

Projet Commun Type A (R12-A6-03)

Programme URB-AL RED N°12

« Construire des villes incluanes : la promotion de l'équité de genre dans la gestion locale »

Etude-diagnostic de l'équité de genre *Saint-Denis (France)*

Caminante, son tus huellas
El camino, y nada mas
Caminante, no hay camino
Se hace camino al andar
Antonio Machado

Etude réalisée par zahra Younessi & david Gallardo

0) Rappel de la démarche -----	4
Objectifs du projet-----	4
La genèse de ce travail-----	4
I - Situation des femmes en matière d'égalité -----	6
I.1 - au niveau national et européen -----	6
I.1.1 - Le progrès des droits des femmes en France en dates -----	6
I.1.2 - Quelques indicateurs sur la situation des femmes dans la société -----	7
I.1.3 - La place des femmes en politique : Un premier bilan -----	7
I.1.3.1 - Les élections municipales de mars 2001 -----	7
I.1.3.2 - Les élections cantonales de mars 2004 -----	8
I.1.3.3 - Les élections régionales de mars 2004 -----	8
I.1.3.4 - Les élections européennes de juin 2004 -----	9
I.2 - Les priorités au niveau de l'Etat en matière d'égalité -----	10
I.3 - Les outils mis en place pour favoriser l'égalité des chances -----	10
I.3.1 - La Charte de l'Egalité-----	10
I.3.1.1 – Les enjeux -----	10
I.3.1.2 – les cinq axes de développement-----	11
I.3.1.3 - Le bilan après un an d'exercice -----	11
a) - la parité politique et l'accès à la prise de décision-----	11
b) l'égalité professionnelle -----	12
c) le respect de la dignité de la personne ; -----	14
d) l'articulation des temps de vie – professionnelle, personnelle familiale, sociale et civique -----	16
e) la solidarité européenne et internationale.-----	17
I.3.2 - L'Observatoire de la parité-----	17
I.3.3 - Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles-----	18
I.3.3.1 - Présentation du contrat d'objectif -----	18
I.3.4- Le suivi de la charte -----	18
I.4 – La prise en compte de la problématique de genre au niveau départemental -----	20
I.4.1 – Les services de l'Etat organisé sur le territoire-----	20
I.4.2 – L'Observatoire départemental des violences envers les femmes du Conseil Général du 93: -----	20
II.1 - Ses caractéristiques -----	22
II.2 - « Faire société », la démocratie locale revisitée -----	26
II.3 - La collectivité territoriale : un nouveau rôle d'animation territoriale -----	28
II.4 - Réaffirmer des orientations fortes -----	29
II.4.1 - Les priorités municipales-----	29
II.4.2 - La territorialisation de l'action publique : être au plus prêt des habitants -----	30
II.5 - Photographie de l'administration communale -----	31
II.6 - La place du tissu associatif au niveau local -----	32
III - L'étude diagnostic à partir des entretiens individuels -----	34
III.1 La genèse des parcours et motifs d'implication : le parcours de combattant-e --	34
II.1.1 les motivations-----	34

III.1.2 - Les déclencheurs ou révélateurs de vocation -----	35
II.2 – Les obstacles et difficultés dans l’exercice de leur mission-----	36
Prendre conscience et confiance -----	36
Adapter les formes de participation...-----	36
Une organisation à trouver... -----	36
Un statut de l’élu-e à corriger... -----	37
La place des partis politiques-----	37
Les modes d’élections -----	37
L’absence de formation-----	37
Prouver que...sans le valoriser-----	37
Un schéma de représentation culturelle et professionnelle à retravailler...-----	38
Un contexte jugé préoccupant... -----	38
III.3 - Les atouts du genre au quotidien -----	38
III.4 - Les pistes de développement pour favoriser la place de la femme dans la gestion de la vie locale -----	39
II.4.1 - Restaurer la confiance pour se donner envie de ... -----	39
III.4.2 - Pour les impliquer au niveau local.... -----	39
III.4.3 - En créant les conditions de participation par une organisation adaptée... -----	40
III.4.4 - La place du territoire et les démarches de démocratie participative -----	41

0) Rappel de la démarche

Dans le cadre du programme européen URB-AL N°12, visant à développer les liens entre les pays d'Amérique du Sud et ceux européens sur le thème de la promotion des femmes, la ville de Saint-Denis s'est inscrite en tant que partenaire du projet auprès des villes suivantes :

- Gijon (Espagne)
- Quito (Equateur)
- Montevideo (Uruguay)
- Nuevo San Salvador (Santa Tecla-San Salvador)
- Escazu (Costa Rica)

La finalité du projet est de promouvoir de l'équité de genre dans la gestion de la vie locale.

Objectifs du projet

- Réaliser un état des lieux des réalités des droits des femmes au niveau local à partir d'indicateurs significatifs.
- Mobiliser à un niveau local, les élus, techniciens et la population civile autour de cette question d'équité de genre et bénéficier d'éclairage divers pour forger une vision commune de la situation des femmes au niveau territorial.
- Capitaliser, mutualiser les différentes données et expériences recueillies afin de jeter des postes d'actions et futures dans la mise en place d'une politique d'équité de genre et le renforcement de la place des femmes dans la gestion de la vie locale.

La genèse de ce travail

Le rôle des femmes est reconnu comme essentiel dans le développement des sociétés, qu'il s'agisse de nutrition, d'éducation ou encore de production, leur implication est désormais recherchée de façon systématique et à tous les niveaux dans les programmes de développement. Dans les situations de crise et de conflit, ce sont aussi les femmes qui prennent le relais de la production et assurent la survie des personnes les plus vulnérables de leur pays.

La question de genre est reconnue comme déterminante par tous les acteurs engagés sur des actions de solidarités internationales, la promotion des femmes aux instances décisionnelles et politique est désormais recherchée.

Depuis des années, ce discours ambiant est puissamment relayé par toutes les associations internationales Françaises. Paradoxalement sur le terrain, la traduction en est faible alors que les initiatives féminines portant sur l'amélioration de la vie quotidienne se multiplient sans valorisation ou éclairage particulier.

L'étude conduite par la démarche Quartier et la Maison de Quartier Centre Social Plaine va tenter un **éclairage sur la situation** d'une part à un niveau national et d'autre part au niveau local. A cet effet nous nous attarderons à montrer comment à partir des enjeux d'une ville, des femmes de tous les horizons (associatif, politique et institutionnel) se mobilisent pour répondre aux attentes de la population.

La méthodologie d'analyse de l'enquête que nous avons adopté est la suivante :

- A partir des enjeux du territoire et de la compréhension de trajectoires singulières de femmes impliquées dans la vie locale, montrer à la fois les dénominateurs communs et différents des déclencheurs, freins, axes de développement à l'investissement dans la gestion de la vie locale.
- Schématiser le processus par lequel une collectivité peut créer les conditions de développement de la place des femmes au sein de la vie locale

I - Situation des femmes en matière d'égalité

I.1 - au niveau national et européen

I.1.1 - Le progrès des droits des femmes en France en dates

- 1881 - Enseignement primaire obligatoire, public et laïc, pour les filles et les garçons : lois Ferry.
- 1900 - Ouverture du Barreau aux femmes.
- 1901 - Première proposition de loi demandant le droit de vote des femmes
- 1907 - Libre disposition de leur salaire pour les femmes mariées
- 1909 - Instauration d'un congé maternité de huit semaines.
- 1910 (8 mars) - Première journée des femmes à l'initiative des femmes socialistes
- 1920 - Droit pour les femmes de se syndiquer sans autorisation de leur mari
- 1924 - Baccalauréat passé dans les mêmes conditions pour les élèves des deux sexes
- 1936 - Front populaire : trois femmes membres du gouvernement (Irène Joliot-Curie, Suzanne Lacore, Cécile Brunshvicg) sans droit de vote.
- 1938 - Capacité juridique de l'épouse et fin de la "puissance maritale".
- 1944 - Les Françaises obtiennent le droit de voter et d'être élues
- 1946 - Le préambule de la Constitution consacre le principe de l'égalité des droits (Olympe de Gouges, Déclaration des droits de l'Homme).
- 1956 - Création du Planning Familial
- 1966 - Les femmes peuvent travailler sans le consentement des maris
- 1967 - Loi Neuwirth autorisant la contraception en France
- 1970 - Substitution de l'autorité parentale à la puissance paternelle.
- 1971 - Manifeste des 343 pour l'avortement libre et gratuit.
- 1972 - Reconnaissance du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour les travaux de valeur égale.
- 1973 - Création du premier corps d'officiers féminin. Anne Chopinet.
- 1974 - Remboursement de la contraception par l'Assurance Maladie.
- 1974 - Française Giroud, secrétaire d'Etat chargée des femmes. Légalisation sur l'interruption volontaire de grossesse.
- 1981 - Création d'un véritable ministère des droits de la femme
- 1982 - Première célébration, à l'initiative de François Mitterrand, de la journée internationale de la femme. Remboursement de l'IVG par la sécurité sociale.
- 1983 - Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
- 1984 - Loi contre les violences sexuelles. Egalité des époux pour l'éducation des enfants et la gestion des biens
- 1990 - Autorisation du RU 486
- 1992 - Loi Neiertz sur la pénalisation du harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- 1993 - Dépénalisation de l'auto-avortement. Loi Neiertz créant le délit d'entrave à l'I.V.G.
- 1999 - Loi sur la parité
- 2002 - Création du ministère délégué à la Parité et à l'Egalité professionnelle

I.1.2 - Quelques indicateurs sur la situation des femmes dans la société

SOCIETE	<ul style="list-style-type: none"> • 51,4 % de la population française soit 31,5 millions de personnes (Insee, Bilan démographique au 01/01/03)
EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> • 45,9 % de la population active, mais leur salaire net médian est inférieur de 21 % à celui des hommes toutes durées de travail confondues • 10,1 % des chômeurs contre 7,9 % pour les hommes • 36,5 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, 46,9 % des professions intermédiaires, 75,6 % des employés et 19,6 % des ouvriers • 15,1 % des chefs d'entreprise de 10 salariés à 49 salariés et 11,5 % des chefs d'entreprises de 50 salariés et plus • 5,1 % des membres des Conseils d'Administration des sociétés du CAC 40 • 29,5 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprise (Insee, Enquête emploi 2002)
EDUCATION	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % des effectifs des Instituts universitaires technologiques, 27,2 % des Classes préparatoires aux grandes écoles, série scientifique et 23,6 % des écoles d'ingénieurs (Ministère de l'Education Nationale, année 2001-2002)
VIE POLITIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • 12,3 % des députés, 10,9 % des sénateurs, 25 % des conseillers régionaux, 9,8 % des conseillers généraux, 33 % des conseillers municipaux (ensemble des communes) et 10,9 % de l'ensemble des maires (Ministère de l'Intérieur, résultats au moment de l'élection) • 42,5 % des députés français au Parlement européen contre 31 % pour l'ensemble des pays de l'Union européenne (Union parlementaire, mars 2003)
SANTE	<ul style="list-style-type: none"> • 73,6 % des femmes âgées de 18 à 44 ans utilisent une méthode contraceptive et 61,9 % d'entre elles utilisent la pilule ou le stérilet (Inserm-Ined, enquête Cocon 2000)

I.1.3 - La place des femmes en politique : Un premier bilan

Depuis la **loi du 6 juin 2000** " tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ", la parité en politique est devenue une obligation, autant qu'une exigence sociale et éthique.

Cette loi affirme en particulier, en son **article 1** : " Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Au sein de chaque groupe entier de six candidats dans l'ordre de présentation de la liste doit figurer un nombre égal de candidats de chaque sexe. "

Les différentes élections qui se sont déroulées depuis ont permis de conforter cet objectif de parité. La part des élues a, en effet, notablement augmenté dans différentes assemblées territoriales.

I.1.3.1 - Les élections municipales de mars 2001

Les dispositions de la loi du 6 juin 2000, appliquées pour la première fois lors des élections municipales de mars 2001, ont eu des effets déterminants sur le taux de représentation des femmes dans les conseils municipaux qui a pratiquement doublé. Ainsi, à l'issue des élections municipales de mars 2001, **les femmes représentent 47,5 % des conseillers** dans les communes de plus de 3 500 habitants. En revanche, seuls **6,6 % des maires** de ces communes sont des femmes.

1.1.3.2 - Les élections cantonales de mars 2004

La loi du 6 juin 2000 s'est appliquée pour la première fois lors des élections cantonales, cependant les résultats obtenus ne semblent pas être à la hauteur des espérances. **Le faible pourcentage de femmes investies candidates explique le faible pourcentage de femmes élues** : on ne trouve aucune femme élue en 2004 dans 18 départements français, et plus de 20% de femmes dans seulement 16 d'entre eux. Le renouvellement de 2004, voit seulement 10,9% de femmes accéder au mandat de conseillères générales, contre 9,8 % au dernier renouvellement de 2001, et 8,6 % en 1998 soit une progression de 2,4 points en 6 ans (cf tableau n°1).

Au niveau de la composition globale des conseils généraux, les femmes sont plus de 20 % dans seulement 6 départements français, dont les départements des Hauts-de-Seine et du Finistère ont élu plus de 30 % des femmes.

En ce sens, l'Observatoire de la Parité a rappelé que la **meilleure solution pour atteindre la parité** serait un « **scrutin proportionnel de liste par département avec alternance stricte entre hommes et femmes** ».

