents (75%).

2.8. Métiers en contact avec des usagers

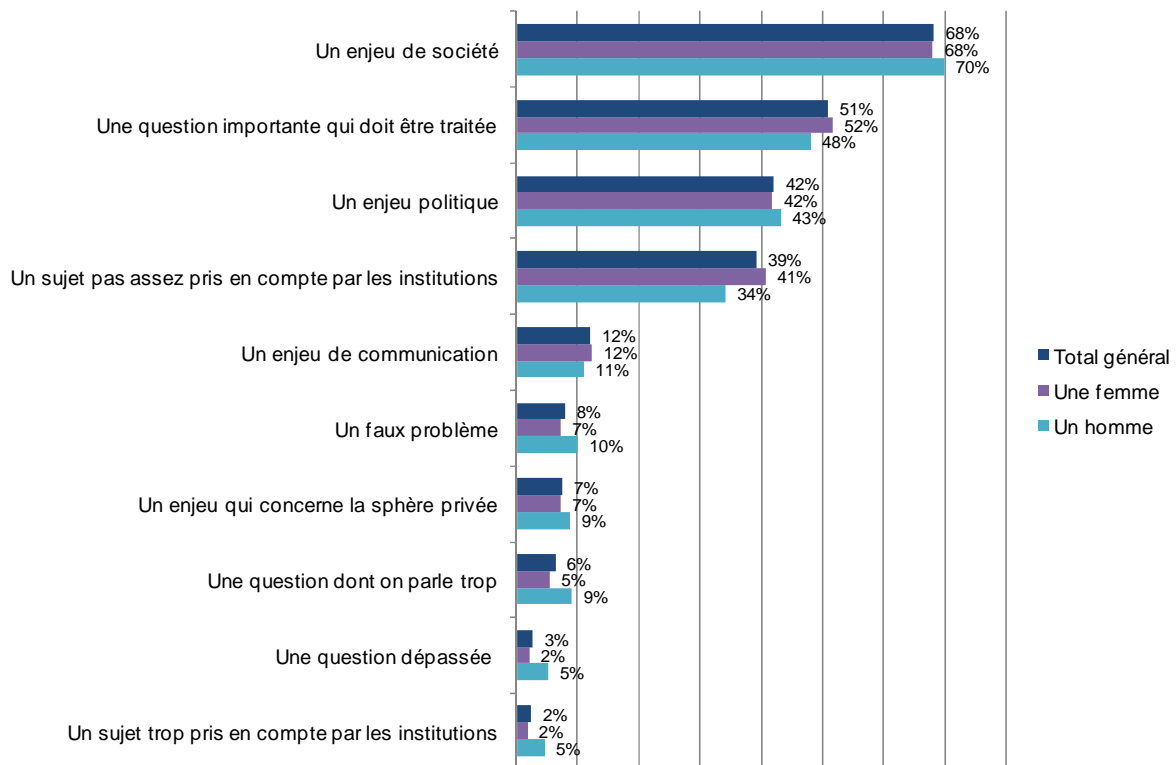


Les femmes répondantes sont plus que les hommes en contact quotidien avec des usagers (54% contre 39%).

II. Égalité entre les femmes et les hommes dans la société

1. La perception des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes

Selon vous, l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société est (plusieurs réponses possibles) :



Répondants : 98,6%

NB : Il s'agit d'une question à choix multiples, mais 30% des répondants n'ont donné qu'une seule réponse.

L'égalité entre les femmes et les hommes est **un enjeu de société** pour plus de deux tiers des agents. Ils sont toutefois moins de la moitié à la considérer comme **un enjeu politique**. Ils sont peu nombreux à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu de communication (12%) ou un enjeu qui concerne la sphère privée (7%).

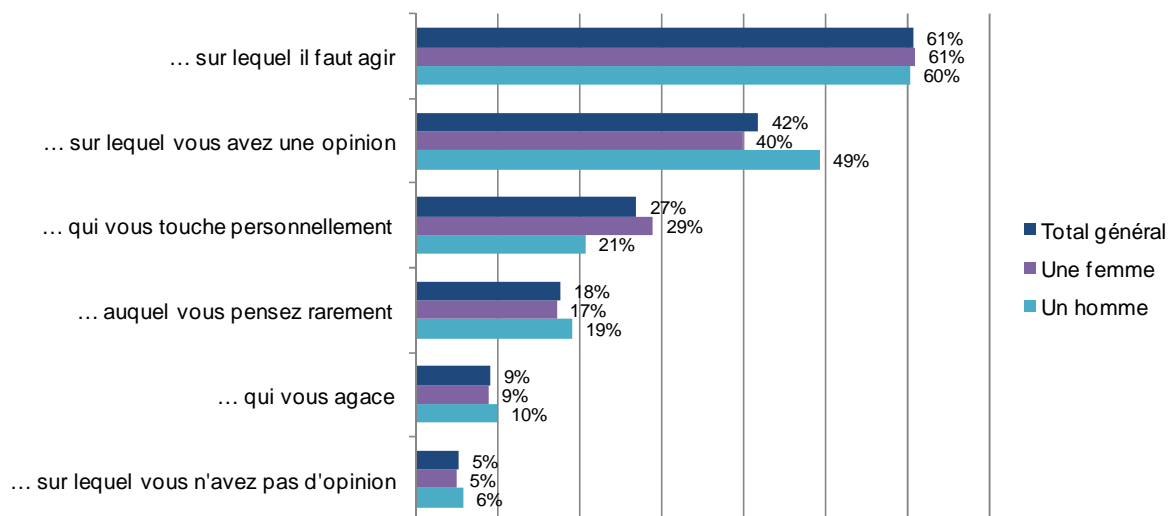
Pour la moitié des répondants, il s'agit d'**une question importante qui doit être traitée**, mais moins de la moitié des répondants considèrent qu'il n'est pas assez pris en charge par les institutions (40%). Enfin, seuls 2% pensent qu'il est trop pris en compte par les institutions.

Les réponses des femmes et des hommes sont très proches. **Les femmes sont toutefois plus nombreuses à affirmer que l'égalité femmes - hommes n'est pas assez prise en compte par les institutions** (41% contre 34% des hommes). A l'inverse, les hommes sont plus nombreux à considérer qu'il s'agit d'un sujet dont on parle trop (9% contre 5% des femmes) ou qu'il est trop pris en compte par les institutions (5% contre 2%).

Les réponses varient en particulier selon la catégorie des agents. Les agents de catégorie A sont plus nombreux à ériger l'égalité femmes - hommes en enjeu de société (83%, contre 67% des agents de catégorie B et 50% de ceux de catégorie C) ou en enjeu politique (51%, contre 43% des agents de catégorie B et 31% de ceux de catégorie C).

Enfin, les réponses varient très peu selon les autres variables telles que l'âge des répondants, leur métier, leur direction, le fait qu'ils exercent ou non une fonction d'encadrement, ou qu'ils soient ou non en contact direct avec les usagers.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la société est un sujet...



Répondants : 99%

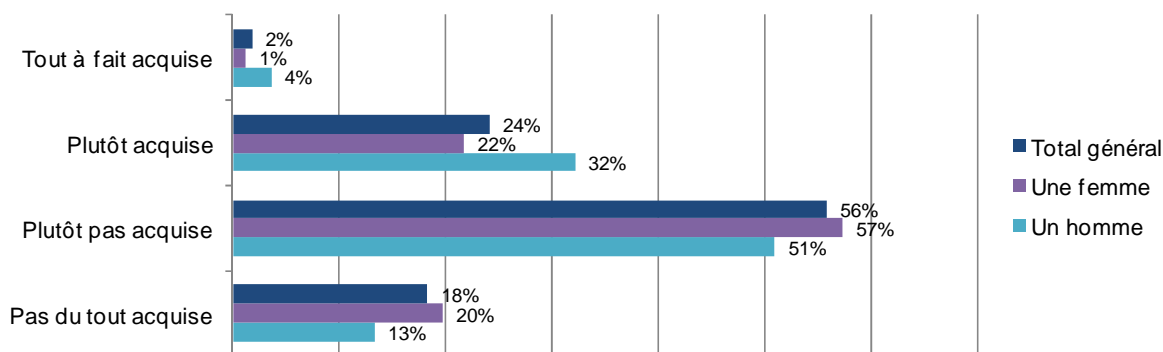
NB : Il s'agit d'une question à choix multiples, mais 55% des répondants n'ont donné qu'une seule réponse.

Pour plus de 60% des répondants, l'égalité femmes – hommes est **un sujet sur lequel il faut agir**. Moins de la moitié des répondants disent avoir une opinion à ce sujet, les hommes plus que les femmes (49% contre 40%). **Une minorité affirme que cette question les touche personnellement**, les femmes l'affirmant plus souvent (29%, contre 21% des hommes). Le sentiment qu'il faut agir en matière d'égalité femmes – hommes n'est donc pas nécessairement basé sur l'expérience personnelle des agents.

Les réponses varient surtout selon la catégorie des agents. Ainsi, 34% des agents de catégorie A affirment que c'est une question qui les touche personnellement (contre 27% des catégories B et 19% des catégories C). De même, 70% des agents de catégorie A affirment que c'est un sujet sur lequel il faut agir, contre seulement 61% des agents de catégorie B et 48% des agents de catégorie C. Ces différences posent des questions de fond, parmi lesquelles : les agents de catégorie C intériorisent-ils davantage les inégalités femmes – hommes comme un fait social inéluctable ? Et / ou sont-ils moins réceptifs au discours en faveur de l'égalité femmes – hommes ? Par ailleurs, rappelons que plusieurs études ont montré que les inégalités femmes – hommes pèsent plus sur les femmes des classes populaires.

2. La perception de l'effectivité de l'égalité entre les femmes les hommes

Selon vous, l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société est :



Répondants : 96,9%

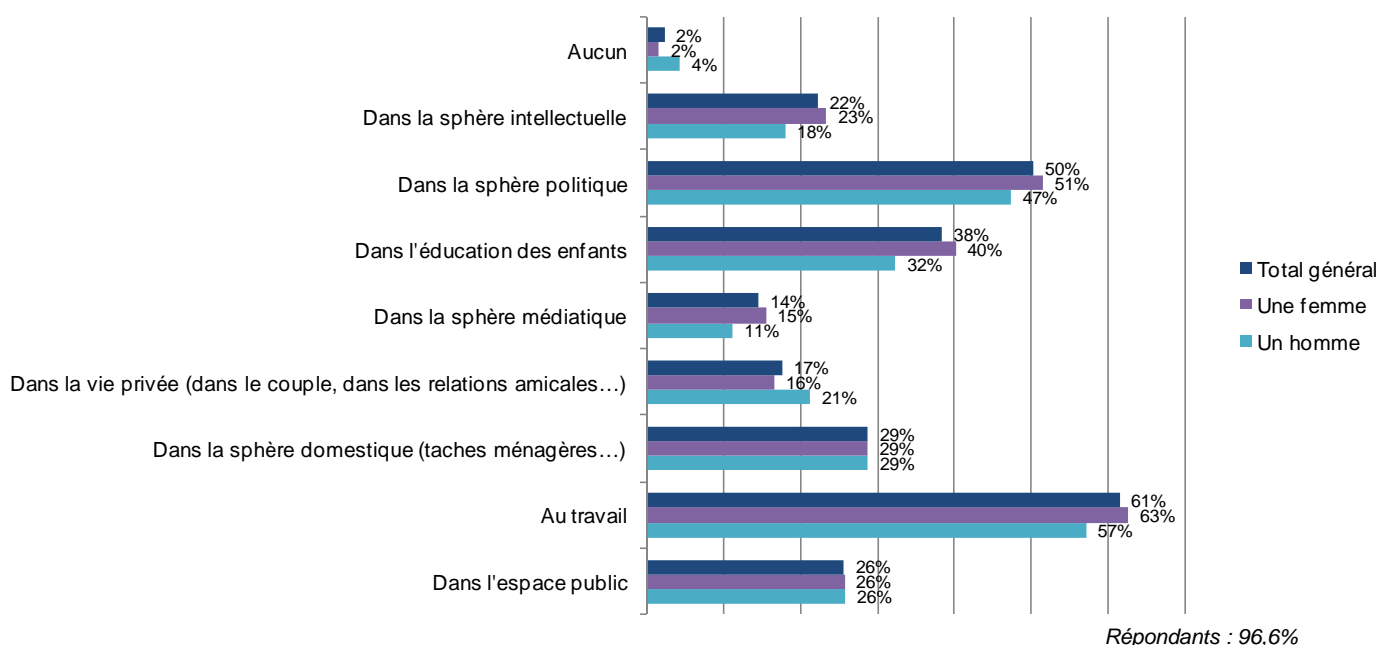
Au total, près des **trois quarts des agents estiment que l'égalité entre les femmes les hommes n'est « pas encore acquise »**. Ils sont près d'un quart à considérer qu'elle est « plutôt acquise », et seulement 2% à considérer qu'elle est « tout à fait acquise ». **Les femmes considèrent moins souvent que l'égalité est acquise (23%) que les hommes (36%)**.

L'analyse des réponses selon la catégorie des agents donne un résultat polarisé : ce sont les agents de catégorie C qui sont les plus nombreux à considérer que l'égalité n'est « pas du tout acquise » (26%, contre 17% des catégories B et 14% des catégories A) ; mais aussi les plus nombreux à considérer que l'égalité est acquise (33%, contre 22% des catégories B et 23% des catégories A). Ainsi, en tendance, les agents de catégorie C qui perçoivent des inégalités femmes – hommes en ont une perception plus aigüe. Ceci est-il lié à l'expérience d'inégalités plus fortes ?

Enfin, les réponses varient peu selon l'âge des répondants, leur métier, leur direction, le fait qu'ils exercent ou non une fonction d'encadrement, ou qu'ils soient ou non en contact direct avec les usagers.

3. Dans quels domaines faut-il renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Selon vous, dans quel(s) domaine(s) l'égalité entre les femmes et les hommes doit-elle être renforcée prioritairement ? (3 réponses maximum)



Les trois domaines dans lesquels il conviendrait de renforcer prioritairement l'égalité entre les femmes et les hommes selon les agents sont **le travail** (cité par 61% des répondants parmi 3 réponses possibles), **la sphère politique** (50%) et **l'éducation des enfants** (38%). Viennent ensuite la sphère domestique (29%), l'espace public (26%), la sphère intellectuelle (22%), la vie privée (17%) et la sphère médiatique (14%).

Les femmes et les hommes ont déterminé les mêmes domaines prioritaires. Cependant, l'éducation des enfants est le domaine où les écarts sont les plus importants : il est prioritaire pour 40% des femmes contre 32% des hommes.

Certaines spécificités notables apparaissent dans les réponses selon la direction des répondants. L'éducation des enfants est particulièrement citée par les agents du service de crèches (50%), du service de la PMI (49%), de la direction de la culture, du patrimoine, du sport et des loisirs (48%) et du service social départemental (47%), mais moins dans d'autres directions touchant pourtant à l'éducation comme le service de l'aide sociale à l'enfance (37%) ou la direction de l'éducation et de la jeunesse (30%).

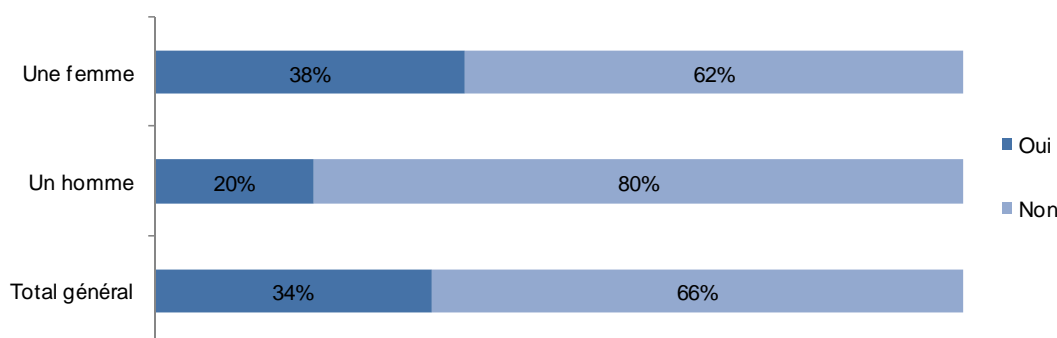
III. Egalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales, les réponses apportées par les agents sont analysées dans un premier temps de manière globale et quantitative, et dans un second temps par politique publique et de manière qualitative.

1. Egalité et différences femmes – hommes parmi les usagers : enseignements généraux

1.1. Différences entre femmes et hommes concernant les problématiques et les besoins des usagers

Dans votre domaine, parmi les usagers, avez-vous constaté des problématiques et des besoins différents entre les femmes et les hommes ?



Répondants : 83,4%

34% des répondants constatent des problématiques différentes et des besoins différents entre les femmes et les hommes dans leur domaine d'activité. Cette part paraît assez faible au regard des nombreuses différences précisées par les répondants (voir la partie 2. sur les différences par domaine d'activité). Les femmes sont plus beaucoup plus nombreuses que les hommes à faire ce constat (38% contre 20%), ce qui peut s'expliquer (mais en partie seulement) par le fait qu'elles travaillent majoritairement en lien direct avec les usagers et dans des directions sociales, tandis que les hommes sont moins en contact avec les usagers et travaillent en majorité dans des directions et métiers techniques et / ou peu en contact avec les usagers.

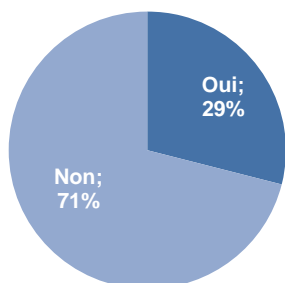
En effet, **la part de réponses positives est particulièrement forte dans certains services du champ social**, en particulier au Service social départemental (68%), au Service de l'insertion et de la solidarité (63%), et à la Protection maternelle et infantile 63%. Elle est moindre à l'Aide sociale à l'enfance (46%) et au Service des crèches départementales (32%). Enfin, elle est faible à la DCPSL (18%), à la DPAPH-MDPH (16%), à la DVD (11%) et à la DEA (5%).

L'écart des réponses entre la DPAPH-MDPH et les autres directions du champ de la solidarité interroge particulièrement : comment se fait-il que les agents de la DPAPH et la MDPH soient si peu nombreux à voir des problématiques et des besoins différents entre femmes et hommes ?

Concernant la **DCPSL**, la faible proportion d'agents qui voient des problématiques et des besoins différents interroge aussi, compte tenu des **différences majeures qui existent dans les pratiques culturelles, sportives et de loisirs des femmes et des hommes**.

1.2. Accès aux dispositifs et aux prestations par les femmes et les hommes

Dans votre domaine, constatez-vous que certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes ?



Répondants : 88,2%

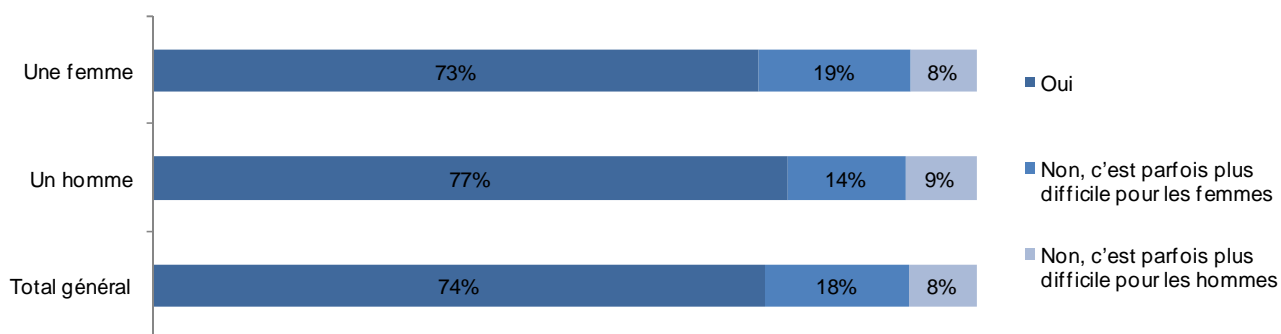
Au total, 29% des répondants constatent que, dans leur domaine d'activité, certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes. **Les agents qui sont en contact avec des usagers ont plus souvent répondu par l'affirmative** (34% contre 24%).

On trouve une plus grande part de **réponses positives dans les directions et métiers du champ social et médico-social** : 45% à la DPAS (la part variant peu selon ses services), 38% à la DEF (idem), 32% à la DPAPH-MDPH. On retrouve cette tendance au niveau des métiers avec 60% de réponses positives chez les médecins, 56% chez les psychologues, 55% chez les sages-femmes, 50% chez les assistant-e-s sociaux-les, 40% chez les éducateur-ric-e-s de l'aide sociale à l'enfance et 37% chez les auxiliaires de puériculture ou puériculteur-ric-e-s.

A l'inverse, on trouve une plus grande part de **réponses négatives dans les directions et métiers techniques et/ou peu en contact avec les usagers** : 91% à la DEA, 91% à la DVD, 91% au Pôle innovation et stratégie, 89% à la DNPB. Concernant les métiers, seuls 89% des technicien-ne-s et 87% des ingénieur-e-s donnent une réponse négative.

De manière plus étonnante, on trouve également une grande part de réponses négatives à la **DCPSL** (84%) et plus particulièrement au **service de la culture** (92%).

Dans votre domaine, considérez-vous que l'accès aux services et prestations du Département est égalitaire?



Répondants : 89,5%

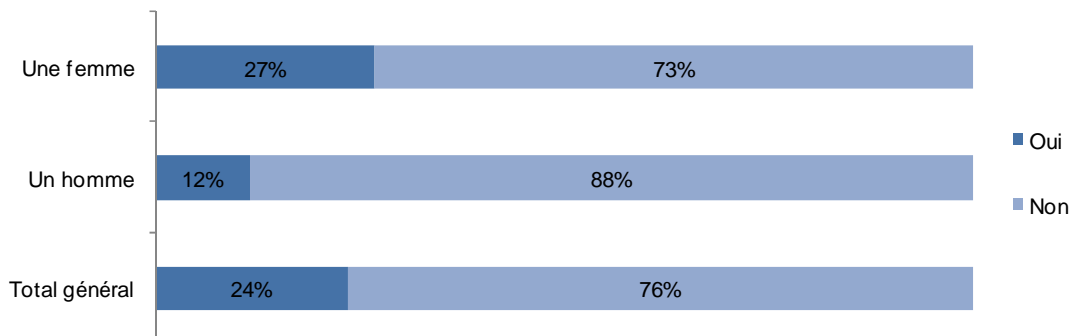
74% des répondants considèrent que l'accès aux services et prestations du Département est égalitaire dans leur domaine, tandis que 18% considèrent que c'est parfois plus difficile pour les femmes, et 8% pour les hommes. Les femmes sont plus nombreuses à considérer que l'accès aux services et prestations est parfois plus difficile pour les femmes (19%, contre 14% des hommes).

On trouve la plus forte part de réponses positives dans les directions et métiers techniques et/ou peu en contact avec les usagers (85% à la DSI, 85% dans le pôle Ressources et moyens, 81% à la DVD et à la DEA, ainsi qu'à la DCPSL (94%) et à la DPAPH (84%).

A l'inverse, on trouve plus de réponses négatives dans les directions sociales : 29% à la DPAS, 28% à la DEF. Dans ces deux directions, les répondants sont plus nombreux qu'ailleurs à considérer que l'accès aux services et prestations du Département est parfois plus difficile pour les femmes (17%, et jusqu'à 35% pour le Service de l'insertion et de la solidarité), mais aussi plus nombreux qu'ailleurs à considérer qu'il est parfois plus difficile pour les hommes (12% à la DPAS, 11% à la DEF).

1.3. Différences entre femmes et hommes concernant les demandes et les usages des services et prestations du Département

Dans votre domaine, avez-vous constaté des différences entre les femmes et les hommes dans leurs demandes et leurs usages des services et prestations du Département ?



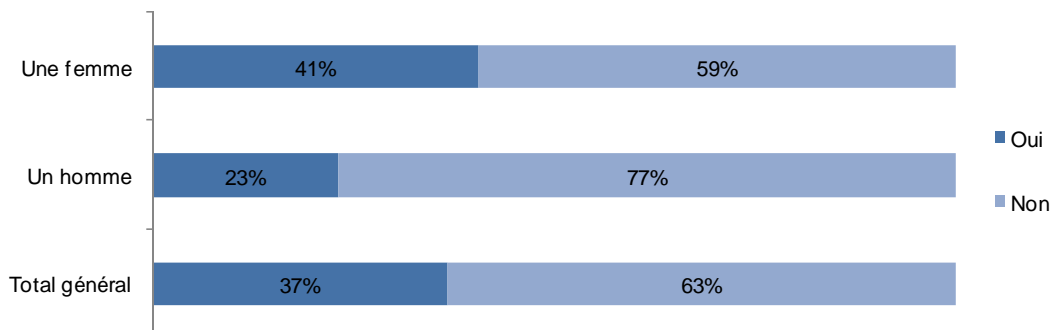
Répondants : 83,7%

24% des répondants constatent des différences entre les femmes et les hommes dans leurs demandes et leurs usages des services et prestations du Département. Comme sur les problématiques et les besoins, les femmes sont plus beaucoup plus nombreuses que les hommes à faire ce constat (27% contre 12%), ce qui peut s'expliquer (mais en partie seulement) par le fait qu'elles travaillent majoritairement en lien direct avec les usagers et dans des directions sociales.

Ici encore, on trouve une forte part de réponses positives à la Protection maternelle et infantile (50%), au Service social départemental (44%), au Service de l'insertion et de la solidarité (37%) ; un peu moins à l'Aide sociale à l'enfance (29%) et au Service des crèches départementales (26%) ; et une faible part de réponses positives à la DPAPH-MDPH (15%), à la DCPSL (12%), à la DVD (11%) et à la DEA (2%).

1.4. Différences entre les usagers femmes et hommes dans leurs comportements et relations avec les agents du Département

Dans votre domaine, avez-vous constaté des différences entre les femmes et les hommes dans leurs comportements et relations avec vous et/ou vos collègues ?



Répondants : 94,2%

37% des répondants ont constaté des différences entre les femmes et les hommes dans leurs comportements et relations avec eux et/ou leurs collègues. Ici encore, les femmes sont plus nombreuses à répondre par l'affirmative que les hommes. A l'inverse des questions précédentes, les réponses sont assez peu variables selon le domaine d'activité ou le métier des répondants.

2. Egalité et différences femmes – hommes parmi les usagers : analyse par politique publique

Dans cette partie, les éléments d'analyse quantitative et qualitative apportés par les agents concernant l'égalité et les différences femmes – hommes parmi les usagers sont présentés par politique publique.

Les éléments d'appréciation apportés sur ce sujet par les agents du Pôle personnel et relations sociales ont été intégrés à la partie IV sur l'égalité au travail et à la partie V consacrée aux préconisations des agents.

Pour chaque politique publique, sont présentés successivement :

- ✓ Les différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers
- ✓ Les différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels
- ✓ Les éléments portant sur l'accès des femmes et des hommes aux services et prestations
- ✓ Des axes de travail pour renforcer l'égalité femmes – hommes dans le domaine

Le volume des éléments d'analyse apportés pour chaque politique publique est très variable : il dépend essentiellement du nombre de professionnels répondants.

Accueil de la petite enfance

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	Service des crèches départementales (58 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 32%	Oui à 34%

Les agents des crèches départementales sont nombreux à évoquer le fait que « **la garde d'enfants repose en majorité sur les femmes** ». Ainsi, c'est à elles que revient la garde d'enfants en l'absence d'une autre solution de garde, ce qui constitue parfois un **frein à leur insertion professionnelle**, en particulier pour les **femmes seules avec enfant(s)** en bas âge. Par ailleurs, c'est souvent à elles que revient la charge de trouver une solution de garde.

