



Enquête sur la place des femmes au sein des municipalités en Pays d'Ancenis

Février 2022

*Par le Groupe « Place des femmes dans la vie locale »
du Conseil de Développement*

Les lois du 31 janvier 2007 et du 17 mai 2013 ont instauré l'obligation de parité des listes de candidats dans les communes de 1000 habitants et plus. Les règles de parité s'appliquent aux listes de candidats aux élections municipales. Ces listes doivent respecter une stricte alternance homme/femme. Les règles de parité s'appliquent aussi à l'élection des adjoints au sein du conseil municipal et à la liste des candidats conseillers communautaires.

Déjà applicables en 2014, ces dispositions ont été discutées à l'occasion des élections de 2020, l'accent ayant été mis par certains sur la difficulté à « recruter » des femmes pour constituer des listes paritaires. Cette problématique a incité le Conseil de Développement à interroger directement les élu.es sur les motivations et les éventuelles réticences vécues ou ressenties à s'impliquer activement dans un mandat électif. Afin de permettre de se faire une idée « neutre », un questionnaire en ce sens a été adressé à l'ensemble des élu.es, femmes et hommes, en juin 2021 (voir en annexe). Les circonstances locales d'un nouveau scrutin dans une des communes du pays d'Ancenis a engendré une prolongation du calendrier pour y répondre. Ainsi, le questionnaire a été clos le 3 novembre 2021.

Synthèse du rapport

148 élu.es sur les 449 du Pays d'Ancenis (33 %) ont répondu à l'enquête, soit 39 % des 215 femmes et 27 % des 234 hommes. C'est donc un sujet qui intéresse.

Le questionnaire comprenait 23 questions réparties en trois rubriques :

- Vos fonctions en tant qu'élu.e (de 1 à 6)
- Votre candidature aux élections et l'exercice de votre mandat électif (de 7 à 15)
- Votre place au sein du conseil municipal (de 16 à 23)

Une parité assez bien respectée...

La loi sur la parité a permis de se rapprocher de « l'égalité » F/H au sein des municipalités en 2020.

Ainsi, sur 449 élu.e.s au total, on trouve 215 femmes et 234 hommes (48/52%).

82 femmes et 114 hommes sont membres de l'exécutif (42/58%), dont deux femmes maires (Loireauxence et Mésanger) et 10 occupent la fonction de 1^{ère} adjointe et 4 autres une délégation communale dans les communes nouvelles.

Une seule commune, Le Pin (commune de moins de 1000 habitants et donc non soumise à la parité), ne comprend aucune femme parmi les 5 membres de son exécutif.

54 % des élu.es qui ont répondu au questionnaire en sont à leur premier mandat, dont 58 % de femmes et 48 % d'hommes.

... mais un fort déséquilibre dans la répartition des délégations

94 % des répondants ont indiqué avoir pu choisir librement leurs délégations et 78 % s'en disent satisfaits.

Sur les 106 délégations recensées (certaines recouvrant plusieurs domaines), 3 domaines classiquement confiés à une femme ressortent de manière significative :

- social (21),
- affaires scolaires (15),
- enfance-jeunesse (14).

Il n'en demeure pas moins qu'aucun domaine n'est désormais tabou pour une femme. Ainsi, 10 femmes sont en charge de la vie locale et de la citoyenneté, 6 de l'aménagement-urbanisme, 4 du sport. On en trouve aussi à œuvrer pour l'environnement, l'économie, le tourisme ou les services techniques.

Une forte majorité des femmes (73%) et la quasi-totalité des hommes (91%) considèrent que le poids du genre n'a pas pesé dans cette répartition, même si les préférences naturelles se portent sur les domaines traditionnellement genrés.

Il s'agit d'une évolution significative, mais qui se heurte encore à des préjugés, voire à des inhibitions.

Pour les hommes comme pour les femmes, la 1ère motivation est de participer au projet de « vie » de sa commune.

A titre individuel, l'épanouissement personnel arrive en tête, même si pour les femmes l'acquisition de compétences est fréquemment citée, alors que les hommes citent volontiers l'engagement et l'action ainsi que le sentiment d'agir utilement pour les autres.

Des hésitations à s'engager dans un mandat public...

Initialement, 85 % des femmes et 67 % des hommes ont hésité à s'engager.

Certains doutes semblent davantage concerner les femmes. Si seulement 20 % des hommes se sont interrogés sur la confiance qu'ils ont en eux et sur leurs compétences, ce sont 52 % des femmes qui se posent ces questions. Des questionnements pointent aussi sur le fait de bénéficier d'une réelle capacité et légitimité d'action et sur le temps disponible à consacrer à son mandat. L'engagement dans un mandat d'élu doit être nécessairement une décision familiale, tout en notant que la composition de la famille n'a pas constitué un élément de différenciation entre les hommes et les femmes.

Afin de répondre à ces difficultés, l'organisation de la vie professionnelle, familiale et des activités privées sont les plus cités (65 %), suivi par le besoin de formation et d'apprentissage (un peu plus évoqué par les femmes que par les hommes), par l'appui sur les colistiers et les services de la commune, ainsi que l'importance de l'écoute et du dialogue.

... après l'élection les difficultés imaginées paraissent ne pas systématiquement être avérées

Pour 51 % des femmes et 56 % des hommes, les craintes imaginées avant l'élection ne se sont pas confirmées.

Par contre, pour 43 % des femmes et 35 % des hommes, d'autres difficultés sont apparues : la difficulté à gérer les priorités entre métier, famille et vie personnelle, la difficulté de la tâche à accomplir (les femmes sont deux fois plus nombreuses à citer ce point), la difficulté de trouver leur place dans leurs fonctions, mais aussi les difficultés rencontrées dans les relations avec la majorité municipale (il semble que l'inverse soit moins perturbant), voire des problématiques de cohésion d'équipes, sans oublier la pandémie Covid. Les femmes ont plus souligné que les hommes les difficultés liées au nombre et à la complexité des dossiers, sans doute du fait que c'est un premier mandat pour un plus grand nombre d'entre elles.

De manière générale, les élu.es ont trouvé une écoute attentive à leurs difficultés (6 ont répondu n'avoir pas trouvé d'écoute ou une écoute insincère), mais pour beaucoup, les solutions peinent à être mises en place. Parmi les solutions, on note principalement tout ce qui tourne autour de la communication, de l'échange, de la bienveillance, de l'esprit d'équipe, de l'organisation du temps et du partage des tâches, ainsi que la mise en place de formations et de tutorats. À noter qu'une commune a organisé un système de garde d'enfants pour les membres du conseil lors de réunions en soirée.

En quoi le fait d'être un homme ou une femme est-il important au sein d'une municipalité ?

Pour 64 % des répondant.e.s, le genre ne joue pas dans la fonction électorale, alors que 44 % des femmes considèrent que si, contre seulement 25 % des hommes.

Certain.e.s évoquent un héritage quelque peu misogyne qui conduit les femmes à devoir faire leurs preuves, et à davantage peiner à s'imposer. Pour autant, la plupart des élu.es ont tendance à nier ou à relativiser des spécificités genrées dans la prise de décision, ce qui n'empêche pas de noter des différences de sensibilité entre les sexes.

Un paradoxe apparaît en filigrane dans les réponses au questionnaire concernant les femmes : alors que l'impact du genre est énoncé comme réduit, on constate dans le même temps des différences notables entre les sexes dans la répartition des délégations, des difficultés accrues d'organisation pour les femmes, une insuffisance de formation et un besoin de faire ses preuves les concernant...

Curieusement, si autant de femmes que d'hommes considèrent qu'il est important de se battre en faveur d'une meilleure parité des sexes dans la société, les hommes se montrent plus convaincus de ce combat que les femmes. Est-ce pour se donner bonne conscience ? Est-ce que les femmes considèrent que cette question ne doit pas venir perturber les relations entre les sexes ?

Que faire de manière concrète pour tenter d'effacer les inégalités entre les sexes dans l'exercice des mandats électifs ?

De manière générale, les réponses se polarisent d'une part entre le besoin de faire évoluer le droit et les modes d'organisation (1/3 des réponses portent sur la nécessité de renforcer la parité, notamment dans les postes clés, voire prônent une alternance systématique et pour 20 % des mesures organisationnelles devraient être mises en œuvre pour faciliter l'organisation du temps au niveau familial et professionnel) et d'autre part sur des aspects relevant plus des mentalités et des comportements (40%). Ce qui n'interdit pas certain.e.es de considérer que « *La parité n'est pas une solution. Pourquoi n'y aurait-il pas plus de femmes que d'hommes sur une liste ? Nous devons passer au-dessus du genre pour définir les qualités ou les compétences d'une personne pour exercer un mandat, car il est bien question de la capacité de chacun à remplir son rôle et non du fait d'être un homme ou une femme* ».