Tableau 1 : Élections cantonales de 1998 à 2004

Élections de 1998			Élections de 2001			Élections de 2004			Variations
Total	Femmes	% de femmes	Total	Femmes	% de femmes	Total	Femmes	% de femmes	
2045	175	8,6	1932	189	9,8	2034	222	10,9	2,4

Sources : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes - Ministère de l'intérieur, 2004

1.1.3.3 - Les élections régionales de mars 2004

La loi du 11 avril 2003, qui modifie le mode scrutin des élections régionales, a eu un impact très positif sur les résultats des élections régionales. En 1998, il y avait 27,5 % de femmes élues conseillères régionales, trois femmes présidentes de région, et 20 % de vices présidentes. **L'application de la loi a introduit une vraie parité dans les conseils régionaux**, puisque désormais, 47,6 % des conseillers régionaux sont des femmes (cf. tableau 2)

On **constate aussi un effet d'entraînement** au niveau des vice-présidences puisqu'elles sont désormais 37,3 % : huit régions ont respecté l'esprit de la loi en choisissant autant de femmes que d'hommes pour les postes de vice-présidence : Île-de-France, Bretagne, Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées, Picardie, ainsi que la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique. Onze régions présentent de 30 à 40 % de femmes dans leur exécutif, voire même 75 % dans les régions de Basse-Normandie, Centre et Corse.

Enfin, il est à noter **que peu de femmes ont été choisies pour diriger les listes régionales** : 1 femme sur 28 au Parti Socialiste, 2 sur 25 à l'UMP, 5 sur 19 à l'UDF et 4 sur 22 au FN. Seuls les partis d'extrême gauche LO-LCR ont présenté 12 femmes parmi leurs 24 têtes de listes. Le nombre de femmes choisies comme chef de file des sections départementales n'est pas plus satisfaisant avec une moyenne de seulement 25,1 % de femmes. Là encore ce sont les Verts et l'extrême gauche qui restent les plus proches de 50 % alors que les listes de droite et de gauche sont à 18,6 et 23,6 %.

Si, grâce à l'application de la loi sur la parité, les conseils régionaux deviennent les assemblées les plus féminines de France, il n'y a cependant qu'une seule femme présidente de région.

Tableau 2 : Élections régionales 1998 et 2004

Élections de 1998			Élections de 2004			Variations
Total	Femmes	% de femmes	Total	Femmes	% de femmes	
1880	517	27,5	1880	895	47,6	20,1

Sources : Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes - Ministère de l'intérieur, 2004

1.3.1.4 - Les élections européennes de juin 2004

La loi sur la parité s'appliquait également pour la première fois lors des élections européennes, mais le saut quantitatif s'est montré ici moins important. Lors des précédentes élections les députées étaient déjà 29,9 % en 1994 et 40,2 % en 1999, soit la seconde place après la Finlande.

L'objectif de parité est conforté puisque les femmes représentent maintenant 43,6 % des parlementaires européens français. L'application de la loi sur la parité permet ainsi à la France de rester classée parmi les pays les plus paritaires en Europe.

Il est à noter que même si la loi ne précisait rien à ce sujet, un grand nombre de partis a présenté autant de femmes que d'hommes à la tête de leurs listes européennes. La place des sortantes y a certainement joué pour beaucoup car une fois la mixité installée, il semble difficile aux partis politiques de revenir en arrière (cf tableau 3)

Place des femmes dans les élections européennes

Listes	Elus	Hommes	Femmes	% de Femmes
PS	31	17	14	45,2
UMP	17	8	9	52,9
UDF	11	6	5	45,4
FN	7	4	3	42,8
Verts	6	3	3	50
Mouvement pour la France	3	3	0	0
PCF	2	2	0	0
Union de la gauche (Outre- Mer)	1	1	0	0
TOTAL	78	44	34	43,6

Rappel :

TOTAL 1999	87	52	35	40,2
TOTAL 1994	87	61	26	29,9

Résumé :

La loi de juin 2000 portant sur la parité a permis d'améliorer la place des femmes lors des différentes élections. Force est de constater que les postes de décision restent fortement masculin encore.

I.2 - Les priorités au niveau de l'Etat en matière d'égalité

Les droits des femmes en l'espace d'un siècle ont fortement évolué, mais de nombreux combats restent à gagner (égalité réelle de salaire, application de la loi sur la parité,...). Aujourd'hui, l'Etat a axé sa politique sur 6 points principaux :

- **L'égalité professionnelle** : un texte de loi a été voté cette année sur l'égalité salariale obligeant les entreprises à l'égalité de salaires entre hommes et femmes en 2007. L'écart moyen de rémunération reste de 25 % alors que les femmes représentent aujourd'hui 45 % de la population active dans notre pays. Plus on monte dans la hiérarchie sociale, plus les femmes sont absentes : 5 % seulement dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 !
- **La lutte contre les violences faites aux femmes** : le plan d'action " 10 mesures pour l'autonomie " permet aux victimes de se reconstruire grâce aux acteurs sociaux de proximité.
- **La lutte contre la discrimination** : que ce soit les femmes de l'immigration ou le sexisme, des actions sont engagées pour que le respect et la dignité soit la règle partout et pour tous.
- **La lutte contre le sida** : les femmes sont de plus en plus touchées, il s'agit de promouvoir une pédagogie de la responsabilité qui engage chacun à se protéger.
- **La parité** : cinq ans après la loi, un bilan est essentiel. A cette occasion, une charte de la parité est lancée.
- **" Pékin +10 "** : dix ans après la conférence mondiale des femmes à Pékin, les droits des femmes ont évolué dans le bon sens mais des progrès restent à faire. Plus d'autonomie pour les femmes, plus d'accès aux services de santé et à des emplois décents partout dans le monde.

Ces différents axes se rejoignent dans le travail réalisé à un niveau local.

I.3 - Les outils mis en place pour favoriser l'égalité des chances

I.3.1 - La Charte de l'Egalité

I.3.1.1 – Les enjeux

La charte de l'égalité prend son essence dans un quadruple enjeu :

- **L'enjeu universel** : de plus en plus dans le monde s'affirme la conscience des droits fondamentaux de la personne humaine. Et les femmes sont en première ligne de cette lutte pour les droits de l'homme.
- **L'enjeu démocratique** : « le degré de civilisation d'une société se mesure d'abord à la place qu'y occupent les femmes ». Le combat pour l'égalité est d'abord celui de la citoyenneté à part entière, à part égale.
- **L'enjeu économique** : l'égalité professionnelle est un facteur de croissance et de modernité. L'économie moderne a besoin de tous ses talents et si la perspective du prochain retournement démographique modifie actuellement l'approche de la mixité professionnelle, celle-ci doit s'appuyer sur des outils nouveaux et une vision renouvelée de la compétence. A la discrimination qui exclut doit se substituer la différence qui enrichit.
- **L'enjeu social** : qui fonde la modernité sur le partage réel des responsabilités et la mise en œuvre d'une nouvelle dynamique entre les hommes et les femmes dans la gestion de la société. Cette évolution conduit à la reconfiguration des rôles sociaux et familiaux, autour des valeurs du respect, de la dignité et de la responsabilité.

1.3.1.2 – les cinq axes de développement

La Charte de l'Égalité du 8 mars 2004 représente à la fois un outil et la traduction de la mise en œuvre de la stratégie gouvernementale, en appui avec le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) et son réseau déconcentré pour faire progresser l'égalité, entre les hommes et les femmes,

Elle définit cinq axes de développement :

- a) la parité politique et l'accès à la prise de décision
- b) l'égalité professionnelle ;
- c) le respect de la dignité de la personne ;
- d) l'articulation des temps de vie – professionnelle, personnelle familiale, sociale et civique
- e) la solidarité européenne et internationale.

1.3.1.3 - Le bilan après un an d'exercice

a) - la parité politique et l'accès à la prise de décision

a.1 - La Parité au sein de l'administration d'Etat

a.1.1 - L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique et aux postes à responsabilité

Le ministère de la défense, a créé un **observatoire de la féminisation**. Le taux de féminisation des armées atteint 13,02% des effectifs militaires au lieu de 7,5% il y a 10 ans et l'armée française, la plus féminisée d'Europe, est la 2ème au rang mondial juste après les Etats Unis. Le ministère de la justice a également créé en août 2003 un **observatoire des carrières**.

Le **ministère de la jeunesse**, des sports et de la vie associative s'est également impliqué pour donner aux femmes la place qui leur revient dans les activités sportives. Sur la base des propositions du groupe de travail mis en place, en partenariat avec le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, sur le thème « **femmes et sports** », une instruction du 13 décembre 2004 a défini un plan d'action destiné à **favoriser l'accès des femmes à la pratique du sport et l'accès aux responsabilités**. En 2005, avec le comité national olympique et sportif seront organisés au niveau national et régional, des concours « **femmes et sports** » dont l'objectif est de promouvoir l'image et la place des femmes dans le sport. L'installation du jury du concours national a eu lieu le 8 mars 2005.

Un plan d'action qui vise à faire progresser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, tant au niveau des carrières, en accompagnant par exemple la mobilité des agents de l'Etat, qu'en prenant en compte l'articulation des temps de vie, sera prochainement présenté en Conseil des ministres par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

a.1.2 - La parité en politique

Le bilan des évolutions de la parité en politique est généralement positif. L'application de la loi du 11 avril 2003 qui modifie le mode de scrutin des élections régionales a eu un impact très important puisque l'on compte 47,6% de conseillères régionales au lieu de 27,5% en 1998. On peut souligner également la progression des femmes françaises au parlement européen ; 43,6% des parlementaires français au lieu de 40,2% en 1999. Quant au Sénat, à la suite du renouvellement partiel de septembre 2004, il compte 17% de femmes au lieu de 10,9%.

En revanche, les résultats des élections cantonales peuvent être améliorés. Lors des élections de 2004, 10,9% des femmes ont obtenu un mandat de conseillère générale à comparer à 8,6% en 1998.

a.1.3 - L'accès des femmes aux responsabilités dans les associations

La mobilisation du mouvement associatif et la diffusion cette année d'un **guide méthodologique expérimental** favorisant l'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités et valorisant les bonnes pratiques internes au milieu associatif, réalisé en 2004 par la Délégation interministérielle à l'économie sociale, en associant largement le monde associatif et la Conférence permanente des coordinations associatives, devraient faciliter les progrès en ce domaine.

b) l'égalité professionnelle

b.1) L'égalité professionnelle

Création d'un **label égalité professionnelle distinguant les entreprises engagées** dans un nouveau management, fondé sur la reconnaissance et la valorisation du potentiel des femmes, et la prise en compte de la parentalité dans la gestion des ressources humaines.

L'égalité s'affirme comme une **valeur de l'entreprise** qui doit être prise en compte en tant que telle par les agences de notation. Le label est délivré par un organisme de labellisation pour une durée renouvelable de 3 ans.

Les premiers Labels Egalité

Après PSA Peugeot-Citroën, de nouveaux labels égalité viennent d'être décernés à :

- EADS, en France et un certain nombre de ses filiales,
 - Eaux de Paris (Groupe Sagep),
 - Cabinet Barbin (Cabinet d'assurances),
 - Services Funéraires de la Ville de Paris.
-
- De nombreuses entreprises ont marqué leur intérêt pour ce label lancé au printemps 2004 par le Premier ministre après des discussions approfondies avec les partenaires sociaux. Le label égalité part avant tout d'une volonté politique forte : celle de valoriser l'égalité homme-femme et la mixité professionnelle au cœur de l'entreprise comme de l'administration. Ce label représente la marque distinctive qui récompense l'exemplarité des entreprises, des associations et des administrations engagées durablement sur la voie de l'égalité professionnelle.

Ces sociétés ont été labellisées par AFAQ AFNOR Certification selon un cahier des charges comprenant 18 critères qui s'articulent autour de trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle : ces actions sont évaluées en tenant compte de **l'information et de la sensibilisation** à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants ;
- la **gestion des ressources humaines et le management** : ils s'apprécient au regard des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue et de l'analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise ;
- la **prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel** : les actions de l'entreprise permettant une articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont évaluées.

Ce label est délivré pour une durée de 3 ans, avec un contrôle intermédiaire à 18 mois, permettant de vérifier que le labellisé satisfait toujours aux critères du cahier des charges et qu'il évolue dans une logique d'amélioration continue.

b.2) Vie professionnelle : consacrer l'égalité professionnelle et l'équité salariale

L'égalité professionnelle demeure un objectif actuel dans la mesure où elle n'est pas atteinte. Différentes études soulignent ainsi qu'en matière salariale par exemple, les femmes ne reçoivent, à poste équivalent, qu'une rémunération inférieure de 20 % en moyenne à celle des hommes.

Cette inégalité de rémunération trouve également son prolongement dans la survivance de disparités entre hommes et femmes sur le terrain des responsabilités professionnelles.

La loi oblige les entreprises à corriger cette inégalité pour 2007.

b.3) Le travail à venir

Les petites et moyennes entreprises, confrontées à une concurrence toujours importante, rencontrent des difficultés pour anticiper les absences des personnels, notamment celles liées à la maternité. Ces absences constituent autant de freins à l'embauche de jeunes femmes au sein des PME et TPE.