Certains répondants témoignent du fait qu'en général « *les pères s'occupent moins des enfants* » que les femmes, qu'ils prennent moins souvent un **congé parental** ou un congé pour s'occuper d'un **enfant malade**. Ainsi, pour certains, le fait d'avoir des enfants « **pénalise beaucoup plus souvent les femmes à niveau égal de qualification** » concernant la carrière professionnelle.

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	Service des crèches départementales (58 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 26%	Oui à 24%

Plusieurs répondants constatent que **les mères sont « plus présentes »** que les pères dans les crèches (toutefois une répondante dit voir autant de mères que de pères), qu'elles sont « **plus impliquées** » et qu'elles « **posent souvent plus de questions** (repas, sommeil, jeux, état de santé et activité de leurs enfants) », tandis que les pères seraient « *plus discrets* », « *ils attendent qu'ont leur donne une place, une parole* ».

Des répondantes témoignent du fait que certains pères font parfois preuve d'un **manque de considération vis-à-vis des professionnelles femmes** (« *une moindre importance donnée aux propos d'une femme* ») ou se montrent parfois « *moins tolérants* », tandis que les femmes « *sont plus conscientes des difficultés des métiers de la petite enfance* ». Enfin, certaines évoquent l'agressivité de certains hommes : « *Les hommes sont souvent plus agressifs envers les collègues femmes* ».

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	Service des crèches départementales (58 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 41%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 69% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 21% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 10%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

De nombreux répondants indiquent le fait que **le non accès des familles à une solution de garde produit une inégalité au détriment des femmes**, puisque dans une très grande majorité de ces cas, ce sont les mères qui prennent un congé parental ou sont en incapacité de retrouver un emploi.

Par ailleurs, certains répondants considèrent que le fait que les professionnels des crèches soient presque exclusivement des femmes (à part les cuisiniers) rend **plus difficile le contact avec les pères** : « *Les hommes ont parfois des difficultés à intégrer un domaine majoritairement féminin. On a l'impression (...) que les hommes ne sont pas admis* ». Certaines professionnelles concèdent même qu'**elles-mêmes s'adressent plus généralement aux mères** : « *Par facilité, il faut le reconnaître, nous avons tendance à systématiquement appeler la mère lorsqu'un enfant est malade ou lorsqu'on a besoin de transmettre ou d'avoir des informations* ». Ce constat interroge les pratiques professionnelles des agents.

Notons que sur l'ensemble des questions ayant trait à l'égalité femmes - hommes des usagers des crèches, les professionnels ont toujours évoqué les parents comme usagers des services, et jamais les enfants. Ainsi, **les questions d'égalité filles – garçons chez les enfants accueillis en crèches n'ont pas été abordées**.

Axes de travail

La mesure la plus évoquée pour favoriser l'égalité femmes – hommes en matière d'accueil de la petite enfance est de favoriser **la mixité au sein des équipes**, à ce jour presque exclusivement féminines, notamment via des « *campagnes d'information* » sur les métiers de la petite enfance.

Les professionnels proposent également de travailler à **une plus forte prise en compte des pères** dans l'accueil des jeunes enfants : « *Il faut leur montrer qu'ils sont aussi importants que les mamans au sein de la crèche et dans le rôle qu'ils jouent dans l'éducation de leur enfant* » et permettre « *un traitement égalitaire des usagers pères et mères* ». Pour ce faire, ils préconisent de « **favoriser l'expression des usagers** et [de] **sensibiliser les agents** sur ce thème », de « **[former] les professionnels** pour analyser les représentations et donc changer les pratiques », ou encore de « **systématiser la présence des deux parents** aux rendez-vous (admission...) ».

Plusieurs professionnels recommandent d'agir en faveur de **l'égalité filles – garçons dans l'éducation des enfants**. Il s'agit de « *garder la même attitude avec les garçons et les filles, [d'] avoir le même discours* » ou de poursuivre les « *actions développées sur cette question autour de l'égalité hommes – femmes dès la toute petite enfance (jeux, livres...)* ».

Enfin, considérant que la garde des enfants repose essentiellement sur les femmes, une répondante soulève l'enjeu que représente le **développement quantitatif des solutions d'accueil** des jeunes enfants, afin de « *permettre réellement aux parents de concilier une vie professionnelle et la garde de leur enfant de façon choisie* ».

Aide sociale à l'enfance

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	Service de l'aide sociale à l'enfance (101 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 46%	Oui à 34%

Comme pour l'accueil de la petite enfance, les éléments d'appréciations apportés par les professionnels sur le rapport aux usagers de l'aide sociale à l'enfance concernent principalement les parents plutôt que les enfants accompagnés eux-mêmes.

L'élément le plus cité concerne le cas des **femmes seules avec enfant(s)**, nombreuses parmi les parents d'enfants accompagnés par l'ASE et dont la situation constitue un facteur de **précarité économique et sociale** (« *Les mères isolées ont plus de difficultés à retrouver un emploi* »), tandis que les hommes seuls sont très peu nombreux dans cette situation. Pour certains, ceci est à relier à la « **difficulté pour les pères d'obtenir des droits de garde dans l'éducation des enfants.** [Il y a] *moins de confiance de la justice (juge des affaires familiales) sur les capacités des pères* ».

Lorsque deux parents sont présents, plusieurs professionnels considèrent que **les femmes s'occupent généralement plus de l'éducation des enfants** : « *La prise en charge des enfants repose essentiellement sur les femmes* » ; « *En matière d'éducation et de fonction parentale, si une certaine constance existe du côté des femmes en terme de présence et disponibilité, du côté des hommes la situation est beaucoup plus hétérogène* ». Cela contribue à placer certaines femmes dans **une situation de dépendance**, que ce soit vis-à-vis de leur conjoint ou des aides sociales : « *Du fait de cette contrainte, c'est plus dur pour elles de s'assumer financièrement* ».

Par ailleurs, les professionnels indiquent que « **les femmes subissent plus de violences** » que les hommes. Rappelons que les violences intrafamiliales sont souvent à l'origine de la prise en charge d'enfants par l'ASE.

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	Service de l'aide sociale à l'enfance (101 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 29%	Oui à 24%

De nombreux professionnels indiquent que **les femmes ont plus souvent tendance à exprimer des besoins d'aide ou d'accompagnement** que les hommes. Plusieurs témoignages en attestent : « *Les mères (...) sont davantage en demande de secours que les hommes, elles font aussi plus souvent appel à notre service* » ; « *Les mères sont majoritaires dans les demandes de soutien éducatif* » ; « *Les femmes sont plus volontaires pour effectuer des démarches et des demandes, contrairement aux hommes qui paraissent plus discrets voire en retrait* » ; « *Les femmes acceptent plus aisément l'aide proposée et acceptent d'être accompagnées alors que les hommes demandeurs veulent des solutions toutes faites* ». **Les hommes sont perçus comme étant plus méfiants** vis-à-vis des services de l'ASE (« *Les hommes font moins souvent appel à nos services. Ils sont méfiants* »), ce qui, selon certains, peut être lié à la forte féminisation des métiers de l'ASE : « *le fait de ne rencontrer que des femmes comme interlocuteur renforce cette méfiance* ».

Par ailleurs, en matière d'**égalité filles – garçons dans l'éducation des enfants**, une professionnelle indique que « *beaucoup de parents sont enfermés dans des schémas obsolètes* ».

Enfin, concernant les enfants et les jeunes accueillis par l'ASE, une professionnelle évoque le fait que « **l'autonomie est acquise plus jeune pour les jeunes femmes** ».

Concernant la manière dont les usagers s'adressent aux professionnels, plusieurs témoignages font état d'une différence marquée dans les comportements des femmes et des hommes. Ainsi, **l'agressivité des usagers hommes** est mentionnée par plusieurs répondants : « *Les hommes adoptent plus facilement un comportement menaçant sinon violent* » ; « *Les hommes sont plus agressifs lorsque leur problème est mis au devant* ». Cette agressivité semble s'exprimer davantage **envers les professionnelles femmes** : « *Il y a une agressivité plus facile envers les femmes* » ; « *Les hommes sont plus corrects et aimables avec les collègues masculins que féminins* ». Par ailleurs, des professionnelles évoquent des « **tentatives de pressions, et ou séduction (manipulation) de la part des usagers masculins à l'égard des professionnelles** ».

Enfin, plusieurs professionnelles constatent que certains usagers hommes tendent à favoriser le contact avec des professionnels masculins, ce qui est parfois perçu comme un **manque de considération pour les professionnelles femmes** : « *Beaucoup de nos usagers hommes parlent facilement à un homme et acceptent plus ses décisions les concernant* » ; « *Certains usagers prennent plus au sérieux nos collègues hommes* » ; « *Certains hommes discuteront et entendront plus facilement un autre homme, surtout en cas de conflit* ». Réciproquement, une répondante considère que les mères tendent à s'adresser plus facilement aux professionnelles femmes.

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	Service de l'aide sociale à l'enfance (101 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 34%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 73% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 13% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 14%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Le service de l'aide sociale à l'enfance est l'un des deux seuls services (avec le service social départemental) pour lequel les répondants ont été plus nombreux à affirmer que l'accès est « *parfois plus difficile pour les hommes* » (13%) que « *pour les femmes* » (11%).

Les professionnels de l'ASE constatent que **leur action touche plus les femmes que les hommes**, dans la mesure où ils évoquent surtout les parents. Ceci est expliqué :

- par le fait que les femmes ont plus souvent la charge de l'éducation des enfants ;
- par le fait que les femmes seules avec enfant(s) constituent une part importante du public de l'ASE ;
- par le fait que ce sont surtout les femmes qui subissent des violences intrafamiliales.

Toutefois, certains indiquent que **la situation de dépendance de certaines femmes les éloigne de l'action des services** du Département : « *Les structures existent, mais certaines femmes plus dépendantes (langue - éducation - emprise dans le couple) ne vont pas s'en saisir ou très très difficilement* ».

Plusieurs répondants estiment que, lorsque les deux parents sont présents, **les professionnels tendent à s'adresser en priorité à la mère** : « *L'ASE s'occupe en priorité des femmes en tant que mères de famille. Il arrive que parfois un père soit présent, mais il est souvent moins sollicité que la mère de famille* » ; « *Le père même présent est souvent négligé, comme si l'éducation des enfants ne concernait que les femmes* » ; « *Les pères sont bien souvent absents dans le discours des PMI, crèches, écoles...* ». Cela est tout de même nuancé par un répondant : « *En protection de l'enfance, les parents (homme et femme) sont considérés, entendus et soutenus dans leurs diverses difficultés* ».

Enfin, certains **dispositifs excluant les pères** sont pointés : « *Certaines aides sociales n'existent pas pour les hommes seuls avec enfants, uniquement pour les femmes seules avec enfants* » ; « *Les hommes sont critiqués pour leur absence mais oubliés dans les dispositifs d'accueil : pas de centre "paternels", pas d'accueil des compagnons dans les centres maternels* ».

Axes de travail

La préconisation la plus récurrente chez les professionnels de l'ASE concerne la **mixité des métiers** de l'ASE, aujourd'hui majoritairement féminins. Certains agents suggèrent à cet effet une **revalorisation symbolique et financière des métiers du social et médico-social** : « *Une revalorisation des salaires, et la reconnaissance des métiers du social et du médical (...) devraient pouvoir permettre une attraction différentes pour les hommes* » ; « *Revaloriser les filières du travail social, afin qu'elles ne soient pas seulement un domaine féminin* ».

Par ailleurs, plusieurs répondants appellent à un **traitement plus égalitaire**, de manière générale, dans l'accès aux prestations et services de l'ASE : « *accorder les mêmes droits déjà, de façon impartiale* » ; « *un traitement égalitaire du rôle de chacun dans son autorité parentale et de ses droits* ».

Plusieurs professionnels appellent à un **travail sur les représentations des agents** pour mieux prendre en compte les enjeux de genre et d'égalité tant concernant les parents que les enfants eux-mêmes : « *Travailler sur les représentations des agents concernant la prise en compte du genre : formations, colloques...* ». Cela peut notamment passer par des **formations** : « *Développer des formations sur l'égalité hommes - femmes dans les lieux d'accueil des enfants accueillis à l'ASE, auprès de jeunes qui bien souvent sont sur des postures très caricaturales* ».

Dans la même perspective, **l'éducation et la sensibilisation des enfants** à ces questions sont considérés comme des leviers majeurs : « *L'action à faire se situe plutôt au niveau de l'éducation des enfants* » ; « *Renforcer l'éducation des enfants sur ce sujet tout au long de leur développement* ». Le travail de sensibilisation peut également concerner **les parents** : « *Tenter de déconstruire certaines représentations dans le champ de la parentalité touchant les rapports de couple et la place spécifique de chacun dans l'éducation des enfants et leur prise en charge* ».

Enfin, plusieurs répondants invitent à **modifier certains dispositifs ainsi que les pratiques des professionnels en vue d'une plus forte prise en compte des pères** en protection de l'enfance : « *Développer des types d'hébergements où il puisse y avoir des pères, des compagnons* » ; création de « *centres parentaux* » ou de « *centres paternels* » ; « *des informations plus neutres destinées de la même façon aux hommes et aux femmes* » ; « *un changement de certains sigles (ex: unité mère-enfant)* ».

Protection maternelle et infantile, planification familiale

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	Service de la protection maternelle et infantile (114 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 63%	Oui à 34%

La différence entre les femmes et les hommes la plus citée concernant leurs problématiques et leurs besoins concerne les **violences conjugales**, dont les femmes sont les principales victimes.

Plus spécifique au champ de la PMI, les professionnelles (un seul homme a répondu aux questions relatives aux usagers) soulignent des problématiques spécifiquement féminines : la **grossesse** et

l'allaitement, ainsi que **l'interruption volontaire de grossesse**. Elles mentionnent par ailleurs la **contraception**, qui du fait des modalités d'intervention de la PMI, est plus souvent abordée avec les femmes qu'avec les hommes. Elles constatent que **certains pères s'impliquent peu dans la grossesse** de la mère : « *Pour la grossesse (comme pour la contraception), peu d'hommes se sentent concernés par le fait que le corps de la femme subit énormément de violence* » ; « *Certains hommes ne pense pas au bien-être et au confort de leur épouse* ».

Par ailleurs, elles sont nombreuses à évoquer la problématique de la **garde d'enfants** et celle de **l'éducation des enfants**, dont les femmes ont le plus souvent la charge – bien que certaines font état de « *grandes disparités selon le milieu socio culturel* » sur ce point. En lien avec cet enjeu, elles pointent également les difficultés des femmes liées à des **situations d'isolement et de précarité des femmes seules avec enfant(s)** : « *Certaines mères qui travaillent relatent leur(s) difficulté(s) à concilier vie privée et vie professionnelle, à accompagner et intervenir efficacement dans l'éducation de leur(s) enfant(s). Elles ont plusieurs "casquettes" et soulignent un certain épuisement à long terme, surtout s'il s'agit de mères-seules* ».

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	Service de la protection maternelle et infantile (114 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 50%	Oui à 24%

Le principal constat fait par les professionnelles de la PMI est celui de la **moindre présence des hommes dans les centres** : « *Ce sont le plus souvent les usagers-mères qui font les démarches pour une recherche d'un mode d'accueil : prise de rendez-vous au secrétariat des assistant(e)s maternelles(aux) et familiales(aux), demande de l'ADAJE...* » ; « *Les hommes sont moins présents en consultations (souvent du fait qu'ils travaillent sur le temps d'ouverture des centre de PMI) et que c'est la mère qui garde les enfants au quotidien* ».

Plusieurs répondantes indiquent par ailleurs que **les femmes sont plus en demande d'accompagnement** : « *Les femmes demandent plus d'informations et d'aide* » ; « *Les mères nous sollicitent plus que les pères et sont beaucoup plus en demande par rapport aux besoins de leurs enfants* ». **Les demandes des hommes paraissent différentes, « plus personnelles** » et moins en lien avec la santé et l'éducation des enfants : « *Les quelques demandes des hommes concernent la séparation subie et la question du droit de visite des enfants* ».

Enfin, les répondantes témoignent du fait que **certains hommes se placent dans une position dominante vis-à-vis de leur femme** lorsqu'ils les accompagnent en consultation, et **font obstacle à la relation entre les mères et les professionnels** : « *[Certains] sont envahissants vis-à-vis de leur épouse. Ils assistent à toutes les consultations, répondent aux questions posées à la place de leur femme* » ; « *Certaines femmes sont accompagnées de leurs conjoints et ne sont pas libres de parler ou de se comporter comme elles le souhaiteraient* ».

Concernant les relations entre les usagers et les professionnels, plusieurs répondantes indiquent qu'il leur est **plus difficile de communiquer avec les hommes** : « *Les hommes nous parlent en général moins* ». Ceci est souvent expliqué par le fait que les professionnels comme les usagers sont quasi exclusivement des femmes : « *Dans une situation de violence conjugale ou de difficultés éducatives, un homme peut être en difficulté de confier son intimité à une professionnelle femme* » ; « *La plupart des hommes se sentent gênés en présence d'une majorité féminine en PMI (professionnelles et usagères)* ». Plus largement, un agent évoque une situation qui peut être stigmatisante : « *Rien ne facilite la voix des pères dans nos services. Lors de synthèse sur une situation, un père peut se retrouver seul homme face à 10 femmes ! Imaginons l'inverse !!* ».

Par ailleurs, comme sur la plupart des champs du social, plusieurs professionnelles évoquent **un manque de respect ou de considération, voire une agressivité de la part de certains usagers**

hommes à leur égard : « parfois du mépris et de la non considération » ; « Certains usagers hommes ont eu des attitudes d'évitement ou de rabaissement envers des collègues femmes » ; « Les hommes (usagers) se sentent parfois supérieurs par rapport aux femmes professionnelles et nous le font savoir » ; « Les hommes sont plus agressifs dans leur approche lorsqu'il s'agit d'une femme qui les reçoit » ; « Les tentatives d'intimidation de la part des usagers hommes sont plus fréquentes que de la part des usagers femmes ».

Enfin, plus rarement, des **problèmes attribués à la religion** réelle ou supposée de certains usagers sont évoqués dans les relations entre usagers hommes et professionnelles femmes (« Certains hommes refusent de serrer la main à des femmes pour des raisons religieuses ») ou entre usagères femmes et professionnels hommes (« Certaines femmes refusent d'être vues par un médecin homme pour des raisons religieuses »).

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	Service de la protection maternelle et infantile (114 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 40%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 73% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 9%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Les professionnelles constatent que les services et prestations de la PMI **touchent en très grande majorité des femmes**, qui sont à la fois plus directement concernées sur le champ de la protection maternelle et plus présentes en ce qui concerne la santé et l'éducation des enfants (protection infantile) et la planification familiale. Mais certaines rappellent que « le service de PMI est ouvert à toute la famille et aux couples ».

Les discours varient sur cette question. Certaines professionnelles affirment que l'activité de la PMI est intrinsèquement tournée vers les femmes : « Mon travail s'adresse essentiellement aux femmes et aux enfants » ; « La PMI touche plus les femmes pour des raisons évidentes et logiques ». D'autres semblent **regretter que la PMI s'adresse moins aux hommes** : « On va très peu chercher les hommes dont la responsabilité éducative est tout aussi importante » ; « Par définition, en PMI on s'adresse beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes... mais on travaille aussi sur la parentalité, on devrait être plus attentifs aux pères ! ». Face à cet enjeu, les **pratiques des professionnels** sont parfois interrogées : « La parole des mères semble parfois plus entendue que celle des pères » ; « On attend toujours plus des mères concernant le suivi et l'éducation des enfants : les pères sont comme une "valeur ajoutée". S'ils ne sont pas ou peu présents, c'est presque normal ».

Axes de travail

Comme dans les autres domaines du champ social, les professionnelles de la PMI sont nombreuses à appeler une plus grande **mixité des métiers**, en embauchant directement plus d'hommes et / ou en revalorisant ces métiers symboliquement et financièrement. Ceci contribuerait notamment, selon certaines, à une **meilleure implication des usagers hommes** (les pères) dans les activités de la PMI : « S'il y a plus d'hommes professionnels, il sera plus facile de créer des espaces et des animations plus adaptés aux hommes et aux femmes ».

C'est en effet le premier axe de travail cité par les professionnels : « **renforcer la place du père et valoriser leur présence auprès des enfants** » ; « organiser nos services pour qu'ils permettent cette rencontre avec les pères ». Cela passe tant par la **formation des professionnels** (« former les professionnels quels qu'ils soient à rencontrer les pères même s'ils paraissent absents ») que par la **sensibilisation des usagers** (« Informations, forums, ateliers de sensibilisation » ; « une grande et longue sensibilisation auprès des couples afin que l'homme prenne une part active dans l'accompagnement de sa femme en pré et post natal »).

Plusieurs répondants mentionnent des leviers de l'égalité entre les femmes et les hommes plus indirectement liés à la PMI : **l'éducation des enfants** (« *égalité vis-à-vis des jeux proposés aux enfants, égalité dans les activités et les sports proposés aux enfants* ») ; le **développement des solutions de garde** (« *Créer des places de crèches suffisantes pour l'accueil des enfants, ce qui permet une certaine équité dans l'éducation des enfants et diminue l'angoisse des parents, surtout des mamans* ») et **l'équilibre des congés maternité et paternité**.

Sur la question des violences, est enfin mentionnée « *l'aide à l'obtention plus facile d'un **logement pour les femmes** qui souhaitent s'émanciper et quitter leur conjoint ou concubin* ».

Accompagnement social et promotion des droits fondamentaux

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	Service social départemental (101 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 68%	Oui à 34%

Les professionnels du service social évoquent en premier lieu le cas des **femmes seules avec enfants, particulièrement précarisées**, qui constituent une part importante de leurs usagers : « *Notre public est majoritairement constitué de femmes seules avec des enfants à charge, particulièrement précarisées* » ; « *Rares sont les hommes qui se retrouvent seuls avec leurs enfants* » ; « *Ce sont majoritairement des femmes qui sont le plus touchées par le chômage, les sous-emplois mal payés, la précarité liée au logement, les difficultés de paiement des charges liés à l'absence de versement des pensions alimentaires* ».

Que les femmes soient seules ou non, plusieurs problématiques les touchent plus que les hommes. C'est le cas de la **garde et de l'éducation des enfants** (« *La question du mode de garde des enfants reste une problématique posée principalement par les femmes* » ; « *Souvent la garde des enfants incombe aux femmes qu'elles soient ou non en couple* ») ainsi que de celle **l'accès à l'emploi ou à la formation**, elle-même liée au fait que la garde des enfants incombe surtout aux femmes.

Les **violences conjugales**, qui touchent en grande majorité des femmes, sont également souvent citées par les professionnels. Le fait que quelques hommes en sont également victimes et qu'il n'existe « *pas de dispositif pour les violences faites aux hommes* » est par ailleurs pointé.

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	Service social départemental (101 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 44%	Oui à 24%

Selon plusieurs répondants, **c'est souvent aux femmes qu'incombe, dans le couple, la recherche d'aide ou d'accompagnement** concernant les difficultés financières ou familiales : « *Les femmes se déplacent plus majoritairement pour les demandes d'aides financières, les dossiers administratifs* » ; « *Si une femme est en couple avec un homme, c'est la femme qui vient demander une aide financière seule, même si son compagnon ou mari ne travaille pas* ».

Ils constatent que **les demandes des femmes et des hommes sont souvent différentes**. Ces différences font écho à **la répartition genrée des rôles dans la société** : « *Les femmes pensent plus*

à la famille et les hommes à des problèmes pratiques (argent, formation...) » ; « Les hommes demandent plus d'aide et d'accompagnement au niveau administratif. Les femmes sont plus tournées vers l'éducation des enfants et les charges du foyer ».

Par ailleurs, selon certains répondants, « **les femmes expriment beaucoup plus facilement leurs difficultés** » et « **demandent plus de soutien et d'écoute sur le plan psychologique** » tandis que « **les hommes sont parfois honteux de demander de l'aide et parfois agressifs** ».

Comme dans les autres domaines du champ social, les professionnels du service social sont nombreux à évoquer **l'agressivité et la violence de certains usagers hommes envers le personnel** (« Les cas de violence envers les professionnel(les) sont souvent le fait d'hommes »), **plus encore envers le personnel féminin** (« Les hommes ont une attitude brutale envers le personnel féminin de notre service »).

Ils évoquent aussi souvent le **manque de respect et de considération**, voire le « **machisme** » de la part de certains usagers hommes **envers les professionnelles femmes** : « Les usagers hommes sont souvent moins respectueux des collègues femmes, et d'autant plus si elles ne sont "que" secrétaires » ; « Certaines fois les hommes ne supportent pas qu'une femme (plus jeune qu'eux de surplus) les conseille ou ait un avis qui ne leur conviendrait pas » ; « Les hommes peuvent être méprisants ». Dans certains cas, un « registre de la séduction » utilisé par certains usagers hommes est considéré comme irrespectueux : « Certains hommes pensent que se montrer charmeurs voire dragueurs leur apportera plus, ils sont à la limite d'un comportement irrespectueux ».

Qu'il s'agisse de gêne ou d'agressivité, **les problèmes dans les relations avec certains usagers hommes sont parfois associés au fait que les professionnels sont majoritairement des femmes** : « Les professionnels du service étant majoritairement des femmes, certains hommes qui sont accueillis peuvent manifester une gêne à exprimer leurs difficultés à une femme. Parfois, leur gêne et / ou leur honte se manifestent sous forme d'agressivité ».

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	Service social départemental (101 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 48%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 76% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 11% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 13%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Le service social départemental est l'un des deux seuls services (avec celui de l'aide sociale à l'enfance) pour lequel les répondants ont été plus nombreux à affirmer que l'accès est « *parfois plus difficile pour les hommes* » (13%) que « *pour les femmes* » (11%).

De nombreux professionnels rappellent que **les usagers du service social départemental sont en très grande majorité des femmes** : « Au service social, à 80 % ce sont les femmes qui viennent demander de l'aide ». Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement qu'elles bénéficient plus que les hommes des services et prestations, puisqu'elles viennent chercher une aide ou un accompagnement qui bénéficie en principe à l'ensemble de la famille. Elles constituent également **la majorité des usagers qui assistent à des actions collectives**, par exemple sur la parentalité : « Certaines actions collectives pour du soutien à la parentalité mobilisent plus de femmes/mères que d'hommes/pères ». A ce sujet, une répondante regrette que « les outils de communication [soient] parfois adressés [exclusivement] aux femmes quand il s'agit des enfants ».

Plusieurs agents mettent également en avant le fait qu'un **certain nombre d'aides et de dispositifs sont destinés prioritairement ou exclusivement aux femmes seules avec enfant(s) à charge** (le RSA majoré étant le plus cité). Si les femmes sont plus concernées dans ce cas, c'est souvent justifié aux yeux des professionnels par le fait qu'elles sont très majoritaires dans les situations de précarité

qui justifient l'existence de ces dispositifs : « *Ce sont les femmes qui souvent se retrouvent seules avec leurs enfants et bénéficient du soutien des dispositifs* ».

Toutefois, la politique est parfois qualifiée d'inégalitaire **au détriment des hommes**, dans la mesure où ils sont de fait exclus de certains dispositifs destinés uniquement aux femmes :

- Les solutions d'hébergement d'urgence, qui sont selon les professionnels réservées de fait aux femmes seules avec enfant(s) ;
- Les dispositifs qui concernent les violences faites aux femmes, rien n'étant prévu ni pour les hommes victimes ni pour les hommes auteurs.

De manière plus générale, une professionnelle considère que « *les hommes isolés sont bien souvent en retrait des axes d'intervention de la politique publique* ».