En conclusion

L'obligation de parité au sein des conseils municipaux a clairement porté ses fruits, même si la comparaison avec la situation antérieure n'a pas pu être produite. On constate aussi que la perception des difficultés rencontrées paraît assez largement partagée entre les femmes et les hommes.

La question de la garde des enfants est évidemment un souci récurrent pour les jeunes femmes qui s'engagent. Mais pour les hommes ou les femmes réunis, cet engagement est d'abord celui de la famille nucléaire toute entière. Des solutions peuvent être apportées via une organisation familiale et professionnelle plus serrée, ainsi que par un mode de fonctionnement et par la mise en place d'outils adaptés au sein des municipalités.

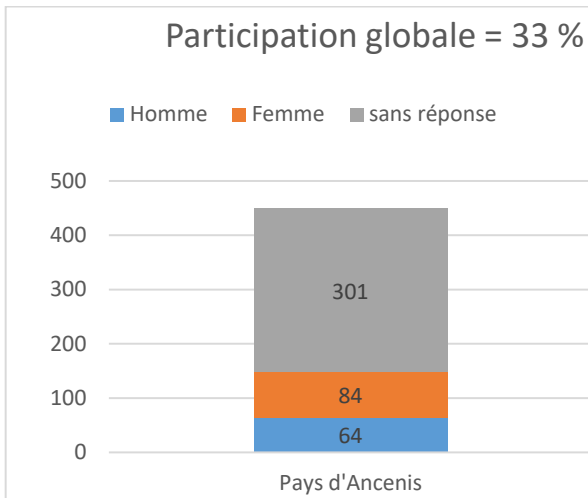
Ce qui paraît ressortir de cette enquête, c'est la permanence d'un handicap lié aux mentalités : il faut que les hommes acceptent de leur « faire une place ». L'introduction des femmes dans la vie publique se confronte à des siècles de relatif effacement, le rôle traditionnel des femmes étant plutôt à la maison. C'est probablement ainsi qu'il faut interpréter le manque de confiance en soi assez largement exprimé par les femmes. Elles se sentent « sur la sellette », appelées à faire la preuve de leur capacité à gérer des domaines principalement investis par des hommes et pour lesquels elles se considèrent encore inexpérimentées.

Les fonctions au sein des municipalités demeurent assez largement genrées, mais il n'en demeure pas moins que des évolutions marquantes sont observables. La misogynie n'est certainement pas absente des conseils municipaux, mais elle ne ressort pas comme un fait majeur et nombre d'élus hommes la combattent. Le résultat au questionnaire dénote une sensibilisation des élu.es du pays d'Ancenis à la question des femmes. Le sujet n'est plus tabou.

Table des matières

Synthèse du rapport.....	3
1 Typologie des répondants au questionnaire	7
2 Une structuration des conseils municipaux de plus en plus paritaire	9
2.1 Une parité quantitative assez bien respectée, y compris au sein des exécutifs ?	9
2.2 Une répartition des délégations librement consentie, mais finalement très genrée.....	10
2.3 Une représentation externe des communes très masculine	12
3 Pourquoi se lancer dans un mandat électoral ?	13
3.1 Quelles motivations ?	13
3.2 Quel bénéfice personnel escompté ?	13
3.3 Des freins d'ordre organisationnels, mais aussi de confiance en soi notamment chez les femmes	14
3.4 Des moyens organisationnels et en termes de formation pour tenter d'y remédier	16
3.5 Après l'élection les difficultés imaginées paraissent ne pas s'être avérées systématiquement, mais d'autres sont apparues.....	16
3.6 Quelle écoute aux difficultés signalées ?	17
4 En quoi le fait d'être un homme ou une femme est-il important au sein d'une municipalité ? .	18
4.1 Un problème de mentalité	18
4.2 Y a-t-il un enjeu de genre dans l'exercice des responsabilités locales ?	20
4.3 Une plus grande parité entre les sexes vous paraît-elle une chose importante ?.....	21
4.4 Quelles initiatives développer en Pays d'Ancenis pour favoriser une plus forte présence de femmes dans des postes à responsabilité.....	22
5 En conclusion.....	23
Annexe : Questionnaire d'enquête	24

1 Typologie des répondants au questionnaire



Une participation globale satisfaisante de 33 % des élus permet de pointer que le sujet intéresse les hommes et les femmes élus du pays d'Ancenis.

Sur 148 Questionnaires



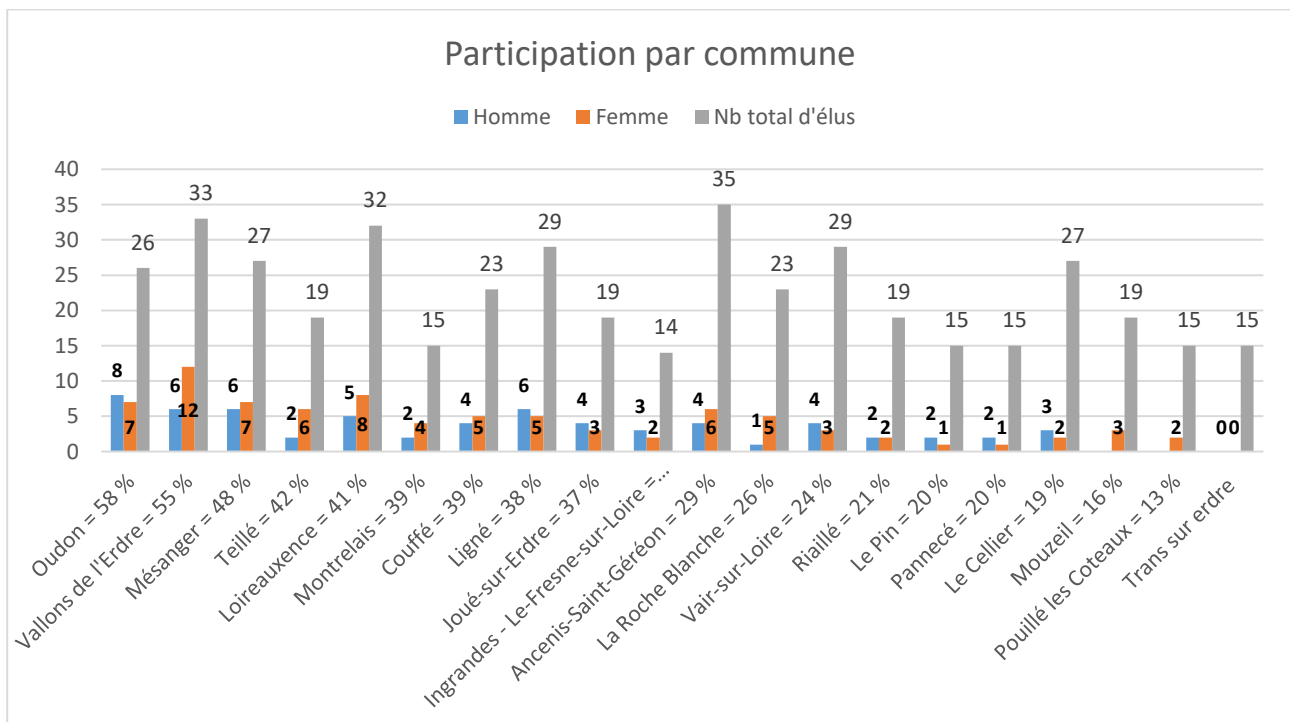
43 %



57 %

Détail de la participation à l'enquête : sur 449 élus, 84 femmes et 64 hommes ont répondu au questionnaire.