Un soutien financier de l'Etat permettant de faciliter le remplacement de la salariée absente pour maternité par un autre salarié dans les entreprises de moins de cinquante salariés a été proposé.

La place faite au conjoint de travailleur indépendant doit faire l'objet d'avancées dans la deuxième loi à venir pour l'initiative économique, comme c'est déjà le cas dans la première, pour ce qui concerne la création d'activité par les femmes.

Les familles mono-parentales peuvent bénéficier de l'Allocation Parent Isolé en plus de la PAJE.

b.4) La création d'entreprises

Protéger les jeunes filles contre toutes formes d'oppression et de discrimination, qui portent atteinte à l'égalité des sexes, c'est aussi leur offrir les moyens d'exercer leurs talents et de construire leur projet professionnel.

L'entreprenariat au féminin, c'est 30 % des créations d'entreprises. C'est une nouvelle voie de réalisation personnelle et professionnelle pour les femmes, d'autant que créer son entreprise c'est aussi une façon de trouver une indépendance économique et sociale.

Le dispositif « **Chrysalide** », lancé au Salon des entrepreneurs en janvier 2004, sert cet objectif.

L'accès aux crédits bancaires grâce à des mécanismes de garantie a été facilité pour les femmes créatrices d'entreprises.

b.5) La politique de l'emploi

L'implication du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et de nos partenaires du Service public de l'emploi (SPE), s'est manifestée en 2004, dans les domaines de la formation, du retour à l'emploi et en matière de lutte contre les discriminations.

Le SPE a poursuivi l'objectif de baisse de 5 % du nombre de femmes chômeuses de longue durée fixé en 2001. L'AFPA, avec un plan d'action volontariste d'intégration de l'égalité professionnelle, dans son dispositif d'orientation et de formation qualifiante, s'est engagée à doubler le nombre des femmes sur des métiers présentant des difficultés de recrutement et traditionnellement masculins, soit 5000 femmes en 2006 sur huit secteurs, tels l'électricité, l'électronique, le transport, l'informatique et l'hôtellerie.

S'agissant du retour à l'emploi, le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale a prévu, dans la loi de programmation de la cohésion sociale, le recours aux contrats d'avenir pour les femmes bénéficiaires de minima sociaux, notamment celles qui sont bénéficiaires de l'allocation de parent isolé.

Parallèlement, cette loi renforce les mesures d'accompagnement vers un emploi durable des jeunes en difficulté. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) permettra, notamment, de résoudre les difficultés des jeunes parents, plus particulièrement des jeunes mères isolées. Les

plates-formes de vocation mises en œuvre par l'ANPE aideront les jeunes filles et jeunes garçons à élargir leurs choix d'orientation.

b.6) L'orientation professionnelle des jeunes filles

Le projet de loi d'orientation pour l'avenir de l'école intègre un objectif d'augmentation de 20% de la place des filles dans les séries scientifiques générales et technologiques, d'ici 2010. Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche devra dans cette perspective développer des actions de sensibilisation tant auprès des jeunes qu'auprès des parents.

Le ministère délégué à la recherche, pour sa part, a publié « le livre blanc 2004 sur les femmes dans la recherche privée », destiné à dresser l'état des lieux de la situation des femmes dans ce secteur et à recommander des bonnes pratiques. Chaque année, le prix Irène Joliot-Curie récompense les actions entreprises pour promouvoir la place des femmes dans les études scientifiques, techniques et de la recherche.

Le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie avec la Commission permanente de concertation pour l'industrie (CPCI), procède à une analyse statistique régulière de la place des femmes dans l'emploi industriel et dans la recherche. En partenariat avec les organisations professionnelles, il a lancé à l'automne dernier une campagne nationale de communication sur l'attractivité des métiers de l'industrie auprès des jeunes particulièrement des filles, qui devrait contribuer à accroître la part des emplois occupés par les femmes dans l'industrie.

b.7) Le dialogue social

La marge de progression du taux d'activité des femmes est encore importante, puisqu'il est en 2003 de 63,1% alors qu'il s'élève à 75% pour les hommes et qu'en Suède, par exemple le taux de femmes actives est de près de 75,4%.

L'accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle a été signé le 1er mars 2004, à l'unanimité par les partenaires sociaux. Il encadre la négociation de branche et d'entreprise sur les thématiques de l'orientation, du recrutement, de la formation continue, de l'égalité salariale et prend en compte la question de la parentalité.

Deux dispositions de cet accord ont été intégrées dans la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 : le droit pour toute femme à un entretien spécifique sur son projet professionnel avant et après un congé maternité ou un congé parental et la neutralisation de la période du congé parental pour le calcul du droit individuel à la formation. Un répertoire des bonnes pratiques a été élaboré, destiné aux entreprises qui s'engagent sur l'égalité.

c) le respect de la dignité de la personne ;

Sur la **question de l'accès aux droits et du respect de la dignité de la personne** :

- **Protection des droits fondamentaux de la personne** par l'amélioration de l'accueil, dans les commissariats et les brigades de gendarmerie, des femmes victimes de violence et le renforcement de la répression de l'exploitation de la prostitution et de la traite des êtres humains
- **Formation civique** dispensée à tous les primo-arrivants signataires du contrat d'accueil et d'intégration, une présentation spécifique et appuyée de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

c.1) La lutte contre les discriminations : La question de la laïcité

Au cœur du débat sur la laïcité, centré sur la question de l'école et du voile islamique, il y a la question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cette question rejoint celle de la lutte contre les discriminations qui est le pendant de la réaffirmation de la laïcité en France.

c.2) La lutte contre les violences à l'encontre des femmes

Le gouvernement a lancé **une campagne de communication**, « *stop violence : agir c'est le dire* », qui a pour finalité de faire prendre conscience aux femmes victimes de violence que le courage est de dénoncer les violences subies ; diffusion d'un dépliant, au niveau de chaque département, qui recense toutes les réponses de proximité à l'ensemble des questions soulevées par la séparation (plaintes, logement, santé etc.) ; finalisation en cours d'une circulaire à l'ensemble des préfets, notamment sur les problèmes d'hébergement des femmes victimes de violences ; élaboration de mesures d'aggravation pénale de certaines violences et d'extension aux ex conjoints, aux pacsés et aux concubins des dispositions actuelles concernant les conjoints violents.

Le ministère de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales a signé le 13 janvier une instruction pour la mobilisation des services de police et de gendarmerie dans la lutte contre les violences familiales. Des efforts particuliers ont également été déployés pour que soit améliorée la qualité de l'accueil des victimes et celui du traitement des enquêtes.

Le ministère de la justice et le secrétariat d'Etat aux droits des victimes ont inséré dans leurs programmes nationaux d'action respectifs, des mesures concrètes en faveur des associations d'aide aux victimes et des femmes victimes de violence.

c.3) - Le respect de la dignité de la personne.

c.3.1) - Le renforcement de l'accès aux droits

Le ministère de la justice favorise l'accès au droit des femmes en situation d'exclusion et de rupture grâce au travail conduit au sein des Conseils départementaux d'accès au droit (CDAD) et des Maisons de justice et du droit.

Le ministère de la justice, par la loi du 26 mai 2004 relative au divorce, a rendu possible la suppression du délai de viduité qui interdisait à une femme de se remarier moins de 300 jours après la dissolution de la précédente union. Au sein de cette même loi, a été instauré **un dispositif d'éviction du domicile du conjoint violent**.

Cette même loi a rendu applicable à Mayotte les dispositions relatives au divorce renforçant ainsi les droits des femmes mahoraises, déjà étendus par la loi de programme pour l'outre-mer de 2003 qui a mis fin à la polygamie et à la répudiation.

La loi du 30 décembre 2004 portant création de la **Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)** a instauré la répression des propos sexistes et homophobes.

Sur les femmes issues de l'immigration, le rapport remis le 7 mars préconise trois axes d'actions prioritaires, destinées à faciliter l'accès aux droits, **promouvoir la défense des droits fondamentaux de la personne** et **garantir aux femmes de l'immigration leur place dans la société par l'égalité des chances à l'école** ou dans **l'emploi** et par la **valorisation de leur parcours de vie**.

La création de la HALDE a constitué une avancée majeure. Cette organisation concrétise la volonté politique de l'État de placer la lutte pour l'égalité au cœur de son action.

Cette autorité permet un meilleur suivi des phénomènes et un accompagnement juridique efficace des victimes. Elle permettra surtout de sensibiliser de façon continue l'Etat, les entreprises, les associations à cette question.

Par ailleurs, la question de la lutte contre les violences faites aux femmes trouve un développement important dans le projet de loi sur le divorce, actuellement en examen devant le Parlement. puisqu'il autorise le juge, en cas de violences conjugales, à prononcer une mesure d'éviction du conjoint violent du domicile conjugal.

c.3.2) - La santé des femmes

La sortie de textes d'application sur le dispositif d'IVG en ville constitue également une avancée pour les femmes. Toutefois, devant la stabilité du nombre des interruptions volontaires de grossesse, le ministère chargé de la santé a saisi l'ANAES sur le thème « stratégies de choix des méthodes contraceptives ».

Une attention particulière a été portée à la **prévention du tabagisme et de l'alcoolisme**, notamment chez les femmes enceintes, et au dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus. L'intégration dans **la loi « handicap »** d'une mesure de nature à prévenir le syndrome alcoolique fœtal et celle d'un titre relatif à la santé prévoyant, notamment le suivi gynécologique des femmes handicapées en établissements nettement inférieur à la moyenne nationale, en témoignent.

Enfin l'ensemble des actions conduites par le secrétariat d'Etat aux personnes âgées, contribue à améliorer non seulement le sort des femmes âgées devenues dépendantes, beaucoup plus nombreuses que les hommes, mais aussi celui des conjointes, des filles et des belles-filles puisque elles sont majoritairement les aidants familiaux qui accompagnent leurs parents âgés devenus dépendants.

Le plan cancer a été renforcé, du diagnostic précoce des cancers du sein en partenariat avec les départements.

d) l'articulation des temps de vie – professionnelle, personnelle familiale, sociale et civique

d.1) Respecter les femmes et leurs temps de vie

Les femmes sont parfois contraintes d'arrêter de travailler pour s'occuper de leurs enfants, faute de structure d'accueil, faute aussi d'aides suffisantes pour la garde d'enfants. Les femmes assument encore 80% des activités liées aux soins et à l'éducation des enfants et le poids de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle reste la principale source des inégalités qui perdurent aujourd'hui pour elles dans la sphère professionnelle. La France demeure néanmoins un modèle pour l'Europe puisque l'augmentation de la part des femmes dans la population active s'accompagne d'un fort taux de fécondité, à hauteur de 1,9, soit le deuxième rang en Europe.

Le gouvernement a mis en place au 1er janvier 2004 la PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant), qui regroupe les prestations de garde existantes.

Elle comporte deux volets : une allocation de base et un complément de libre choix. 200 000 familles supplémentaires vont en bénéficier.

Un « plan crèches » de 200 millions d'euros est lancé à partir de 2004, pour permettre la création de 20 000 places supplémentaires.

Pour favoriser la conciliation vie familiale vie professionnelle, les entreprises bénéficient d'une réduction d'impôt sur les sociétés lorsqu'elles financent, sur le lieu du travail, des gardes d'enfant, des crèches d'entreprises, ainsi que les versements accordés par l'entreprise de façon ponctuelle comme par exemple des compléments de salaires pendant la durée du congé parental, etc. Cette réduction d'impôt permet une prise en charge fiscale effective de 60% sur le volume annuel des dépenses réalisées.

Enfin la réforme du statut des assistants maternels, en cours d'examen par le Parlement, va contribuer à rendre plus attractifs les métiers de la petite enfance en améliorant la rémunération et la formation des professionnels, et à améliorer la qualité de ce mode de garde.

L'égalité au sein de la famille a également un impact majeur sur l'égalité entre hommes et femmes au travail. Sous ce rapport, les nécessités de la vie de famille et la répartition des tâches domestiques entre conjoints s'inscrivent dans la problématique de l'égalité des droits entre les deux sexes.

Une campagne de communication autour du thème de l'égalité pour tous, parrainée par le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle et le FSE (Fond social européen) a été lancée le 7 mars 2005. Ce dispositif vise à sensibiliser le grand public car l'égalité entre hommes et femmes est l'affaire de tous et se traduit dans chacun des comportements des uns et des autres. Cette campagne rappelle les valeurs fondamentales de la démocratie française : l'égalité de droits et de devoirs de tous les citoyens, la lutte contre toute forme de discrimination, le respect comme norme de comportement, à la fois dans les relations interpersonnelles et dans les rapports sociaux et professionnels.

Depuis le Traité d'Amsterdam entré en vigueur le 1er mai 1999 ainsi que le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, complété à Stockholm en 2002, la France aux côtés des autres pays de l'Union européenne, s'est engagée à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la société, notamment sur le marché du travail.

e) la solidarité européenne et internationale.

Au sein de l'Union européenne, la France agit pour que l'égalité entre les femmes et les hommes reste une priorité de la construction communautaire et singulièrement du modèle social européen. Elle a participé à la négociation de la directive adoptée en décembre 2004 par le Conseil de l'Union européenne pour mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour l'accès et la fourniture des biens et services, notamment pour l'accès aux logements, aux services financiers et aux prestations d'assurance.