Au final, certains répondants considèrent que **les femmes constituent le « public principal »** du service social, voire que la politique d'accompagnement social et **les politiques sociales en général sont « imprégnées d'un impensé de genre : elles ne visent que le public féminin »**. Ceci s'expliquerait à la fois parce que ce sont essentiellement des femmes qui viennent au service social, mais aussi, pour certains, parce que les professionnels soient aussi très majoritairement des femmes : « *Les réponses se sont construites autour de demandes d'aides plutôt féminines et par des professionnels en grande majorité de sexe féminin* ». Ces éléments posent question au regard des fondamentaux de l'accompagnement social, censé s'adresser à tous les publics, quels que soient leur âge, leur situation familiale, leur sexe...

Axes de travail

La **mixité des métiers** du social, très majoritairement féminins, est ici encore le levier le plus souvent cité en vue d'une plus grande égalité femmes – hommes dans le domaine. Cela peut passer tant par « *la promotion des métiers sociaux dans les écoles* » que par « *une meilleure rémunération, pour que cela soit plus attractif* ». **L'accès des femmes aux postes à responsabilité** est aussi particulièrement mentionné par les agents du service social.

L'éducation et la prévention constituent deux des principaux axes de travail : « *Faire de la prévention dès la maternelle avec des professionnels et aussi des parents* » ; « *des actions de prévention dans les écoles, dès le plus jeune âge, pour favoriser une vision égalitaire entre les hommes et les femmes* ». Plus globalement, plusieurs répondants suggèrent **des actions portant sur les représentations** du grand public : des « *actions de lutte contre le sexisme, sur l'image de la femme* », des « *actions de communication pour l'évolution des mentalités* » ; « *agir sur les déconstructions de stéréotypes (politique éducative)* ». Elles peuvent prendre la forme de **campagnes de communication**, de débats ou d'actions de **sensibilisation** des habitants, notamment via des **actions collectives** telles qu'en portent les circonscriptions de service social : « *des actions de table ronde hommes – femmes, "complémentarité - différences", estime de soi et de l'autre* ». L'intérêt d'**approfondir la connaissance** de la perception des habitants sur le sujet a également été pointé : « *mener des enquêtes auprès de la population ; la questionner sur ce regard particulier et le faire connaître, organiser une consultation populaire* ».

Par ailleurs, plusieurs propositions portent sur un **renforcement des solutions qui contribuent à l'autonomie et à l'émancipation des femmes** : les solutions de **garde d'enfants** en premier lieu ; **l'accès à l'emploi** ; les actions contre les **violences** faites aux femmes.

D'autres portent en parallèle sur une **meilleure prise en compte des usagers hommes** dans l'accompagnement proposé par le service social : « *impliquer tant les hommes que les femmes dans les demandes d'aides* » ; « *un service plus ouvert aux hommes* ». Cela passe notamment par le fait de **favoriser leur participation aux actions collectives**, de proposer des « *actions en faveur de la parentalité ciblées vers les pères* » ou de mettre en place « *des dispositifs pour les violences faites aux hommes* ».

Enfin, pour certains, mieux prendre en compte les enjeux d'égalité entre femmes et hommes implique une **sensibilisation et / ou une formation des professionnels**.

Insertion

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	Service de l'insertion et de la solidarité (22 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 63%	Oui à 34%
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 37%	Oui à 24%

En matière d'insertion, les professionnels indiquent en premier lieu le fait que la problématique de la **garde d'enfants** touche essentiellement les femmes. Lorsqu'une femme a seule la charge d'un ou plusieurs enfants, cela constitue un **frein à l'emploi** majeur.

Les répondants mentionnent également le fait que les femmes se montrent « *plus préoccupées par l'éducation des enfants* » tandis que les hommes ont des préoccupations plus directement orientées vers l'emploi.

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	Service de l'insertion et de la solidarité (22 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 50%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 56% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 35% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 9%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Les agents du service de l'insertion et de la solidarité sont ceux qui estiment le plus souvent que **l'accès aux services et prestations du Département est parfois plus difficile pour les femmes** (35% contre 18%).

Plusieurs répondants mentionne le fait que **certaines formations vers des métiers dits féminins sont proposées uniquement aux femmes et vice versa** : « *auxiliaire de vie pour une femme, métiers du bâtiment pour un homme* ». Lorsqu'il s'agit de formations vers des métiers dits féminins, c'est parfois sous couvert de favoriser l'accès des femmes à l'emploi. Pour un agent, ceci « *a pour effet négatif de conforter les bénéficiaires et les institutions dans certaines représentations (...). Finalement, pourquoi ne pas considérer que ce type de formation peut s'adresser aux hommes tout autant ?* ».

Par ailleurs, un répondant soulève le fait que peu de réponses existent face à des problématiques qui touchent plus les femmes que les hommes telles que l'accès à une **solution de garde d'enfants** ou l'accès au **permis de conduire**.

Sur un tout autre plan, concernant les droits et devoirs des allocataires du RSA accompagnés par le Département, un agent considère que **les hommes sont plus souvent sanctionnés lorsqu'ils manquent à leur obligation de s'inscrire dans un projet d'insertion** : « *Les décisions en commission sont discriminantes : un célibataire homme est plus sanctionné qu'une femme* ».

Axes de travail

Le premier levier cité est celui de l'aide à la **garde d'enfants** : « *mettre des moyens sur les modes de garde* ».

Plus généralement, il est proposé d'**approfondir l'accompagnement et l'aide proposés aux femmes seules avec enfant(s)** : « *des aides substantielles et bien structurées et adaptées à la réalité de la situation pour les femmes seules avec enfants bénéficiaires du RSA pour qu'elles puissent progresser, se former ou réintégrer le monde du travail* ».

Enfin, un **travail sur les métiers genrés** et le rôle des professionnels de l'insertion sur ce sujet est également préconisé.

Prévention et promotion de la santé

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	Service de la prévention et des actions sanitaires (25 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 40%	Oui à 34%

Les principales différences en matière de santé évoquées par les professionnels concernent des besoins et problématiques qui touchent particulièrement les femmes : les **infections sexuellement transmissibles** (« *les difficultés de se protéger des IST, des hommes ne voulant pas mettre de préservatif* »), la **contraception** (avec un « *besoin d'information* » plus important) et les **violences** (notamment sexuelles).

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	Service de la prévention et des actions sanitaires (25 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 28%	Oui à 24%

Un répondant constate que les services du Département **reçoivent plus de femmes** puisque « *ce sont davantage les femmes qui s'occupent de la santé de leurs enfants et donc qui nous contactent* ».

Concernant les relations des usagers avec les professionnels, un constat commun au champ social mais plus encore au champ médico-social ressort : « *Quelques fois, il est **plus facile de s'adresser à un homme pour un homme, et à une femme pour une femme** dans certains domaines qui touchent à la sphère privée comme la sexualité ou la maladie* ».

Enfin, comme dans la plupart des politiques où les professionnels sont en contact direct et fréquent avec les usagers, plusieurs répondants mentionnent **l'agressivité de certains usagers hommes** à leur égard, en particulier **envers les professionnelles femmes**.

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	Service de la prévention et des actions sanitaires (25 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 24%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 58% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 23% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 19%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

En termes d'accès aux services et prestations, les agents mentionnent en particulier **l'absence de dispositifs d'accompagnement des hommes victimes de violences**.

Axes de travail

Les répondants n'ont pas explicitement indiqué d'axes de travail. Cependant, les constats précédemment énoncés mériteront de donner lieu à des préconisations.

Prévention des conduites à risque

Les réponses des agents travaillant sur la prévention des conduites à risques n'ont pas été analysées séparément, étant donné leur faible nombre. Toutefois, des éléments d'analyse qualitative méritent d'être exposés ici.

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Les professionnels mentionnent en particulier le fait que « **les conduites à risques masculines et féminines sont souvent différentes** (...), davantage axées sur "l'agir" pour les garçons et sur le "corps" pour les filles ».

Ils constatent également que **filles et garçons ne s'expriment pas de la même façon sur les conduites à risques** : « *les garçons parlent autant que possible de sexe, pour se donner une image de garçon qui s'y connaît. Alors que pour les filles c'est tout l'inverse* ».

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Comme dans d'autres champs du social, le fait que « **certaines demandes sont parfois plus simples à confier à un homme ou une femme selon les contextes** » est évoqué.

Enfin, une professionnelle femme fait état des **différences dans la relation aux professionnels entre les usagers filles ou femmes d'une part et garçons ou hommes de l'autre** : « *Les garçons sont beaucoup dans la représentation et semblent souvent jouer leur place dans le groupe de pairs. Ils sont donc parfois dans une sorte de drague qui n'est pas réellement pour nous mais pour montrer que ce sont des "beaux gosses". Car il est valorisé pour eux d'être offensifs sexuellement* ».

Axes de travail

En matière de prévention des conduites à risques, un professionnel propose la « **mise en place de structures spécialisées en direction de jeunes filles précaires ayant des conduites à risques spécifiques (accueil de jour, foyer, etc.)** ».

Personnes âgées Personnes handicapées

Concernant la politique d'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, les agents de la DPAPH et de la MDPH ont apporté **des réponses singulières au vu de celles autres directions sociales**. En effet, les répondants ont été beaucoup **moins nombreux à considérer que l'accès aux services et aux prestations n'est pas égalitaire**, qu'il existe dans leur domaine des différences dans les problématiques des femmes et des hommes ou que des dispositifs touchent plus les femmes que les hommes. Cela pose question, dans la mesure où les inégalités femmes – hommes chez les personnes âgées et les personnes handicapées ne semblent pas a priori moins aiguës que chez les autres publics.

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	DPAPH et MDPH (96 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 16%	Oui à 34%

Concernant les personnes handicapées, on retrouve dans les constats faits par les professionnels les **différences entre femmes et hommes qu'on retrouve dans l'ensemble de la population** : l'emploi des femmes, le fait que les femmes ont la charge des enfants (y compris quand ils sont handicapés), ou encore les problématiques liées à la grossesse.

Par ailleurs, un répondant considère que la situation de handicap est plus « **difficile au sein de la famille** » pour les femmes au vu de ce qui est attendu d'elles dans les tâches domestiques et l'éducation des enfants.

Concernant les personnes âgées, un répondant expose le constat suivant : « **Les femmes âgées sont en majorité seules. Elles souffrent plus que les hommes de manque de lien social** ».

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	DPAPH et MDPH (96 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 15%	Oui à 24%

Dans le champ de l'autonomie comme dans d'autres champs du social, certains professionnels constatent que **les hommes ont plus de difficultés à exprimer leurs besoins d'accompagnement** : « *Les hommes en difficulté peuvent avoir une réticence à demander de l'aide* » tandis que, par exemple, « *les femmes réclament plus d'heures d'aides à domicile* ». Ceci est susceptible, selon un répondant, d'avoir des conséquences sur l'accès à leurs droits : « *Il y a la difficulté pour les hommes d'énoncer leurs besoins, donc d'accéder aux droits* ».

Dans les relations avec les professionnels, ici encore, sont mentionnés **l'agressivité** et le **manque de considération** de certains usagers hommes, à l'égard des professionnelles femmes en particulier.

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	DPAPH et MDPH (96 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 32%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 86% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 8% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 6%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Un répondant constate que « **les femmes [sont] plus précaires donc demandent et accèdent plus aux aides** ». Mais d'autres considèrent que cela ne constitue pas une inégalité, puisque « *dans le cadre d'une prise en charge des personnes et des versements de prestation, il n'y a aucune discrimination ou passe-droit* ».

Axes de travail

La **mixité des métiers** est, ici encore, la principale préconisation émise par les agents.

L'**égal accès aux droits** est également pointé, notamment lorsque les usagers sont en couple : « *Il n'y a qu'un seul allocataire pour les prestations familiales. Il faudrait deux allocataires* ».

L'**éducation** est comme ailleurs mentionné comme un levier possible : « *C'est un problème de fond, de société, et en premier lieu, d'éducation y compris au sein de la cellule familiale* ».

Enfin, un répondant propose de développer l'**aide aux victimes de violences** (« *Développer les dispositifs de protection des personnes victimes sachant que 80% des victimes sont des femmes* ») ainsi que l'information sur ces dispositifs.

Accueil des collégiens et de la communauté éducative, Projet éducatif départemental et Actions pour la jeunesse

Les éléments de réponse concernant la politique éducative du Département sont peu nombreux. Les sujets les plus abordés dans les questionnaires ont porté avant tout sur les relations entre les femmes et les hommes et l'égalité femmes – hommes au travail.

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	DEJ (81 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 23%	Oui à 34%
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 32%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 66% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 27% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 7%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Le premier sujet évoqué concerne les **relations filles – garçons, particulièrement sensibles à l'âge des collégiens**. Un répondant fait état de « *difficulté à vivre ensemble entre collégiens filles et garçons : insultes, regards, représentations de l'autre* ».

Par ailleurs, concernant cette fois les parents d'élèves, un répondant constate **que l'implication des mères dans l'éducation des enfants** est souvent plus importante que celle des pères : « *L'investissement des femmes dans l'éducation des collégiens est plus forte* ».

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	DEJ (81 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 14%	Oui à 24%

Concernant les parents d'élèves, en conséquence du constat précédent, **les femmes sont plus souvent en relation avec les professionnels de l'éducation que les hommes**. Malgré cela, **les hommes auraient plus souvent des fonctions à responsabilité** dans les associations de parents d'élèves : « *De fait, ce sont les mères qui sont présentes, sauf au niveau des responsables de fédération* ».

Axes de travail

Les principales préconisations concernent la **mixité des métiers** : « *Avoir des équipes de travail davantage mixtes (services opérationnels (où il y a plus de techniciens que de techniciennes), administratifs (secrétariat, comptabilité) où il y a plus de femmes que d'hommes)* ». Cela concerne en particulier ceux des **adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement** : « *[Il faut] sortir des schémas qui orientent les femmes vers tels ou tels types de métier. Un homme peut tout à fait endosser le rôle d'agent d'entretien polyvalent au sein des établissements. Le métier d'agent d'entretien polyvalent n'est pas dévolu exclusivement aux femmes* ».

Mais cet enjeu de mixité des métiers peut également faire référence à **l'orientation professionnelle des collégiens** : « *Lutter contre la sexuation des métiers : encourager les femmes à se former et investir vers les métiers techniques et encourager les hommes à se former et investir les métiers traditionnellement assignés aux femmes* ». Ainsi, des **actions d'éducation des collégiens sur les représentations genrées liées aux métiers** sont préconisées : « *mettre fin aux images sexistes sur les métiers réservés aux hommes ou aux femmes* ».

Enfin, concernant les parents d'élèves, un répondant propose de **favoriser la présence des pères au sein des collèges** : « *Dans notre domaine, nous sommes en relation avec les parents d'élèves des collèges. Il y a effectivement plus de femmes représentantes que d'hommes. Il faudrait encourager les pères à être plus présents* ».

Culture, Patrimoine culturel et Archives Sport et loisirs

Concernant la culture, le patrimoine, les archives, le sport et les loisirs, les répondants sont **moins nombreux que la moyenne à considérer que l'accès aux services et aux prestations n'est pas égalitaire**, qu'il existe dans leur domaine des différences dans les problématiques des femmes et des hommes ou que des dispositifs touchent plus les femmes que les hommes. En parallèle, les précisions qualitatives ont été rares. Ce résultat est inattendu et problématique, puisqu'il s'agit d'un domaine dans lesquels les pratiques des femmes et des hommes sont particulièrement genrées.

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	DCPSL (38 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 18%	Oui à 34%
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 12%	Oui à 24%

Les commentaires des répondants portent sur la **pratique sportive des femmes**, inférieure à celle des hommes. Les **enjeux d'accessibilité et d'aménagement des locaux sportifs** en lien avec la pratique sportive féminine sont également posés.

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	DCPSL (38 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 16%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 94% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 6% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 0%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

La seule réponse à la question "Dans votre domaine, considérez-vous que l'accès aux services et prestations du Département est égalitaire" est la suivante : « *Le questionnaire est orienté vers un certain type d'activité et ne s'adapte pas à notre domaine* ».

Axes de travail

Les axes de travail évoqués par les répondants portent sur **l'éducation, la sensibilisation et la communication** : « *Des campagnes ambitieuses avec des actions éducatives autour de l'égalité garçons - filles, des mises en situation et jeux de rôle, un clip drôle et percutant* ».

Un des répondants propose par ailleurs de favoriser la **mixité femmes – hommes chez les artistes soutenus par le Département** : « *Il s'agit de mettre un critère pour favoriser un équilibre 50/50. [Il y a une] tendance à avoir plus d'hommes artistes que de femmes* ».

Réseau routier, Mobilité durable, PDU et infrastructures de transports en commun, Aménagement

Dans votre domaine...	DVD (55 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 11%	Oui à 34%
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 11%	Oui à 24%
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 9%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 81% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 15% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 4%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Au vu des réponses au questionnaire, **la question des différences entre femmes et hommes dans les problématiques et les usages liés aux politiques d'aménagement et de déplacements semble bien moins évidente** que sur les politiques sociales, médico-sociales ou éducatives. Les répondants ont aussi rarement considéré que les politiques auxquelles ils contribuent touchent différemment les femmes et les hommes.

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

La contribution d'un répondant porte sur la question de l'aménagement de l'espace public en général : **« Le traitement de l'espace public et de la voirie est souvent davantage imaginé par les hommes, donc réalisé pour les hommes »**. Une professionnelle, elle, évoque le fait que l'**insécurité** dans l'espace public peut freiner son appropriation par les femmes : *« Les transports en commun sont moins accessibles aux femmes, surtout le soir »*.

Axes de travail

La **mixité des métiers** est le premier levier évoqué, cette fois concernant des métiers techniques qui sont majoritairement masculins : *« Dans notre domaine assez technique, la répartition est bien souvent la suivante : les hommes pour les questions techniques, les femmes plus pour les questions administratives »*. Certains répondants considèrent que recruter des femmes sur des postes techniques est susceptible de **favoriser la prise en compte des besoins des femmes dans les politiques d'aménagement et de déplacements**.

Développement économique et promotion du territoire, Economie sociale et solidaire, emploi et formation

Les réponses des agents travaillant au sein de la DEEFI n'ont pas été analysées quantitativement de manière spécifique, étant donné leur faible nombre. Toutefois, des éléments d'analyse qualitative méritent d'être exposés ici.

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Plusieurs répondants évoquent la **plus grande difficulté qu'ont les femmes à accéder à l'emploi**, notamment du fait de leur **formation professionnelle** et de la problématique de la **garde d'enfants** qui pèse majoritairement sur elles : « *L'accès à l'emploi, le manque de solution de garde adapté aux revenus de la population, le domaine des diplômés et de la formation professionnelle (beaucoup trop de femmes en sont pas ou peu diplômées et encore beaucoup de jeunes filles renoncent à l'éventail de toutes les carrières du fait de la pression de l'entourage...)* ».

La situation particulière des femmes au travail est par ailleurs mentionnée : du « **manque de reconnaissance professionnelle** » aux **inégalités salariales** (« *Elles sont moins bien payées* ») et à **l'accès aux postes à responsabilité** (« *employées sur des postes subalternes* » ; « *Dans le domaine de l'accès à des postes d'encadrement, il existe encore un plafond de verre infranchissable* »).

Enfin, la **répartition genrée des métiers** est vécue par certains agents dans l'exercice de leurs fonctions comme un phénomène difficile à endiguer : « *Nous organisons des sessions de recrutement pour des entreprises partenaires ou des organismes de formation. Nous observons toujours une répartition très nette femme vs homme selon les secteurs d'activités et métiers visés alors que nous travaillons une communication la plus mixte possible* ».

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Un répondant considère que les actions en faveur de la **création d'entreprises** sont « *insuffisant[es] en direction des femmes car le parcours est encore plus difficile pour les femmes que pour les hommes (méfiance des banquiers, machisme ordinaire des organismes soutenant les entreprises, etc.)* ».

Axes de travail

Les propositions des professionnels concernent en premier lieu « **l'éducation** », « **l'information** » et la « **sensibilisation** » du grand public, ainsi que la **formation des professionnels** de l'emploi et de la formation (« *Continuer les formations sur les enjeux de l'égalité professionnelle à destination des prescripteurs, voire la généraliser pour les chargés d'insertion des Projets de ville RSA* ») sur les enjeux de **l'égalité professionnelle** et de la **mixité des métiers**.

Par ailleurs, un répondant suggère une meilleure **exemplarité du Département en matière d'égalité professionnelle et de mixité des métiers**, « *en favorisant le recrutement d'hommes sur les métiers de la petite enfance et du social et de femmes dans les métiers techniques* » ; en « *accompagn[ant] les parents dans les crèches départementales pour qu'il n'y ait pas de réticence à confier son enfant à un homme* » ou en « *favoris[ant] les stages de jeunes dans les métiers non mixtes, pour qu'ils découvrent ces métiers et pour susciter leur envie de s'orienter vers ces métiers* ».

Biodiversité et nature en ville

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Dans votre domaine...	DNPB (35 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 25%	Oui à 34%

Un premier constat d'un répondant concerne le fait que « **les enfants sont très souvent à la charge des femmes dans l'espace des parcs et jardins** ».

Le second, plus spécifique, porte sur **le rapport différent des femmes et des hommes à l'observation de la nature** : « *Sans doute par habitude sociale ou en raison de l'éducation, les femmes qui font partie de notre réseau de bénévoles participant à la connaissance de la nature en Seine-Saint-Denis sont plus demandeuses d'accompagnement scientifique, de validation avant de se lancer réellement dans la collecte de données. Elles sont, de fait, plus dans l'échange et la discussion (sur les changements globaux, le déclin de certaines espèces, la vie de leurs jardins ou balcons) que dans le seul envoi de données. (...) Mais les contributeurs citoyens les plus actifs à enrichir la base de données sur le patrimoine naturel en Seine-Saint-Denis sont majoritairement des hommes* ». On peut noter que ce clivage **reproduit la répartition genrée des rôles sociaux** : une approche sociale et familiale de la nature pour les femmes, une approche plus scientifique pour les hommes.

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Dans votre domaine...	DNPB (35 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 15%	Oui à 24%

Dans le même ordre d'idées, un répondant constate que les demandes des femmes et des hommes vis-à-vis des parcs départementaux diffèrent, montrant **une utilisation genrée des parcs départementaux** : « *Peu de demandes des hommes ou demandes individualistes pour le sport, la musculation, demandes d'aires de jeux pour les enfants s'agissant des femmes* ».

Accès des femmes et des hommes aux services et prestations

Dans votre domaine...	DNPB (35 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 11%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 77% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 20% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 3%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Un répondant constate que **les femmes sont plus nombreuses parmi le public des actions d'éducation**, ce qui est à relier au fait que les femmes ont très majoritairement la charge de la garde et de l'éducation de leurs enfants : « *Beaucoup de mamans accompagnent leurs enfants aux animations grand public, peu de papas* ».

Par ailleurs, une professionnelle considère que **le sentiment d'insécurité pèse plus sur les femmes et est susceptible de limiter leur fréquentation des parcs départementaux** : « *Les parcs départementaux sont ouverts à toutes et tous. Bien entendu, certaines pratiques de l'espace public peuvent engendrer des inégalités. Les enjeux de sécurité sont importants et touchent probablement davantage les femmes mais pas seulement* ».

Axes de travail

L'une des préconisations concerne la **prise en compte des besoins et usages différents dans l'aménagement et l'équipement des parcs** (« *Veiller à l'équilibre des usages hommes - femmes dans les équipements proposés* »), et notamment une **meilleure prise en compte des besoins des femmes** (« *Nous essayons de développer des aires de sport avec des propositions plus mixtes, afin de faire venir les femmes, mais aussi les plus âgés et les plus jeunes* »).

Assainissement

Dans votre domaine...	DEA (46 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 5%	Oui à 34%
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 2%	Oui à 24%
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 9%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 81% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 16% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 4%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

C'est en matière d'assainissement, où les hommes sont très majoritaires, que **les réponses soulignent le moins d'enjeux de genre et d'égalité femmes – hommes**.

Différences femmes – hommes dans les problématiques et besoins des usagers

Le seul exemple cité de différences femmes – hommes en lien avec l'assainissement est le fait que « *les femmes ont une plus grande appétence pour la protection de l'environnement* ».

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Une professionnelle affirme que « *les femmes ne comprennent pas toujours les problèmes techniques liés à une panne mais [qu'] avec beaucoup de diplomatie et d'explications, surtout venant d'une autre femme, ça passe mieux* ».

Axes de travail

La principale proposition en matière d'assainissement porte sur la **mixité des métiers** : « *Faciliter l'accès aux femmes aux métiers techniques. Il n'y a pas de femme égoutier* » ; « *Faire connaître certains métiers, dans lesquels actuellement, les hommes sont les seuls représentants* ».

Par ailleurs, un agent préconise **une action de sensibilisation en vue d'un plus grand respect des professionnelles femmes** dans ce domaine : « *Une sensibilisation, information... sur les notions de sexisme ordinaire, peut-être plus criant dans une direction historiquement très masculine : la blague graveleuse, les remarques sur la tenue vestimentaire inadaptée à un chantier* ».

Supports internes

Dans votre domaine...	Pôle ressources et moyens (71 rép.)	Ensemble des répondants (1307)
<i>Des différences existent dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes.</i>	Oui à 12%	Oui à 34%
<i>Des différences existent dans les demandes et les usages des services et prestations du Département des femmes et les hommes.</i>	Oui à 3%	Oui à 24%
<i>Certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes.</i>	Oui à 21%	Oui à 29%
<i>L'accès aux services et prestations du Département est égalitaire.</i>	- Oui à 85% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 11% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 4%	- Oui à 74% - C'est parfois plus difficile pour les femmes : 18% - C'est parfois plus difficile pour les hommes : 8%

Différences femmes – hommes dans les pratiques des usagers et leurs relations avec les professionnels

Plusieurs répondants ont témoigné du « **sexisme** » de certains usagers hommes à l'égard des professionnelles femmes.

Axes de travail

Comme ailleurs, la **mixité des métiers** est préconisée : « Favoriser l'accès des femmes aux métiers techniques (ex. bâtiment, mécanique, assainissement...), y compris sur des postes à responsabilité » ; « Faciliter l'accès des hommes aux métiers "sociaux" (ex. PMI, Crèche...) et administratifs » ; « Ne plus féminiser les métiers d'assistant et secrétariat ».

Concernant l'accueil des usagers, un répondant propose une **neutralité des supports de communication** : « Démarche de communication envers les usagers en privilégiant le visuel mettant en scène des femmes et des hommes à égalité concernant les demandes de prestations sociales, les droits, etc. dans notre département ».

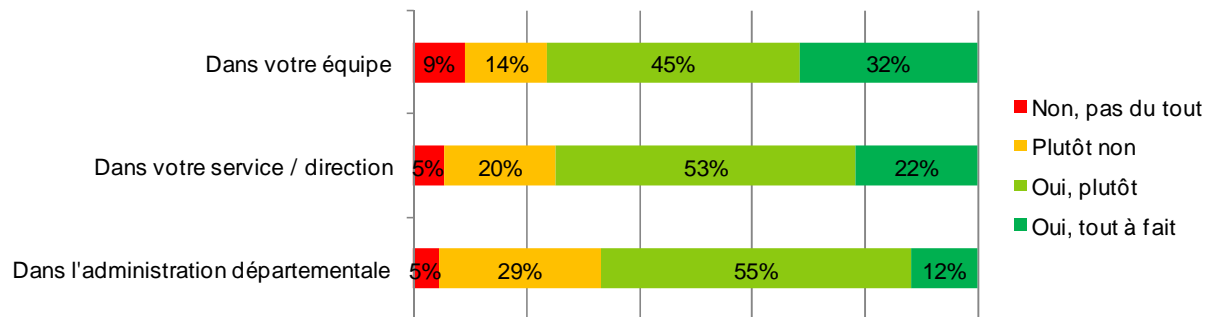
Par ailleurs, il est proposé de **prendre en compte la question de l'égalité femmes – hommes dans les marchés publics et l'attribution des subventions**.