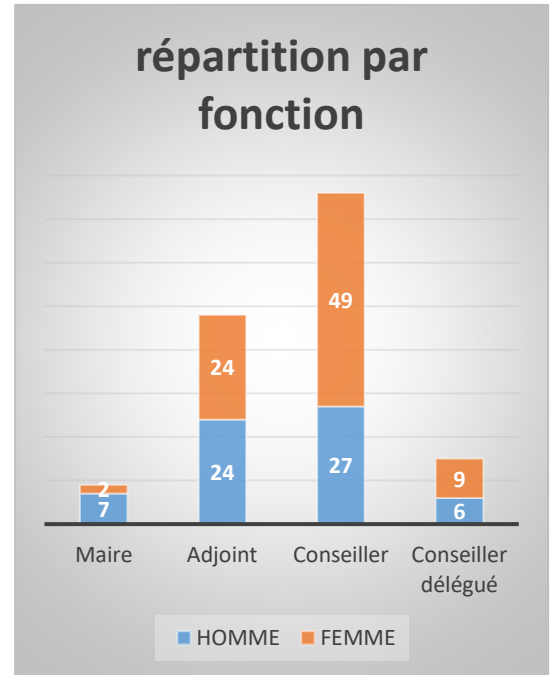
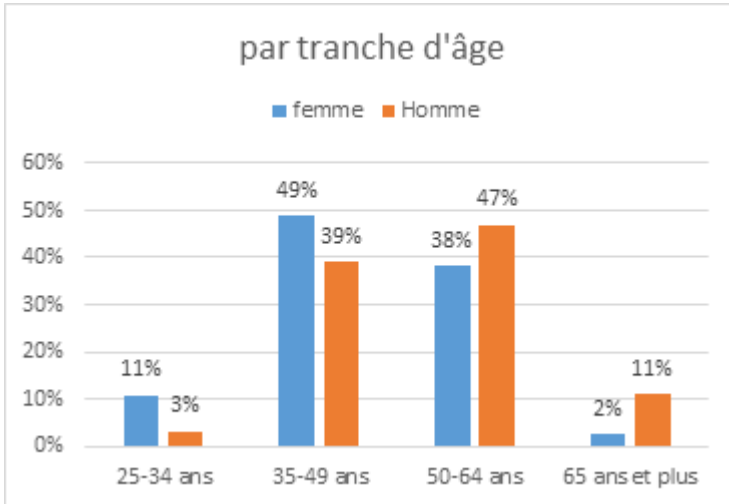
Une participation plutôt bien répartie sur le territoire :



Classement des communes par ordre de % de participation à l'enquête et répartition des réponses par genre (ex : 58 % des élus d'Oudon ont répondu à l'enquête, la commune a 26 élus et 8 hommes et 7 femmes parmi eux ont répondu).

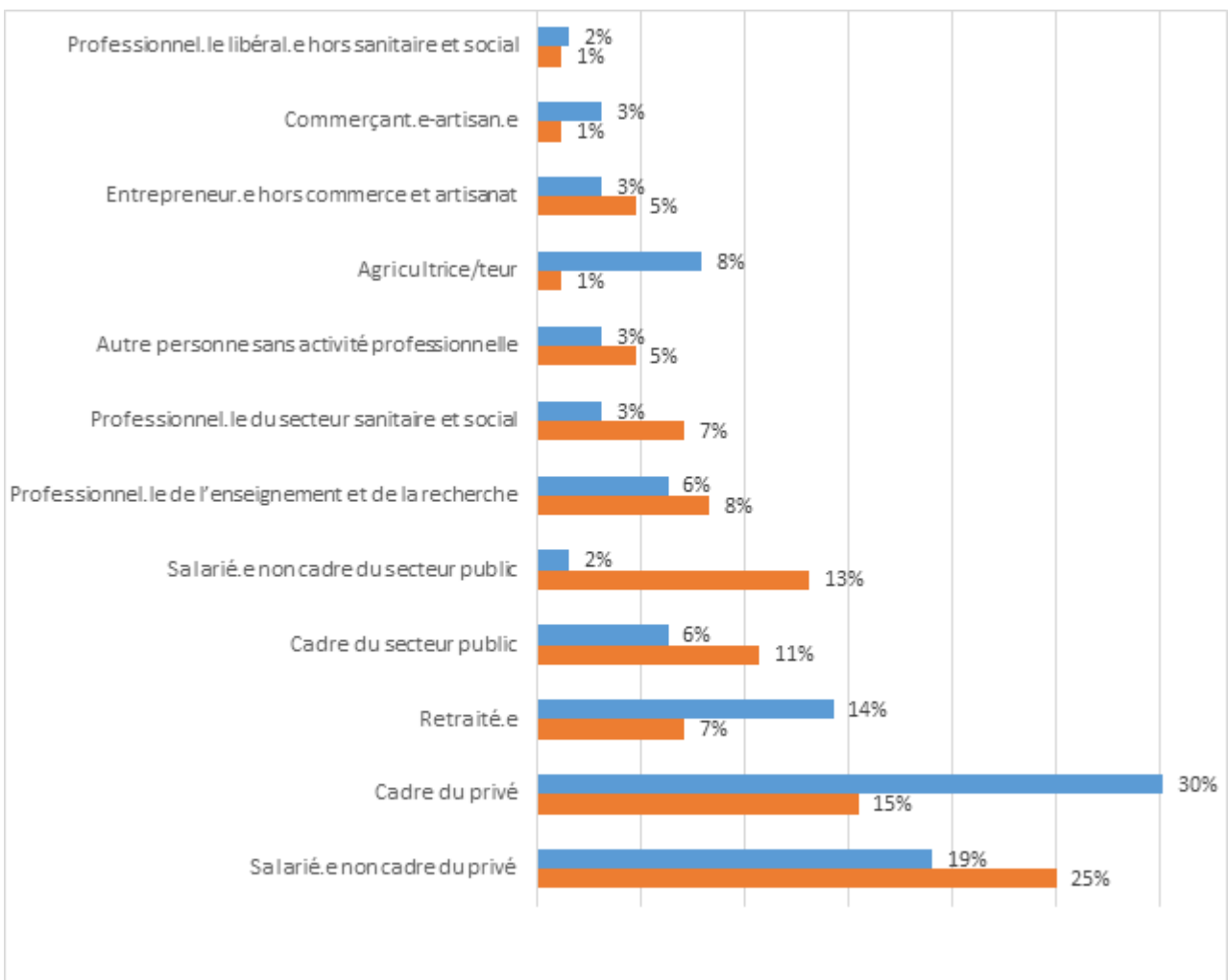
- Toutes les communes ont répondu, sauf Trans sur Erdre, en renouvellement de conseil municipal au moment de l'enquête.
- Les hommes ont répondu présents, même si on note une participation globalement plus importante des femmes et que pour 2 communes uniquement des femmes ont complété le questionnaire.

Des participants de tous âges et tous horizons

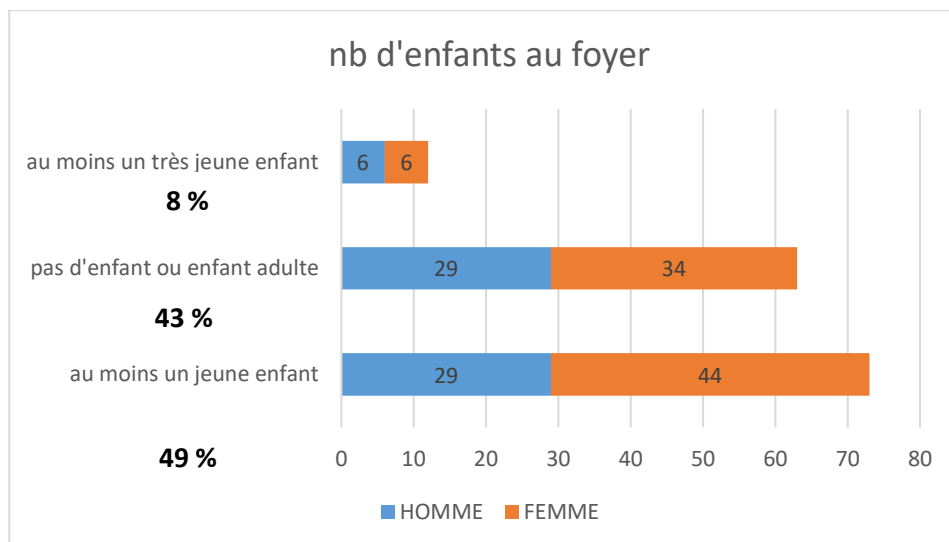


L'âge médian des répondants est 49 ans.

Des écarts assez significatifs entre hommes et femmes en matière de catégories socio-professionnelles :



43 % des élus n'ont pas ou plus d'enfants à charge (à corrélérer avec l'âge médian de 49 ans) :



2 Une structuration des conseils municipaux de plus en plus paritaire

2.1 Une parité quantitative assez bien respectée, y compris au sein des exécutifs ?

La loi sur la parité a permis de se rapprocher de « l'égalité » H/F au sein des municipalités en 2020. Ainsi, sur 449 élu.e.s au total, on trouve 215 femmes et 234 hommes (48/52%). Le - faible - déséquilibre s'explique principalement par le fait que les communes de moins de 1 000 habitants ne sont pas assujetties à l'obligation de parité (Le Pin, Montrelais). Mais aussi par le fait qu'une liste comporte un nombre impair de personnes. Ce qui veut dire qu'en général les hommes sont plus nombreux d'autant plus que la très grande majorité des maires sont des hommes donc, s'ils étaient en tête des listes, les derniers sont automatiquement des hommes vu l'alternance homme / femme.