Pour la première fois, en 2004, le conseil européen de printemps des chefs d'Etat et de Gouvernement a examiné un rapport sur la situation des femmes en Europe et sur les orientations à développer pour renforcer l'égalité des sexes.

La 49ème session de la Commission de la condition de la femme, au cours de laquelle sera célébré le dixième anniversaire de la conférence mondiale de Pékin sur les droits des femmes, fin février 2005 à New York a réaffirmé toute la modernité de la plate forme de Pékin: lutte contre la pauvreté, accès à l'éducation et à la formation, accès à la santé, lutte contre la violence, lutte contre la discrimination dans l'emploi et dans l'économie.

I.3.2 - L'Observatoire de la parité

Quatre missions ont été fixées à l'Observatoire de la parité

- a) centraliser, faire produire et diffuser, au besoin par des programmes d'actions spécifiques, les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes aux niveaux national et international ;
- b) évaluer la persistance des inégalités entre les sexes et identifier les obstacles à la parité, notamment dans les domaines politique, économique et social ;
- c) émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont il est saisi par le Premier ministre ;
- d) faire toutes recommandations et propositions de réformes au Premier ministre afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et promouvoir l'accès à la parité.

I.3.3 - Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

Le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) a pour rôle de coordonner le réseau des 115 centres d'informations sur les droits des femmes qui informent gratuitement le public, principalement les femmes dans les domaines du droit, de l'emploi, de la parentalité, de la santé et de la vie quotidienne.

1.3.3.1 - Présentation du contrat d'objectif

Les missions du CNIDFF sont définies dans un contrat d'objectif signé le 13 décembre 2001 avec le ministère

Ce contrat d'objectif constitue un outil de référence destiné à donner un cadre contractuel au CNIDFF dont la mission est d'apporter un soutien au réseau des centres d'information sur les droits des femmes (CIDEF), sous toutes les formes nécessaires, afin que ces derniers puissent répondre au mieux à la mission qui leur est confiée par l'État : **assurer l'information juridique du public féminin.**

Les objectifs

Ce document est organisé autour de quatre objectifs stratégiques structurant l'activité de tête de réseau du CNIDFF :

- a) apporter un soutien aux CIDEF dans leur mission d'accueil et d'information ;
- b) proposer aux CIDEF des moyens favorisant l'évolution de leurs instances et de leur organisation ;
- c) aider au développement de la conduite partenariale du réseau ;
- d) porter à la connaissance des pouvoirs publics les problèmes spécifiques exprimés par les femmes auprès des CIDEF.

Les chiffres clés des CIDEF en 2003

115 CIDEF, avec près de 976 lieux d'information

Les CIDEF ont traité 657 522 demandes d'information individuelles, dont :

- 70 % dans le domaine du droit,
- 17 % dans le secteur de la santé et de la vie relationnelle
- 13 % dans le domaine de l'emploi,

57 % des personnes reçues disent avoir pris connaissance des missions des CIDEF par l'intermédiaire d'administrations ou d'institutions.

L'effort financier du Ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle pour le fonctionnement des CIDEF et du CNIDFF a représenté près de 45 % de son budget d'intervention

1.3.4- Le suivi de la charte

Le suivi de ces mesures passe tout d'abord par le suivi et l'animation de ce partenariat nouveau, mis en mouvement par la charte de l'égalité. A cette fin, un **Conseil national de l'égalité** est proposé qui aura à connaître de toutes les questions concernant l'égalité.

Il réunira en son sein, sous forme de deux formations spécifiques, l'une sur l'égalité professionnelle, l'autre sur les droits des femmes, les trois conseils consultatifs que sont le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, le conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale et la commission contre les violences.

Le souhait du gouvernement est de créer un réseau de femmes, appelé « CONTEMPORAINES », première étape de la constitution du réseau « PARITE » dont l'objectif est de fédérer à terme tous les acteurs de l'égalité.

Une campagne de communication débutera en septembre et reposera sur la valorisation de portraits de femmes qui se sont engagées dans des métiers encore majoritairement occupés par des hommes ou dans des expériences innovantes et ont su y trouver toute leur place. L'enjeu est de montrer aux femmes que tout le champ des possibles leur est ouvert.

Résumé

La parité est un formidable vecteur d'une dynamique nouvelle associant à égalité les hommes et les femmes dans une démocratie qui se doit d'être en phase avec son temps.

Une démarche formalisée et volontariste s'est mise en place depuis 2000 visant à réfléchir et agir face à ce problème de façon transversal. Des outils et des actions tangibles sur le terrain se sont mis en place, mais le chemin à parcourir est long.

I.4 – La prise en compte de la problématique de genre au niveau départemental

I.4.1 – Les services de l'Etat organisé sur le territoire

La politique de l'Etat décrite plus haut trouve une traduction concrète sur le terrain par la présence de nombreux services ou organismes tels que :

- **Délégation départementale aux Droits des Femmes** : ayant un rôle d'impulsion et d'appui des politiques locales en matière de respect des droits des femmes sur des champs très larges. Parmi ceux-ci nous pouvons citer : l'accès aux droits via le CIDF, la lutte contre les violences et les discriminations, l'appui aux initiatives favorisant l'autonomie des femmes (modes de gardes, activités sociales dans les quartiers,...)
- **Direction Départementale de la planification familiale** : ayant pour rôle d'accompagner les femmes et futures mères dans la prise en compte de l'enfant, l'information sur la contraception,...
- **Direction Départementale de l'Action sanitaire et Sociale** : ayant un rôle fort dans tout le domaine de la protection de l'enfance et de la restauration du rôle de parentalité
- **Caisse d'Allocation familiale du 93** : à travers des contrats enfance et petite enfance, cet organisme appuie les collectivités dans leur politique de mise en place de réponses en terme de mode de garde ou de projets visant globalement la famille

Nous ne citerons pas tous les organismes, mais les dispositifs sont nombreux pour appuyer les priorités de l'Etat et des collectivités. Un nécessaire travail de coordination et de coopération est effectué selon les projets pour être plus efficace ensemble et éviter une dispersion des énergies.

I.4.2 – L'Observatoire départemental des violences envers les femmes du Conseil Général du 93:

L'idée d'un Observatoire département des violences envers les femmes a germé en 1999. Très vite, les groupes de travail démontrent la sous-estimation générale de l'ampleur et des conséquences des violences exercées à l'égard des femmes : violences conjugales – encore trop souvent taboues –, violences au travail, violences verbales... Des violences très prégnantes aujourd'hui, quels que soient les milieux et les cultures concernées, des violences exercées dans tous les espaces de la vie de la société française, ce que confirme l'enquête nationale réalisée en 2000 par le **Secrétariat d'Etat aux Droits des femmes**.

Dans le même temps, de nombreuses études ont démontré que les violences faites aux femmes contribuent à déstabiliser les familles, et que ces comportements, même vécus indirectement, ont des conséquences sur les enfants et les jeunes qui en sont témoins.

L'Observatoire a décidé de développer l'étude, la recherche et la dénonciation des violences dont les jeunes filles sont victimes. Des faits divers récents ont montré combien ces phénomènes sont importants, notamment dans les quartiers. Ce travail, conduit avec les femmes elles-mêmes, pourrait donner lieu à l'organisation d'assises départementales fin 2003 / début 2004.

En Seine Saint Denis, de nombreux travaux ont déjà été initiés pour lutter contre les violences faites aux femmes, notamment sous l'impulsion du docteur Emmanuel PIET, responsable départementale de la **planification familiale** en PMI, de Sylviane LE CLERC, déléguée départementale aux droits des femmes et de différentes associations.

C'est dans cette dynamique, et à travers une démarche partenariale avec les services départementaux de l'Etat, les associations et les institutions, que le conseil général de la Seine Saint-Denis a décidé de s'engager pour faire reculer les violences faites aux femmes en créant un Observatoire départemental.

Un réseau à l'échelle internationale :

Avec l'Observatoire départemental des violences envers les femmes, le Département ambitionne également d'inscrire son action dans un programme européen afin de nouer des partenariats avec d'autres pays. La dimension internationale de cette structure est d'autant plus importante dans un département comme la Seine Saint-Denis où se côtoient de nombreuses femmes de différentes origines, cultures, nationalités. Il s'agit, par la connaissance des expériences réalisées en France, de soutenir celles qui sont menées dans d'autres pays et inversement de mieux faire connaître les combats des femmes de la planète afin de renforcer les actions poursuivies sur le territoire.

Au cours de l'année 2003, le groupe de pilotage de l'Observatoire départemental a pris contact avec diverses associations, centres de recherches et universités dans le monde qui agissent contre les violences faites aux femmes, à commencer par les collectivités locales et étrangères avec lesquelles le Département a des accords de coopération.

Organisation de l'Observatoire :

Ernestine RONAI, chargée de mission auprès de la Direction de la prévention et de l'Action Sociale du Département, s'occupe de la mise en œuvre de l'Observatoire, constitué de façon suivante :

Un groupe de pilotage :

Il a pour objectif d'organiser la réflexion et les initiatives mises en œuvre par l'Observatoire et comprend :

- des **services départementaux** : Direction de la prévention et de l'action sociale / Direction de l'enfance et de la famille / Direction de l'aménagement et du développement / Direction de la population âgée et des personnes handicapées / Direction de la culture, de la jeunesse et du sport / Direction de la communication / Direction du personnel.
- des **services de l'Etat** : délégation départementales aux droits des femmes et à l'égalité / Direction départementale des actions sanitaires et sociales.
- des **associations** : Accion Artistica / L'Amicale du Nid / l'APEIS / le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles en Seine Saint-Denis / Femmes Actives / Femmes solidaires / le Mouvement français pour le planning familial 93 / SOS femmes.

Des groupes de travail :

Au nombre de 5, ils permettent d'associer davantage de partenaires et d'approfondir certains aspects du travail mené. Ils s'organisent autour des thèmes suivants :

- les violences faites aux femmes dans le couple,
- les violences au travail,
- la prévention des relations de violences entre les garçons et les filles,
- les études sociologiques et statistiques, en particulier par le recoupement des données des services, des associations, et des villes,
- la dimension internationale de l'Observatoire.

Résumé

Véritable partenaire territorial, l'observatoire se veut avant tout un outil de réflexion et d'action au service des professionnels confrontés aux problématiques de violences de façon générale.

II- La ville de Saint-Denis¹ : une spécificité territoriale forte

II.1 - Ses caractéristiques

Au regard de son économie

La ville de Saint-denis, située sur une plaine fluviale, à 01' de longitude Est et à 48'56 de latitude nord (le méridien 0 semble suivre le tracé de l'avenue du président Wilson) se situe, avec ses 86871 habitants², au deuxième rang des 40 communes du département de la Seine Saint-Denis, après la commune de Montreuil. Saint-Denis, se situe au nord de Paris.

La ville de **Saint-Denis**, avec ses 49 340 emplois, elle constitue **la première ville du Département de la Seine Saint-Denis en terme d'emploi.**

L'analyse des migrations alternantes de salariés montre enfin que Saint-Denis se trouve être la tête de pont d'un bassin d'emploi regroupant 50 communes. Ce bassin, organisé hiérarchiquement autour d'un pôle composé des communes de Saint-Denis, Aubervilliers et Saint-Ouen, totalise 321 000 emplois (soit un peu plus de 6 % du total des emplois de la région Ile de France) et regroupe une main d'œuvre de 448 000 personnes (soit 8 % des actifs d'Ile de France).

Située au nord de Paris, **la ville** se trouve au centre d'un réseau de communication important et **dispose d'un fort potentiel économique caractérisé par sa diversité**, orienté tout à la fois vers le commerce et l'industrie, avec une présence importante du secteur public (35,5 % des emplois locaux). Avec son quartier de La Plaine, elle possède la première zone industrielle d'Europe quant à sa surface d'activité potentielle.

Depuis de nombreuses décennies, Saint-Denis constitue un pôle économique de première importance. Au delà de l'économique, le dynamisme local se mesure également à la vivacité culturelle et sociale de la ville.

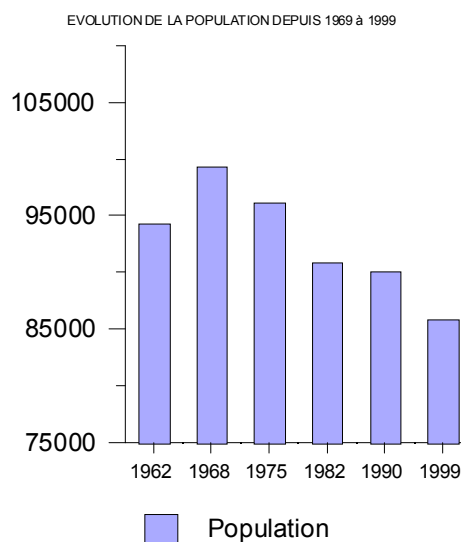
Au regard de sa population

Le nombre d'habitants, après avoir frôlé les 100.000 en 1968, a ensuite diminué dans les 20 années, qui suivirent, pour atteindre le nombre de 91275 en 1982 (-8000 habitants environ).

En 1990, par rapport aux pertes démographiques antérieures, on parlera plutôt d'une certaine stabilisation de la population locale puisque le nombre total d'habitants n'a enregistré qu'une légère décreue de l'ordre de -500 habitants par rapport à 1982.

Les données du recensement de 1999, annoncent une nouvelle décreue, avec 3935 habitants de moins, représentant un recul démographique de 4,3%.