Enfin, concernant les métiers du domaine logistique, un professionnel préconise « une vraie prise en compte des **besoins en équipements de protection individuelle pour nos collègues femmes** ».

IV. Egalité entre femmes et hommes au travail, au sein du Département

1. Egalité femmes – hommes parmi les agents du Département

Considérez-vous que les femmes et les hommes sont en situation d'égalité au sein du Département ?



Répondants : 78,7%

Deux tiers des agents du Département considèrent que **les femmes et les hommes sont « plutôt » (55%) ou « tout à fait » (12%) en situation d'égalité au sein de l'administration départementale** prise dans son ensemble. C'est **plus encore le cas dans leur service ou leur direction** (22% « tout à fait », 53% « plutôt »), et **plus encore au sein de leur équipe** (32% « tout à fait », 45% « plutôt »).

Les hommes (78%) sont sensiblement plus nombreux que les femmes (63%) à considérer qu'il existe une situation d'égalité, que ce soit au sein de l'administration, de leur service ou leur direction, ou de leur équipe.

Concernant la perception de l'égalité femmes - hommes dans l'administration prise dans son ensemble, on trouve une forte part de réponses positives en particulier à la DNPB (81%) et à la DSI (80%). A l'inverse, les réponses négatives sont nombreuses au Service de l'insertion et de la solidarité (47%) et au Service social départemental (45%). En revanche, peu de différences apparaissent dans les réponses selon les autres variables telles que l'âge des répondants, leur métier, leur direction, le fait qu'ils exercent ou non une fonction d'encadrement.

Concernant l'égalité femmes - hommes au sein des services et des directions, les réponses sont plus hétérogènes. Ainsi :

- **les personnes occupant des fonctions d'encadrement ressentent plus que les autres une situation d'égalité** (81% contre 72%) ;
- **les agents de catégorie A font plus souvent ce constat** (79%) que ceux de catégorie B (75%) et bien plus souvent que ceux de catégorie C (68%) ;
- les agents de la DSOE et de la DACIGR (87%) et de la DEA (84%) donnent une forte part de réponses positives ; à l'inverse, elles sont moins fréquentes chez ceux du service des crèches départementales (56%) et du service de l'insertion et de la solidarité (60%).

On trouve **des résultats encore plus contrastés au sujet de l'égalité au sein des équipes**, notamment :

- **des écarts plus importants entre encadrants** (85% de réponses positives) **et non-encadrants** (73%) ;
- **des écarts plus importants entre catégories** : 85% de réponses positives parmi les agents de catégorie A, contre 76% parmi les catégorie B et 65% parmi les catégorie C.

Enfin, on trouve des écarts significatifs selon le degré de mixité des équipes. Il est intéressant de constater que **c'est dans les équipes mixtes que la perception d'égalité est de loin la plus forte, et dans les équipes majoritairement masculines qu'elle l'est le moins.**

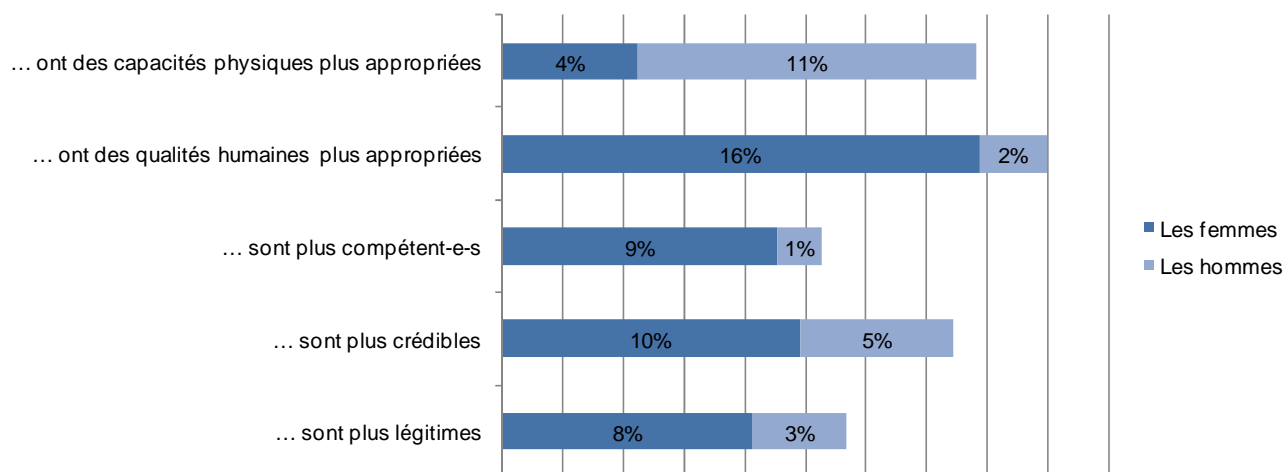
En effet :

- les personnes travaillant dans des équipes mixtes y perçoivent très majoritairement une situation d'égalité (89%), mais moins les femmes (86%) que les hommes (93%) ;
- les personnes travaillant dans des équipes majoritairement féminines donnent moins souvent une réponse positive (74%, soit 73% de femmes et 79% des hommes) ;
- les personnes travaillant dans des équipes majoritairement masculines encore moins (66%, soit 69% des femmes et 64% des hommes).

2. Egalité femmes – hommes et métiers

2.1. Eléments d'analyse généraux

Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...



Répondants : 76%

Les questions sur la légitimité, la crédibilité, les compétences, etc. des femmes et des hommes à exercer leur métier ont parfois été accueillies avec circonspection, parfois avec exaspération. Il a ainsi été reproché au questionnaire de suggérer l'expression de « **stéréotypes** », de « **préjugés** », de « **clichés sexistes** » : « *Qu'importe le sexe, c'est la compétence et la qualité humaine qui importe. Cessons les clichés svp!* » ; « *Il faut arrêter de vouloir toujours prêter des qualités/défauts aux femmes (littéraires, romantiques, plus compréhensives avec autrui, plus perverses dans des équipes de femmes, plus douces, plus maternantes) et aux hommes (matheux, plus directs, plus simples, plus bourrus, plus durs). C'est simplement une série de stéréotypes que l'on met dans la tête des citoyens depuis le plus jeune âge* ». Ainsi, « **ce sont les personnes qui sont différentes, au-delà de leur sexe** », ou encore « *il n'y a pas de compétences, qualités ou capacité féminine ou masculine... il s'agit de généralités qui enferment les femmes et les hommes dans des rôles que la société veut nous faire jouer* ».

A l'inverse, pour d'autres, **certaines différences constituent une réalité, issue d'une éducation et d'une socialisation différentes des femmes et des hommes**, qui ont effectivement un effet sur les qualités et compétences qu'ils et elles ont pu développer et cultiver : « *Dans l'encadrement par exemple, un homme s'autorise à être plus "viril", colérique, ferme alors qu'une femme va si, elle ne veut pas être vue comme une hystérique notamment par les hommes, être plus souple. Ce ne sont pas des attributs liés aux hommes et aux femmes mais le résultat de processus culturels, d'éducation, de relations entre les gens. C'est bien le résultat du sexisme. Or, au final, il apparaît que **cette réalité pèse davantage sur les femmes** : « *Une femme n'a pas intérêt à faire certaines choses que les hommes peuvent se permettre* ».*

En très grande majorité, les agents considèrent que **les femmes ou les hommes ne sont pas plus « légitimes »** (89%), que les autres pour exercer leur métier. Toutefois, 20% des auxiliaires de puériculture ou puéricultrices et 18% des secrétaires / assistant-e-s (deux métiers très féminisés) considèrent que les femmes sont plus légitimes.

Ils considèrent également que **les femmes ou les hommes ne sont pas plus « crédibles »** (85%), que les autres. Des exceptions sont toutefois à souligner, dans des métiers très féminisés et / ou dans le champ social, éducatif ou de la santé : 33% des infirmières, 29% des agent-e-s d'accueil et 25% des agent-e-s des autres métiers du social, de l'éducation et de la santé considèrent que les femmes sont plus crédibles ; tandis que 15% des secrétaires / assistant-e-s et 15% des ingénieur-e-s considèrent que les hommes sont plus crédibles.

De la même manière, ils estiment très majoritairement que **les femmes ou les hommes ne sont pas plus « compétent-e-s »** (89%) que les autres. A l'inverse, pour 58% des ATTEE (64% des femmes, 29% des hommes), les femmes sont plus compétentes à exercer ce métier. Cela témoigne qu'une forte proportion de ces agents ont intégré l'idée selon laquelle il serait justifié que leur métier soit majoritairement exercé par des femmes. C'est également le cas de 20% des infirmier-e-s, de 15% des auxiliaires de puériculture ou puéricultrices et de 15% des secrétaires / assistant-e-s.

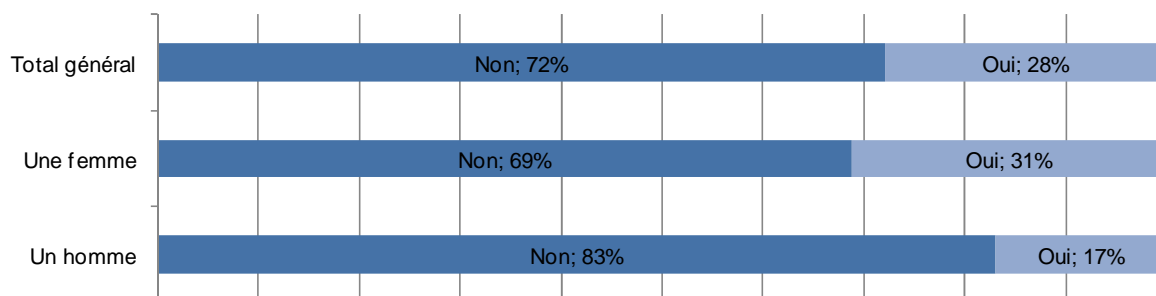
Par ailleurs, 16% des agents considèrent que les femmes ont « **des qualités humaines plus appropriées** ». C'est surtout le cas des ATTEE (49%, soit 56% des hommes et 44% des femmes), et dans une moindre mesure des agent-e-s d'accueil (33%), des secrétaires / assistant-e-s (27%) et des auxiliaires de puériculture ou puéricultrices (24%).

Enfin, 11% considèrent que les hommes ont « **des capacités physiques plus appropriées** ». C'est beaucoup plus le cas des ATTEE (67%), et dans une moindre mesure des techniciens (26%), des éducateur-rices ASE (23%), des autres métiers techniques (21%).

En réponse à ces questions, des différences apparaissent selon la catégorie des agents : **les agents de catégorie C considèrent plus souvent que les femmes ou les hommes sont plus légitimes, crédibles, compétents, etc.** à exercer leur métier que les agents de catégorie A et B. Par exemple, à la question « les femmes ou les hommes sont-ils plus compétent-e-s ? », 74% des agents de catégorie C répondent « ni l'un ni l'autre », contre 93% des agents de catégorie B et 97% des agents de catégorie A. Rappelons que les agents de catégorie C exercent plus souvent dans des cadres d'emplois genrés que les autres (cf. partie I.1.3. Répartition femmes - hommes dans les catégories et les cadres d'emploi).

En général, pour un même métier, les femmes et les hommes donnent les mêmes réponses. Certaines différences apparaissent tout de même sur certains métiers genrés (cf. partie suivante).

Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?



Répondants : 82%

Au total, **72% des agents considèrent que les hommes et les femmes exercent leur métier de la même manière**, les hommes (83%) plus que les femmes (69%).

Notons que les réponses sur ce point sont moins unanimes que sur les questions précédentes. Ainsi, **si très peu de personnes considèrent que les femmes et les hommes ont des compétences et des qualités différentes, près d'un tiers estiment tout de même qu'ils et elles exercent leur métier différemment.**

Ici encore, les réponses varient surtout selon les métiers. Ainsi, les agents qui sont en contact quotidien avec des usagers perçoivent plus de différences entre femmes et hommes dans l'exercice de leur métier (36%) que les autres (20%). Parmi les agents qui considèrent le plus souvent que les hommes et les femmes exercent leur métier différemment figurent les ATTEE (54%), les médecins (50%), les éducateur-rices ASE (48%), les auxiliaires de puériculture ou puéricultrices (47%), les agent-e-s d'accueil (44%), les infirmier-e-s (43%) et les autres métiers du social, de l'éducation et de la santé (42%). A l'inverse, ils sont moins nombreux parmi les chargé-e-s de projet, d'étude et cadres divers (13%), les technicien-ne-s (15%) et les métiers administratifs de gestion, finances, RH (19%).

2.2. Analyse par métier

Dans cette partie, les éléments présentés ci-dessus sont développés par métier ou par regroupements de métiers².

- Assistant-es sociaux-les

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
109	97%	3%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	7%	0%	93%
... sont plus crédibles ?	6%	0%	94%
... sont plus compétent-e-s ?	5%	0%	95%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	7%	0%	93%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	4%	4%	93%

Les assistant-es sociaux-les sont moins nombreux que les autres à considérer que les femmes (et encore moins les hommes) sont plus légitimes, crédibles ou compétent-e-s. Alors qu'il s'agit d'un métier du champ social quasi exclusivement féminin, on note que c'est **l'un des métiers pour lesquels les professionnels considèrent le moins souvent que les femmes ont des qualités humaines plus appropriées.**

Ainsi, si le métier d'assistant-e social-e est « *majoritairement féminin du fait de son histoire* », « *cela est dépassé, et pourtant les représentations des métiers de la relation d'aide sont jugées comme plus adaptées aux femmes qu'aux hommes. C'est un préjugé* ». Certains constatent par ailleurs que cette perception « *a des conséquences sur la place dans la société de ces métiers d'aide, parfois peu considérés* ». Mais quelques répondants affirment tout de même que, du fait de leur socialisation et de leur éducation, « *les femmes présentent une meilleure sensibilité aux questions humaines* ». Pour l'une d'entre elles, « *il ne faut pas gommer cette différence mais permettre de lui donner une place* ».

² Pour rappel, le questionnaire adressé aux agents comprenait une question sur le métier qu'ils exercent. Les réponses suggérées concernaient uniquement des métiers identifiés comme étant relativement genrés. Certains correspondent à des cadres d'emploi, d'autres non. La réponse « autre » a été très souvent renseignée avec la précision sur le métier concerné, ce qui a permis de reconstruire des catégories.

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	73%	27%

On note un écart particulier, concernant les assistant-es sociaux-les, entre les réponses aux questions précédentes et celle-ci. En effet, 27% d'entre eux ou elles estiment que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente, ce qui se situe dans la moyenne (28%).

Tout d'abord, certains considèrent que « ***l'approche des usagers n'est sans doute pas la même*** », ou que « *nous n'avons pas le même regard sur les situations* ». Ces différences entre femmes et hommes dans l'approche du métier sont parfois **perçues de manière positive** : « *Pour, moi, c'est un plus pour l'équipe* ».

Le regard différent des usagers sur les professionnels, selon qu'ils sont des femmes ou des hommes, est avancé comme un des facteurs de différenciation de cette approche : « *Les hommes n'ayant la même place dans la société française, un AS homme n'est pas perçu de la même manière qu'une AS femme par le public que nous recevons. Alors oui, indéniablement, un homme et une femme n'exercent pas ce métier de la même manière* ».

La différence dans l'approche des usagers et des situations est aussi justifiée par **des qualités différentes** des professionnels : « *une sensibilité différente* » ; « *Les femmes sont plus à l'écoute* » ; « *J'ai l'impression qu'il y a plus d'empathie chez les femmes* ». Pour certains, cela est dû à une socialisation différente des femmes et des hommes : « *du fait des rôles assignés à chacun dans la société* ». Un bémol est toutefois apporté aux différences de qualités entre femmes et hommes : « *Certaines femmes ne sont pas empathiques non plus* ».

- Educateur-trices de l'aide sociale à l'enfance

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
43	74%	26%

Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	3%	0%	97%
... sont plus crédibles ?	3%	0%	97%
... sont plus compétent-e-s ?	3%	0%	97%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	13%	0%	87%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	0%	23%	77%

Les éducateur-rices ASE considèrent moins souvent que les autres que les femmes ou les hommes sont plus légitimes, crédibles ou compétent-e-s, qu'ils ou elles ont des qualités humaines ou des capacités physiques plus appropriées pour exercer leur métier.

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	52%	48%

Les éducateur-rices de l'ASE sont **plus nombreux que les autres à considérer que les hommes et les femmes exercent leur métier de manière différente**.

Ils évoquent, comme pour d'autres métiers du social et de l'éducation, un « **ressenti différent chez l'homme et la femme** », une « **différence de sensibilité** ». Ce constat est tempéré par certains : « *Mais cela a à voir également avec l'histoire de chacun et non avec uniquement des questions de genre* ».

Certains expliquent que c'est **la perception du public** sur eux qui induit des différences : « *Nos actions sont les mêmes, mais les femmes vont renvoyer à une image maternelle et les hommes à une image paternelle. Ce sont les usagers eux-mêmes qui vont projeter des idées différentes, en relation avec leur propre histoire* ».

Des différences dans **l'approche du métier** sont aussi évoquées : « *Notre métier nous demande de faire avec nos affects, et cela diffère souvent entre hommes et femmes* » ; « *Le positionnement professionnel peut parfois être différent vis-à-vis des familles et des mineurs* ». Souvent, ces **différences sont perçues de manière positive** : « *La vision est parfois différente mais complémentaire* » ; « *une approche différente mais qui est souvent une richesse* » ; « *un positionnement différent mais qui permet justement d'ajuster au mieux l'aide que l'on peut apporter* ».

Ainsi, plusieurs d'entre eux accordent **une importance particulière à la mixité de leur métier** : « *Dans notre métier, une réelle mixité est importante symboliquement pour les jeunes que nous accompagnons. Étant en pleine construction identitaire, ils ont besoin de référents féminins et masculins qui ne leur renvoient pas la même image* ».

- Auxiliaires de puériculture ou puériculteur-trice

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
77	96%	4%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	20%	0%	80%
... sont plus crédibles ?	27%	0%	73%
... sont plus compétent-e-s ?	17%	0%	83%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	24%	3%	73%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	6%	11%	82%

Les auxiliaires de puériculture ou puériculteur-trices, qui sont presque exclusivement des femmes, **estiment sensiblement plus que les autres que les femmes sont plus crédibles** (27% contre 10%), **plus légitimes** (20% contre 8% en moyenne), qu'elles ont des **qualités humaines plus appropriées** (24% contre 16%), et dans une moindre mesure qu'elles sont plus compétentes (17% contre 9%).

Pour beaucoup, ces différences sont liées au **regard des usagers** eux-mêmes sur le métier : « *Je ne pense pas être plus crédible ou avoir plus de compétences qu'un homme, mais c'est souvent le regard que nous renvoient les familles (père & mère)* ». Selon les professionnels, **les hommes auxiliaires ou puériculteurs sont moins légitimes aux yeux des parents** : « *Pour les métiers de puériculture, le public a parfois des a priori contre les hommes* ».

Mais la plupart des professionnels considèrent que les hommes ont autant que les femmes les qualités et la capacité à exercer ce métier : « *Les métiers de la petite enfance demandent des qualités professionnels et des valeurs humaines non liés au genre et encore moins au statut de parent ou non* » ; « *A mon sens les hommes ont tout à fait leur place* ». Certains appellent même à **favoriser le recrutement d'hommes dans les crèches** : « *Il serait bien d'avoir des hommes auxiliaires et éducateurs dans les crèches, cela pourrait amener une autre vision de l'enfant et du travail d'équipe* ».

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	53%	47%

Les auxiliaires de puériculture ou puériculteur-trices sont plus nombreuses que la moyenne (47% contre 28%) à estimer que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente. Plusieurs professionnelles, qui n'ont pas répondu à cette question, le justifient par le fait qu'elles n'ont **pas à ce jour côtoyé d'homme auxiliaire ou puériculteur**.

Certaines professionnelles illustrent certaines différences : « *La sensibilité est différente* » ; « *Les approches sont différentes* » ; « *Pas le même regard et pas le même positionnement vis-à-vis des enfants* » ; « *Les femmes sont plus maternantes que les hommes* » ; « *Les femmes sont généralement plus patientes que les hommes* ».

- Infirmières

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
18	100%	0%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	8%	0%	92%
... sont plus crédibles ?	33%	0%	67%
... sont plus compétent-e-s ?	20%	0%	80%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	15%	0%	85%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	7%	7%	86%

33% des infirmières estiment que les femmes sont plus crédibles (contre 10% en moyenne), et 20% qu'elles sont plus compétentes (9% en moyenne).

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	57%	43%

Les infirmières sont plus nombreuses que les autres à considérer que les hommes et les femmes exercent leur métier de manière différente (43% contre 28% en moyenne). Plusieurs évoquent une « **approche différente** », une d'entre elles précisant que « *c'est ce qui fait la richesse* » du métier.

- Médecins

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
25	88%	12%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	7%	7%	87%
... sont plus crédibles ?	0%	14%	86%
... sont plus compétent-e-s ?	7%	0%	93%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	20%	0%	80%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	0%	7%	93%

Les réponses des médecins se situent dans la moyenne concernant la plupart de ces questions. On note tout de même qu'ils ou elles sont **14% à considérer que les hommes sont plus crédibles**, contre 5% en moyenne.

	Non	Oui
<i>Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?</i>	50%	50%

Les médecins sont **parmi ceux qui considèrent le plus souvent que les hommes et les femmes exercent leur métier de manière différente** (50% contre 28% en moyenne). Certaines femmes indiquant ne pas avoir répondu le justifient par le fait de ne pas côtoyer d'hommes médecins dans l'exercice de leurs fonctions.

- Psychologues

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
20	95%	5%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	0%	0%	100%
... sont plus crédibles ?	0%	6%	94%
... sont plus compétent-e-s ?	0%	0%	100%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	0%	6%	94%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	0%	0%	100%

Les psychologues sont les agents qui considèrent le plus que ni les femmes ni les hommes ne sont plus légitimes, crédibles, compétent-e-s, etc.

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	63%	38%

Pour autant, 38% d'entre eux (contre 28% en moyenne) estiment que les femmes et les hommes exercent leur métier de manière différente. Par exemple, ils n'ont « pas les mêmes expériences, ce qui modifie les points de vue ». Un autre facteur de différence est évoqué : « Il s'agit d'un travail dans lequel la relation transférentielle est essentielle. Donc il est évident que rencontrer un homme ou une femme psychologue aura des effets différents sur le patient, qui s'identifiera de manière différente selon qu'il a à faire à un homme ou à une femme ».

- Autres : Métiers du social, de l'éducation et de la santé

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
32	94%	6%

Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	16%	0%	84%
... sont plus crédibles ?	25%	0%	75%
... sont plus compétent-e-s ?	13%	0%	88%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	13%	4%	83%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	8%	4%	88%

Les agents travaillant dans le social, l'éducation et la santé (hors métiers spécifiques traités précédemment) constituent une catégorie hétérogène mais presque exclusivement féminine. Leurs réponses sont souvent tournées vers **une plus grande crédibilité des femmes** (25% contre 10% en moyenne) et dans une moindre mesure une plus grande légitimité et une plus grande compétence des femmes.

La différence de crédibilité est parfois reliée au « **regard des usagers** » : « Je le vois bien avec mes usagers. Le fait que je sois une femme les tranquillise ».

Pour plusieurs répondants, **leur métier serait enrichi par une plus grande représentation des hommes** : « L'expérience a montré que la présence d'hommes au sein de l'équipe améliore les relations au travail, avec les collègues, les enfants et les parents » ; « Des conseillers conjugaux et familiaux seraient les bienvenus auprès des usagers et en particulier auprès des jeunes dans les interventions liés à la sexualité dispensées dans les établissements scolaires » ; « La mixité favorise les échanges et permet de confronter les différents points de vue ».

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	58%	42%

Les agents ayant ce type de métier considèrent plus souvent que les autres que les hommes et les femmes exercent leur métier de manière différente (42% contre 28% en moyenne).

C'est notamment le cas sur des **métiers spécifiques comme ceux liés à la maternité** : « *concernant le vécu de la maternité et de l'accouchement* » ; « *Les hommes n'accoucheront jamais* ».

D'autres évoquent des différences « *dans les **approches** des problématiques ou dans la manière de conduire un entretien* » ou le fait que « *le regard porté sur l'enfant, les règles, les gestes sont différents et complémentaires, comme au sein d'une famille* ».

- Ingénieur-es

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
107	47%	53%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	2%	8%	89%
... sont plus crédibles ?	2%	15%	83%
... sont plus compétent-e-s ?	1%	1%	98%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	9%	0%	91%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	1%	6%	93%

Alors que le métier d'ingénieur est historiquement masculin, c'est **le cadre d'emploi qui présente la plus grande mixité femmes – hommes** parmi les répondants, avec 47% de femmes et 53% d'hommes. Au sein du Département, on compte 38% de femmes et 62% d'hommes dans ce cadre d'emploi.

Les ingénieur-e-s sont **ceux et celles qui considèrent le plus souvent que ni les femmes ni les hommes ne sont plus légitimes, compétent-e-s** ou ont des qualités ou des capacités plus appropriées pour exercer leur métier. Ils ou elles sont tout de même plus nombreux à considérer que les hommes sont plus crédibles (15% contre 5% en moyenne). Certains regrettent que les femmes restent perçues par certaines hommes comme moins compétentes : « *Elles sont aussi crédibles que les hommes, reste à convaincre une partie (heureusement minime) de la population masculine* ».

	Non	Oui
<i>Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?</i>	75%	25%

On note un écart particulier, concernant les ingénieur-e-s, entre les réponses aux questions précédentes et celle-ci. En effet, 25% d'entre eux ou elles estiment que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente, ce qui se situe dans la moyenne (28%).

Certains évoquent une manière de travailler différente, qui rappelle l'« *approche différente* » souvent citée pour les métiers du social, de l'éducation et de la santé : « *À compétences égales, une **manière différente d'appréhender les choses**, les problèmes, les solutions* » ; « *pas les mêmes exigences (...), pas les mêmes attentes* ». Un agent constate que **les femmes tendent à plus prendre en compte les besoins des femmes**, ici en matière d'aménagement : « *Les approches sur la conception de l'espace public sont différentes (prise en compte d'usages différents)* ».

Des **qualités différentes** sont aussi évoquées : « *Je pense qu'une femme peut avoir une écoute et une diplomatie que des hommes n'ont pas* » ; « *Les femmes de mon service sont plus organisées dans leur travail* » ; « *une sensibilité différente aux problématiques personnelles et familiales et aux risques psycho-sociaux* ».

Enfin, plusieurs répondants considèrent que, **pour être légitimées** (notamment auprès des hommes) et pour faire face à la concurrence des hommes dans l'exercice de ce métier historiquement masculin, **les femmes doivent « faire davantage leurs preuves »** : « *Les femmes on souvent à prouver leur qualités leur compétences (...) alors que pour les hommes c'est plus "évident" »* ; « *les femmes doivent être plus compétentes pour se sentir légitimes et/ou obtenir un poste d'encadrement* ».

Il est intéressant de constater que cette notion de **concurrence entre femmes et hommes, dans laquelle les femmes seraient désavantagées**, ressort essentiellement pour ce métier d'ingénieur-e, à la fois historiquement masculin et relativement mixte au sein de l'administration départementale.

- Technicien-nés

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
81	21%	79%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	4%	9%	87%
... sont plus crédibles ?	7%	10%	83%
... sont plus compétent-e-s ?	6%	4%	90%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	19%	4%	77%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	4%	26%	69%

Les réponses des technicien-ne-s sont proches de la moyenne. Ils ou elles sont tout de même un peu plus nombreux que les autres à considérer que **les hommes sont plus légitimes** (9% contre 3% en moyenne) et **crédibles** (10% contre 5%), et qu'ils sont des capacités physiques plus adaptées (26% contre 11%).