Concernant l'intercommunalité, les conseillers communautaires sont issus d'un fléchage sur les listes communales sans obligation finale de parité. De fait, le déséquilibre est plus important : 23 femmes et 33 hommes (41/59%). De même, la parité n'étant pas légalement exigée concernant les membres de l'exécutif, à la Compa, seules 5 femmes en font partie (2 VP déléguées, 2 VP subdéléguées, 1 conseillère déléguée), contre 13 hommes (28/72%).

Pour les communes, la disproportion est un petit peu plus faible mais tout de même significative, puisqu'on peut comptabiliser 82 femmes et 114 hommes comme membres de l'exécutif (42/58%), dont deux femmes seulement occupant les fonctions de maire (Loireauxence et Mésanger). Cependant, pour 4 communes sur les 20 du pays d'Ancenis, on note une parité stricte (50/50) entre hommes et femmes au sein de l'exécutif (maire compris). Pour 8 communes, l'écart est d'un seul élu, mais on peut toutefois observer que pour 7 d'entre elles cet écart est en faveur des hommes et pour une au profit d'une femme. Une seule commune, le Pin (commune de moins de 1000 habitants donc non soumise à la parité), ne comprend aucune femme parmi les 5 membres de son exécutif. Les 12 communes dont l'exécutif est équilibré, à un conseiller près, représentent environ 75 % du nombre total de conseillers communaux du pays d'Ancenis et 77,75 % de la population municipale 2018.

Il convient de noter que si le conseil de développement n'a pas été en mesure d'investiguer la situation des communes du pays d'Ancenis avant le renouvellement des mandats de 2020, en 2019, la part des femmes dans les conseils municipaux au niveau national était de 39,9%, toutes tailles de communes confondues. On

peut ainsi voir une évolution sensible vers une véritable parité au-delà même des obligations strictement légales. On peut noter enfin que 54 % des élu.es qui ont répondu au questionnaire en sont à leur premier mandat, dont 58 % de femmes et 48 % d'hommes.

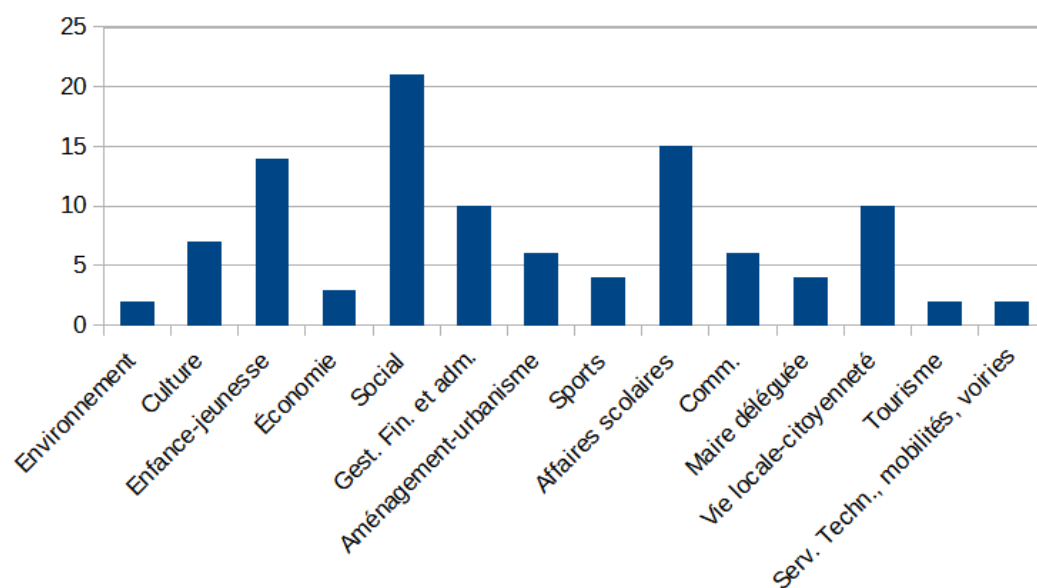
	Hommes	Femmes	Total	% H+F
au moins un très jeune enfant	6	6	12	8%
au moins un jeune enfant	29	44	73	49%
pas d'enfant ou enfant adulte	29	34	63	43%
Total	64	84	148	100%

Au vu des réponses au questionnaire, il apparaît que la composition familiale ne constitue pas une réelle discrimination entre hommes et femmes pour accéder à un mandat électif. Cela renvoie sans doute à des remarques faites par ailleurs dans les réponses, notamment que le choix de se présenter à un mandat est familial et qu'il nécessite une organisation particulière compte tenu de la fréquence des absences et de la durée du mandat (cf. § 3.2).

2.2 Une répartition des délégations librement consentie, mais finalement très genrée

94 % des répondants au questionnaire, ont indiqué avoir pu choisir librement leurs délégations et leurs commissions, hommes et femmes avec le même pourcentage. Par contre, 29 % des femmes et 11 % des hommes considèrent que le fait d'être une femme ou un homme a pesé dans la répartition et la nature des fonctions au sein du conseil municipal. Il en est de même pour les représentations de la commune auprès d'organismes extérieurs. On constate donc que les choses ne sont pas si simples et que le poids des fonctions genrées continue à peser.

De fait, l'analyse des délégations officiellement confiées aux 80 élues du Pays d'Ancenis détenant une fonction exécutive (adjointes et conseillères déléguées), montre une forte polarisation des fonctions prises en charge par les femmes. Certaines cumulant plusieurs domaines d'action, il est possible de les répartir en 106 délégations.



Sur les 106 délégations recensées (certaines recouvrant plusieurs domaines), 3 domaines classiquement confiés à une femme ressortent de manière significative : social (21), affaires scolaires (15), enfance-jeunesse (14).

A contrario, on constate qu'aucun domaine n'est désormais tabou pour une femme. 10 sont en charge de la vie locale et de la citoyenneté, 6 de l'aménagement-urbanisme, 4 du sport. On en trouve aussi à œuvrer pour l'environnement, l'économie, le tourisme ou les services techniques.

De même, si seulement deux femmes exercent les fonctions de maire, 10 occupent la fonction de 1^{ère} adjointe et 4 autres exercent une délégation communale dans les communes nouvelles.

Il est clair qu'il s'agit ici d'une évolution significative, qui se heurte encore à des préjugés, à des inhibitions, ce que les réponses aux questions 8 à 13 permettent de montrer.

Alors que 94 % des élu.es des deux sexes répondent avoir pu choisir librement leur délégation, seulement 11 % des hommes estiment que le genre n'a pas été déterminant dans la répartition des fonctions au sein du conseil municipal, tandis que 29 % des femmes pensent le contraire.

Avez-vous pu choisir librement votre délégation et/ou l'appartenance à des commissions ?	Femmes	Hommes	Total
Oui	79	60	139
Non	5	4	9
Total Résultat	84	64	148

Le fait d'être une femme/un homme vous paraît-il avoir pesé dans la répartition de la nature des fonctions au sein du conseil municipal ?	Femmes	Hommes	Total
Oui	24	7	31
Non	60	57	117
Total Résultat	84	64	148

Les commentaires se répartissent globalement en trois écoles :

- ceux qui considèrent que les attributions ont été faites en fonction des compétences et des appétences : *« il y a aussi l'obligation de mettre autant de femme que d'homme, non ! : mais j'ose espérer (je suis convaincue quand même) que c'est ma personne et mes aptitudes qui ont orienté ce choix et non parce que je suis une femme ! D'ailleurs le genre ne doit pas être le premier critère », « Je pense que le choix des fonctions est personnel, chacun choisit où il pense pouvoir apporter, ou du moins est intéressé par la fonction », « Dans la mesure où nous avons fait appel aux compétences et aux souhaits de chacune et de chacun la répartition des fonctions s'est faite tout naturellement », « C'est l'idée de compétence qui a présidé aux choix la plupart du temps je crois »...* ;
- ceux pour qui la parité a été strictement respectée : *« prise en compte évidente de la nécessaire parité et alternance homme/femme dans la composition de la liste, tout autant que l'appétence de chacun.e pour certains domaines », « la répartition hommes/femmes est parfaite au sein du conseil de Couffé », « Décision collective et librement accepté », « En réponse à la demande de parité. Il est bien qu'hommes et femmes soient représentés à part égale. Cependant l'alternance exigée dans la liste engendre sans doute des choix qui n'auraient pas été ceux effectués initialement, pour certaines fonctions »...* ;
- ceux qui constatent que la répartition genrée des rôles est apparu très fortement : *« les thèmes de commissions sont genrés, comme dans la vie », « les délégations sont généralement genrées. Le*

bâtiment aux hommes ou encore le développement éco, les affaires scolaires et le social, aux femmes », « La caricature de toujours mettre les femmes au social et à l'éducation a été encore une fois de plus appliquée », « Les domaines les plus techniques sont gérés par les hommes », « Enfance, jeunesse, social souvent représentés par des femmes et gestion du bâti, finances, RH, économie plutôt par des hommes, non ? Question d'appétence ? »... ; pour certains, la parité a même été à l'encontre d'une bonne répartition des fonctions : « La parité a du coup été à l'encontre des envies et de l'expertise des élus... il fallait une femme derrière un maire homme, et non pas une personne avec des compétences et des envies... », voire elle ne devrait pas avoir à intervenir : « personnellement je ne pense pas qu'il y ait une fonction qui puisse être particulièrement attribuée à un homme ou à une femme ».