A cette époque, la baisse de population à Saint-Denis est imputable à un déficit du flux migratoire : les départs de la ville, entre deux recensements, sont plus nombreux que les arrivées.



¹ Texte tiré « Saint-Denis, la croisée des chemins » Jean Claude Vidal, sociologue

² Population totale légale en 1999, source INSEE, recensement de la population de 1999

Ce phénomène n'est pas nouveau : il affectait déjà la ville entre les périodes de 1975-1982 et 1982-1990, à peu près de la même façon.

On constate en fait que les naissances sont plutôt stables, que les décès régressent, mais surtout, que les arrivées diminuent ainsi que les départs. Autrement dit, à la fin des années 90, on est là face à la complexité de la ville et des mouvements de population qui montrent que la ville perd, certes, en attractivité, mais que, en même temps, elle retient mieux ses habitants.

Seules deux modifications notables peuvent être établies :

- la mobilité interne (changement de logement au sein de la commune) s'est accrue, c'est à dire que la ville retient mieux ses populations
- le taux d'arrivants de l'étranger s'est accru légèrement passant de 5,8% à 6,6% ; toutefois il est à noter que 35% des arrivants de l'étranger de nationalité étrangère accueillis durant la période inter-censitaire de 9 ans, de 1990 à 1999, est de 3677 personnes.
- Les populations stables, c'est à dire qui n'ont pas quitté la commune, ont tendance à être plus âgées alors que, au contraire, les populations ayant emménagé durant la période inter-censitaire sont plus souvent de jeunes adultes avec, pour certains, de jeunes enfants. Ces différenciations dessinent probablement des rapports à la ville différenciés d'une population à une autre. Il est important de souligner également que l'apport extérieur constitue des apports en jeunesse et en activité sans lesquels la ville ne saurait être probablement aussi dynamique.

Les personnes ayant emménagé durant la période inter-censitaire sont majoritairement de nationalité française (69%), toutefois la population de nationalité étrangère est sensiblement sur-représentée par rapport à sa moyenne communale, 31% contre 26% en moyenne.

Saint-denis constitue une ville à la fois jeune, populaire et diversifiée.

Zoom sur la population féminine dionysienne

Il y a un peu plus de femmes que d'hommes à Saint-Denis 50,5 % , globalement la population masculine à diminué d'environ 6 %.

Evolution de la population par sexe

Année	Hommes	Femmes	Total	% Hommes	% Femmes
1975	49 850	46 144	95 994	51,9	48,1
1982	46 348	44 895	90 829	51	49
1990	45 404	44 600	90 004	50,4	49,6
1999	42 568	43 426	85 994	49,5	50,5

Evolution du pourcentage de femmes selon les classes d'âges de 1975 à 1999

Année	Femmes % 0- 99 ans	Femmes % 20 - 39 ans	Femmes % 40- 59 ans	Femmes % 60- 79 ans	Femmes % 75 ans et +
1975	48,96	43,79	45,84	57,29	70,44
1982	48,85	47,68	42,32	56,71	70,27
1990	49,25	49,84	42,32	53,92	69,47
1999	49,08	51,59	47,58	51,55	66,33

Dans la classe d'âge de 40 à 59 ans la population féminine augmente en pourcentage, mais également en chiffres absolus: + 773 personnes, soit près de + 8 %, la population de femmes dans cette tranche d'âge est passée de 44,33 % à 47,6 %.

Au regard de l'emploi et du logement

61% des habitants ont moins de 40 ans, 67% des actifs ayant un emploi sont soit ouvriers soit employés.

Le travail occupe une place centrale dans la vie des ménages : le taux d'activité de la population locale atteint les 62%. Comme dans l'ensemble du pays, **les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler ce qui représente une évolution majeure bouleversant bien des conditions et modes de vie. Le taux de familles mono-parentales est aussi en augmentation (16%), touchant principalement les femmes.**

L'obtention d'un poste de travail est dorénavant subordonnée à des conditions de diplômes, de technicité, d'adaptabilité qui sont bien supérieures à celle qui étaient réclamées par le passé.

Les $\frac{3}{4}$ de la population dionysienne sont locataires de leur logement et environ 1 logement sur 2 réside dans le parc social. Le patrimoine social des années 60-70 a permis, ce que les sociologue Michel Verret a appelé une véritable « conquête de la décence ».

Résidentielllement, Saint-Denis permet, effectivement, un bon ancrage territorial des ouvriers et des employés. Aujourd'hui, pourtant face à la pression immobilière, les parcours résidentiels sont de plus en plus difficiles et les demandes de logement explosent (4000 demandes par an pour un stock disponible de 400 logements/an).

Au regard de son histoire et de son identité

La ville est diverse.

Les trajectoires résidentielles sont multiples : les jeunes adultes bougent beaucoup et beaucoup sont, en quelque sorte, soit en transit résidentiel à Saint-Denis soit en voie « d'ancrage » ; d'autres souhaiteraient continuer leur trajectoire résidentielle ailleurs mais ne le peuvent pas forcément ; pour d'autres, enfin, la ville constitue un ancrage identitaire indépassable.

Saint-denis est aussi terre d'accueil et de brassage inter-ethnique, 26% des habitants ont une nationalité étrangère.

Malgré la proximité de la capitale, **Saint-Denis affiche une forte identité** qu'elle s'est forgée au cours de son histoire. Au Moyen-Age, Paris s'est développé en tant que capitale royale, Saint-Denis en tant que site culturel servant à légitimer ce pouvoir. Beaucoup plus tard, l'histoire industrielle a marqué un nouveau temps fort sur ce territoire.

L'histoire locale jusqu'à une période récente (jusqu'aux années 80) a produit une structuration sociale forte en termes de traditions et de cultures autour d'une mobilisation engagée de salariés et d'habitants (qui étaient souvent les mêmes dans la période antérieure). Saint-Denis : banlieue rouge.

Cette structuration a été profondément bouleversée par toute une série de mutations économiques et sociales de la société française, mutations rapides et brutales.

Le tissu économique s'est profondément transformé (de l'industrie au tertiaire, de la grande entreprise à un important tissu de petites et moyennes entreprises, l'écart domicile-travail s'est

accentué). **Le tissu social s'est distendu** (transformation des compositions familiales, des phénomènes de pauvreté et de marginalisation importants, déstructuration de cultures ouvrières, d'entreprises, perte de repères, rupture générationnelle d'avec le monde ouvrier et pour partie avec le monde du travail lui-même, crise des formes traditionnelles de la représentation politique...).

La précarisation, la pauvreté, la fragilisation de populations en termes d'emploi, de revenus, de logement...n'est pas négligeable.

Zoom sur la population féminine dionysienne

Parmi les 34486 dionysiennes de 15 ans et plus, 19361 sont déclarées actives, c'est-à-dire ont un emploi, en recherche d'emploi, ou font le service national. Le taux d'activité s'élève à 62.1%. 56.2% des actifs sont des femmes.

Evolution de la population active selon le sexe

	1990			1999		
	Total	Actifs	%	Total	Actifs	% Actifs
Hommes + de 15 ans	35 758	26 458	74,0	33 206	22 656	68.2
Femmes + de 15 ans	35 341	19 455	55,0	34 486	19 361	56,2
Total + de 15 ans	71 099	45 913	69,6	67 692	42 021	62,1

Répartition des salariés selon les différents types de contrats selon leur sexe (recensement 1999)

Catégories professionnelles	Hommes		Femmes	
Apprentis sous contrat	173	1.1 %	170	1.1 %
Intérim	637	3.9 %	236	1.6 %
Emplois , CES, Emploi jeunes	209	1.3 %	347	2.3 %
Stagiaires rémunérés	162	10 %	145	1 %
CDD	1651	10 %	1654	11.1 %
Titulaires fonction Publique	2415	14.7 %	3606	24.3 %
CDI	11 189	68.1 %	8700	58.6%
Total Salariés	16 436	100 %	14 858	100 %

Globalement les femmes bénéficient autant que les hommes d'un emploi stable (CDI + fonction publique). En revanche elles sont plus souvent titulaires de la fonction publique, les hommes bénéficiant plus fréquemment d'un contrat à durée indéterminée.

L'emploi à temps partiel est particulièrement lié à l'emploi féminin

Dans l'ensemble de la population active dionysienne, la part du travail à temps partiel s'élève à 8.9% chez les hommes et 22,4% chez les femmes.

Dans tout les types d'emploi, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes.

L'élévation du niveau de formation des emplois locaux est allée de pair avec une élévation plus lente du niveau de formation de la population dionysienne. Manifestement, il existe aujourd'hui un décalage entre le niveau de formation des dionysiens et le niveau de formation des emplois locaux. Depuis 2 000, le taux de chômage est évalué à 18 % alors que sur l'ensemble du territoire national, il est passé sous la barre des 10 %.

Par ailleurs, il devient de plus en plus difficile de s'inscrire durablement au sein du marché du travail. Les repères traditionnels que constituaient les contrats à durée indéterminée (C.D.I.) à temps plein sont progressivement supplantés par de nouvelles formes de contrats de travail qui ne font que renforcer la précarité du statut des salariés.

Il va de soi que ce phénomène dépasse les seules frontières communales et qu'il se manifeste quelque soit la taille de l'établissement.

II.2 - « Faire société », la démocratie locale revisitée

La ville s'est profondément transformée : son tissu économique a connu des mutations rapides et massives, les conditions et modes de vie ont évolué, la demande sociale s'est diversifiée, la dynamique sociale locale s'est profondément renouvelée.

Saint-Denis constitue une ville où a dominé la classe ouvrière dans un contexte de plein emploi, de grandes industries, de plus grandes proximités lieux de travail / lieux d'habitat avec un projet politique tourné vers une classe ouvrière messianique.

Aujourd'hui, la ville avec des populations en grande partie semblables, se situe dans un contexte radicalement nouveau, un contexte où la grande industrie a laissé place à un tissu de petites et moyennes entreprises à dominante tertiaire et non plus industriel (il y a 40 ans, 48 % des emplois étaient liés à l'industrie et 39 % au tertiaire, aujourd'hui, 72 % des emplois sont tertiaires et 10 % restent liés à l'industrie).

Une inversion fondamentale dans un contexte d'affaiblissement des corps intermédiaires, d'éloignement des lieux de travail, d'allongement des temps de déplacements domicile / travail (tous les matins, 24 000 personnes partent pour aller exercer une activité professionnelle à l'extérieur, souvent à Paris ou dans d'autres communes voisines, et dans le même temps 40 000 personnes viennent de l'extérieur travailler et occuper les emplois locaux.

Face à ces mutations, on peut parler **d'éclatement social** avec une vision pessimiste de cette réalité, ou bien développer une vision de société plus ouverte considérant qu'une nouvelle époque est en construction. La ville a adopté ce 2ème type de posture. Dès lors, l'important revient à repérer ce qui est ressource, ce qui peut constituer richesses sur lesquelles puissent prendre appui un nouveau projet de ville fédérateur. D'une vision "handicap", on passe alors à une vision "ressources".

La ville se trouve ainsi à une croisée des chemins qui place au centre le développement des personnes à l'encontre de phénomènes de marginalisation sociale et tend à recomposer les formes locales de cohésion sociale dans un contexte nouveau d'individuation.

Dès lors la **démocratie participative constitue un véritable enjeu de société** posant, en particulier, la question de l'appropriation de l'avenir par un ensemble des acteurs avec élaboration et confrontation des projets au sein d'espaces d'échanges.

Depuis plusieurs années, la Ville de Saint-Denis cherche à développer une démocratie participative comportant des formes variées et diverses : rencontre avec la population au cours de rencontres de quartier "Bonjour Voisin" (les problématiques de la ville), réunions thématiques de quartier (pour présenter par exemple des projets d'aménagement), réunions thématique pour l'ensemble de la Ville (emploi, sécurité, ...), visites de quartiers et inter-quartiers, ..., politiques de "Démarche Quartier"...

La **'Démarche Quartier'** comporte à la fois une dimension institutionnelle (coordination des agents communaux au niveau de chaque quartier, lien avec l'ensemble des partenaires – en particulier des secteurs publics) et une dimension "espace de rapports à la population". Concrètement des réunions sont organisées régulièrement avec les uns et les autres.

Le premier sens de la démarche a été de construire progressivement des regroupements de cités en quartier, de passer d'une situation d'éclatement en unités plus larges et mixées. 14 quartiers ont été ainsi délimités faisant l'objet de 14 "démarches quartiers".

Chaque "Démarche Quartier" est animée par un Maire-Adjoint (qui a d'autres délégations, il ne s'agit donc pas d'un Maire de quartier), un membre de la Direction Générale (secrétaire général et secrétaires généraux adjoints), un chargé de mission sous la responsabilité des deux premiers qui constitue la véritable "cheville ouvrière" de la "Démarche Quartier".

S'agissant des relations à la population, les "démarches quartiers" ont constitué, dans un premier temps, semble-t-il, des espaces de concertation : des espaces où étaient présentés aux habitants des projets divers et variés. Cette dimension est maintenant renforcée puisque le passage des projets en réunion "Démarche quartier" devient une obligation dans les processus décisionnels.

Mais en même temps, les "Démarches quartiers" deviennent aussi, peu à peu, des espaces de conception où on s'interroge non plus seulement sur le bien-fondé des réponses mais sur la pertinence des questions posées en amont.