	Non	Oui
<i>Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?</i>	85%	15%

Les technicien-ne-s considèrent moins souvent que la moyenne que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente (15% contre 28%).

- Autres : Métiers techniques

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
27	41%	59%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	12%	12%	76%
... sont plus crédibles ?	8%	13%	79%
... sont plus compétent-e-s ?	4%	4%	92%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	16%	4%	80%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	0%	21%	79%

Les agents ayant des métiers techniques autres que celui d'ingénieur ou de technicien forment une catégorie majoritairement masculine (59%). Leurs réponses sont contrastées. Ils ou elles sont plus nombreuses que la moyenne à considérer que les hommes sont plus légitimes (12% contre 3%) et crédibles (12% - et 18% chez les femmes - contre 5% en moyenne).

L'un d'entre eux relève le fait que « dans le domaine de l'informatique ce sont malheureusement encore bien souvent les hommes qui sont considérés comme les plus "compétents" ».

	Non	Oui
<i>Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?</i>	78%	22%

Ils ou elles sont un peu moins nombreux que la moyenne à considérer que les hommes et les femmes exercent leur métier de manière différente.

- Adjointes techniques territoriales des établissements d'enseignement (ATTEE)

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
70	74%	26%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	28%	12%	60%
... sont plus crédibles ?	30%	11%	59%
... sont plus compétent-e-s ?	58%	5%	38%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	49%	11%	41%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	10%	67%	24%

Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE) apportent des réponses très singulières à ces questions. Ils sont **beaucoup plus nombreux que les autres à considérer que les femmes sont plus légitimes, crédibles ou compétent-e-s et qu'elles ont des qualités humaines plus appropriées, et que les hommes ont des capacités physiques plus appropriées.**

Notons qu'au sein du cadre d'emploi des ATTEE, plusieurs métiers coexistent. Or, ces métiers sont genrés, bien qu'on ne dispose pas d'éléments chiffrés sur ce point : les agents d'entretien sont très majoritairement des femmes, les agents de maintenance sont presque uniquement des hommes, tandis que les postes en cuisine sont plus mixtes.

La coexistence de métiers genrés parmi les ATTEE peut contribuer à expliquer les **différences fortes des réponses selon le sexe des répondants**. Ainsi, pour 39% des femmes ATTEE (contre 6% des hommes), les femmes sont plus légitimes que les hommes à exercer ce métier. A l'inverse, pour 29% des hommes (contre 0% de femmes), les hommes sont plus légitimes que les femmes.

La plupart des commentaires portent sur l'**aspect physique du métier**, ou plutôt de certains métiers : « *Je n'ai jamais vu une femme faire de la maintenance... Il y a des charges à porter, etc.* » ; « *Je trouve que mon métier ne conviendrait pas à une femme en raison des lourdes charges à porter* » ; « *Les femmes sont plus minutieuses, par contre les hommes ont plus de force pour certains travaux d'entretien* ».

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	46%	54%

Ce sont les ATTEE qui sont **les plus nombreux à considérer que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente** (54%, contre 18% en moyenne). Plusieurs commentaires illustrent ces différences : « *Les femmes sont plus attentives* » ; « *Les femmes ont tendances à voir des détails que les hommes ne voient pas* » ; « *Les hommes sont plus rapides* » ; « *Les hommes ont une tendance à bâcler le travail* ».

- Agent-es d'accueil

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
22	77%	23%

Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	6%	13%	81%
... sont plus crédibles ?	29%	0%	71%
... sont plus compétent-e-s ?	19%	13%	69%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	33%	0%	67%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	0%	20%	80%

Les agent-e-s d'accueil estiment plus que les autres que les femmes sont plus crédibles (29% contre 10% en moyenne), plus compétentes (19% contre 9%) ou qu'elles ont des qualités humaines plus appropriées (33% contre 16%) pour exercer ce métier. Ils ou elles sont aussi plus nombreux à considérer que les hommes sont plus légitimes (13% contre 3%) et plus compétents (13% contre 1%).

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	56%	44%

De même, ils ou elles estiment plus que les autres que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente (44% contre 28% en moyenne). Un exemple est donné : « *Un homme ne sera pas aussi courtois qu'une femme et ne répondra pas de la même manière* ».

- Secrétaires / assistant-es

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
233	99%	1%

Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	18%	2%	80%
... sont plus crédibles ?	15%	6%	79%
... sont plus compétent-e-s ?	15%	2%	82%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	27%	4%	69%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	12%	13%	75%

Les secrétaires / assistant-es considèrent plus souvent que les autres que **les femmes sont plus légitimes** (18% contre 8% en moyenne), **crédibles** (15% contre 10%), **compétentes** (15% contre 9%) et qu'elles ont des **qualités humaines** (27% contre 16%) plus appropriées que les hommes pour exercer leur métier.

Pourtant, les commentaires évoquent rarement des qualités ou des compétences différentes, sauf exception : « *Les femmes sont plus souvent à l'écoute, plus attentives, ont plus d'empathie* ». Pour certains, si ce métier est si féminisé, c'est qu' « *il manque seulement des candidats masculins pour postuler* ».

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	71%	29%

29% estiment que les femmes et les hommes exercent leur métier de manière différente, ce qui se situe dans la moyenne (28%). Certaines différences sont évoquées : « *Je pense les femmes plus ouvertes et plus souples* » ; « *L'accueil peut être différent par un homme* » ; « *L'empathie n'est pas la même* » ; « *Les hommes sont plus directs et plus rapides. Les femmes recherchent plus les détails et la perfection. Les deux se complètent* ».

- Autres : Métiers administratifs

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
153	80%	20%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	8%	3%	90%
... sont plus crédibles ?	9%	3%	88%
... sont plus compétent-e-s ?	8%	2%	91%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	19%	3%	78%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	6%	7%	87%

Les réponses des agents des métiers administratifs (catégorie assez hétérogène) sont très proches de la moyenne. Aucun exemple particulier n'est cité.

	Non	Oui
<i>Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?</i>	81%	19%

Ils ou elles considèrent **moins souvent que la moyenne** que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente (19% contre 28% en moyenne). Il est tout de même question, de manière isolée, d'« *approche différente* » ou de différences dans « *le souci du détail, la sensibilité, l'ouverture d'esprit* ».

- Autres : Métiers de la culture

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
20	55%	45%

<i>Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...</i>	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	6%	0%	94%
... sont plus crédibles ?	6%	6%	88%
... sont plus compétent-e-s ?	6%	0%	94%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	24%	0%	76%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	0%	29%	71%

Les réponses des agents travaillant sur des métiers en lien avec la culture (catégorie assez hétérogène et rassemblant peu de répondants) sont proches de la moyenne. Ils considèrent toutefois plus souvent que les autres que les femmes ont des qualités humaines (24% contre 16% en moyenne) et les hommes des capacités physiques (29% contre 11%) plus appropriées.

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	78%	22%

Les agents travaillant sur des métiers en lien avec la culture considèrent un peu moins que les autres que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente (22% contre 28% en moyenne).

La seule différence mentionnée touchant au secteur de la culture concerne le fait que « *les hommes sont souvent plus portés ou compétents sur la pratique des TIC [technologies de l'information et de la communication]* ».

- Autres : Chargé-e-s de projets, d'études, cadres divers

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
104	69%	31%

Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	2%	1%	97%
... sont plus crédibles ?	2%	3%	94%
... sont plus compétent-e-s ?	3%	0%	97%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	3%	0%	97%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	1%	2%	97%

Les chargé-e-s de projets, d'études et cadres divers, catégorie relativement mixte, sont parmi **ceux qui considèrent le moins souvent que les femmes ou les hommes sont plus légitimes, crédibles ou compétent-e-s**, ou qu'elles ou ils ont des qualités ou capacités différentes.

Cependant, plusieurs remarques évoquent le fait **que les femmes, sur ce type de poste, restent moins écoutées et considérées que les hommes** : « *La parole des hommes semble "mieux" entendue que celle des femmes* » ; « *Les femmes doivent toujours montrer leur valeur plus que les hommes* » ; « *Les femmes sont moins considérées et doivent toujours prouver deux fois plus que les hommes pour arriver aux mêmes responsabilités* ». Ces remarques sont proches d'autres faites par des ingénieur-e-s, le point commun des deux métiers étant leur mixité femmes – hommes supérieure à la moyenne.

	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	87%	13%

De même, les chargé-e-s de projets, d'études et cadres divers considèrent moins que les autres que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente (13% contre 28% en moyenne).

Ainsi, peu d'exemples illustrent d'éventuelles différences. Un répondant constate tout de même que « *les femmes se dirigent plus volontiers vers un métier lié à l'accompagnement et aux relations humaines. De fait, les équipes en RH sont souvent majoritairement féminines* ». Lorsque des différences sont constatées, elles sont exposées au conditionnel : « *Il y aurait donc une approche différente chez les hommes et les femmes (les hommes sont plus zen, se disent plus directement les*

choses ce qui permet de dégonfler les tensions, les femmes sont davantage consciencieuses, à l'écoute, etc.). Avis que je partage (malgré moi) mais qui reflète là aussi sûrement certaines représentations sociales et pas forcément la réalité ».

- Autres : Fonctions d'encadrement et de direction

Nombre de répondants	dont femmes	dont hommes
90	79%	21%

Pour exercer votre métier, pensez-vous que les femmes ou les hommes...	Les femmes	Les hommes	Ni l'un ni l'autre
... sont plus légitimes ?	1%	0%	99%
... sont plus crédibles ?	1%	4%	95%
... sont plus compétent-e-s ?	3%	0%	97%
... ont des qualités humaines plus appropriées ?	4%	0%	96%
... ont des capacités physiques plus appropriées ?	0%	1%	99%

Les agents occupant des fonctions d'encadrement et de direction diverses sont, comme dans la catégorie précédente, parmi **ceux qui considèrent le moins souvent que les femmes ou les hommes sont plus légitimes, crédibles ou compétent-e-s**, ou qu'elles ou ils ont des qualités ou capacités différentes.

Certains constatent pourtant que « *l'autorité hiérarchique reste dans l'imaginaire collectif ou sociétal un poste qui doit être pourvu par des hommes* », et qu'en conséquence « **les hommes postulent plus rapidement à des postes d'encadrement ou de formateur, et sont recrutés sur ces postes** ».

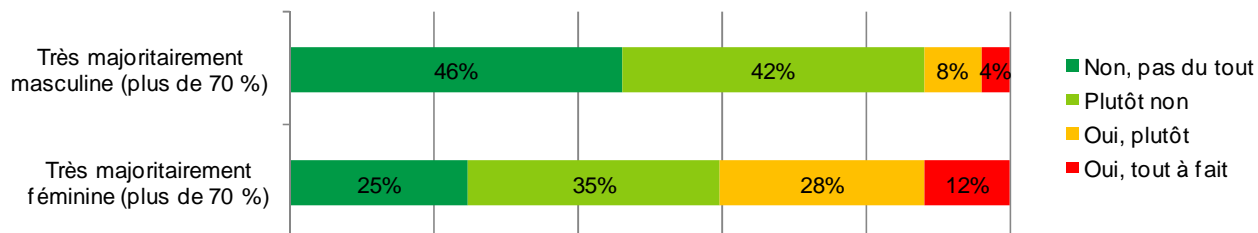
	Non	Oui
Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?	77%	23%

Les agents occupant des fonctions d'encadrement et de direction considèrent un peu moins que les autres que les hommes et les femmes exercent ce métier de manière différente (23% contre 28% en moyenne).

Mais les répondants font état de **certaines différences entre femmes et hommes dans les pratiques d'encadrement** : « *une psychologie différente* » ; « *plus de sensibilité chez les femmes, ce qui peut être parfois une qualité ou une faiblesse* » ; « *La perception et la sensibilité aux mondes sont différentes mais complémentaires* » ; « *Les femmes sont plus consensuelles, et les hommes plus directs* ». Un répondant affirme que ces différences sont **le fruit d'une construction sociale différenciée des rôles sociaux** : « *Dans l'encadrement par exemple, un homme s'autorise à être plus "viril", colérique, ferme alors qu'une femme va si, elle ne veut pas être vue comme une hystérique notamment par les hommes, être plus souple. Ce ne sont pas des attributs liés aux hommes et aux femmes mais le résultat de processus culturels, d'éducation, de relations entre les gens. C'est bien le résultat du sexisme. Une femme n'a pas intérêt à faire certaines choses que les hommes peuvent se permettre. Autre exemple, une femme est très souvent interrogée, lors d'un recrutement, sur sa capacité à encadrer une équipe d'hommes. Je ne crois pas que le contraire est si répandu* ».

3. Conséquences de la mixité ou de l'absence de mixité femmes – hommes dans les équipes

Si votre équipe est très majoritairement féminine ou masculine, cette faible mixité est-elle un problème ?



Répondants : 64%

La faible mixité des équipes est **beaucoup plus perçue comme un problème dans les équipes majoritairement féminines** (40%) que dans les équipes majoritairement masculines (12%). Dans les équipes féminines, elle est plus perçue comme un problème par les femmes (42% contre 31% pour les hommes). A l'inverse, dans les équipes masculines, elle est plus perçue comme un problème par les hommes (14%, contre 9%).

Si oui, quels problèmes la faible mixité de votre équipe pose-t-elle (tensions, conflits, concurrence, rapports de domination...)?

Rappelons que 70% des agents, et 79% des femmes, travaillent dans des équipes à dominante féminine. Dans ces équipes, les problèmes évoqués liés à cette faible mixité sont nombreux.

Le problème le plus cité (plus de la moitié des réponses), en particulier par les femmes mais aussi par certains hommes, est celui des **tensions, des conflits et de la concurrence entre femmes**, perçus comme plus forts qu'entre hommes ou entre femmes et hommes. Pour beaucoup, plus de mixité contribuerait à apaiser les relations entre collègues.

Beaucoup de répondants, en particulier les femmes, considèrent par ailleurs que **l'approche du métier** (en particulier dans le domaine social, médico-social et éducatif) **se trouve appauvrie par l'absence du « regard » masculin ou par « l'entre-soi féminin »** (que les professionnels partagent souvent avec les usagers dans ce domaine) : « *Nous n'avons qu'un seul regard sur tout* » ; « *une vision trop féminine des problèmes liés au couple et à la famille* ». La mixité amènerait au contraire « *de la richesse, des approches, des savoirs faire différents* ». Plusieurs considèrent que l'absence d'hommes pose **problème dans le rapport aux usagers** « *qui ont besoin de s'identifier de façon plurielle* », notamment dans l'éducation où certains déplorent l'absence de « *représentation paternelle* ».

Certaines estiment par ailleurs que l'absence de professionnels hommes dans les services sociaux, médico-sociaux et éducatifs **contribue à l'absence des usagers hommes** : « *Certains pères peuvent se sentir mal à l'aise dans ce milieu très féminin* » ; « *Les hommes viennent peu car l'environnement est trop féminin* » ; or la mixité « *permettrait peut-être que les pères se sentent plus à l'aise et légitimes lors de leur accompagnement* ».

Ainsi, plusieurs professionnels estiment que l'absence de mixité contribue à **renforcer la différenciation des rôles sociaux** entre femmes et hommes : « *On véhicule l'idée que seules les femmes peuvent s'occuper d'enfants, que ce sont des métiers féminins* » ; « *L'absence de mixité contribue à cliver les domaines d'activité [et entretient l'idée que] le sanitaire et social, la garde des enfants, c'est une affaire de femmes* » ; « *La surreprésentation féminine dans le champ professionnel social (...) peut être un frein à l'implication des hommes dans les problématiques sociales et familiales. Cette surreprésentation conforte l'idée d'une répartition des tâches entre les hommes et les femmes* ».

Certains agents considèrent que l'absence de mixité contribue à **dévaloriser et délégitimer les métiers, voire les politiques** qui restent mises en œuvre essentiellement par les femmes : cela « *génère des problèmes de légitimité, reconnaissance, crédibilité pour des yeux extérieurs* » ; « *Nous sommes moins prises au sérieux par les décideurs* ».

Certains répondants soulèvent le fait que **les professionnels hommes peuvent être favorisés** dans des environnements de travail féminin, en atteste leur **accès plus facile aux postes à responsabilité** : « *Les hommes sont mis sur une sorte de piédestal du fait de leur rareté. A compétence égale, un homme progressera plus vite dans la hiérarchie qu'une femme* ».

Enfin, un professionnel, « *seul homme dans le service* », évoque « **le sentiment d'être isolé** ».

D'autres problèmes sont évoqués, de manière plus ponctuelle : le fait que la présence de professionnels hommes sécuriserait les équipes pour l'accueil d'un public masculin parfois violent et offrirait un soutien pour l'accomplissement de tâches particulièrement physiques.

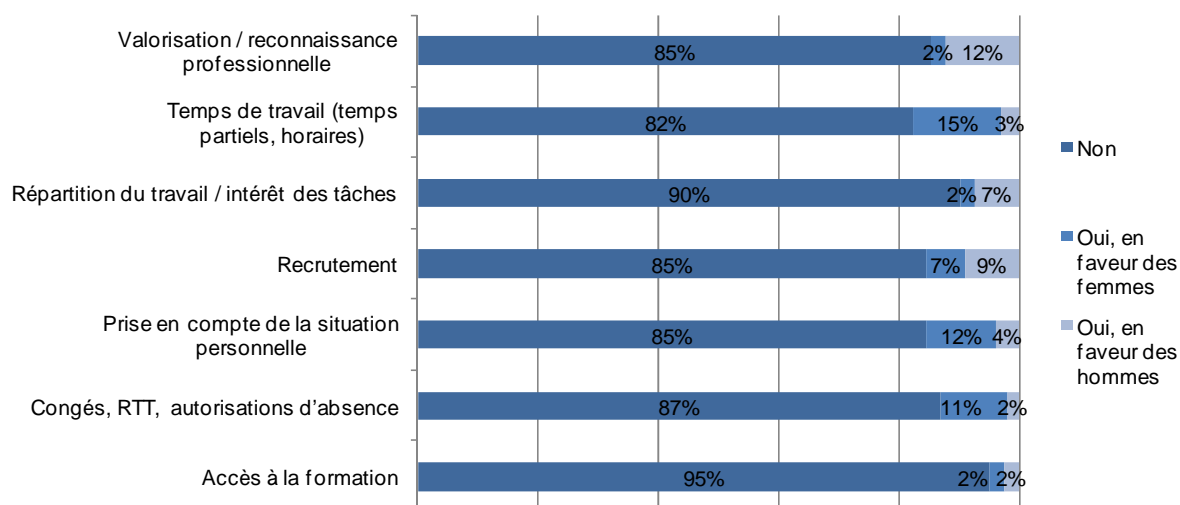
Les témoignages sont bien plus rares concernant les équipes à dominante masculine, celles-ci ne rassemblant que 10% des répondants.

Quelques femmes évoquent un rapport de **domination des hommes sur les femmes** dans ces équipes, ainsi que des **comportements « machistes »**.

Certains hommes, pour leur part, évoquent des **tensions et des conflits entre hommes**, et des relations de travail qui pourraient être pacifiées par une plus grande présence de femmes. Cela pourrait également « *limiter certains manques de communication* » ou « *dynamiser l'équipe* ».

4. Prise en compte du sexe des agents dans l'encadrement

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, sur les dimensions suivantes ?



Répondants : 74%

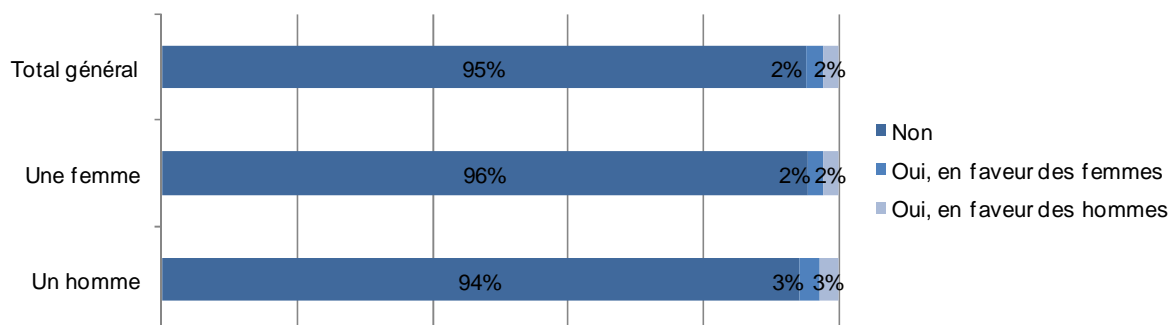
La très grande majorité des répondants considèrent que leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement.

Quelques nuances sont apportées sur différentes dimension de l'encadrement :

- Concernant la valorisation professionnelle, une partie des agents (12%) considèrent que les **hommes sont avantagés**.
- Concernant le temps de travail (15%), la prise en compte de la situation personnelle (12%) et sur les congés et autorisations d'absence (11%), une partie des agents considèrent que les **femmes sont avantagées**.
- Concernant le recrutement, une petite partie des agents considèrent que les hommes sont avantagés (9%), une autre que les femmes sont avantagées (7%).

Ci-après, les réponses des agents à chacune de questions sont détaillées.

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, concernant l'accès à la formation ?



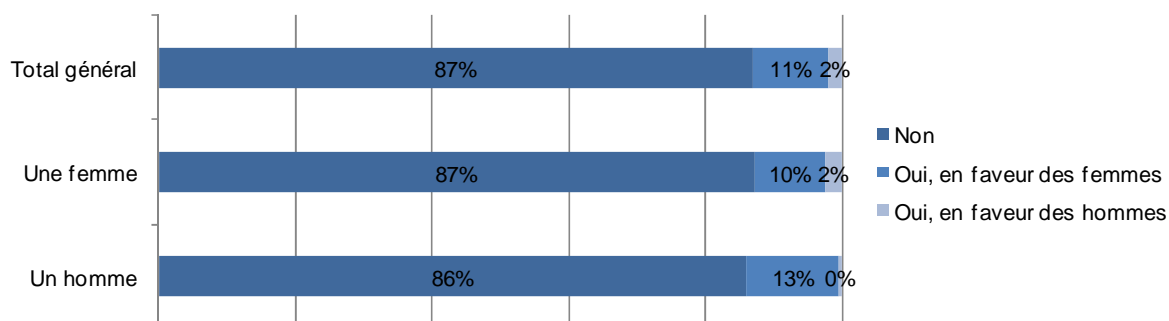
Répondants : 77%

Presque tous les répondants (95%), femmes comme hommes, considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents concernant l'accès à la formation**. Les réponses ne varient pas selon la direction ou le métier des agents.

La quasi-totalité des commentaires insistent sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation : « *Notre responsable agit de manière neutre, sans favoritisme* ». L'accès à la formation est perçu comme se faisant d'abord « *en fonction des besoins professionnels* ».

Parmi les rares agents qui pensent que les hommes sont avantagés, certains expliquent cette différence par le fait que la hiérarchie est elle-même plus masculine : « *Les hommes sont plus représentés dans des postes d'encadrement et à ce titre bénéficient de plus de formations* ».

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, concernant les congés, les RTT, les autorisations d'absence ?



Répondants : 76%

La très grande majorité des répondants (87%) considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents concernant les congés, les RTT et les autorisations d'absence**.

11% d'entre eux, des femmes comme des hommes, considèrent tout de même que les femmes sont avantagées. C'est plus le cas des agents de la DEJ (27% des hommes et 20% des femmes), des agents hommes de la DSI (20%) et du PPRS (18%).

Parmi ceux qui pensent qu'il y a une différence de traitement en faveur des femmes, la plus grande tolérance des encadrants par rapport aux mères de familles est mise en avant : « *On est plus indulgent considérant que les femmes s'occupent des enfants et de la maison* ». Par exemple, une agente estime qu'**on accepte qu'une femme encadrant soit à 80 % « alors que ce ne serait sans doute pas le cas pour un homme »**.

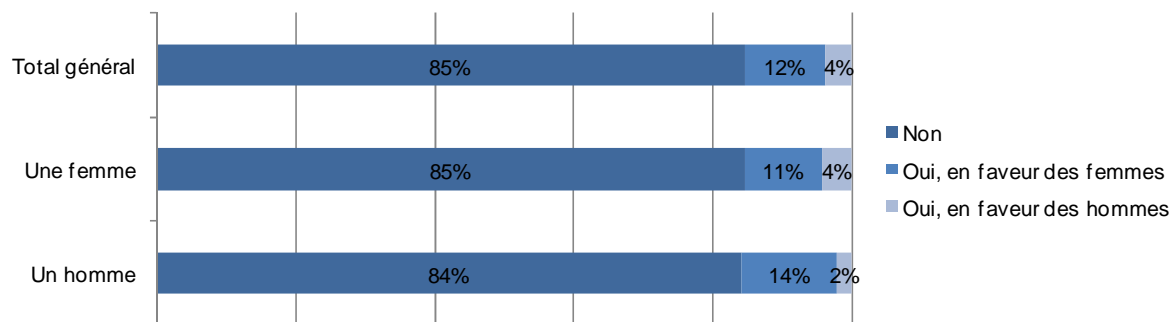
Les agents observent que **les femmes ont plus tendance à avoir recours aux autorisations d'absence pour enfant malade ou à prendre leurs congés pendant les vacances scolaires**. Une

agente estime toutefois que si les femmes ont des facilités par rapport aux absences, cela peut avoir des « *contreparties dans la carrière* ».

Un certain nombre de commentaires rappellent que **les mères de familles bénéficient d'un jour de congé supplémentaire**, ce qui en interroge certains sur le fait que les pères n'en bénéficient pas.

Une agente estime au contraire que, dans une équipe majoritairement féminine, les hommes ont « *plus de facilité à obtenir un congé rapidement* » car « *étant moins nombreux, on fait plus de choses pour les garder et éviter qu'ils aillent dans un autre service ou ailleurs* ».

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, concernant la prise en compte de la situation personnelle ?



Répondants : 75%

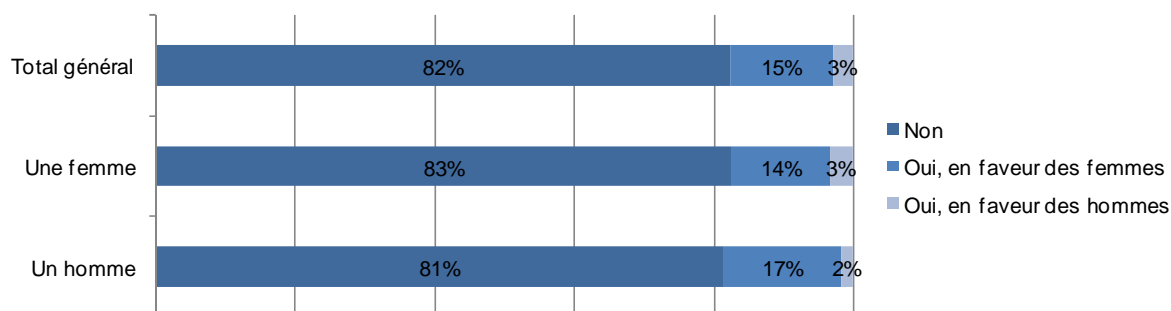
La très grande majorité des répondants (85%) considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents concernant la prise en compte de la situation personnelle**.

12% considèrent que les femmes sont avantagées (25% des agents du SPAS et 22% de ceux de la DEJ), et seulement 4% que les hommes le sont.

Certains commentaires évoquent la **compréhension de certains encadrants pour les femmes vis-à-vis des problématiques liées aux enfants**. Ce sont les problématiques d'absences et de souplesse dans l'organisation (horaire) du travail qui reviennent.