78 % des élu.es ayant répondu à la question n'auraient pas choisi d'autres domaines d'action que ceux qu'ils ont obtenu (**question 19** : Si vous aviez eu totalement le champ libre pour choisir votre délégation et/ou vos commissions d'appartenance, laquelle/lesquelles auriez-vous choisies et pourquoi ?).

12 hommes et 20 femmes auraient choisi d'autres domaines que ceux qui leur ont été attribués. Chez les hommes l'économie (3) et les finances (3), l'urbanisme, l'environnement et le sport, activités à dominante masculine, l'emportent largement. Seuls trois d'entre eux ont répondu préférer le domaine de la santé-social et le CCAS.

Chez les femmes, de la même manière, les domaines à dominante féminine comme vie scolaire et enfance-jeunesse (6), cohésion sociale-CCAS (3) ou communication (1) arrivent en tête des préférences, 4 d'entre elles auraient souhaité vie locale et surtout six auraient aimé se positionner sur des domaines techniques voirie ou bâtiment, sur l'urbanisme ou le cadre de vie, ou sur le sport. Ainsi **les mentalités paraissent évoluer significativement et le tabou des activités genrées semble en voie d'être surmonté.**

2.3 Une représentation externe des communes très masculine

Représentez-vous la commune d'autres instances/organismes extérieurs ?	Femmes	Hommes	Total
Oui	38	42	80
Non	46	22	68
Total Résultat	84	64	148

45 % des femmes ayant répondu représentent leur commune à l'extérieur, contre 66 % des hommes.

Le fait d'être une femme/un homme vous paraît-il avoir pesé dans la désignation de représentants de la commune auprès d'organismes extérieurs ?	Femmes	Hommes	Total
Oui	19	2	21
Non	61	58	119
Sans réponse	4	4	8
Total Résultat	84	64	148

Pourtant, une forte majorité des femmes (73%) et la quasi-totalité des hommes (91%) considèrent que le poids du sexe n'a pas pesé dans cette répartition. Peu de commentaires ont été produits (16). La plupart font référence à l'application de la parité, ou renvoient aux commentaires concernant la répartition des

délégations. L'impression est que la question des délégations externes suscite moins d'intérêt que celle des délégations municipales.

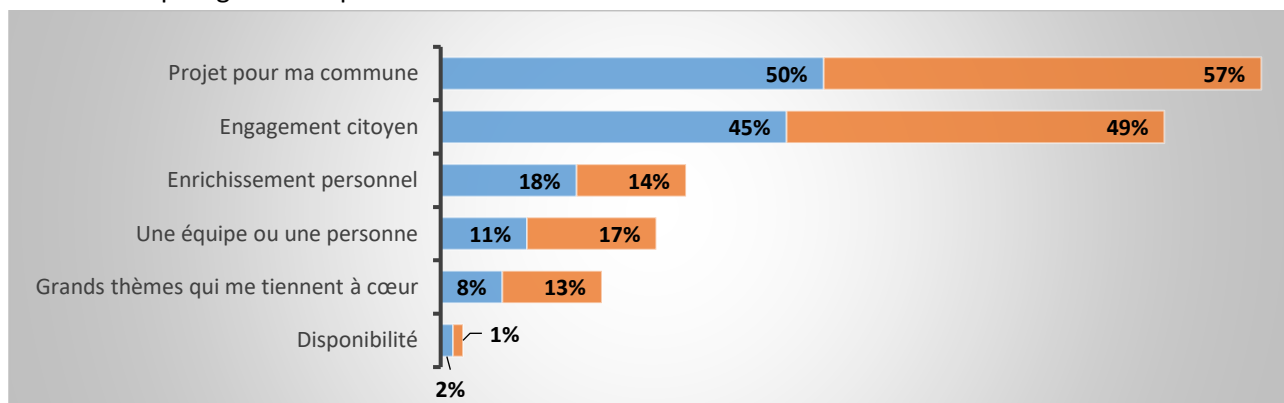
3 Pourquoi se lancer dans un mandat électoral ?

3.1 Quelles motivations ?

La question 7 du questionnaire portait sur « Qu'est-ce qui vous a motivé à rejoindre une liste candidate aux élections municipales de 2020 ? ». 77 femmes (92%) et 62 hommes (97%) ont répondu à la question.

Pour simplifier, les motivations exprimées ont été regroupées dans 6 rubriques :

- Un projet pour ma commune (continuité, progression ou changement pour ma commune)
- Un engagement citoyen (goût de l'engagement en général)
- Un enrichissement personnel (découverte, apprentissage, rencontre)
- Pour une équipe ou une personne (suite à sollicitation ou pour des valeurs communes à l'équipe ou la tête de liste)
- Un grand thème qui me tient à cœur (écologie, développement durable, agriculture, mais aussi égalité, équité)
- Une plus grande disponibilité nouvelle.



Malgré les approximations liées à la subjectivité du classement, il est intéressant de constater que même si les motivations diffèrent un peu entre les femmes et les hommes, l'ordre de prépondérance est le même quel que soit le sexe. Ainsi la 1^{ère} motivation relevée reste, pour les hommes comme pour les femmes, de participer au projet de « vie » de sa commune.

Ainsi les femmes paraissent plus s'engager pour leur commune (57 %), des convictions citoyennes (49 %), ou pour des grands thèmes de société qui leur tiennent à cœur (13 %). Il est à noter que globalement, on ne s'engage pas pour passer le temps.

3.2 Quel bénéfice personnel escompté ?

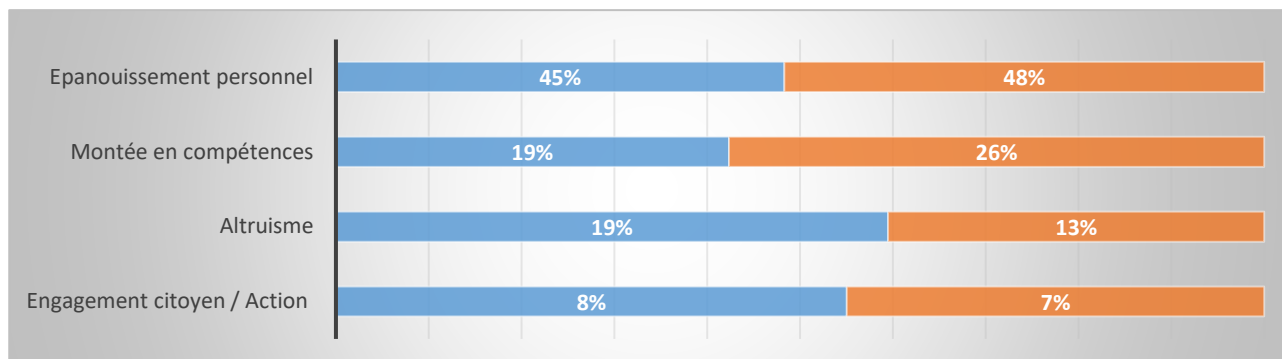
La question 15 a porté sur ce que le fait d'être élu apporte à titre personnel. En d'autres termes, le jeu en vaut-il la chandelle ?

Le bilan est négatif pour 10 élu.e.s, 5 femmes et 5 hommes, pour qui le mandat électif n'apporte rien, sinon des problèmes ou des frustrations, à l'image de ces commentaires :

- « Aujourd'hui, c'est une contrainte supplémentaire dans mon emploi du temps pour une absence de démocratie et beaucoup de frustrations par l'absence de connaissances de la majorité en place, sans remise en question ni appui auprès de personnes ressources. »,

- « Je suis parfois un peu déçue que les décisions soient beaucoup prises par la municipalité (maire et adjoints uniquement) cependant comme je n'ai pas l'opportunité de plus pouvoir m'impliquer il est normal que les dossiers avancent. »

La quasi-totalité des 122 réponses font cependant apparaître un bilan positif. Quatre motifs de satisfaction ressortent majoritairement :



Pour les hommes comme pour les femmes, l'épanouissement personnel arrive en tête. Quelques différences sont à noter notamment pour l'acquisition de compétences qui semble beaucoup plus concerner les femmes alors que les hommes citent plus l'engagement et l'action ainsi que le sentiment d'agir utilement pour les autres.