Il semble que peu à peu deux autres dimensions cherchent à émerger : la dimension "espace de diagnostic" bien en amont de toute question et un "espace évaluation", bien aval de toute réponse.

Aujourd'hui, ces différentes dimensions des "Démarches Quartiers" s'affirment de plus en plus avec le lancement en mai 2001 d'une expérimentation par la municipalité d'une procédure de budget participatif. Il s'agit de permettre à des habitants volontaires de débattre des orientations pour la ville et des priorités budgétaires tout en proposant par quartier des actions d'entretien des espaces publics.

La participation des habitants (en individuels ou en association) et la mobilisation des professionnels au sein des "Démarches Quartiers" sont effectives. Saint-Denis s'appuie là sur ses traditions de mobilisation. La mobilisation citoyenne, aux termes de plus de 6 ans pour 6 "Démarches quartiers" et de 16 ans pour les 6 autres, permet une approche plus juste des réalités des quartiers, un décloisonnement effectif du travail.

L'organisation municipale est amenée à se positionner non plus seulement par rapport à ses structures internes, mais aussi par rapport à des structures nouvelles où apparaissent de nouveaux acteurs. Les approches transversales, de multiples partenariats se développent dans des champs de plus en plus nombreux.

II.3 - La collectivité territoriale : un nouveau rôle d'animation territoriale

La **collectivité locale** s'est ouverte des espaces de manœuvre, inaugurant **un rôle nouveau d'animation du territoire, favorisant le débat public, l'élaboration collective et la mobilisation d'acteurs**, au-delà même des seules frontières communales. De nouveaux rapports de proximité, d'ouverture et de citoyenneté cherchent ainsi à établir des politiques de qualité appliquées au territoire.

Ainsi voit-on apparaître, sur certains segments de la compétence des autorités locales, une responsabilité horizontale qui croise l'exercice d'un pouvoir plus vertical. Cela fait partie de la nouvelle donne dans laquelle devraient s'inscrire les actions en faveur d'une meilleure coordination des rythmes urbains.

Le territoire renvoie à une communauté sans s'enfermer dans une stricte logique de frontières communales. De multiples coopérations à géométrie variable tant sur le plan local que sur le plan national et international se sont développés.

Ainsi a été créé, le 18 novembre 1999, une Communauté de Communes, "Plaine Commune", qui s'est transformée au 1^{er} janvier 2001 en Communauté d'Agglomération. Elle regroupe 234 000 habitants répartis sur 8 communes : Saint-Denis, Aubervilliers, Epinay sur Seine, La Courneuve, Pierrefitte, Stains, Villetaneuse.

Cette communauté s'inscrit dans des dynamiques inter-communales regroupant 10 villes voisines dans une charte intercommunale de développement et d'aménagement. D'autres projets et activités de diverses natures tissent des liens dans des configurations intercommunales diversifiées.

Des liens très importants se tissent au niveau international, en particulier avec des territoires dont sont issus les immigrations dionysiennes, comme le Mali, l'Algérie ou l'Espagne... Des liens se tissent également autour de préoccupations relatives au développement des Droits de l'Homme et de la démocratie participative (Barcelone, Porto Alegre...)

Ces approches inter-communales se doublent d'approches territorialisées infra-communales où, à l'échelle de chacun des quartiers, s'organisent un dialogue social initié par les élus et la mise en réseau de l'ensemble de multiples services publics.

Saint-Denis, "terre d'événement", se fabrique une identité collective. En même temps, sont travaillées les questions de la quotidienneté et de la proximité aux habitants. L'administration communale construit ainsi une approche territoriale de ses services visant à se rapprocher des populations des quartiers, à traiter de la quotidienneté et à mailler l'ensemble des services publics.

La Ville initie des démarches de co-construction entre acteurs de la ville. Les processus de conception, d'élaboration, de mise en œuvre ... sont privilégiés au détriment de modèles plus classiques, de définition a priori de projets globaux déclinés ensuite en diverse actions. Expérimentation, démarche, processus, co-opération ... sont ainsi les maître mots de la démarche locale selon ses priorités.

Résumer Saint-Denis c'est dire...

- Une ville historique, située au nord de Paris, capitale religieuse où les rois de France sont enterrés
- une ville avec une vie commerçante et un marché d'ampleur régional
- une ville reflet de ce qu'une industrialisation féroce a été capable de produire en moins de 100 ans comme des déséquilibres humains, sociaux et économiques
- une ville avec un développement économique fort depuis la construction du stade de France (600.000 m² de bureaux, 3500 logements en construction,...) mais avec un faible impact sur la population locale en terme d'emplois
- traditionnellement, ville d'accueil des vagues successives d'immigration
- ville de 90000 habitants
- 30% sont de nationalité étrangère
- entre 40 et 60 ethnies composent la société dionysienne
- une population fragilisée par une situation économique et sociale difficile dont les qualifications ne correspondent pas à la demande des entreprises qui s'implantent sur le territoire
- les femmes représentent 56,2% des actifs (chiffre en augmentation mais contrat précaire, flexible et à temps partiel)
- logement : 70% des familles sont locataires
- les femmes représentent 50.5% de la population
- le parc de logement public est de 80%
- le taux de chômage est de 17,5% et celui de longue durée de 53.3%
- l'emploi à temps partiel touche 15.1% des actifs
- % de population sans qualification : 53%
- Nombre de personnes ayant fréquenté en 2003 le service social : 43845
- Taux de familles mono-parentale : 16%
- Revenu moyen à Saint-Denis : 17110 euros
- Revenu moyen en France : 22692 euros

En Bref,

Si l'on peut résumer Saint-Denis par des mots :

Complexité, diversité, multiplicité d'individus, acteurs et projets, paradoxes et luttes

Pour répondre à ces problématiques, la ville initie une démarche de démocratie participative. Celle-ci permet aux habitants de construire d'autres possibles et de les fédérer par l'action.

II.4 - Réaffirmer des orientations fortes

En mars 2001 une majorité de Dionysiens a élu dès le premier tour une liste d'union des forces de gauches et de progrès, sur les bases d'un contrat d'action communal.

DIDIER PAILLARD élu Maire le 11 décembre 2004 a présenté les nouvelles priorités municipales pour les années 2005/2008

II.4.1 - Les priorités municipales

- *Développer les solidarités :*

- Lutter contre toutes les formes d'exclusions et de discriminations est une marque essentielle de l'action municipale : La ville a développé une politique sociale volontariste très forte en développant les maisons du petit enfant, halte jeux, centre de loisirs, cantine à 0.15 centimes d'euro. Toutes ces mesures ont permis aux femmes de pouvoir souffler et d'alléger la charge que peut représenter un enfant quand la situation économique et sociale est difficile.

- Créer une délégation aux droits des femmes et d'une délégation aux droits de l'enfant : la première adjointe est une femme et est en charge de cette délégation
- **Réussir la transformation de la ville :**
 - Les cinq à dix années qui viennent vont être marquées par de très importantes opérations d'aménagement. Réussir ces transformations suppose d'y associer en permanence la population, de veiller à une diversité des offres d'habitations à une qualité de l'espace public, à la présence de services et de commerces de proximité
- **Un service public proche des habitants et performants**
 - modernisation du service public municipal, élément majeur dans l'égalité de l'accès aux droits des habitants. Des audits ciblés, accompagnés de l'instauration d'une démarche de qualité, cette démarche associera l'ensemble des personnels
- **Favoriser l'égalité des chances**
 - Création d'un observatoire de l'égalité des chances présidé par le maire
- **Développer la démocratie participative**
 - Mieux associer la population aux prises de décision qui les concernent, développer toutes les formes de participation à la vie locale
- **Offrir une meilleure qualité de vie**
 - Cette démarche implique des partenariats avec les services de l'Etat
- **Une protection de l'environnement et un développement maîtrisé et durable,**
 - le plan collectivité environnement offre un cadre qui permet la mise en liens des différents secteurs.

La nouvelle équipe municipale est équilibrée entre hommes et femmes dans la répartition des mandats électifs

	Hommes	Femmes	Total
Nombre	28	25	53
Dont salariés	23	18	41
Elu à temps plein	5	7	12
Total	28	25	53

Pour mener à bien ces différentes priorités, les élus ont souhaité aller plus loin dans l'organisation de l'administration publique.

II.4.2 - La territorialisation de l'action publique : être au plus prêt des habitants

Afin de mieux répondre aux attentes des habitants, la ville de Saint-Denis a engagé un travail sur la territorialisation de l'action publique ce qui nécessite une organisation et une intervention coordonnées des services de la ville et de la Communauté d'agglomération Plaine Commune, répondant mieux aux problèmes posés et favorisant l'exercice de la citoyenneté dans toutes ses dimensions.

Les objectifs de la démarche visent à :

- accompagner le développement de la démocratie de proximité
- mettre en place des conseils de quartier
- mieux structurer la place et le rôle du conseil de quartier, suivre des projets dans les quartiers et l'élaboration des budgets de la ville et de la communauté d'agglomération Plaine Commune
- améliorer la réactivité des services publics et leur accessibilité
- permettre une meilleure cohérence des politiques menées à l'échelle des quartiers et des actions en adéquation avec les besoins des habitants
- permettre une coordination étroite entre les directions de quartier et les directions sectorielles
- élaborer des projets de quartier

II.5 - Photographie de l'administration communale

Pour mener à bien cette étude sur la réalité de la place de la femme dans la gestion de la vie locale, il nous a paru pertinent d'observer la composition du personnel de la ville de Saint-Denis et la place des femmes dans cette organisation.

Effectifs par grades des titulaires occupant un emploi permanent rémunéré 31/12/2004

Temps Plein	Temps partiel				Mi-temps de droit	CPA	Total
100 %	50 à 59%	60 à 69 %	80 à 89 %	90 à 99 %	50%		
11,31%	11,321%	11,32%	11,324%	11,325%	11,33 %	11,34%	11,3%

Répartition Hommes/ Femmes par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Toutes catégories
Hommes	29	71	399	499
Femmes	89	175	995	1259
Total	118	46	1394	1758

Répartition Temps partiel

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Hommes	0	0	14	14
Femmes	11	16	77	104
Total	11	16	91	118

Notons que les femmes sont plus nombreuses que les hommes sur les différentes catégories d'agent (des postes de décision aux postes d'exécution). La présence en nombre de femmes dans la catégorie C est due à la politique sociale et éducative très développée. En effet, les emplois au sein des écoles, centre de loisirs (au nombre de 30), maison du petit enfant, halte jeux, centre de santé,... sont généralement occupés par des femmes.

- Le temps partiel est majoritairement féminin, avec une forte demande pour les catégories C (tâches avec faibles qualifications).

Le temps partiel est généralement accordé pour des raisons familiales (naissances, pour donner des soins à son conjoint à un enfants ou un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers).

Effectifs par grade de non titulaires occupant un emploi permanent

Temps Plein	Temps partiel				Mi-temps de droit	CPA	Total
100 %	50 à 59%	60 à 69 %	80 à 89 %	90 à 99 %	50%		
12.31%	12.321%	12.322%	12.324%	12.325%	12.33%	12.34%	12.3%

Répartition hommes/ femmes par catégories

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Hommes	21	36	97	154
Femmes	36	34	280	350
Total	57	70	377	504

Répartition temps partiel par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Hommes	0	0	0	0
Femmes	3	2	7	12
Total	3	2	7	12

Les femmes sont aussi majoritaires pour les emplois de non titulaires occupant un emploi permanent.

II.6 - La place du tissu associatif au niveau local

Saint-denis est la ville aux 1000 associations, et ce champ est particulièrement investi par les femmes. Nous citerons ici quelques unes des associations phares sur ce territoire pour montrer aussi la richesse de l'implication des femmes dans les différents champs de la vie locale.

Sur le champ du social et de l'éducatif, et de l'accès aux droits

Les femmes se sont mobilisés très tôt sur ce thème pour défendre leurs droits et être plus fortes ensemble. La diversité culturelle présente à Saint-Denis est aussi porteuse d'enfermement pour des femmes qui souhaiteraient s'émanciper. Aussi, pour conquérir une certaine autonomie, les associations, chacune à leur manière se battent au quotidien pour que les femmes puissent accéder à leurs droits fondamentaux. Victime de grands déracinements, cette mise en réseau de femmes les amène à construire un tissu de relation pour mieux vivre et commencer leur parcours de vie autrement.

De plus, des associations essaient d'intervenir auprès des écoles pour être présentes au sein de la scolarité des enfants et ainsi prévenir l'échec scolaire. De nouveaux combats se font jour et sont portés par les femmes. En effet, la montée de la violence et de la délinquance touche plus particulièrement les femmes en tant que victimes. C'est pourquoi, celles-ci se sont regroupées pour agir et enrayer ce phénomène.

Nous citerons en exemple :

Association voix d'elles-rebelles »

Association « femmes de Franc Moisin »

Association « Amazir »

Association « Nous sommes là »

Association des parents d'élèves

Association « Apprendre et réussir »

Association « femmes actives »

Association « femmes solidaires »

Association « Ni putes, ni soumises »

Association « stop la violence à Saint-denis
et Plaine commune »

Sur le champ de l'économique

Trouver un emploi lorsque l'on n'a pas confiance en soi, ni conscience de ses propres capacités représentent un obstacle parfois insurmontable pour certaines et crée un sentiment d'isolement très fort. Pour permettre aux femmes de trouver un emploi, et/ou une formation, la ville de Saint-Denis a impulsé en 1992 la création de l'association Objectif Emploi!, regroupant l'ensemble des institutions (Etat, Conseil Régional, Conseil Général, entreprises, associations) travaillant sur le champ de l'insertion professionnelle. Celle-ci crée les conditions d'une insertion professionnelle basée sur l'utilisation des ressources locales et l'exploration des niches d'emploi non couverte.