Bien plus rarement, certains estiment que « *côté privé, on est plus compréhensif avec les hommes* », ou que « *si un homme prend du temps pour sa famille, on l'admire, si c'est une femme, on trouve ça normal* ».

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, concernant le temps de travail (temps partiels, horaires) ?



Répondants : 74%

Une grande majorité des répondants (82%) considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents concernant le temps de travail (temps partiels, horaires)**.

Mais 15% considèrent tout de même que les femmes sont avantagées. C'est plus le cas à la DCPSL (24%), à la DEJ (22%), au service de la PMI (22%), au service de l'ASE (21%) et au service de la prévention et des actions sanitaires (21%).

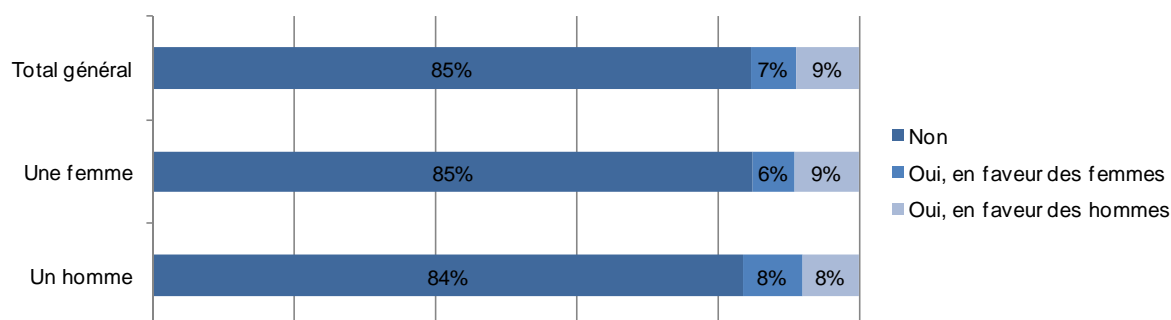
Beaucoup de commentaires évoquent le fait que **les femmes demandent plus que les hommes des temps partiel ou demandent plus de souplesse sur les horaires de travail** (notamment la possibilité de partir relativement tôt) : « *Les femmes semblent plus "enclines" à demander des temps partiels pour la garde d'enfants* » ; « *Ce sont elles qui le demandent* ». Ceci est expliqué par le fait que ce sont majoritairement les femmes qui ont la charge de leurs enfants.

Certains précisent que si les femmes en font plus la demande, il y a « *autant de droits et de possibilités pour l'homme comme pour la femme* », et « **les règlements sont appliqués sans distinction** ».

Mais d'autres considèrent que leur encadrement accorde plus de facilités aux femmes qu'aux hommes : « *On accorde peut-être plus de bienveillance et du temps à une femme pour qu'elle s'occupe des enfants* », tandis que « *les temps partiels demandés par les hommes choquent* ». Ce constat interroge dans la mesure où, en renvoyant aux agents l'idée que les femmes sont plus légitimes que les hommes à s'occuper des enfants, **cela peut contribuer à la différenciation genrée des rôles sociaux**.

Ces constats sont partagés par des agents du Pôle personnel et relations sociales, qui ont apporté des éléments d'appréciation similaires aux questions sur les différences entre les femmes et les hommes dans leurs demandes et leurs usages des services et prestations dans leur domaine d'intervention.

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, concernant le recrutement ?



Répondants : 74%

Une grande majorité des répondants (85%) considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents concernant le recrutement**. 7% estiment que les femmes sont avantagées, et 9% que les hommes le sont.

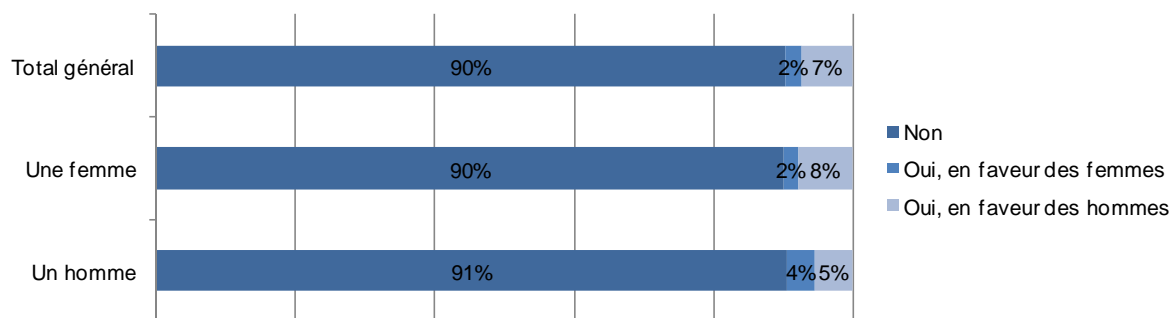
Les agents du service de l'insertion et de la solidarité (27%) et de la DEJ (19%) ainsi que les agents hommes de la DPAH et de la MDPH (27%) considèrent plus souvent que les femmes sont avantagées. Les agents de la DSI (19%) et de la direction générale (16%) considèrent plus souvent que les hommes sont avantagés.

Sur cette question, les commentaires font apparaître différentes logiques qui seraient à l'œuvre :

- Certains encadrants, dans des équipes à dominante féminine, essaieraient de **garder une certaine mixité en favorisant le recrutement d'hommes**. Cette pratique peut être perçue de manière positive comme négative : « *Le nombre d'hommes étant faible, une mixité est recherchée, du coup il y a un avantage comparatif à présenter une candidature masculine [dans cette direction]* », « *[l'encadrant] favorisera, à valeur professionnelle égale, un homme afin de créer de la mixité dans le service* ».
- **L'avantage des hommes pour les postes d'encadrement** : « *Pour une évolution de poste, les hommes sont ceux à qui on propose plus facilement d'accéder à des fonctions d'encadrement* », « *recrutement des encadrants en faveur des hommes* ».

- Le fait que **les hommes sont présumés plus disponibles et moins souvent absents** : « *un intérêt plus grand pour des hommes "disponibles"* », « *plus d'hommes = moins d'absentéisme (ce qui est faux)* ».
- **L'idée implicite que certains métiers sont par essence plus masculins ou féminins** : « *Dans les paroles, ils ne pensent qu'au masculin pour le remplacement d'une personne devant avoir des tâches techniques à gérer* » ;
- **Le choix par affinité** : « *Il y a parfois des choix par affinité pour un sexe particulier* ».

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, concernant la répartition du travail ou l'intérêt des tâches ?



Répondants : 74%

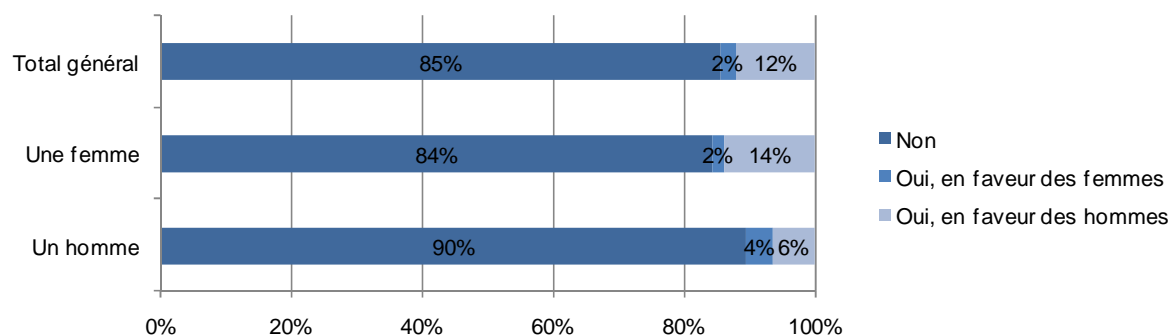
Une très grande majorité des répondants (90%) considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents concernant la répartition du travail ou l'intérêt des tâches confiées**. Seuls 7% estiment que les hommes sont avantagés, et 2% que les femmes le sont.

Les agents de la DAD et de la DEEFI (22%) et ceux de la direction générale (16%) sont plus nombreux à considérer que les hommes sont avantagés. Les agents du service de l'insertion et de la solidarité sont plus nombreux à considérer que les femmes sont avantagées (17%).

Par ailleurs, 19% des femmes travaillant dans une équipe à dominante masculine estiment que les hommes sont avantagés.

Quelques commentaires estiment que les tâches confiées aux hommes sont plus intéressantes ou plus diversifiées : « *Les dossiers les plus stratégiques [sont] confiés aux hommes* » ; « *Les comités de pilotage sont plus spontanément proposés aux hommes de l'équipe* ». Une agente évoque le fait que les tâches d'exécution, « *méprisées* », sont largement féminines. Dans certains cas, les tâches de manutention lourdes sont confiées aux hommes.

Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, concernant la valorisation ou la reconnaissance professionnelle ?



Répondants : 74%

Une grande majorité des répondants (85%) considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents concernant la valorisation ou la reconnaissance professionnelle**. Mais 14% des femmes estiment que les hommes sont avantagés.

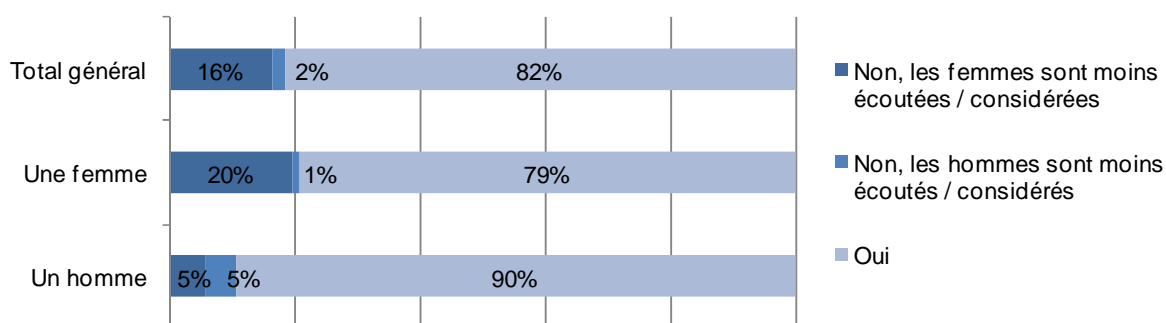
Les agents de la DAD et de la DEEFI estiment plus souvent que la moyenne que les hommes sont avantagés (28%), les femmes (32%) plus que les hommes (20%). C'est aussi plus souvent le cas chez les agents de la DSI (19%), surtout des femmes (38%), des agents de la direction générale (18%) et chez les agents femmes du Pôle personnel et relations sociales (18%).

Ici encore, une partie significative des femmes travaillant dans une équipe à dominante masculine (29%) estime que les hommes sont avantagés.

Un certain nombre d'agents constate que « *plus on monte dans la hiérarchie, plus le pourcentage d'hommes augmente* ». La différence de reconnaissance professionnelle s'exprime avant tout par une évolution de carrière plus rapide pour les hommes (élément qui a déjà été évoqué dans les autres items) : « **Les hommes sont favorisés pour obtenir les postes d'encadrement** ». De plus, « *l'encadrement étant davantage masculin, c'est lui qui a accès à la direction et à la DG, donc dispose d'une plus grande visibilité et donc de reconnaissance dans l'administration* ».

Au-delà de la promotion, cette reconnaissance peut aussi s'exprimer au quotidien : « *Il me semble que la hiérarchie de ma direction porte davantage de reconnaissance professionnelle vis-à-vis des agents masculins (propos élogieux, marque de considération manifeste)* » ; « *La direction étant sexiste, elle valorise plus volontiers les hommes dans les échanges verbaux* » ; « *Les femmes font plus souvent l'objet de critiques sur leur travail* » ; « *La prise de parole est plus écoutée que quand c'est une femme* ».

Dans votre milieu de travail, considérez-vous que les femmes et les hommes sont écouté-e-s / considéré-e-s de la même manière par la hiérarchie ?



Répondants : 76%

Au total, **82% des agents estiment que les femmes et les hommes sont écoutés ou considérés de la même manière par la hiérarchie**. Mais 20% des femmes considèrent que les femmes sont moins écoutées, tandis que 5% des hommes considèrent que les femmes sont moins écoutées et 5% que les hommes sont moins écoutés.

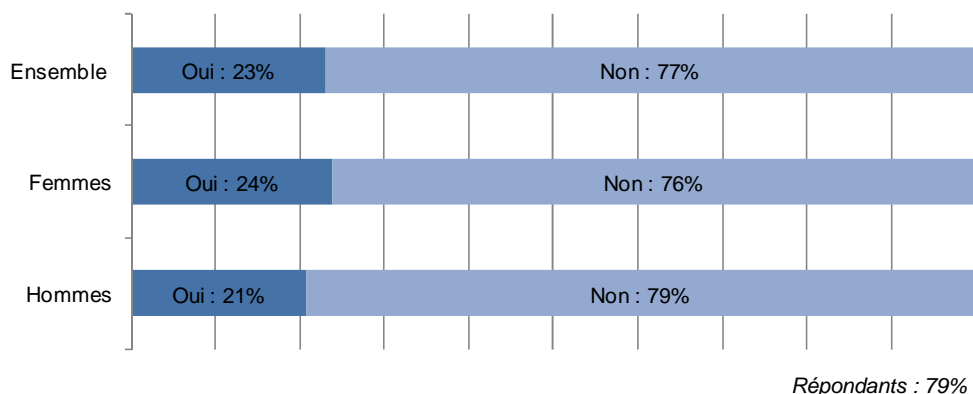
La part de femmes qui estiment que les femmes sont moins écoutées est plus forte dans les équipes à dominante masculine (28%).

Elle atteint 33% au sein de la DAD et de la DEEFI, 30% à la DCPSL, 28% à la direction générale et 25% à la DEA.

5. Sexisme et harcèlement sexuel au travail

5.1. Remarques et propos sexistes

Sur votre lieu de travail, avez-vous été témoin de remarques ou propos sexistes ?



Au total, **23% des agents disent avoir été témoins de remarques ou propos sexistes** sur leur lieu de travail, les femmes (24%) légèrement plus que les hommes (21%).

Les agents de catégorie A (30%) l'affirment plus souvent que les agents de catégorie B (19%) ou C (16%). Puisque la plupart des milieux de travail rassemblent des agents de différentes catégories, cet écart semble avant tout témoigner d'une **différence de perception ou de sensibilité** à ce qui relève de « remarques ou propos sexistes ».

Ces remarques ou propos **peuvent être le fait d'usagers comme de collègues.** Notons que **les agents travaillant au contact avec des usagers en font moins souvent l'expérience** (20%) que les autres (25%).

Par ailleurs, les remarques et propos sexistes sont plus souvent entendus **dans des équipes très majoritairement masculines** (30%). Dans celles-ci, les femmes et les hommes en ont une expérience très différente, puisque **50% des femmes** disent en avoir été témoins, contre seulement 20% des hommes. Dans une moindre mesure, ces propos et remarques sont plus souvent entendus **dans des équipes mixtes** (28%), **en particulier par les femmes** (34%, contre 20% des hommes). Ils le sont moins dans les équipes très majoritairement féminines (20% des femmes, 23% des hommes).

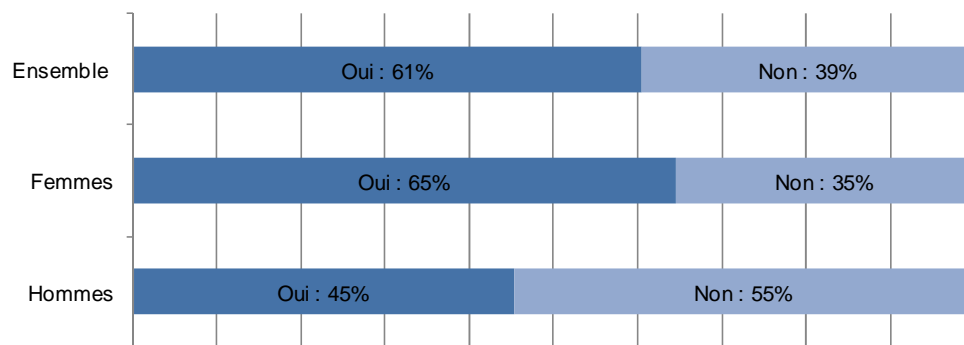
Les remarques et propos sexistes sont plus fréquemment entendus par les agents :

- du Service de l'insertion et de la solidarité (47%), tandis que tous les autres services du Pôle solidarité sont en-dessous de 24% de réponses positives ;
- de la DEA (41%) ;
- de la DNPB (40%) ;
- de la DCPSL (31%) ;
- de la DSI (31%), bien plus par les femmes (46%) que par les hommes (23%) ;
- du PPRS (29%), mais inversement bien plus par les hommes (52%) que par les femmes (24%).

Elles sont beaucoup moins fréquemment entendues au service social (13%), à la DPAPH-MDPH (15%) et au service des crèches (15%).

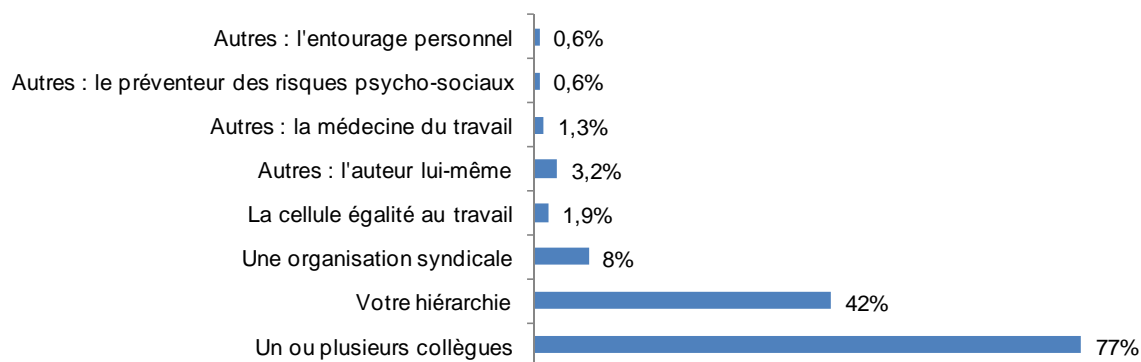
Concernant les métiers, sont plus souvent témoins de remarques et propos sexistes les **ingénieur-e-s** (39%, 55% des femmes), les **médecins** (31%), parmi les agents ayant des **fonctions d'encadrement** (31%), **les chefs de projet ou d'étude** (29%) ainsi que chez les **femmes techniciennes** (27%).

Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ?



Répondants : 17,8%

Précisez à qui (plusieurs réponses possibles)

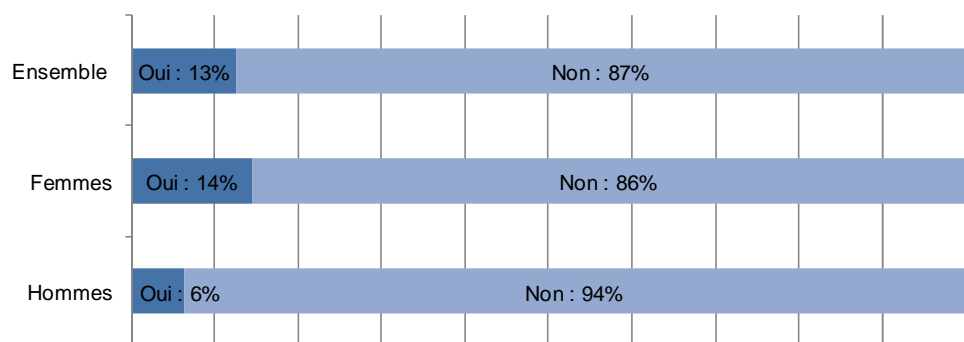


Répondants : 10,6%

Les personnes qui ont été témoins de remarques ou propos sexistes sur leur lieu de travail **en ont majoritairement fait part à quelqu'un** au travail (61%), mais **nettement plus les femmes** (65%) que les hommes (45%).

Ce sont en premier lieu les **collègues** (77%) qui en sont avertis, puis la **hiérarchie**, mais moins d'une fois sur deux (42%). Les organisations syndicales (8%) et la cellule égalité au travail (2%) le sont beaucoup moins souvent.

Sur votre lieu de travail, avez-vous été victime de remarques ou propos sexistes ?



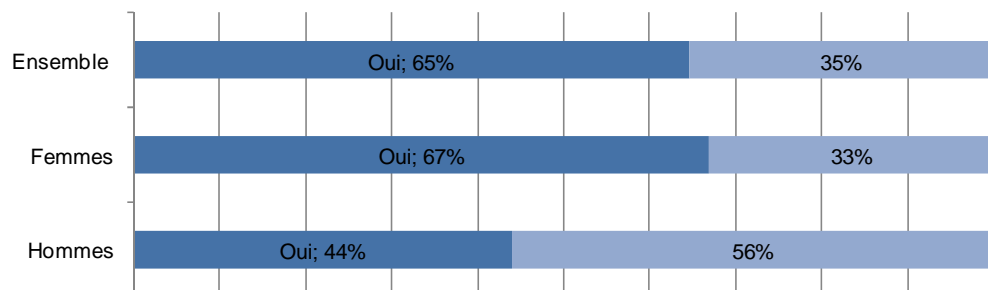
Répondants : 78,2%

Les victimes de propos ou remarques sexistes sont plus souvent des femmes : **14% des femmes affirment en avoir été victimes, contre 6% des hommes**. Les femmes travaillant **dans des équipes à dominante masculine** l'indiquent particulièrement (32%).

Les agents de catégorie A (15%) disent plus souvent en avoir été victimes que les agents de catégorie B (11%) ou C (9%). La plupart des équipes rassemblant des agents de plusieurs catégories, il semble ici que les différences soient dans la perception de ce qui relève ou non du sexisme.

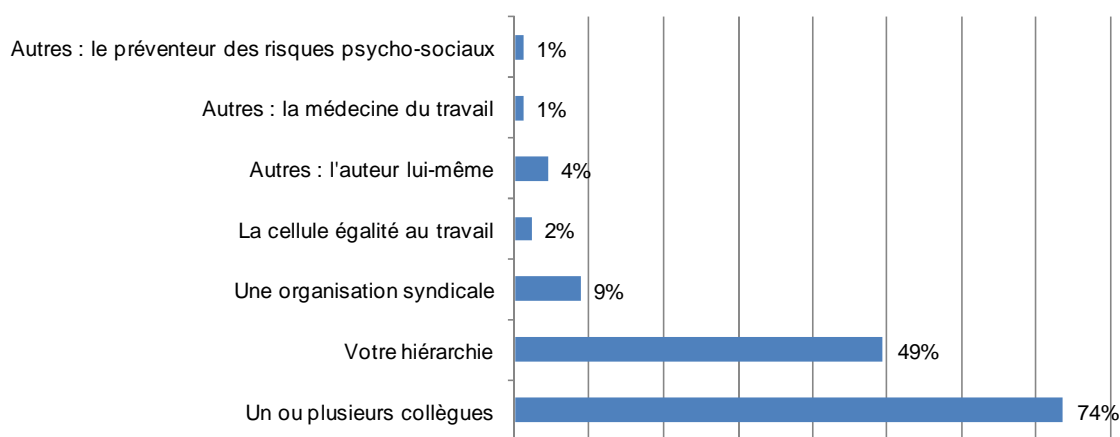
Les **femmes agentes d'accueil** sont celles qui disent le plus souvent être victimes de propos ou remarques sexistes : plus d'un tiers d'entre elles disent l'avoir été (36%). Viennent ensuite, chez les femmes, les **ingénieures** (30%), puis les techniciennes (21%) et les femmes ayant d'autres métiers techniques (22%), les infirmières (20%) et les chargées de projets ou d'études (20%).

Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ? (Plusieurs réponses possibles)



Répondants : 9,8%

Précisez à qui (plusieurs réponses possibles)

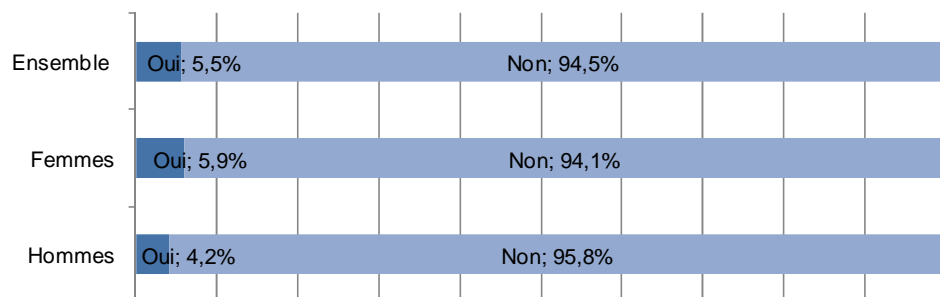


Répondants : 6,2%

Les femmes victimes font beaucoup plus souvent part des propos sexistes qu'elles subissent (67%) que les hommes (44%). Ce sont en premier lieu les **collègues** (74%) qui en sont avertis, puis la **hiérarchie** (49%), plus rarement les organisations syndicales (9%) et très rarement la cellule égalité au travail (2%).

5.2. Harcèlement à caractère sexuel

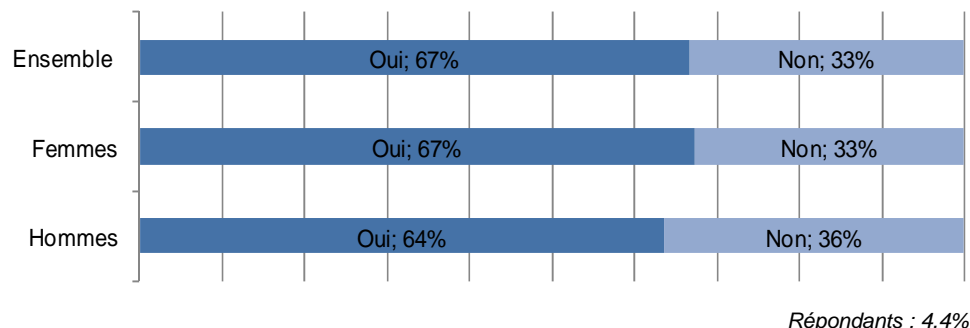
Sur votre lieu de travail, avez-vous été témoin de « propos ou comportements répétés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité » ou de « toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » (définition du harcèlement à caractère sexuel) ?



Répondants : 78,8%

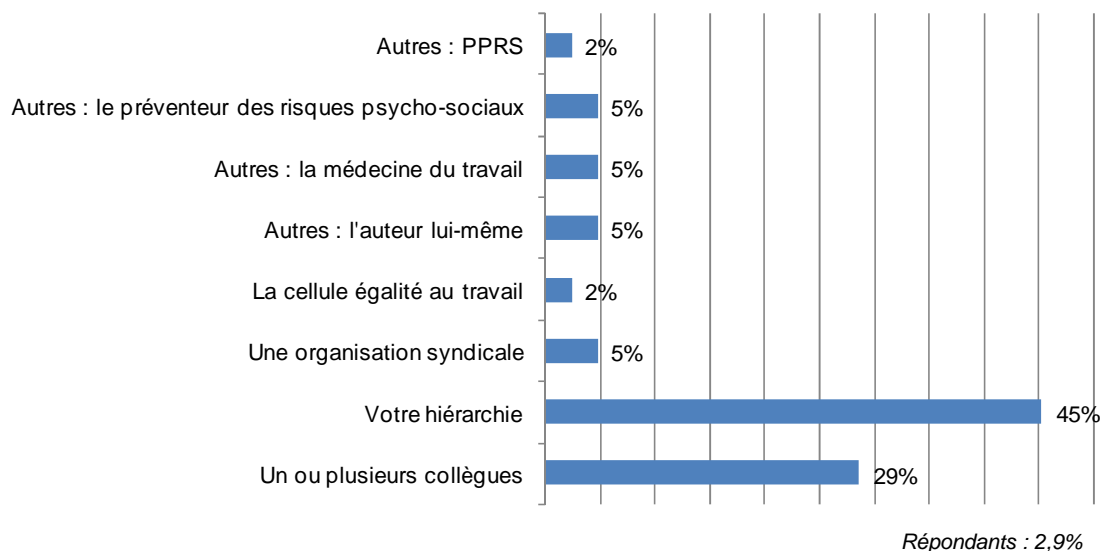
Au total, **5,5% des agents disent avoir été témoin de faits relevant du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail**, les femmes plus que les hommes (5,9% contre 4,2%), et les agents de catégorie C (6,5%) plus que les agents de catégorie B (5,1%) ou A (4%).

Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ? (Plusieurs réponses possibles)



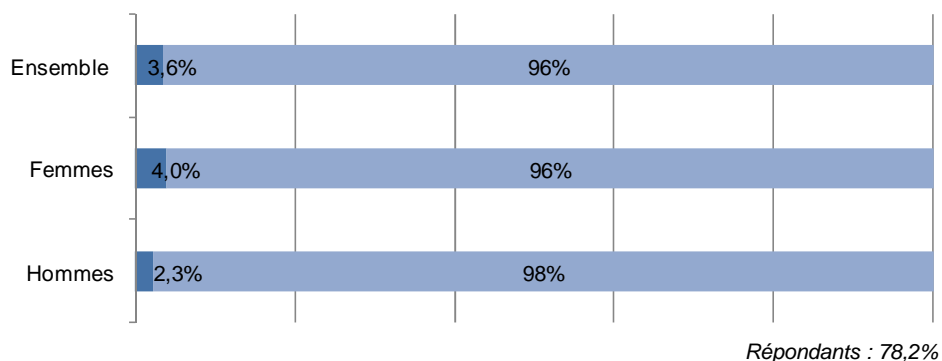
Deux tiers des personnes ayant été confrontés à des faits relevant du harcèlement sexuel en ont fait part à quelqu'un au travail, les femmes autant que les hommes.

Précisez à qui (plusieurs réponses possibles)



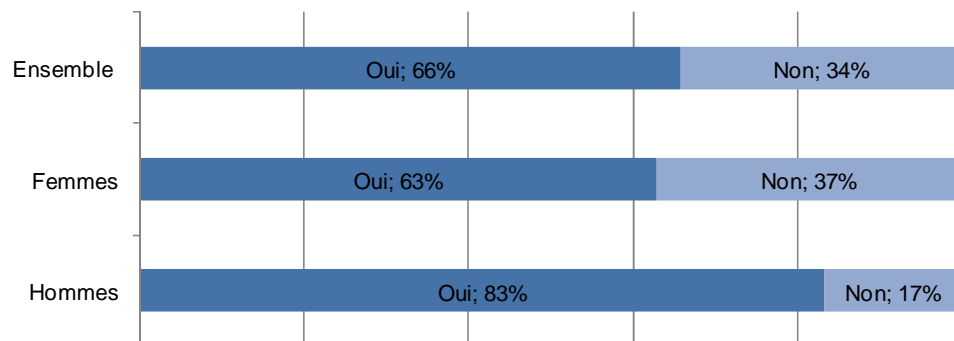
Quand les victimes de harcèlement sexuel en ont fait part à quelqu'un au travail, il s'est agi le plus souvent de la **hiérarchie** (45%), alors que les propos sexistes étaient plus souvent partagés avec les collègues.

Sur votre lieu de travail, avez-vous été victime de « propos ou comportements répétés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité » ou de « toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » (définition du harcèlement à caractère sexuel) ?



4% des femmes et 2% des hommes disent avoir été victimes de faits relevant du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. C'est plus souvent le cas d'agents de catégorie C (5,4%) que d'agents de catégorie B (2,2%) ou A (2,6%).

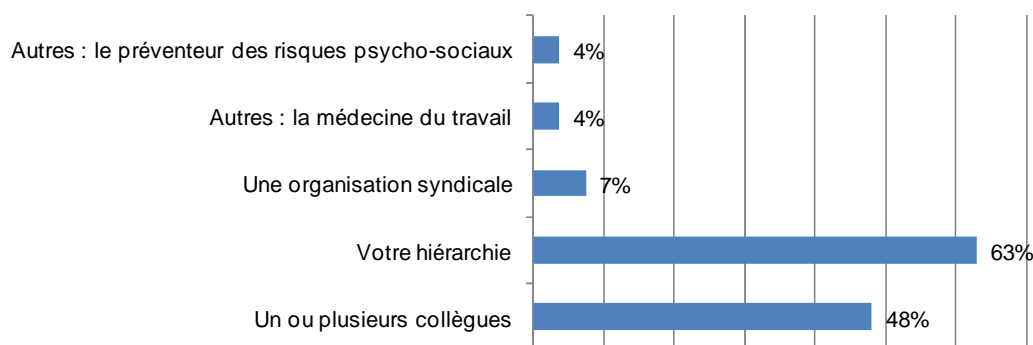
Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ? (Plusieurs réponses possibles)



Répondants : 2,9%

Les victimes de harcèlement sexuel en ont majoritairement fait part au travail, mais les femmes (63%) moins que les hommes (83%).

Précisez à qui (plusieurs réponses possibles)



Répondants : 1,8%

Quand les victimes de harcèlement sexuel en ont fait part à quelqu'un au travail, il s'est agi le plus souvent de la **hiérarchie** (63%), puis de collègues (48%).

V. Préconisations des agents en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les réponses à la question « Comment le Département devrait-il agir pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ? » ont porté à la fois sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques départementales et sur des enjeux relatifs au travail. Ces propositions des agents complètent leurs préconisations concernant leur propre domaine d'action et présentées dans la partie III.2. Egalité et différences femmes – hommes parmi les usagers : analyse par politique publique.

Tout d'abord, certains agents évoquent le fait que **le Département agit déjà sur cette question, de manière satisfaisante** à leurs yeux : « *Je trouve que le Département agit favorablement pour favoriser l'égalité hommes - femmes* » ; « *Je pense que le Département n'est pas le plus mauvais élève dans ce domaine* » ; « *En tant qu'employeur, Je pense que le Département fait déjà beaucoup* » ; « *Il est sur la bonne voie avec le Label diversité* ».

A l'inverse, certains, peu nombreux, estiment que **le Département ne doit pas agir** en faveur de l'égalité femmes – hommes, ou que cela ne doit pas constituer une priorité : « *Il y a bien d'autres choses à régler avant ça* » ; « *La vie s'en occupe naturellement. Le Département a plein d'autres choses à faire que de jouer au tout puissant* ». D'autres considèrent que ce n'est **pas de sa responsabilité** (« *C'est le rôle de l'Etat* »), ou qu'il s'agit d'un problème qui le dépasse : « *Il s'agit la d'une prise de conscience plus collective que le niveau du Département* ».

Mais **la grande majorité des répondants considèrent que le Département devrait renforcer son action** en vue de l'égalité femmes – hommes : « *Oui le Département devrait prendre conscience de l'importance de cet enjeux pour les femmes* » ; « *Oui, qu'il aille plus loin que l'affirmation d'une égalité en droits (nécessaire) et agisse réellement pour une égalité en acte* » ; « *Il doit veiller rigoureusement à l'application des règles de cette égalité* ». Ils en font parfois un **enjeu central qui doit traverser les politiques départementales** : « *Cette question doit être au cœur et en toile de fond de toutes les missions du Conseil départemental, la réflexion doit être collective et chaque agent doit pouvoir s'exprimer sur le sujet* » ; « *En faire un axe d'amélioration et un objectif affiché dans ses politiques* ». Il est proposé par exemple « **la structuration d'une politique de promotion de l'égalité avec un volet interne (RH, relations de travail) et un volet externe** ». Cette politique devrait s'appuyer sur « **des moyens humains, matériels, financiers adaptés aux enjeux et orientations** ». La mobilisation devrait également se concrétiser par « **la mise en place d'un plan d'actions** », des « **actions concrètes et lisibles** », et pourquoi pas « **des initiatives ludiques, surprenantes, dé-coiffantes** ».

L'égalité professionnelle au centre des préoccupations des agents

La très grande majorité des préconisations faites par les agents portent sur **l'égalité professionnelle** au sein de l'administration départementale. Pour certains, le Département doit faire preuve d'« **exemplarité** » en avançant sur cet enjeu.

Le sujet le plus cité est **l'accès des femmes aux postes à responsabilité** (cité plus de 60 fois) qu'ils appellent à développer. S'ils constatent que les femmes sont nombreuses aux postes de directions au sein du Département, ils savent et ils soulignent que leur proportion à ces postes est moins importante que leur proportion au sein de l'administration départementale. Certains agents proposent dans cette perspective d'utiliser « **la discrimination positive** », de « **passer par l'instauration de quotas féminins dans les postes à responsabilités** » ou d'utiliser le « **CV anonyme** ». Pour certains, l'accès des femmes aux postes à responsabilités rejoint l'objectif de mixité des métiers (voir plus loin). Il s'agit donc autant de recruter des femmes et des hommes sur tous types de postes. Certains proposent de « **recruter en priorité des hommes aux postes d'accueil ou de secrétariat et des femmes aux postes de Direction afin de faire casser les codes** ».

Le second sujet est celui de **l'égalité salariale** (cité plus de 50 fois). Si les grilles de rémunération des agents de la Fonction publique territoriale la garantissent en principe, dans les faits des différences existent notamment du fait que la rémunération de la filière technique, très majoritairement masculine, est supérieure à celle de la filière administrative, très majoritairement féminine. De plus, certains soulignent que les inégalités se justifient d'autant moins que des agents réalisent les mêmes tâches

tout en étant dans des filières différentes. De nombreux agents appellent de leurs vœux un **alignement des salaires, des primes et des modalités d'avancement sur ceux de la filière technique** : « *Que la grille de salaire des attachés soit calquée sur celle des ingénieurs et ainsi valoriser le travail administratif au même titre que le travail technique* » ; « *Harmonisation des primes entre les différents cadres d'emplois (attachés/ingénieurs et rédacteurs/techniciens), par exemple, considérant que les hommes sont plus nombreux dans la filière technique* » ; « *Compenser les inégalités entre filières : technique (plutôt masculine et mieux rémunérées) administrative et sanitaire et sociale (plutôt féminines et moins bien rémunérées, carrières bloquées)* ». Certains préconisent pour cela de faire le diagnostic comparatif « *des situations salariales pour des postes équivalents* ». Dans la même perspective d'égalité salariale, plusieurs agents proposent de **revaloriser les salaires des métiers majoritairement occupés par des femmes**, de manière à les rendre attractifs et, ainsi, à attirer des hommes vers ceux-ci : « *revaloriser les salaires des métiers plus spécifiquement féminins* ».

La **mixité des métiers** est également très largement souhaitée : elle a été citée plus de 50 fois en réponse à cette question, et il faut y ajouter les très nombreuses préconisations faites à ce sujet sur les différentes politiques du Département (cf. partie III. 2. 2. Egalité et différences femmes – hommes parmi les usagers : analyse par politique publique). Mais, pour atteindre cette mixité, **la méthode fait débat**. Certains agents proposent de mettre en place « *des quotas* ». A l'inverse, d'autres agents ne souhaitent pas que la mixité soit imposée par des mesures particulières : « *ne pas l'imposer mais [permettre] un recrutement égalitaire et non discriminant* » ; « *l'égalité hommes - femmes n'est valable que sur des compétences comparables ; donc l'action doit se faire lors des recrutements : recruter l'agent le plus apte quel que soit son sexe* ». D'autres leviers que le recrutement sont aussi mentionnés : « *revaloris[er] les filières qui sont essentiellement féminines* », « *communiquer contre la sexuation des métiers* » ou encore « *communiquer sur l'égalité d'accès à tous les métiers de l'administration* ».

D'autres propositions en faveur de l'égalité professionnelle portent sur le **développement de la modularité de l'organisation et du temps de travail**, notamment via le « *télé-travail* » ; une plus grande « *souplesse dans les horaires de travail* » ; un « *accès plus facile au temps partiel sans avoir à motiver* » ; une « *déontologie relative aux réunions organisées en fin de journée qui défavorisent le plus souvent les femmes* » ; ou encore par la création d'une « *crèche pour les agents du Conseil départemental ou une aide pour la garde de leurs enfants* ».

Ces mesures devraient permettre de « *concilier vie professionnelle et vie familiale, y compris à des postes à responsabilité* ». Dans la mesure où ce sont en majorité les femmes qui ont la charge de la garde et de l'éducation de leurs enfants, permettre un meilleur équilibre entre le travail et la vie familiale des agents **bénéficierait en particulier aux femmes**. Mais il est également question de **permettre davantage aux hommes d'aménager leur temps de travail** : « *Faciliter la prise de temps partiels pour les hommes* ».

D'autres propositions citées par de nombreux agents concernent **la parentalité**. Parmi les plus fréquentes, figure celle du **remplacement des femmes pendant leur congé maternité** (« *remplacement facilité et automatique en cas de maternité* ») pour éviter que la maternité ne constitue un frein dans l'accès des femmes aux postes, notamment ceux à responsabilités (« *des encadrants réfractaires à recruter une femme qui vient d'avoir un bébé et risque de s'absenter* »).

Le **jour de congé supplémentaire pour les mères** est par ailleurs cité de très nombreuses reprises et souvent vécu comme une inégalité, voire comme une assignation des seules femmes au rôle d'éducatrice de leurs enfants. Il conviendrait donc, pour beaucoup, de l'accorder aussi aux pères. Il est également proposé de faire la **promotion du congé parental auprès des deux parents** (« *information sur le congé parental pour les deux sexes* ») et même de « *rendre obligatoire la prise du congé paternité* ».

D'autres propositions portent sur des mesures qui ne relèvent pas du Département, mais qu'il pourrait porter : une « *répartition équitable du congé de maternité entre hommes et femmes* » ou « *l'obligation de partager les congés parentaux* ».

L'objectif d'égalité professionnelle implique selon certains agents de modifier les pratiques d'encadrement et de management. Ainsi, la mise en place de « **formations des encadrants** » sur ce sujet est préconisée.

Certains considèrent par ailleurs que l'ensemble des agents est concernée par la question du **sexisme**. Il s'agit en particulier de « **veiller au respect et à la considération des femmes** », par exemple en « *laiss[ant] parler les femmes quand elles prennent la parole* » mais aussi en « *sanctionn[ant] les dérapages, ne pas prendre à la légère certaines remarques irrespectueuses voire déplacées* ».

Enfin, des répondants invitent à « **prendre plus au sérieux les questions de harcèlement** » et à « *respecter et afficher la loi sur le harcèlement sexuel et moral au travail* ».

Une exemplarité dans la représentation politique des femmes

Une des demandes fréquentes des agents concerne la représentation politique des femmes au sein du Conseil départemental, souvent présentée comme un enjeu d'« **exemplarité** ». Bien qu'elle soit bien effective depuis la dernière élection cantonale, pour la première fois au scrutin binominal paritaire, plusieurs agents ont émis le vœu d'une **parité** à l'assemblée, signe que cette nouveauté n'est pas encore bien connue.

Plusieurs agents ont par ailleurs émis le souhait de voir élue une « **femme présidente** ». Un répondant suggère de « **donner des délégations importantes aux conseillères départementales** ». Une autre propose même de « *réparer d'abord "les injustices du passé" en refusant pendant un certain temps le droit politique aux hommes* ».

Intégrer l'objectif d'égalité dans les politiques départementales

Les préconisations présentées ici, qui concernent directement les politiques départementales, complètent celles faites par les agents concernant leur propre domaine d'action et présentées dans la partie précédente (III.2. Egalité et différences femmes – hommes parmi les usagers : analyse par politique publique).

L'un des leviers les plus cités pour favoriser l'égalité femmes – hommes est l'**action éducative**, dimension forte de l'action du Département, en particulier dans les collèges, mais aussi dans les crèches départementales, via les acteurs de l'aide sociale à l'enfance, les acteurs de la culture, du sport, etc. Pour les agents, il s'agit de déconstruire, « *dès le plus jeune âge* », les « **stéréotypes** » de genre et les constructions sociales qui sous-tendent le « **sexisme** ».

Les agents suggèrent également de renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité femmes – hommes dans l'**accès au droit**. Cela touche potentiellement à l'ensemble des prestations et aides sociales délivrées par le Département. Il s'agit d'une part de « **garantir les mêmes droits** », d'autre part d'« **informer sur les droits** » pour **favoriser le recours** de tous à ces droits.

Une proposition récurrente concerne le renforcement de l'action en faveur de l'**insertion sociale et professionnelle des femmes seules avec enfants**, qui selon les agents subissent le plus les inégalités liées au sexe. Les politiques d'insertion, d'emploi, d'accompagnement social et d'accueil de la petite enfance sont particulièrement concernées. Il s'agit notamment de favoriser leur **accès à la formation et à l'emploi**. A cet effet, le **développement des solutions de garde d'enfants** est préconisé par un grand nombre d'agents.

La **parentalité** est par ailleurs souvent mentionnée, beaucoup d'agents invitant le Département à favoriser une **plus grande implication des pères dans l'éducation et la santé de leurs enfants**.

Si les politiques sociales et éducatives sont évidemment les premières visées, les politiques d'aménagement sont aussi parfois interpellées, plusieurs agents proposant que la question de l'**égalité d'accès à l'espace public et aux équipements** soit davantage portée par la collectivité.

Porter l'égalité femmes – hommes de manière transversale

Au-delà de l'intégration de l'objectif d'égalité femmes – hommes dans les politiques sectorielles, plusieurs leviers proposés par les agents relèvent d'une approche transversale.

La « **communication** » et la « **sensibilisation du grand public** » sont souvent citées par les agents. Elle peut porter sur le **sexisme** et les **stéréotypes de genre** en général, mais aussi de manière plus ciblée sur la mixité des métiers, les relations filles – garçons chez les enfants et les jeunes, la parentalité, etc. Il est également proposé de **communiquer (en interne et en externe) sur la politique du Département** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore de « **promouvoir la Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale** », signée par le Département en 2016. Il est enfin proposé d'adopter une « **communication neutre** » ou d'utiliser « *l'écriture épïcène (ou langage non sexiste) dans les correspondances* ».

Certains agents rappellent que de nombreux acteurs de la société civile, en premier lieu des associations, sont engagés de longue date sur l'égalité femmes – hommes. Ils invitent donc à « **développer les partenariats** », à « *soutenir les associations et les professionnels qui travaillent sur ce thème dans les quartiers, dans les collèges et lycées* ».

Sur un plan opérationnel, un répondant suggère que les enjeux d'égalité femmes – hommes fassent l'objet d'une attention particulière dans l'attribution des **subventions** et des **marchés publics**.

Sur un plan méthodologique, un répondant propose que la question de l'égalité femmes – hommes au sein du Département soit d'abord **pensée et portée par les femmes**. Il s'agit de « *créer les conditions de rendre actrices les femmes sur la question de l'égalité* » ou encore de « *demander l'avis spécifique des femmes* ».

Enfin, un agent évoque la nécessité de « *ne pas tolérer que dans ses propres services des femmes portent le voile, signe d'asservissement de la femme* ». D'autres agents évoquent un enjeu de « *veiller à l'application des principes de laïcité* », sans plus de précision.

Intégrer l'objectif d'égalité dans les pratiques professionnelles des agents

Plusieurs propositions faites par les agents portent sur l'intégration de l'objectif d'égalité dans leurs propres pratiques professionnelles. Pour cela, le premier levier évoqué est la **sensibilisation** voire la **formation des agents** départementaux, notamment des **encadrants**. Il s'agirait par exemple de « *sensibiliser et agir pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés* », de « *former chaque agent à la notion de sexisme* », de mettre en place des « *dispositifs ou actions de formation pour prévenir les comportements discriminants de façon générale* ».

Le changement de pratiques peut par ailleurs être encouragé par la « *mise en place une charte de bonne conduite* ».

Approfondir la réflexion et mettre en place une veille sur les questions d'égalité femmes – hommes

Certaines propositions vont dans le sens d'un renforcement de la capacité du Département à promouvoir la réflexion, la veille et le débat sur les questions d'égalité femmes – hommes : « *Le Département pourrait également impulser ou soutenir l'organisation de **débats citoyens** à ce sujet sur le territoire départemental, notamment en direction des jeunes* ».

Pour approfondir la réflexion en interne, il est préconisé de mettre en place **une instance ou un espace** ayant pour fonction de **faire remonter les problèmes ou de partager des expériences d'inégalités femmes – hommes vécues** par les usagers et professionnels : « *Un espace, avec possibilité d'anonymisation, pour remonter les problématiques que subissent certaines personnes* » ; « *Des retours d'expérience de situations inégalitaires / discriminantes vécues ou de discours / paroles entendus et des partages de la réaction adoptée / conseillée et des moyens disponibles : permettrait aux "victimes" de savoir répondre au problème vécu, et aux personnes émettrices de ces discriminations d'en prendre conscience* ». Un « **groupe de parole "femmes"**, animé par une professionnelle formées aux questions du droit des femmes » pourrait également y contribuer.

Dans cette perspective, une répondante préconise que l'Observatoire des violences envers les femmes soit « *élargi à un **Observatoire des inégalités et des violences liées au sexe*** ».

Enfin, un répondant suggère de « *demander systématiquement des **indicateurs sexués** lors des données d'évaluation des politiques publiques* ».

VI. Synthèse

Après une première phase d'état des lieux de l'égalité femmes – hommes dans les lieux politiques départementales³, ce rapport est centré sur le regard des agents sur les réalités qu'ils vivent au quotidien, sur leurs représentations et sur leurs pratiques liées aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Au total, **1500 personnes ont répondu au questionnaire, soit près de 20% des agents**. Ce taux de réponse, très satisfaisant pour une telle étude, constitue un matériau riche pour l'analyse quantitative et qualitative.

Les femmes et les hommes au sein de l'administration départementale

Le Département compte 75% de femmes parmi les agents de l'administration. La répartition entre hommes et femmes est très différente d'une direction à l'autre. Elles sont, par exemple, 92% au sein du Pôle Solidarité, tandis que les hommes sont majoritaires au sein du Pôle aménagement et développement durable (64%). Les différences sont encore plus marquées concernant les métiers, qui restent très genrés. Certains sont presque exclusivement exercés par des femmes : c'est le cas des professions du champ social et surtout médico-social. A l'inverse, les postes d'agents de maîtrise, de techniciens et dans une moindre mesure d'ingénieurs, restent majoritairement occupés par des hommes.

Au travail, cette répartition genrée des métiers et des champs d'intervention induit des réalités vécues très différentes pour les femmes et les hommes : si **80% des femmes travaillent dans des équipes à forte dominante féminine**, les hommes pour leur part, évoluent autant dans des équipes plutôt masculines que dans des équipes plutôt féminines ou mixtes. Les femmes sont par ailleurs bien plus nombreuses à exercer leur métier en contact quotidien avec des usagers (54%) que les hommes (39%).

Par ailleurs, les femmes occupent 46% des emplois de directions (de chef-fe de service adjoint à directeur-riche), et sont donc sous-représentées sur ces fonctions au regard de leur proportion parmi l'ensemble des agents.

Ainsi, la répartition par sexe des agents dans les pôles, les directions et les métiers est **à l'image de la répartition par sexe dans le monde du travail en général** (les métiers du social sont plus féminins, les métiers techniques plus masculins), elle-même reproduisant la répartition genrée des rôles sociaux.

L'égalité femmes – hommes dans la société

Pour la majorité des agents du Département, l'égalité entre les femmes et les hommes est d'abord « un enjeu de société ». Près des deux tiers d'entre eux considèrent que c'est **un sujet sur lequel il faut agir**. Ils estiment majoritairement que **l'égalité n'est « plutôt pas acquise »** (56%), et seulement un quart l'estime « plutôt » (24%) ou « tout à fait » (2%) acquise. Une différence significative apparaît : **les femmes considèrent moins souvent que l'égalité est acquise** (23%) que les hommes (36%).

Selon les agents, c'est d'abord « au travail » que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être renforcée, puis « dans la sphère politique » et « dans l'éducation des enfants ».

³ L'égalité femmes – hommes et les politiques départementales - Etat des lieux, DSOE, septembre 2016

L'égalité femmes – hommes dans les politiques départementales

Dans chacun de leurs domaines d'intervention, les agents perçoivent plus ou moins de **différences dans les problématiques et les besoins des femmes et des hommes**. Ces différences apparaissent particulièrement nombreuses dans le champ social et médico-social, surtout pour le service social, le service de l'insertion et de la solidarité, la PMI, et dans une moindre mesure l'ASE et les crèches. Les agents de la DPAPH et de la MDPH perçoivent moins de différences que les autres professionnels du champ social, ce qui pose question dans la mesure où les inégalités femmes – hommes chez les personnes âgées et les personnes handicapées ne semblent pas a priori moins aiguës que chez les autres publics. C'est également le cas des agents de la DCPSL, alors qu'il s'agit d'un domaine dans lesquels les pratiques des femmes et des hommes sont particulièrement genrées. Tant sur l'autonomie que sur la culture et le sport, les modalités d'intervention du Département (prestations, subventions) et le fait que les professionnels soient moins en contact direct avec les usagers peuvent contribuer à expliquer ce problème.

Au-delà de problématiques spécifiquement féminines traitées par la PMI (grossesse, allaitement, IVG), les professionnels de l'enfance et de la famille et du champ de la solidarité soulignent que **la garde, l'éducation et la santé des enfants reposent en majorité sur les femmes**, et que cela constitue un frein à leur insertion professionnelle et au déroulement de leur carrière. Ils mentionnent par ailleurs le fait que **de très nombreuses femmes parmi les usagers vivent seules avec un ou plusieurs enfants** à charge et sont particulièrement touchées par la précarité et l'isolement. Cela contribue à placer ces femmes une situation de dépendance, que ce soit vis-à-vis de leur conjoint ou des aides sociales. Ils indiquent enfin que **les femmes subissent plus de violences**, tandis que les violences subies par hommes restent mal identifiées et mal prises en charge.

Concernant les politiques d'insertion et d'emploi, les agents soulignent les difficultés plus grandes des femmes à y accéder, les **inégalités salariales** en leur défaveur et le fait qu'elles occupent moins souvent des postes à responsabilité. Ils évoquent également le **caractère genré de l'orientation professionnelle et in fine des métiers**.

Concernant le public des politiques d'éducation et de prévention en direction des jeunes, les professionnels mentionnent des **relations sensibles entre filles et garçons** et des **conduites à risques genrées**.

Les différences de problématiques et de besoins des femmes et des hommes sont moins apparentes concernant les questions d'aménagement. Certains professionnels soulignent tout de même une **moindre appropriation par les femmes de l'espace public**, y compris des routes et des parcs départementaux, notamment parce qu'elles sont plus confrontées à **l'insécurité** dans ces espaces.

Un quart des agents constatent des différences entre les femmes et les hommes dans leurs **demandes et leurs usages** des services et prestations du Département. Ces différences font écho à la répartition genrée des rôles dans la société : puisqu'elles ont plus souvent la charge des enfants et des questions touchant à la sphère domestique, les femmes apparaissent **plus impliquées et plus demandeuses d'aide et d'accompagnement** sur ces questions. A l'inverse, les hommes paraissent plus distants, voire méfiants à l'égard de l'accompagnement proposé dans ces champs.