Faut-il y voir une illustration que les femmes, plus engagées dans l'action au quotidien au sein de leur famille, auraient été moins attentives que les hommes aux problématiques locales avant leur mandat et seraient ainsi plus en découverte ?

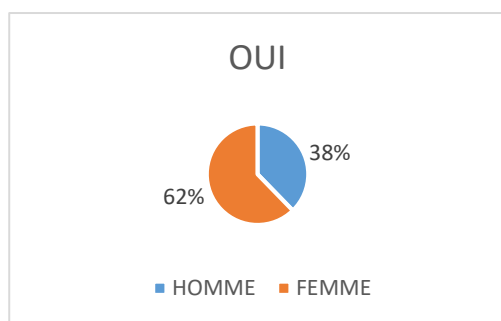
3.3 Des freins d'ordre organisationnels, mais aussi de confiance en soi notamment chez les femmes

Se lancer dans un mandat électif constitue une implication importante qui amène à s'interroger sur son engagement.

La question 8 du questionnaire portait sur les freins perçus à l'engagement politique :

« Au moment de vous décider d'être ou non candidat.e aux élections de 2020...

Y a-t-il des freins qui ont pu vous faire hésiter ? il a été répondu **Oui à 77 %** (114 réponses OUI sur 148)

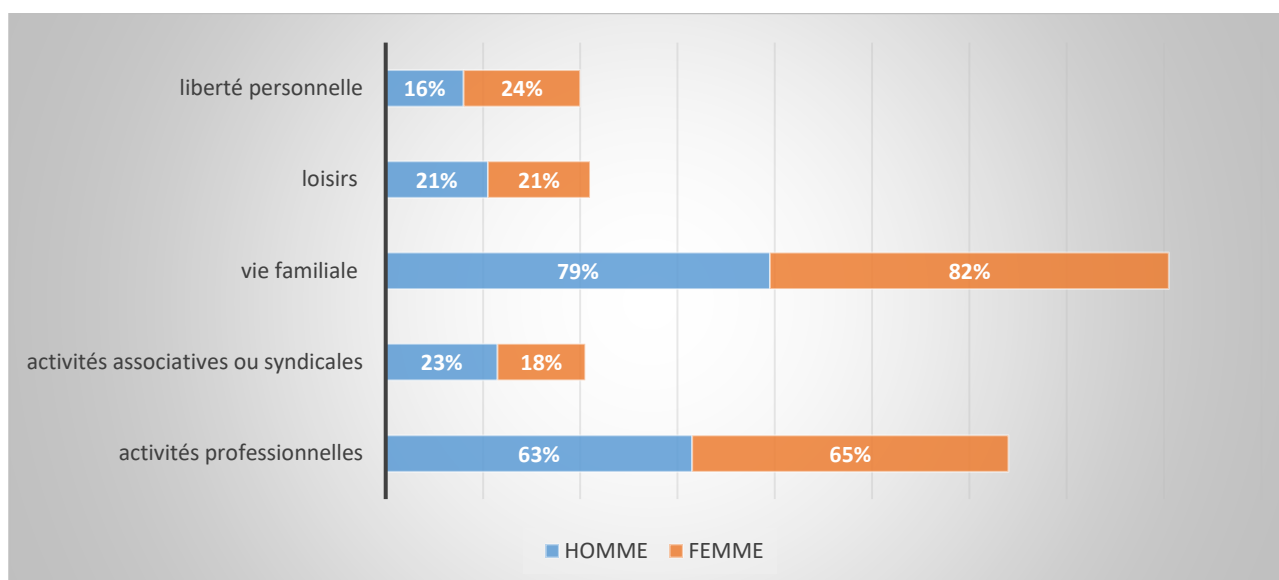


Seulement 23 % des répondants au questionnaire ont déclaré ne pas avoir identifié a priori de freins à leur engagement.

Il s'avère que si 38 % des hommes ont hésité, les femmes ont été 62 % à le faire.

(43 hommes et 71 femmes sur 114 oui)

La répartition entre les 5 items de la question 8.1 est à peu près identique entre hommes et femmes :



La formulation de cette question était générale et il était proposé de l'affiner en listant librement les freins rencontrés et en pouvant y apporter des commentaires.

Sur 46 réponses exploitables, on compte 13 hommes et 33 femmes. Parmi les types de freins identifiés librement, une préoccupation ressort très nettement, celle d'être à la hauteur de son engagement. **Si 20 % des hommes s'interrogent sur la confiance qu'ils ont en eux et sur leurs compétences, c'est le cas pour plus de la moitié des femmes ayant répondu (52%)** : « *crainte de ne pas être à la hauteur, de ne pas savoir faire ou comprendre* » ; « *Doute sur ma capacité à se saisir des dossiers. Méconnaissance de la réglementation.* » ; « *Aller vers l'inconnu. Ne pas savoir ce qui m'attend exactement.* » ; « *Trouver sa place et être à la hauteur des projets* » ; « *Être à la hauteur de ma fonction* » ; « *Capacité à répondre aux attentes des citoyens pour certaines démarches, capacité à prendre le recul nécessaire* » ; ...

La question du temps à consacrer à son mandat est aussi une préoccupation récurrente, de même que les risques de conflits avec les habitants : « *Je ne voudrais pas qu'on croit que mes décisions soient prises en ma faveur. J'agis pour le bien de ma commune.* » ; « *je n'ai pas accepté une fonction en relation avec ma vie professionnelle pour ne pas avoir à gérer des conflits d'intérêt* » ; « *C'est un peu risqué d'être commerçant et élu dans la même commune* » mais on trouve aussi « *La peur d'être agressée* » ; « *Un engagement qui nous met en première ligne, et donc nous fait prendre le risque d'être interpellé par le public sur nos choix* » ; « *Des questions autour de mes capacités à gérer les conflits* ». Également des préoccupations plus politiques : « *crainte de l'absence de démocratie locale* » ; « *d'orientations politiques légèrement différentes des miennes* » ; « *Méfiance vis à vis des politiques qui ne sont pas dans les valeurs et principes de l'intérêt général* » ; « *je souhaitais rejoindre une liste sans étiquette, où les principaux courants politiques seraient représentés en dehors des extrêmes.* » ; « *Encore faudrait-il que le système représentatif fonctionne* »...

De même beaucoup de candidat.e.s se sont interrogé.e.s sur la réelle capacité d'action et la légitimité dont pourraient disposer les nouveaux élus. Compte tenu du faible nombre de réponses (entre 5 et 8 réponses au total), les valeurs obtenues ne permettent cependant pas une analyse significative de la distribution de ces réponses entre hommes et femmes.

Une préoccupation évoquée tant par les hommes que par les femmes, c'est que l'engagement dans un mandat d'élu doit être nécessairement une décision familiale : « *j'étais soutenu par ma femme et mes enfants* » ; « *En tant que maman solo, il a fallu que je demande à mes enfants s'ils acceptaient mon engagement qui impliquait de les laisser seuls sur le temps des réunions de commission, des conseils municipaux etc...* » ; « *Décision de l'engagement prise avec le conjoint* » ; « *Il faut impérativement que cet engagement ait l'accord plein et entier du.de la conjoint.e* ».

3.4 Des moyens organisationnels et en termes de formation pour tenter d’y remédier

La question 9 interrogeait les moyens envisagés pour faire face aux difficultés rencontrées. 82 réponses ont été enregistrées, dont 31 hommes (38% du total des réponses sur cette question et 48 % des hommes ayant participé au questionnaire) et 51 femmes (62% des réponses à la question et 60 % des femmes ayant participé au questionnaire). Une personne n’a pas trouvé de moyen pour répondre au problème posé et une autre considère que la vie privée passe en priorité. Sinon, l’ensemble des réponses relève de quatre types de problématiques : l’organisation de la vie professionnelle, familiale et des activités privées ; la formation et l’apprentissage à la fonction d’élu.e ; l’appui sur les colistiers et sur les services de la commune ; l’écoute et le dialogue.

Les aspects organisationnels représentent 65 % des réponses, avec un même ordre de grandeur entre femmes et hommes. Si les femmes insistent un peu plus sur les contraintes familiales (femmes 16 % des réponses, hommes 10%), environ 10 % (3 réponses) des hommes ayant répondu ont envisagé une réduction de leurs activités professionnelles, contre 20 % (10 réponses) pour les femmes. Le recours au temps partiel est le plus cité (6 occurrences), mais on trouve aussi l’idée de changer de travail, de démissionner ou d’obtenir une disponibilité. Il est toutefois fait remarquer que la réduction du temps de travail ne s’accompagne pas nécessairement d’une réduction de la charge de travail. La fonction élective contraint également à abandonner des activités associatives ou autres.