Parallèlement, d'autres associations se sont créées avec notamment l'appui de l'association Objectif Emploi! pour permettre aux personnes au chômage de trouver un emploi. Ces initiatives citoyennes portées par des femmes ont une réelle valeur d'exemple.

Nous citerons en exemple :

Association « Objectif emploi ! »

Association « Coups de mains »

Association africaine « Ikambere »

Association « A.L.I.C.E.S. »

Association/ Société coopérative « femmes actives »

Sur le champ du culturel

Le champ culturel permet aux femmes de partager leur culture, de valoriser leur identité et d'être actrices dans leur quartier.

Nous citerons en exemple :

Association « Accion artistica »

Association « Capoeira », « danse indienne »,..

Association « femmes solidaires »

Sur le champ de la santé

Informé les femmes des risques, de leur santé de façon préventive est l'une des actions menées par l'association santé Bien Être qui développe via des adultes relais, la santé communautaire.

Résumé

La ville de Saint-Denis de par les compétences qu'elle développe crée les conditions d'un plus grand investissement et autonomie des femmes sur le territoire. Son administration est hautement féminisée autant sur les postes à responsabilités qu'à l'exécution.

Les associations sont multiples et offrent un panel de possibilités aux femmes. Les orientations de l'Etat concernant le financement des associations par le biais des contrats de ville mettent en péril ce vivier qui œuvre au quotidien.

III - L'étude diagnostic à partir des entretiens individuels

Les études nationales et locales montrent les grandes tendances à la fois au niveau de la situation mais aussi des axes de développement d'une politique en faveur d'équité de genre. Mettre en place les conditions favorisant la place des femmes dans la gestion de la vie locale dans son approche élargie (sociale, politique, économique, culturelle) est l'objectif poursuivi au sein des différents niveaux d'intervention du pouvoir public.

Pour répondre à cette exigence, nous avons voulu, très modestement, nous interroger, sur le moteur de l'engagement de femmes occupant des places différentes mais chacune pouvant être un levier efficace d'une politique pour une plus grande équité entre hommes et femmes à l'échelle locale et départementale.

C'est pourquoi, nous avons construit un outil d'enquête permettant de poser les bases de compréhension de :

- Parcours et déclencheurs de motivation
- Les obstacles et difficultés dans l'exercice de leur mission
- Les atouts du genre au quotidien
- Les pistes de développement pour favoriser la place de la femme dans la gestion de la vie locale

Nombre de personnes interrogées et typologie

	Nombre
Politique	5
Technique	2
Société civile	2

(voir entretiens en annexe)

III.1 La genèse des parcours et motifs d'implication : le parcours de combattant-e II.1.1 les motivations

Nous avons essayé ici de comprendre quelles étaient les motivations de l'engagement dans la gestion de la vie locale et le parcours par lequel ces femmes étaient passées.

Force est de constater que les raisons sont multiples mais celles-ci peuvent être réunies dans des catégories similaires. Notons que chaque parcours est ponctué de luttes pour l'accès aux droits fondamentaux des personnes ou la reconnaissance de principes d'équité sociale.

La première que nous qualifierons de **vie militante** revêt différents combats :

- **« l'engagement syndical »**, l'engagement politique prend souvent ses racines dans l'implication syndicale, qu'elle soit étudiante, professionnelle ou de genre (revendication féministe). Le syndicat est une bonne école de la militance et de l'apprentissage du politique pour l'accès à certains droits ou le règlement des injustices. Le mouvement syndical comme l'union des femmes françaises a permis à certaines de sortir de leur isolement et de se rendre compte que certaines idées pouvaient être partagées, fédérées et défendues collectivement. Ce goût du possible et de la « liberté » de penser et d'agir est propre aux années 60 et 70, années de lutte et de revendications pour une société nouvelle.
- **« l'engagement associatif et territorial »** Les enfants sont souvent les déclencheurs d'une implication dans la vie locale. En effet, améliorer les conditions de vie au quotidien est un créneau sur lequel s'investissent fortement les mamans car ce sont elles, les premières concernées par l'éducation des enfants. Plus largement, le champ du social est plus investi par

les femmes que par les hommes. Aujourd'hui, un nombre important de femmes occupent des fonctions décisionnaires dans le monde associatif sur le champ caritatif et social. L'analyse apportée par une élue mérite d'être soulignée : la répartition des postes entre élus montre qu'en majorité toutes les fonctions dévolues à l'aménagement sont plutôt occupées par les hommes, car ces fonctions renvoient à une image de « *bâtisseurs* », alors que les femmes sont plutôt dans la gestion du quotidien. L'importance de la place des femmes dans le secteur associatif est peut-être à mettre au regard de la vacance d'autres champs qu'elles n'investissent pas.

- « ***l'engagement politique*** » : l'histoire personnelle et familiale des personnes interviewées apporte des éléments intéressants que l'on peut considérer comme déclencheurs de l'engagement. Voir ses parents militer et se battre pour des causes considérées comme justes devient une culture de l'investissement dans des mouvements collectifs pour des causes bien déterminées. Cela ne signifie pas pour autant que nos interlocutrices considèrent de faire de la « *politique* ». En effet, l'image renvoyée par « *faire de la politique* » est plus assimilée au discours qu'aux actes. Or, le passage dans la vie publique était signe d'action pour faire évoluer la société et les services publics. « *la politique c'est d'être auprès des habitants, en employant son propre langage* ». Cette prise de conscience est un long processus qui la plupart des fois est renvoyé par les autres.
- « ***les ruptures familiales*** » les bouleversements familiaux sont aussi déclencheurs d'une implication dans la vie locale à travers les associations et une prise de conscience que ce que l'on vit est partagé par d'autres.
- « ***l'engagement professionnel*** » Occuper un poste dans des métiers traditionnellement occupé par des hommes se révèle être une bataille de tous les instants pour se faire respecter en tant que femme et professionnelle. L'apport extérieur apporté par l'association Femme Solidaire (ex union des femmes françaises) à cette occasion est à souligner. En effet, l'appui et l'ouverture sur des problématiques partagées par d'autres femmes est un moyen pour être moins isolée, de s'informer sur ses droits et de lutter ensemble pour défendre une cause. Les femmes évoquent quand même l'obligation d'en faire plus que les autres pour prouver de quoi elles sont capables.

III.1.2 - Les déclencheurs ou révélateurs de vocation

« *On me l'a proposé* » est le point de départ de la vie politique au sein de la municipalité dionysienne des femmes interviewées. Les femmes au sein de la municipalité dionysienne qui ont eu soit une implication associative au sein des quartiers, soit une implication militante sur la ville se sont vues proposer une place dans l'équipe municipale par le maire ou ses adjoints.

Lors des réunions de démocratie participative, ces derniers ont repéré parmi la population des gens « moteurs » sur les quartiers pour améliorer les conditions de vie des habitants de façon constructive. Ce biais a permis d'associer des personnes dynamiques, véritables relais de proximité des préoccupations des habitants et ainsi de renouveler l'approche démocratique sur la ville.

Les élus ont créé les conditions d'une véritable insertion en politique de personnes qui se révèlent être efficaces dans la relation avec la population et disponibles sur le terrain. Relais d'une politique de « démocratie participative », les élues issues du mouvement associatif ou syndical définissent leur mission en terme d'actions « *en allant droit au but* ».

Ce renouveau politique s'est d'autant plus affirmé dernièrement où le premier adjoint au maire est une femme qui dispose dans ses attributions de la lutte contre les discriminations et l'égalité hommes/ femmes.

De même, des quartiers considérés d'intérêt communautaire comme celui de la Plaine est aujourd'hui sous la responsabilité directe d'une conseillère municipale déléguée, habitante et commerçante du quartier. Au fait des réalités de terrain, elle impulse auprès des services une politique de réactivité au quotidien face aux problématiques que connaissent les habitants.

Florence Haye, élue au niveau du conseil Général, s'est fixée comme règle de rester au plus prêt des habitants et de faire le lien entre terrain et décision. Les femmes revendiquent une autre approche de la politique tant sur le fond (qu'est-ce que l'on construit ?) que sur la forme (comment on le construit ?). En effet, prôner une logique d'écoute des réalités vécues pour les traduire en réponses concrètes non plus pour mais avec les gens, est une approche défendue par les élues rencontrées. Le « Parlement des femmes », initiative créée avant les élections par Florence Haye regroupant les femmes autour de problèmes très concrets continue car il rencontre un écho positif auprès des femmes pour se fédérer autour de problématiques partagées.

II.2 – Les obstacles et difficultés dans l'exercice de leur mission

Prendre conscience et confiance

Il ressort des entretiens que le premier obstacle pour une femme est de « *s'autoriser à* ».

S'autoriser à penser qu'elle peut agir sur son quartier pour élaborer des projets pour améliorer la vie quotidienne de ses enfants et des autres. Cette capacité à prendre conscience de ses capacités et du rôle qu'elle peut avoir sur son quartier est un des premiers freins au développement de la place des femmes dans la gestion de la vie locale. Si les conditions ne sont pas créées pour permettre aux femmes de libérer leurs créativité, c'est autant d'énergie perdue pour la collectivité afin d'améliorer les conditions de vie de ses administrés. Créer la confiance est l'un des leviers pour permettre aux femmes d'envisager un rôle en tant qu'acteur de la cité.

Adapter les formes de participation...

Les formes classiques (associatives,...) d'expression de revendications ne correspondent pas forcément aux différentes cultures à Saint-Denis qui sont l'essence même du dynamisme des populations. Pour cela le parlement des femmes permet à ces dernières de s'exprimer sans pour autant faire partie d'une organisation. Cette libre adhésion correspondant plus aux modes d'associer actuels : se regrouper pour régler une question et une fois celle-ci aboutie, le groupe se défait.

Une organisation à trouver...

Les enfants sont les déclencheurs d'implication des femmes dans la vie locale mais ils en sont aussi les freins. En effet, maintenir un équilibre familial, garder du temps pour ses enfants, et pour soi même est un exercice délicat lorsque l'on exerce une charge publique. L'organisation qui en découle est faite de concessions qui s'appuie notamment sur

- une place négociée du mari au sein du foyer et des enfants
- une organisation temporelle des activités politiques (réunions publiques,...) à partir de la vie familiale (et non l'inverse) mais aussi des modes de travail différents (lieu des réunions,...)
- l'exclusivité des choix non conciliable : vie de famille ou vie publique

Cette situation est d'autant plus délicate lorsque la femme exerce une activité professionnelle ; la conciliation des temps professionnels-temps publics et des temps de vie familial en est considérablement alourdie.

Le constat est fait auprès des associations, soit l'on retrouve des jeunes femmes (sans enfants et vie maritale non fixée), soit des femmes d'âge mur dont les enfants ont grandi. La vacance des femmes dans la tranche d'âge 25-40 ans est significative.

Le poids de la culpabilité est ressentie fortement lors des choix de présence entre la charge électorale et la charge familiale.

Un statut de l'élu-e à corriger...

Depuis les années 70, les femmes occupent une place grandissante sur le marché du travail sans que les pouvoirs publics aient réellement pris la mesure des modifications dans la place de chacun au sein des différentes sphères (familiale, entreprise,...). L'évolution sociétale montre les signes d'une déstructuration familiale qui s'accélère (augmentation de la monoparentalité,...) accentuant par la même les difficultés vécues par les femmes à occuper les différents rôles (femme, mère, salarié, élue,...).

Etre une élue femme suppose une organisation décrite plus haut sans pour autant avoir des compensations lui permettant d'exercer pleinement son rôle (évolution de carrière, dégagement de temps, mode de garde approprié,...).

La place des partis politiques

La nomination des femmes à des postes politiques dépend encore grandement des partis politiques et des négociations dans la répartition des pouvoirs. Comme nous le citons dans la première partie de cette étude, cette place est différente en fonction des partis politiques et la répartition des pouvoirs en est fortement éprouvée.

Les modes d'élections

La loi sur la parité a permis d'introduire un certain équilibre entre hommes et femmes dans les différentes élections (voir première partie). Les communautés de communes ou autres regroupements qui ne nécessitent pas encore d'élections directes sont très peu marqués par la présence des femmes.

Pour preuve, La communauté d'agglomération Plaine Commune qui dans son exécutif ne compte que 2 femmes parmi 15 hommes. Là où la loi n'impose pas la parité, force est de constater que la parité n'est pas encore un réflexe.

Or comme le souligne F. Soulas, première adjointe au maire, « *la présence d'une femme en tant que première adjointe est justifiée par le fait que les élus doivent être représentatifs de la société et les femmes représentent plus de 50% de la population* ».

L'absence de formation

A l'absence de confiance avancée par certaines, il faut noter qu'il n'existe pas de formation à l'exercice de fonctions électives pour rassurer sur les capacités de faire.