Parce que les femmes ont plus souvent la charge des enfants, qu'elles sont plus souvent précarisées et qu'elles subissent plus souvent des violences, **elles sont très majoritaires dans le public des politiques sociales, médico-sociales et éducatives**, qui s'adressent en principe à tous. Les professionnels considèrent que ce constat est souvent acté sans être questionné, et que de ce fait, ces politiques visent essentiellement le public féminin, et sont ainsi « *imprégnées d'un impensé de genre* ». Ainsi, certains professionnels estiment que **l'approche du public masculin est insuffisante**, ce qui interroge à la fois les orientations de ces politiques et les pratiques professionnelles. Ils et elles ajoutent que **le fait que les professionnels soient presque exclusivement des femmes rend plus difficile le contact avec les hommes**, avec qui elles évoquent parfois des difficultés de communication de part et d'autre. Enfin, le fait que les politiques sociales, médico-sociales et éducatives sont plus tournées vers les femmes est susceptible de contribuer à la reproduction de la différenciation des rôles sociaux, en confortant l'idée selon laquelle il incombe d'abord aux femmes de s'occuper des questions touchant à la famille et à la sphère domestique.

Les trois quarts des agents considèrent que, dans leur domaine, l'accès aux services et prestations du Département est égalitaire. Toutefois, 18% considèrent que c'est parfois plus difficile pour les femmes, et 8% que c'est parfois plus difficile pour les hommes. Par exemple, les professionnels de l'insertion sont nombreux à évoquer **des inégalités en défaveur des femmes**, en particulier de celles qui ont un ou plusieurs enfants à charge, et qui en l'absence de solutions de garde ne peuvent accéder aux formations proposées par le Département. D'autres exemples sont cités sur d'autres politiques : les artistes soutenus dans le cadre de la politique culturelle sont plus souvent des hommes ; le soutien aux associations sportives bénéficie plus aux hommes ; ou encore les besoins des femmes ne sont pas suffisamment pris en compte dans l'aménagement de l'espace public, de la voirie et des parcs départementaux.

Un tiers des agents constatent des différences dans les comportements et les relations des usagers femmes et des hommes avec eux et / ou leurs collègues. Celles-ci sont peu variables selon les champs d'intervention. Ils évoquent souvent **un manque de considération et parfois une agressivité de certains usagers hommes envers les professionnelles**.

L'égalité femmes – hommes au travail

La majorité des agents du Département considèrent que **les femmes et les hommes sont « plutôt » ou « tout à fait » en situation d'égalité** au sein de l'administration départementale (67%), et plus encore de leur service ou de leur direction (75%) ou de leur équipe (77%). Les hommes (78%) sont sensiblement plus nombreux que les femmes (63%) à considérer qu'il existe une situation d'égalité. Les personnes occupant des fonctions d'encadrement et les agents de catégorie A ressentent plus que les autres une situation d'égalité. C'est dans les équipes mixtes que la perception d'égalité est de loin la plus forte, et dans les équipes majoritairement masculines qu'elle l'est le moins.

En très grande majorité, les agents considèrent **que les femmes ou les hommes ne sont pas plus « légitimes » (89%), « crédibles » (85%) ou « compétents » (90%)** les uns que les autres pour exercer leur métier. Une petite minorité considère tout de même que les femmes sont plus légitimes ou crédibles sur des métiers très féminins (social et médico-social), et les hommes sur des métiers masculins. Par ailleurs, seule une petite partie des agents considèrent que les femmes ont « des qualités humaines plus appropriées » (18%) et que les hommes ont « des capacités physiques plus appropriées » (15%). Si certains agents considèrent que prêter des qualités différentes aux hommes et aux femmes relève de préjugés sexistes, pour d'autres, certaines différences constituent une réalité issue d'une éducation et d'une socialisation différentes des femmes et des hommes, qui ont effectivement un effet sur les qualités et compétences qu'ils et elles ont pu développer et cultiver.

Ils sont un peu plus nombreux à considérer que **les femmes et les hommes exercent leur métier de manière différente**, les femmes (31%) plus que les hommes (17%). C'est en particulier le cas des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et des métiers des secteurs social et médico-social. Ces différences de manière de travailler, voire d'« *approche* » du métier sont expliquées par des qualités différentes : pour certains, les femmes seraient plus à l'écoute, plus patientes et plus soucieuses du détail, tandis que les hommes seraient directs et plus rapides, mais moins appliqués. Souvent, ces **différences sont perçues de manière positive**, en ce qu'elles permettraient une certaine **complémentarité**. C'est d'ailleurs pourquoi de nombreux agents souhaitent **plus de mixité** dans les métiers qu'ils exercent.

L'absence de mixité femmes – hommes des équipes est surtout perçue comme **un problème dans les équipes majoritairement féminines**, beaucoup moins dans les équipes masculines. Les agents femmes de ces équipes évoquent très souvent des **tensions, des conflits et de la concurrence entre femmes**. Elles considèrent par ailleurs que « *l'approche du métier* » (en particulier dans le domaine social, médico-social et éducatif) se trouve appauvrie par l'absence du « *regard* » masculin ou par « *l'entre-soi féminin* ». Cela pose problème dans le **rapport aux usagers**, contribue à **l'absence des usagers hommes** et contribue in fine à renforcer la différenciation des rôles sociaux entre femmes et hommes et à **dévaloriser et délégitimer les métiers, voire les politiques** qui sont mises en œuvre essentiellement par des femmes.

La très grande majorité des répondants considèrent que **leur hiérarchie ne tient pas compte du sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement**. Concernant la valorisation professionnelle, une partie des répondants (12%) considèrent que les hommes sont avantagés, ce qui se manifeste notamment par le fait qu'ils accèdent plus aux postes à responsabilité. Par ailleurs, un cinquième des femmes considèrent que les femmes sont moins écoutées, plus encore dans les équipes majoritairement masculines. Certaines estiment que, dans ces équipes, elles **doivent « faire davantage leurs preuves » pour être légitimées** (notamment auprès des hommes) et pour faire face à la concurrence des hommes.

Concernant le recrutement, une petite partie des agents considèrent que les hommes sont avantagés, parce qu'ils sont considérés comme plus disponibles que les femmes, et parfois pour favoriser la mixité dans des équipes féminisées. Une petite partie considère que les femmes sont avantagées, notamment dans le recrutement sur des métiers considérés comme féminins.

Concernant le temps de travail, la prise en compte de la situation personnelle et les congés et autorisations d'absence, une petite partie des agents considèrent que les femmes sont avantagées. Ils indiquent que les femmes ont plus recours aux autorisations d'absence pour enfant malade, demandent plus de souplesse sur les horaires et demandent plus que les hommes des temps partiel. Certains font état d'une **souplesse plus grande des encadrants pour les femmes** vis-à-vis des problématiques liées aux enfants, ce qui peut contribuer à reproduire la différenciation genrée des rôles sociaux.

Sexisme et harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le questionnaire a enfin permis de mesurer le niveau d'exposition des agents au sexisme et au harcèlement sexuel. **23% des agents disent avoir été témoins de remarques ou de propos sexistes** sur leur lieu de travail, les hommes (21%) presque autant que les femmes (24%). Les agents de catégorie A (30%) l'affirment plus souvent que les agents de catégorie B (19%) ou C (16%). Puisque la plupart des milieux de travail rassemblent des agents de différentes catégories, cet écart semble avant tout témoigner d'une différence de perception ou de sensibilité à ce qui relève de « remarques ou propos sexistes ». Ces remarques ou propos peuvent être le fait d'usagers comme de collègues. Notons que **les agents travaillant au contact avec des usagers en font moins souvent l'expérience** (20%) que les autres (25%). Par ailleurs, les remarques et propos sexistes sont plus souvent entendus **dans des équipes très majoritairement masculines** (30%). Dans celles-ci, les femmes et les hommes en ont une expérience très différente, puisque 50% des femmes disent en avoir été témoins, contre seulement 20% des hommes. Dans une moindre mesure, ces propos et remarques sont plus souvent entendus **dans des équipes mixtes** (28%), en particulier par les femmes (34%, contre 20% des hommes). Ils le sont moins dans les équipes très majoritairement féminines (20% des femmes, 23% des hommes).

14% des femmes disent en avoir été victimes, contre seulement 6% des hommes. Les agents de catégorie A (15%) disent plus souvent en avoir été victimes que les agents de catégorie B (11%) ou C (9%). Une majorité fait part de ces témoignages à un ou plusieurs collègues, moins souvent à la hiérarchie.

Par ailleurs, 5,5% des agents disent avoir été témoin de faits relevant du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, les femmes plus que les hommes (5,9% contre 4,2%). **4% des femmes et 2% des hommes disent en avoir été victimes**. C'est plus souvent le cas d'agents de catégorie C (5,4%) que d'agents de catégorie B (2,2%) ou A (2,6%). Les témoins comme les victimes disent en majorité en avoir référé à quelqu'un, le plus souvent la hiérarchie, et dans une moindre mesure à un ou plusieurs collègues.

Alors que les agents de catégorie C se disent deux fois moins souvent témoins ou victimes de propos et de remarques sexistes que les agents de catégorie A, ils affirment près de deux fois plus souvent être témoins ou victimes de faits relevant du harcèlement sexuel. Cette distorsion conduit à s'interroger d'une part sur la sensibilité des agents aux propos et aux remarques sexistes, d'autre part sur la réalité objective du harcèlement sexuel parmi les différentes catégories d'agents.

Préconisations des agents en vue d'une action du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La **grande majorité des répondants considèrent que le Département devrait renforcer son action** en vue de l'égalité femmes – hommes. Ils en font parfois un enjeu central qui doit traverser les politiques départementales. Il est proposé par exemple « *la structuration d'une politique de promotion de l'égalité avec un volet interne (RH, relations de travail) et un volet externe* ». Cette politique devrait s'appuyer sur « *des moyens humains, matériels, financiers adaptés aux enjeux et orientations* ». La mobilisation devrait également se concrétiser par « *la mise en place d'un plan d'actions* », des « *actions concrètes et lisibles* », et pourquoi pas « *des initiatives ludiques, surprenantes, décoiffantes* ».

Une grande majorité des préconisations faites par les agents portent sur **l'égalité professionnelle** au sein de l'administration départementale. Le Département doit faire preuve d'« *exemplarité* » en avançant sur cet enjeu. Le sujet le plus cité est l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Certains agents proposent dans cette perspective d'utiliser « *la discrimination positive* », de « *passer par l'instauration de quotas féminins dans les postes à responsabilités* » ou d'utiliser le « *CV anonyme* ». Pour certains, l'accès des femmes aux postes à responsabilités rejoint l'objectif de mixité des métiers.

Le second sujet est celui de **l'égalité salariale**. De nombreux agents appellent de leurs vœux un alignement des salaires, des primes et des modalités d'avancement sur ceux de la filière technique, majoritairement masculine et avantageuse financièrement. Certains préconisent pour cela de faire le diagnostic comparatif « *des situations salariales pour des postes équivalents* ». Par ailleurs, plusieurs agents proposent de revaloriser les salaires des métiers majoritairement occupés par des femmes, de manière à les rendre attractifs et, ainsi, à attirer des hommes vers ceux-ci.

La **mixité des métiers** est également très largement souhaitée. Pour atteindre cette mixité, la méthode fait débat. Certains agents proposent de mettre en place « *des quotas* ». D'autres agents ne souhaitent pas que la mixité soit imposée par des mesures particulières. D'autres leviers que le recrutement sont aussi mentionnés : « *revaloris[er] les filières qui sont essentiellement féminines* », « *communiquer contre la sexuation des métiers* » ou encore « *communiquer sur l'égalité d'accès à tous les métiers de l'administration* ».

D'autres propositions portent sur le **développement de la modularité de l'organisation et du temps de travail**, notamment via le « *télé-travail* » ; une plus grande « *souplesse dans les horaires de travail* » ; un « *accès plus facile au temps partiel sans avoir à motiver* » ; une « *déontologie relative aux réunions organisées en fin de journée qui défavorisent le plus souvent les femmes* » ; ou encore par la création d'une « *crèche pour les agents du Conseil départemental ou une aide pour la garde de leurs enfants* ».

D'autres propositions citées par de nombreux agents concernent **la parentalité**. Parmi les plus fréquentes, figure celle du remplacement des femmes pendant leur congé maternité pour éviter que la maternité ne constitue un frein dans l'accès des femmes aux postes, notamment ceux à responsabilités. Le jour de congé supplémentaire pour les mères est par ailleurs cité de très nombreuses reprises et souvent vécu comme une inégalité, voire comme une assignation des seules femmes au rôle d'éducatrice de leurs enfants. Il conviendrait donc, pour beaucoup, de l'accorder aussi aux pères. Il est également proposé de faire la promotion du congé parental auprès des deux parents et même de « *rendre obligatoire la prise du congé paternité* ».

L'objectif d'égalité professionnelle et celui de lutte contre le sexisme impliquent de **modifier les pratiques d'encadrement et de management**, mais aussi les relations entre collègues. La mise en place de « *formations des encadrants* » sur ce sujet est préconisée, ainsi que la vigilance et d'éventuelles sanctions face aux comportements sexistes et aux cas de harcèlement sexuel.

Concernant la **représentation politique des femmes** au sein du Conseil départemental, des agents émettent le vœu d'une parité à l'assemblée, signe que la nouveauté en place depuis le dernier scrutin départemental n'est pas encore bien connue.

Des préconisations portent sur l'intégration de l'objectif d'égalité dans les politiques départementales. L'un des leviers les plus cités pour favoriser l'égalité femmes – hommes est l'**action éducative**. Pour les agents, il s'agit de déconstruire, « *dès le plus jeune âge* », les « *stéréotypes* » de genre et les constructions sociales qui sous-tendent le « *sexisme* ».

Les agents suggèrent également de renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité femmes – hommes dans l'**accès au droit**.

Une proposition récurrente concerne le renforcement de l'action en faveur de l'**insertion sociale et professionnelle des femmes seules avec enfants**, qui selon les agents subissent le plus les inégalités liées au sexe. A cet effet, le **développement des solutions de garde d'enfants** est préconisé par un grand nombre d'agents.

La parentalité est par ailleurs souvent mentionnée, beaucoup d'agents invitant le Département à favoriser une **plus grande implication des pères dans l'éducation et la santé de leurs enfants**.

Plusieurs agents proposent que la question de l'**égalité d'accès à l'espace public et aux équipements** soit davantage portée par la collectivité.

Au-delà de l'intégration de l'objectif d'égalité femmes – hommes dans les politiques sectorielles, plusieurs leviers proposés par les agents relèvent d'une approche transversale : actions de « *communication* » et de « *sensibilisation du grand public* », « *promouvoir la Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* », adopter une « *communication neutre* ».

Certains agents souhaitent le développement de **partenariats avec les associations et les professionnels** qui travaillent sur ce sujet.

Plusieurs propositions faites par les agents portent sur l'intégration de l'objectif d'égalité dans leurs propres pratiques professionnelles. Le premier levier est la **sensibilisation** voire la **formation des agents** départementaux, notamment des encadrants.

Certaines propositions vont dans le sens d'un renforcement de la capacité du Département à promouvoir la réflexion, la veille et le débat sur les questions d'égalité femmes – hommes : organisation de **débats citoyens**, mise en place d'une instance ou un espace ayant pour fonction de faire remonter les problèmes ou de **partager des expériences** d'inégalités femmes – hommes vécues par les usagers et professionnels, « *groupe de parole "femmes"* ».

Enfin, il est suggéré de « *demander systématiquement des **indicateurs sexués** lors des données d'évaluation des politiques publiques* ».

VII. Enseignements et perspectives

Faisant écho aux objectifs de la démarche d'évaluation du Département, ce rapport donne à voir que les pratiques des agents, qui façonnent les politiques départementales, sont traversées par les réalités sociales, et que réciproquement, elles ont des impacts significatifs sur les usagers des services du Département, et in fine, sur les habitants et la société.

Ainsi, il apparaît, au travers de la parole des professionnels, que les politiques départementales et les pratiques professionnelles contribuent – de manière plus ou moins prégnante et plus ou moins visible – tantôt à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, tantôt à maintenir voire à renforcer certaines inégalités.

La participation massive des agents à cette étude montre un vif intérêt pour l'enjeu d'égalité femmes – hommes. La matière recueillie témoigne à la fois de la grande sensibilité de nombreux agents sur ce sujet. Elle reflète aussi de nombreuses réflexions dans toutes les directions et sur toutes les politiques du Département.

Il ressort de l'analyse que les agents ressentent souvent les inégalités femmes – hommes, aussi bien dans le rapport aux usagers qu'au travail, qu'ils considèrent nécessaire d'agir en faveur de l'égalité.

Dans le rapport aux usagers, les enjeux évoqués sont l'accompagnement des femmes seules avec enfants, le développement des solutions de garde d'enfants, mais aussi les initiatives pour favoriser la venue des usagers hommes dans les structures d'accompagnement social, médico-social et éducatif. Notons qu'il existe une certaine distorsion entre les attentes exprimées au travers de ce questionnaire et l'état des lieux réalisé précédemment, qui montrait une relative faiblesse de la prise en compte des enjeux d'égalité femmes – hommes dans les orientations et le pilotage des politiques du Département.

Au travail, les constats et les préconisations des agents hommes et femmes sont globalement convergents. Les champs que les agents considèrent comme prioritaires sont la mixité des métiers, et sans surprise l'égalité salariale et l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Dans le prolongement de ces analyses, un travail prospectif sera mené pour tenir compte des enseignements de cette étude dans les orientations des politiques du Département, dans leur mise en œuvre opérationnelle, et jusque dans les pratiques professionnelles des agents. Il s'agira là de la troisième phase de cette étude.

Ce travail passe à la fois par une mobilisation des différentes directions du Département, et par le prolongement de la réflexion des agents sur leurs propres pratiques professionnelles. Il s'agit que ces pratiques contribuent à plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Ce travail prospectif concerne enfin l'égalité professionnelle, la politique de ressources humaines du Département et les pratiques d'encadrement.

VIII. Annexe : Questionnaire aux agents



Les enjeux femmes - hommes dans les politiques départementales Questionnaire

Adressé à tous les agents, ce questionnaire anonyme s'inscrit dans le cadre d'une étude sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'action du Département. Il s'intéresse à vos pratiques et à vos représentations.

A la différence d'un sondage d'opinion, il a vocation à recueillir un maximum d'éléments qualitatifs. Le temps à consacrer pour y répondre est estimé entre 15 et 30 minutes. Vous pouvez bien sûr choisir de ne pas répondre à telle ou telle question.

L'exploitation des données sera réalisée par l'équipe évaluation des politiques publiques de la DSOE. Les résultats et les analyses réalisées à partir de ce questionnaire et, plus largement, la production issue de cette étude, seront largement diffusés et feront l'objet de restitutions ouvertes à toutes et tous.

Chaque agent est invité à répondre une seule fois. Nous vous remercions vivement de votre participation. Pour toute question, vous pouvez contacter Timothée André (01 43 93 69 78) ou François Ferrere (01 43 93 79 60).

1. Profil du répondant

1.1. Vous êtes :

- un homme
- une femme

1.2. Quel âge avez-vous ?

- Moins de 25 ans
- 25-29 ans
- 30-34 ans
- 35-39 ans
- 40-44 ans
- 45-49 ans
- 50-54 ans
- 55-59 ans
- 60 et plus

1.3. Dans quelle direction et dans quel service travaillez-vous ?

(Liste des pôles, directions et de certains services en fonction de leur nombre d'agents)

1.4. Quelle est votre catégorie ? A B C

1.5. Exercez-vous l'un des métiers suivants ?

- Agent-e d'accueil
- ATTEE – Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
- Auxiliaire de puériculture ou puériculteur-trice
- Educateur-riche de jeunes enfants
- Technicien-ne
- Ingénieur-e
- Sage-femme / Maïeuticien
- Secrétaire / assistant-e
- Infirmier-ère
- Assistant-e social-e
- Autre, précisez
- Médecin
- Psychologue
- Educateur-trice ASE

1.6. Exercez-vous des fonctions d'encadrement ? Oui Non

1.7. Etes-vous en contact quotidien avec des usagers ? Oui Non

1.8. Vous travaillez dans une équipe :

- très majoritairement féminine (plus de 70 %)
- relativement mixte
- très majoritairement masculine (plus de 70 %)

2. Egalité entre les femmes et les hommes dans la société

2.1. Selon vous, l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société est :

Plusieurs réponses possibles

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Un enjeu politique | <input type="checkbox"/> Un faux problème |
| <input type="checkbox"/> Un enjeu qui concerne la sphère privée | <input type="checkbox"/> Une question dont on parle trop |
| <input type="checkbox"/> Un enjeu de société | <input type="checkbox"/> Une question importante qui doit être traitée |
| <input type="checkbox"/> Un enjeu de communication | <input type="checkbox"/> Un sujet pas assez pris en compte par les institutions |
| <input type="checkbox"/> Une question dépassée | <input type="checkbox"/> Un sujet trop pris en compte par les institutions |

2.2. L'égalité entre les femmes et les hommes dans la société est un sujet :

Plusieurs réponses possibles

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> qui vous touche personnellement | <input type="checkbox"/> sur lequel vous n'avez pas d'opinion |
| <input type="checkbox"/> qui vous agace | <input type="checkbox"/> sur lequel vous avez une opinion |
| <input type="checkbox"/> auquel vous pensez rarement | <input type="checkbox"/> sur lequel il faut agir |

2.3. Selon vous, l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société est :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> tout à fait acquise | <input type="checkbox"/> plutôt pas acquise |
| <input type="checkbox"/> plutôt acquise | <input type="checkbox"/> pas du tout acquise |

2.4. Selon vous, dans quel(s) domaine(s) l'égalité entre les femmes et les hommes doit-elle être renforcée prioritairement ?

3 réponses maximum

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Dans l'espace public | <input type="checkbox"/> Dans la sphère médiatique |
| <input type="checkbox"/> Au travail | <input type="checkbox"/> Dans l'éducation des enfants |
| <input type="checkbox"/> Dans la sphère domestique (tâches ménagères...) | <input type="checkbox"/> Dans la sphère politique |
| <input type="checkbox"/> Dans la vie privée (dans le couple, dans les relations amicales...) | <input type="checkbox"/> Dans la sphère intellectuelle |
| | <input type="checkbox"/> Aucun |

3. Egalité entre les usagers (femmes et hommes) des politiques du Département

3.1. Dans votre domaine, constatez-vous que certains dispositifs, prestations ou services (qui s'adressent en principe à tous) touchent plus les femmes ou plus les hommes ? Si oui, précisez.

3.2. Dans votre domaine, considérez-vous que l'accès aux services et prestations du Département est égalitaire?

- Oui
 Non, c'est parfois plus difficile pour les femmes
 Non, c'est parfois plus difficile pour les hommes

Précisez :

3.3. Dans votre domaine, parmi les usagers, avez-vous constaté des problématiques et des besoins différents entre les femmes et les hommes ? Si oui, précisez.

3.4. Dans votre domaine, avez-vous constaté des différences entre les femmes et les hommes dans leurs demandes et leurs usages des services et prestations du Département ? Si oui, précisez.

3.5. Dans votre domaine, avez-vous constaté des différences entre les femmes et les hommes dans leurs comportements et relations avec vous et/ou vos collègues ? Si oui, précisez.

3.6. Selon vous, dans votre domaine, quelles actions/dispositifs pourraient être mis en place pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes?

3.7. Plus largement, comment le Département devrait-il agir pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes?

4. Egalité entre femmes et hommes au travail, au sein du Département

4.1. Considérez-vous que les femmes et les hommes sont en situation d'égalité au sein du Département ?

- Dans l'administration départementale :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Oui, tout à fait | <input type="checkbox"/> Plutôt non |
| <input type="checkbox"/> Oui, plutôt | <input type="checkbox"/> Non, pas du tout |

- Dans votre service / direction :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Oui, tout à fait | <input type="checkbox"/> Plutôt non |
| <input type="checkbox"/> Oui, plutôt | <input type="checkbox"/> Non, pas du tout |

- Dans votre équipe :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Oui, tout à fait | <input type="checkbox"/> Plutôt non |
| <input type="checkbox"/> Oui, plutôt | <input type="checkbox"/> Non, pas du tout |

4.2. Pour exercer votre métier, pensez vous que :

Les femmes :

- sont plus légitimes
- sont plus crédibles
- sont plus compétentes
- ont des qualités humaines plus appropriées
- ont des capacités physiques plus appropriées

Les hommes :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> sont plus légitimes | <input type="checkbox"/> ni l'un ni l'autre |
| <input type="checkbox"/> sont plus crédibles | <input type="checkbox"/> ni l'un ni l'autre |
| <input type="checkbox"/> sont plus compétents | <input type="checkbox"/> ni l'un ni l'autre |
| <input type="checkbox"/> ont des qualités humaines plus appropriées | <input type="checkbox"/> ni l'un ni l'autre |
| <input type="checkbox"/> ont des capacités physiques plus appropriées | <input type="checkbox"/> ni l'un ni l'autre |

Précisez :

4.3. Concernant votre métier, pensez-vous que les hommes et les femmes l'exercent de manière différente ?

- Oui
- Non

Si oui, pourquoi ?

4.4. Si votre équipe est très majoritairement féminine ou masculine, cette faible mixité est-elle un problème ?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Oui, tout à fait | <input type="checkbox"/> Plutôt non |
| <input type="checkbox"/> Oui, plutôt | <input type="checkbox"/> Non, pas du tout |

Si oui, quels problèmes la faible mixité de votre équipe pose-t-elle (tensions, conflits, concurrence, rapports de domination...)?

4.5. Considérez-vous que votre hiérarchie prend en compte le sexe des agents dans ses pratiques d'encadrement, dans les domaines suivants ?

	Oui, en faveur des femmes	Oui, en faveur des hommes	Non	Précisez
Accès à la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congés, RTT, autorisations d'absence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prise en compte de la situation personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recrutement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Répartition du travail / intérêt des tâches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps de travail (temps partiels, horaires)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valorisation / reconnaissance professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.6. Dans votre milieu de travail, considérez-vous que les femmes et les hommes sont écouté-e-s / considéré-e-s de la même manière par la hiérarchie ?

- Oui
- Non, les femmes sont moins écoutées / considérées
- Non, les hommes sont moins écoutés / considérés

4.7. Sur votre lieu de travail, avez-vous été témoin de remarques ou propos sexistes ?

Plusieurs réponses possibles

- Oui, à l'encontre d'une femme
- Oui, à l'encontre d'un homme
- Non

Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ? (*Plusieurs réponses possibles*)

Un ou plusieurs collègues
 Votre hiérarchie
 Une organisation syndicale

La cellule égalité au travail
 Autre, précisez :
 Non, à personne

4.8. Sur votre lieu de travail, avez-vous été victime de remarques ou propos sexistes ?

- Oui
- Non

Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ? (*Plusieurs réponses possibles*)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| Un ou plusieurs collègues | La cellule égalité au travail |
| Votre hiérarchie | Autre, précisez : |
| Une organisation syndicale | Non, à personne |

4.9. Sur votre lieu de travail, avez-vous été témoin de « *propos ou comportements répétés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité* » ou de « *toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* » (définition du harcèlement à caractère sexuel) ?

Plusieurs réponses possibles

- Oui, à l'encontre d'une femme
- Oui, à l'encontre d'un homme
- Non

Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ? (*Plusieurs réponses possibles*)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| Un ou plusieurs collègues | La cellule égalité au travail |
| Votre hiérarchie | Autre, précisez : |
| Une organisation syndicale | Non, à personne |

4.10. Sur votre lieu de travail, avez-vous été victime de « *propos ou comportements répétés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité* » ou de « *toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle* » (définitions du harcèlement à caractère sexuel) ?

- Oui
- Non

Si oui, en avez-vous fait part à quelqu'un, au travail ? (*Plusieurs réponses possibles*)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| Un ou plusieurs collègues | La cellule égalité au travail |
| Votre hiérarchie | Autre, précisez : |
| Une organisation syndicale | Non, à personne |

5. Commentaires libres

Merci de votre participation.

*Etude produite par la Direction de la stratégie, de l'organisation et de l'évaluation.
Rapport rédigé par Timothée André, avec la contribution de François Ferrere et Gilles Alfonsi*
—
Décembre 2016.