La confiance en soi et le niveau de compétence étant apparus comme un des principaux freins à l’engagement local, il est logique de retrouver les questions de formation parmi les moyens pour y remédier, même si la notion d’apprentissage sur le tas apparaît beaucoup, de même que le fait de pouvoir s’appuyer sur les colistiers et les services. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à évoquer ce point (36 % des femmes et 16 % des hommes).

3.5 Après l’élection les difficultés imaginées paraissent ne pas s’être avérées systématiquement, mais d’autres sont apparues

77 % des répondant.es avaient hésité avant de se lancer dans une candidature (question 8). Une fois élu.es, ils/elles ne sont plus que 47 % à déclarer leurs craintes justifiées (question 10.1)¹. Parmi ceux qui ont répondu oui à la question 8.1, il y a donc 55% des répondant.es pour qui les craintes évoquées avant l’élection se sont confirmées : 38 femmes sur 71 (53%) et 25 hommes sur 43 (58%).

8.1 - Y a-t-il des freins qui ont pu vous faire hésiter ?	femmes	hommes	Total
Oui	85 %	67 %	77 %
Non	15 %	33 %	23 %
Total général	100 %	100 %	100 %

10.1 - Ces difficultés vous paraissent-elles se vérifier depuis votre élection ?	Femmes	Hommes	Total
Oui	49 %	44 %	47 %
Non	24 %	19 %	22 %
Pas de difficultés rencontrées	27 %	38 %	32 %
Total général	100 %	100 %	100 %

1 En fait 6 personnes (3 hommes et 3 femmes) n’ayant pas identifié de difficultés potentielles (question 8) ont répondu qu’elles se sont vérifiées (question 10.1). Les commentaires tiennent compte de cette anomalie.

Par ailleurs, à la question 10.2, 39 % des répondants ont déclaré avoir rencontré des difficultés qu'ils n'avaient pas envisagées auparavant. La majorité d'entre eux (48 sur 57) figurent parmi ceux ayant répondu oui à la question 8.1 (17 hommes et 31 femmes).

10.2 - Rencontrez-vous des difficultés que vous n'aviez pas anticipées au moment de vous présenter aux élections ?	Femmes	Hommes	Total
Oui	42 %	34 %	39 %
Non	58 %	66 %	61 %
Total général	100 %	100 %	100 %

Les difficultés non anticipées sont pour une part de même nature que celles qui avaient été imaginées. Ainsi, environ 50 % des 69 réponses (à égalité entre hommes et femmes) font état de la difficulté à trouver le temps et à gérer les priorités entre métier, famille et vie personnelle. 25 % soulignent la difficulté de la tâche à accomplir, mais les femmes sont deux fois plus nombreuses à le faire : 37 % par rapport à 18 % pour les hommes. Enfin, 28 % des répondants, femmes et hommes en proportions égales, signalent la difficulté de trouver leur place dans leurs fonctions, mais aussi les difficultés rencontrées dans leurs relations avec la majorité municipale (il semble que l'inverse soit moins perturbant), voire des problématiques de cohésion d'équipes.

3.6 Quelle écoute aux difficultés signalées ?

Les questions 11 et 12 portaient sur le signalement des difficultés, l'attention portée aux problèmes signalés et à la résolution des problèmes.

Il est surprenant de constater que si 58 répondants ont fait part de problèmes (39 femmes et 19 hommes), ils sont plus nombreux (79) à avoir reçu confiance (41 femmes et 38 hommes) de problèmes rencontrés par d'autres. Pour 54 ayant répondu à la question 12.1 (Qualité d'écoute), 6 ont répondu n'avoir pas trouvé d'écoute ou une écoute insincère : « *Pas vraiment, il semble que ce soit acté que c'est comme ça depuis toujours et que c'est bien à l' élu de s'adapter et pas au système de permettre à l' élu de s'investir* ». La plupart ont donc ressenti une écoute et trouvent cette démarche utile : « *Le fait de parler des difficultés, des réussites ou des anecdotes en toute confiance rend la tâche aisée et permet de régler des situations avec philosophie et zénitude* » ; « *des échanges réguliers ont lieu en bureau municipal* » ; « *On essaie encore de trouver des moyens d'améliorer les choses pour que tout le monde si retrouve* » ; « *oui de la part de certain.e.s conseiller.e.s ayant les mêmes ressentis* » ; « *oui on en a discuté et on en discute à chaque bureau* ».

Si pour 47 répondants des solutions ont pu être trouvées, pour beaucoup les solutions peinent cependant à être mises en place : « *oui avec bottage en touche* » ; « *Oui sur la forme, mais sur le fond ??* » ; « *Oui bien sûr mais néanmoins pas de changement. je semble être minoritaire* » ; « *oui mais pas vraiment de solutions concrètes* » ; « *oui, mais dans les faits, il apparaît compliqué de modifier quelque chose pour le moment* ».

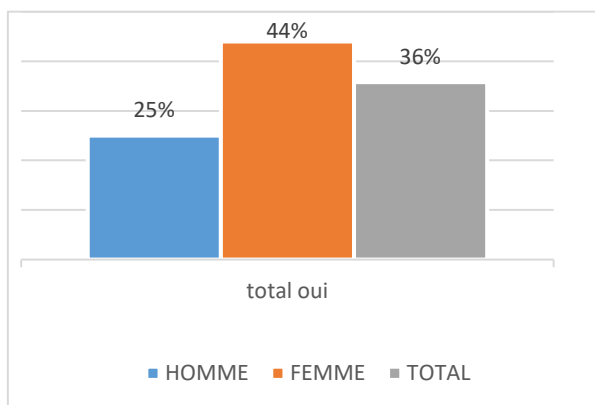
Parmi les solutions mises en place (question 12.3), on note principalement tout ce qui tourne autour de la communication, l'échange, de la bienveillance, de l'esprit d'équipe, de l'organisation du temps et du partage des tâches, ainsi que la mise en place de formations et de tutorats : « *Augmentation de la fréquence des réunions plénières internes à la majorité pour faciliter la circulation des informations entre élus* » ; « *organisation des temps de réunion en fonction des disponibilités professionnelles, partage des tâches avec les autres adjoints, délégation de certaines missions vers des conseillers compétents selon le thème* » ; « *des semaines de "vacances municipales" ont été prévues pour mettre les réunions sur pause sur la même période pour tous les élus du conseil municipal* » ; « *Toujours dans la discussion, la confiance et le respect entre les personnes* » ; « *préparation en amont des interventions en s'appuyant sur des documents factuels, écrits...., aide des autres conseillers...., bienveillance envers les intervenants qui ne savent pas toujours bien s'exprimer de façon claire mais qui cependant ont une opinion à prendre en considération....* »...

A noter : une commune a organisé un système de garde d'enfants pour les membres du conseil ayant à s'absenter le soir.

4 En quoi le fait d'être un homme ou une femme est-il important au sein d'une municipalité ?

4.1 Un problème de mentalité

La question 13 du questionnaire a porté sur le fait de savoir si « De votre point de vue, estimez-vous que certaines de ces difficultés peuvent être vécues différemment par les élues femmes et par les élus hommes ? ».



Alors que pour 64 % des répondant.e.s, le genre ne joue pas dans la fonction électorale, il peut apparaître significatif que 44 % des femmes considèrent que si, contre seulement 25 % des hommes.

Pour certain.e.s ayant répondu par la négative, le problème n'existe pas ou du moins il doit être relativisé :

- « Pour moi il n'y a pas de difficultés spécifiques pour les hommes ou pour les femmes sauf peut-être physiques dans certains cas pour les femmes, quoi que certaines peuvent être plus sportives que certains hommes !!! Parce que je ne vois pas de différence entre un homme et une femme dans n'importe quel domaine que ce soit. Tout dépend de la capacité de chacune ou de chacun à pouvoir surmonter les problèmes ou à trouver les solutions adéquates. Tout cela est lié à la nature, au tempérament et à la motivation de l'être humain en général » ;
- « Je pense que cela dépend plus de l'ancienneté dans la fonction qu'au fait d'être une femme ou un homme » ;
- « De mon point de vue ce n'est pas tant une difficulté féminine mais une difficulté de parent solo. Père ou mère élevant seul ses enfants crée une difficulté en soi pour assister aux différentes réunions. » ;
- « On est plus sur la légitimité élus Majorité et élus Minorité ».

Parmi les réponses positives à la question, les différences imaginées concernent principalement les questions relatives à la charge familiale, la prise en compte des contraintes des mères de famille et tout particulièrement la gestion des enfants. Pour autant, certain.e.s évoquent des comportements liés à de la misogynie et à un héritage de l'histoire. Si ce dernier aspect a été évoqué par 5 femmes et seulement 1 homme, pour l'essentiel, les autres items apparaissent de manière à peu près équivalente chez les hommes et les femmes.