Prouver que...sans le valoriser

« *Montrer que l'on est capable* », « *en faire plus que les hommes* » est le sentiment des femmes dans l'exercice de leurs missions pour montrer leurs capacités à occuper leur poste. Pourtant le travail réalisé est peu mis en valeur en matière de communication même si un effort de visibilité est en cours.

Un schéma de représentation culturelle et professionnelle à retravailler...

La représentation classique de la politique ou de certains métiers présente ces fonctions comme masculine. Le combat des femmes dans ces métiers à dominante masculine n'en est que plus difficile. A contrario, les métiers comme la petite enfance souffrent de la quasi absence de présence masculine. Les récentes affaires de pédophilie mais aussi une représentation marquée de ces métiers n'incitent pas les hommes à s'y destiner ni les femmes professionnelles à facilement vivre la présence d'un homme dans cet univers exclusivement féminin. Les quelques expériences montrent que les enfants apprécient cette présence masculine à un moment où la cellule familiale est de plus en plus éclatée.

Un contexte jugé préoccupant...

Saint-Denis, mosaïque de cultures, n'est pas épargnée par la montée de l'intégrisme religieux et du repli communautaire. Force est de constater que de nombreuses jeunes femmes adoptent le voile, signe de soumission pour un grand nombre de femmes luttant pour la conquête de leurs droits. Les raisons avancées sont le plus souvent la pression exercée par les hommes. Ces derniers estiment qu'une femme non voilée n'est pas respectable et est une femme de petite vertu. Pour les jeunes femmes, porter le voile signifie par voie de conséquence, conquérir le respect des hommes et donc ne pas subir des insultes au quotidien.

Ce retournement de culture ou ce brouillage de repère se retrouve aussi pour ce qui concerne la maternité. Pour conquérir leur indépendance, des jeunes femmes font un enfant. Elles sortent d'une situation de dépendance à une autre. Ces attitudes contradictoires s'intègrent dans un contexte de précarité grandissante où la situation des femmes a évolué vers plus de difficultés.

La récente démarche participative mise en place sur le quartier de la Plaine Saint-Denis animée par un jeune designer, Marc Chataigner, autour du thème « l'anonymat dans la ville » a mis en lumière des vécus émanant des jeunes filles.

L'objectif de ce dispositif était de travailler avec des jeunes des quartiers autour de gestes ou scènes personnels de la vie quotidienne ayant une incidence ou réflexion citoyenne afin de les valoriser sous forme de slogan publicitaire.

Parmi les participants, des jeunes femmes ont évoqué :

- la question du mariage forcé et la confrontation de leur culture française avec celle de leurs parents : slogan « *marié de force, ma culture me capture* »
- la question de la liberté et du regard de l'autre au sein du quartier de vie : slogan « *ni vue ni connue, je vis ma vie* »

Ces deux thèmes résument les tensions et les difficultés que peuvent vivre des jeunes femmes dans la construction de leur personnalité et de leur vie, et les stratégies déployées pour vivre à leur façon.

Les violences envers les jeunes femmes constituent aussi une régression et le climat d'insécurité est plus pesant lorsque l'on est une fille. Aussi le travail autour des violences envers les femmes, animé par la Maison de Quartier avec l'observatoire départemental des violences envers les femmes est loin d'être anecdotique car il touche une part importante de femmes. Les professionnels s'organisent aujourd'hui au niveau local pour mieux y répondre.

III.3 - Les atouts du genre au quotidien

Occuper un poste à responsabilité lorsque l'on est une femme présente un certain nombre d'atouts. En effet, les femmes interviewées estiment qu'elles sont :

- « *directes* », « *pratiques et moins dans le discours* » « *vont vite à l'essentiel* ». Faire de la politique ne relève pas du discours mais bien des actions qui ont un impact au quotidien et dans la proximité. Faire de la politique c'est ne « *pas être derrière un bureau avec des dossiers, mais sur le terrain, au contact des habitants et de leurs problèmes* »
- « *plus impliquées, elles font leurs preuves par l'action* » Cette implication vient de la capacité à être concernée par les choses du quotidien. (les problèmes scolaires, la propreté,...) Siéger au sein des conseils d'école permet d'être au plus prêt de ces réalités.
- « *les femmes, culturellement, sont dans la transmission* » s'occuper des enfants et assurer leur éducation développe des compétences certaines en matière de transmission. Celui-ci investi dans la vie publique se concrétise par plus de travail en réseau et plus de coopération.
- « *reconnues dans la ville pour leur rôle dans la culture et le social* » Les femmes ont investi un champ laissé libre par les hommes
- « *une autre conception de la politique* » « *ne pas être dans le discours mais dans l'action* » Les femmes n'apportent pas quelque chose de plus, mais bien de complémentaire par rapport aux hommes.

III.4 - Les pistes de développement pour favoriser la place de la femme dans la gestion de la vie locale

II.4.1 - Restaurer la confiance pour se donner envie de ...

Les femmes, quelque soit leurs origines sont porteuses de connaissances et de savoirs faire qui aujourd'hui ne sont pas exploités à leur juste mesure.

Un **travail de valorisation de ces compétences** est nécessaire avec l'appui des pouvoirs publics mais aussi du secteur associatif. Ces compétences doivent être mises en relation avec les ressources territoriales pour qu'elles prennent du sens dans leur possible utilisation.

L'exemple de l'association Franciade, oeuvrant dans la valorisation du patrimoine médiéval de Saint-Denis, est à ce sens assez significatif. En effet, l'association reproduit des ustensiles du Moyen Âge, dans leurs techniques originelles grâce à des savoirs faire africains proches des techniques similaires de celles utilisées au Moyen Âge à Saint-Denis. Ce travail permet de valoriser des savoirs faire portés par une population accueillie au sein de la ville lors des différentes vagues d'immigration et de les intégrer dans une projet porteur au niveau économique, culturel, touristique et politique.

Relier le devenir des habitants au devenir de son territoire est l'une des clés de se *donner envie de*.

III.4.2 - Pour les impliquer au niveau local....

Privilégier la visibilité des structures existantes et leur mise en réseau est une condition pour montrer les potentiels d'investissement des femmes dans la vie publique, que l'on soit élue, technicienne, citoyenne. Le travail associatif réalisé sur le terrain est indispensable au bon vivre des quartiers dans une période où la montée de la précarité de la population se conjugue avec un mal être et une perte de confiance en l'avenir.

S'appuyer et accompagner de tels ressources pour atteindre les objectifs que les élus se sont fixés est un biais pour favoriser la place des femmes dans la vie locale sur le champ culturel, social, et économique. Ainsi, le développement d'un **sentiment d'appartenance** à un territoire et à un groupe ne peut que faciliter l'émergence de porteuses de projet sur les quartiers.

III.4.3 - En créant les conditions de participation par une organisation adaptée...

- **organisation familiale et sociétale** : *un changement de culture*

Le sentiment de culpabilité ressenti dans les choix d'activité (être avec ses enfants ou dans la vie publique), doit évoluer par la prise de conscience et l'implication des pères dans l'éducation de leurs enfants.

Repenser les équilibres dans le couple passe par un travail d'information et de formation autour de la transmission des valeurs et de la prise en charge de l'éducation des enfants et celles des tâches courantes auprès des pères mais aussi des jeunes garçons.

Ainsi des mesures tels que les congés parentaux sont des mesures à privilégier auprès ...des hommes.

De même, **créer les conditions d'accompagnement** (ex : les modes de garde) via le service public ou le monde associatif est à privilégier si l'on veut permettre aux femmes de prendre leur place.

La Ville de Saint-Denis a inscrit comme **priorité l'accueil du petit enfant** dans son contrat politique. La Ville de Saint-Denis a toujours été à la pointe en matière d'accueil en s'adaptant continuellement aux contraintes de l'environnement (évolutions sociétales et économiques). Depuis quelques années, le passage des crèches en Maison du petit Enfant a permis d'adapter les accueils aux attentes des parents en les diversifiant (accueil à temps plein, mi-temps, ...). De même, le développement de structures souples comme les haltes jeux a permis aux femmes ne travaillant pas de déposer leur enfant durant quelques heures pour pouvoir souffler, remplir des démarches administratives,....

Aujourd'hui, **les structures municipales satisfont 32.33% des demandes de garde** en structure collective alors qu'en France la moyenne est de 9 %.

Cependant, la montée de la précarité économique et sociale des habitants notamment avec le développement du travail à temps partiel, horaires décalés a aujourd'hui pour conséquence une nécessaire recherche de solutions qui va au-delà de la réponse apportée par le service public.

Par exemple, la vocation d'origine des haltes jeux est aujourd'hui en partie détournée au profit d'une garde d'enfants pour des parents ne travaillant plus à plein temps.

Faire autrement nécessite de **travailler aussi le champ culturel**. La culture est le biais de transmission principale des valeurs et des principes éducatifs auprès des enfants. Aujourd'hui cet accompagnement est fait principalement par les mères qui sont des relais importants dans l'ensemble des pratiques culturelles ou sportives exercées par l'enfant. Re-légitimer la culture comme levier principal d'une autre configuration sociétale nous amène à poser un regard différent sur la société, et la nature des liens sociaux qui la constituent. Ainsi, elle favorise d'autres envies, d'autres échanges culturels et permet d'appréhender différemment la ville et son environnement proche. Le **rôle de l'école** dans cette approche n'est pas non plus neutre et doit être encouragée.

Cette évolution doit se faire en direction des familles mais aussi de l'administration ou des services publics pour mieux saisir les enjeux de société qui y sont liés.

- **organisation statutaire** : *la place à la formation et l'information*

Assurer un statut digne de l'élu est une des conditions au développement des vocations et à la facilitation de l'exercice des charges publiques. Le passage entre vie professionnelle et vie publique n'incite pas à l'investissement au sein de la vie locale. La non reconnaissance salariale, ni les conditions créées de mise en œuvre de mode de garde ou d'horaires adaptés à la charge publique sont autant d'obstacles aux possibilités de faire de la politique pour les femmes. Par

ailleurs, l'insécurité conjoncturelle et structurelle du monde économique n'incite pas à mettre en péril sa carrière.

La nécessité d'information et de formation des futurs élus est donc indispensable sur les passerelles entre vie publique vie professionnelle, droits,...

Le statut de l'élu rénové signifierait une véritable reconnaissance du travail réalisé.

III.4.4 - La place du territoire et les démarches de démocratie participative

La crise du politique et le déficit de confiance dans l'avenir doit nous amener à repenser les pratiques politiques. Les femmes peuvent amener un projet de changement sociétal car de plus en plus leur capacité à faire de la politique autrement est reconnue. Aller au devant des habitants, en étant proche, en parlant le même langage et en le traduisant par des actions concrètes est une approche politique différente. Cette pratique relie les habitants au devenir de leur territoire en dégagant des alternatives porteuses d'avenir. « *L'Homme ne peut changer le monde que s'il sait que le monde peut être changé par lui* » Paulo Freire

Ce partage de savoirs nécessite de revisiter très concrètement les espaces de discussion et de paroles ouvert aux habitants avec le politique. Ces espaces, à l'image du Parlement des femmes, doit inciter à la réflexion, à la prise de parole et à la formulation de propositions concrètes débouchant sur des actions. Pour que les femmes puissent y participer, ceux-ci doivent être adaptés aux temporalités négociées de chacune. Les rythmes ne peuvent donc pas être imposés.

Le territoire, perçu sous l'angle des ressources, est le support de toute action, aussi ne doit-on pas négliger son identité (culturelle, sociale,...) pour être un levier au service d'une plus grande place des femmes dans la vie locale.

Résumé

Sans **volonté politique** il ne peut y avoir d'impulsion pour que les choses changent.

Prendre confiance est la première étape nécessaire qui peut être facilité par un réseau de relations (public ou associatif). Aussi est-il nécessaire de soutenir ces différents acteurs sur le terrain.

Pour occuper une place dans la vie publique les **conditions familiales, matérielles et organisationnelles** doivent être présentes. Ces conditions amènent à **repenser à la fois la place du père dans la famille et la société**, et l'organisation des services publics ou sociétale pour aider ce mouvement. Ce **changement culturel des mentalités** ne peut se faire sans l'éducation nationale. La culture prend ici toute son importance par les mises en relations qu'elle favorise et autorise.

La **formation, l'information autour du statut de l'élu** et sa réforme sont aussi nécessaires pour donner envie aux femmes de s'investir. L'évolution de ce statut doit aussi aller de pair avec des **pratiques politiques renouvelées et ancrées dans l'écoute et l'action au quotidien**. Pour ce faire **la place du territoire, de son identité et de ses ressources y est primordiale** par les **espaces de parole et des initiatives de démocratie participative** au plus prêt des habitants qu'elle permet.

Le schéma présenté ci-dessous résume à la fois :

- le processus en œuvre sur le territoire et ce qui pourrait être déclinable sur d'autres
- les acteurs qui le composent
- le rôle de chacun dans ce processus
- les principaux axes de développement pour permettre la place des femmes dans la gestion de la vie locale

« *A l'origine de toutes grandes choses, il y a une femme* » Lamartine

La place de la femme dans la Cité : processus et pistes de travail

Demarche participative

POLITIQUE

Impulser une politique volontariste pour

TECHNIQUE

DONNER ENVIE DE ...

CITOYEN

...Créer les conditions avec les femmes de ...

... Développement de leur place dans la Cité

En s'appuyant sur :