Il semble que malgré toutes les précautions prises dans l'énoncé des questions, la différence entre la question 13.2 (quelles difficultés ?) et 13.3 (pourquoi ?) n'a pas été perçue nettement par les élu.e.s. Pour l'énoncé des difficultés, on retrouve à peu près les mêmes catégories de réponses que pour les questions 8 et 10, mais de manière un peu plus concrète :

- l'organisation du temps, la charge domestique et la gestion des enfants : « *La difficulté de jongler entre la vie professionnelle, la vie familiale et le mandat d'élue* », « *Pouvoir tout organiser pour se rendre à une réunion (gestion des enfants, du repas, des devoirs, du couchage)* », « *Le partage des tâches domestiques est toujours imparfait et c'est la femme qui en prend le plus* », « *Les femmes se sentent plus coupable de dédier du temps au mandat électif plutôt qu'à leur famille* », « *Par habitude, la mère fait les courses et gère le dîner* », « *nécessite que le conjoint prenne le relais* » ;
- l'héritage de l'histoire qui conduit à un peu de misogynie et qui conduit les femmes à devoir faire leurs preuves, et à des difficultés à s'imposer : « *Je pense que l'écoute n'est pas vraiment la même si c'est une femme qui parle, manque "d'aura"* », « *La pression de la société est forte vis-à-vis de la place des mères auprès des enfants* », « *Le choix des postes notamment au niveau des répartitions des commissions, la différence d'attention à l'écoute des propositions* », « *La légitimité de la femme élue n'est pas encore suffisamment reconnue par certains habitants qui auraient tendance "à nous renvoyer à nos fourneaux".* », « *sur le plan professionnel une femme doit prouver au quotidien son travail et travailler plus pour être respectée et prise en compte.* », « *Les femmes doivent, plus que nous les hommes, faire preuve de leurs compétences, de leur autorité, je pense qu'elles doivent aussi prouver en permanence leur engagement. Enfin elles doivent faire face à l'égoïsme des hommes...* », « *certains hommes [sont] un peu "hostiles" aux femmes* », mais peut-être s'agit-il « *d'une question de génération* » ?, même s'il peut être aussi considéré que « *cela dépend plus de l'ancienneté dans la fonction qu'au fait d'être une femme ou un homme* » ou que « *On est plus sur la légitimité élus Majorité et élus Minorité* »
- pas de véritable prise en compte des difficultés rencontrées par les mères de familles... : « *les réunions qui s'éternisent peuvent avoir un impact sur la vie de famille* », « *Dans les échanges notamment sur les horaires de réunion, les élus hommes ne voient pas souvent d'inconvénients à fixer une réunion à 18h30 ou 20h alors que pour moi en tant que mère de famille, je préfère les réunions à 20h30 car mes enfants ont alors mangé et sont prêts à aller se coucher et, nous avons pu passer du temps ensemble.* »

La réponse émanant d'une élue résume bien la problématique :

« *1- La vie organisationnelle de la maisonnée est traditionnellement plus portée par les femmes mais ce n'est pas toujours vrai. Cette question touche à plusieurs paramètres :*

- *le choix de chacun de s'engager dans une sphère de sa vie plus qu'une autre.*
- *Le choix du couple sur les engagements de chacun, les charges communes à porter*
- *Le choix de prioriser un engagement sur une autre activité pour un temps donné.*
- *Le choix du couple à partager ou non l'organisation de la famille et l'ensemble de sa charge*
- *Le niveau de responsabilité en tant qu' élu (délégation, adjoint, maire...)*
- *la qualité du support logistique ou humain quand le travail abonde et le temps manque (aides ménage, entretien...)*
- *La charge cognitive inégalement portée par les femmes et les hommes.*

2- Nous sommes prisonniers d'un héritage historique de schémas normatifs dont il est parfois difficile de se défaire : le foyer relève de la mission féminine, l'extérieur relève de la mission masculine. Cet aspect psychologique est non négligeable car même si nos générations ont conscience de cela et veulent changer, l'inconscient collectif peut peser. »

Ce qui amène une autre élue à penser que « *Nous manquons parfois "d'attitude" convaincante, nous n'osons pas affronter une adversité qui peut être présente, c'est peut-être une peur diffuse d'être jugée en tant que femme..., les femmes, je pense n'aiment pas aller à l'affrontement et préfère parfois plutôt se taire. Il y a aussi*

le fait que les présidents, maire..., enfin les "dirigeants", soient des hommes et que cela bloque les femmes de se sentir un peu seules. »

4.2 Y a-t-il un enjeu de genre dans l'exercice des responsabilités locales ?

Le fait d'être homme ou femme paraît-il significatif dans l'exercice des responsabilités ? C'était l'objet de la question 20 :

<i>Le fait qu'une délégation soit à la charge d'une femme ou d'un homme vous semble-t-il avoir un impact sur les décisions prises / les politiques publiques conduites ?</i>	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
Oui beaucoup	4	5 %	1	2 %	5	3 %
Oui un peu	35	42 %	16	25 %	51	34 %
Non	45	54 %	47	73 %	92	62 %
Total Résultat	84		64		148	

Peu de répondants tendent à considérer que le genre influe sur la prise de décision. Les femmes sont cependant plus nombreuses à le penser, même si cet impact du genre est relativement faible.

26 commentaires ont été produits, ce qui est assez peu rapporté aux 148 réponses. De ce fait, leur exploitation statistique ne peut pas être considérée comme pertinente. Ce qui l'est davantage, ce sont les commentaires eux-mêmes. La plupart ont tendance à nier ou à relativiser des spécificités genrées dans la prise de décision, du moins de considérer qu'elles n'ont pas raison d'être fait notamment que ces dernières sont généralement collectives et donc le fruit d'un travail commun des hommes et des femmes qui composent le conseil : « *Je ne ressens absolument pas cet aspect d'inégalité de genre au sein du CM, par contre, c'est clair qu'il est présent dans d'autres instances* », « *Les politiques publiques conduites résultent plus d'un travail collectif de l'équipe en place que du genre de la personne qui a reçu la délégation* », que « *tout dépend des qualités de chacun. En ce qui nous concerne nos actions étant basées sur la démocratie participative, tous les élus (hommes et femmes) peuvent et doivent s'exprimer sur tous les sujets.* », « *Les décisions sont généralement issues d'échanges et sont collégiales* », qu'elles sont généralement prises « *en rapport avec le travail des agents techniques* », « *Nous sommes très accompagné-e-s par les services municipaux qui sont montés en compétence suite au passage en commune nouvelle. Je pense que c'est plus le caractère qui joue que le genre dans l'animation/ les orientations/ le travail fait en commissions* », « *Le travail est démocratique et peu importe si les débats sont dirigés par une femme où un homme (même si je pense que certains stéréotypes ont la vie dure)* » et « *on ne devrait pas se poser cette question ! L'intérêt collectif doit orienter nos choix que l'on soit homme ou femme...* », « *Cela dépend beaucoup du caractère de chacun et de son optique politique* »...

Ceci n'empêche pas de noter des différences de sensibilité entre les sexes : « *Dans le sens positif, par le fait d'une sensibilité différente à celle d'un homme sur certains sujets* », « *On a une vision en 1 dimension avec la vision féminine qui nous apporte la vision en 3D (1+1=3)* », « *La psychologie, la sensibilité, l'émotivité, etc. sont différentes chez l'homme ou la femme. Ça colore forcément la manière de piloter les affaires* », « *une femme et un homme ne réfléchissent pas de la même façon, n'ont pas les mêmes sensibilités* », « *Une femme peut apporter un peu de douceur dans certains domaines et être moins brutale* », « *Les ressentis, les connaissances techniques ne sont pas forcément les mêmes ex bâtiments, social, enfance...* », « *C'est plutôt en lien avec l'expérience et la personnalité du/ de la délégué(e)* », tout en étant indiqué que « *Les hommes sont pris plus au sérieux* ».

4.3 Une plus grande parité entre les sexes vous paraît-elle une chose importante ?

Finalement, au vu de tous ces témoignages, est-il important de se battre de manière générale au sein de la société pour une plus grande parité des sexes ? Tel était l'objet de la **question 22** :

<i>Une plus grande parité entre les sexes vous paraît-elle une chose importante ?</i>	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
Oui beaucoup	42	50 %	40	63 %	82	55 %
Oui un peu	24	29 %	10	16 %	34	23 %
Non	8	10 %	8	13 %	16	11 %
Sans opinion	10	12 %	6	9 %	16	11 %
Total Résultat	84		64		148	

Il est délicat d'interpréter les « sans opinion », mais une chose certaine est qu'ils/elles ne se situent pas dans la catégorie de oui. Globalement, autant de femmes que d'hommes considèrent qu'il est important de se battre en faveur d'une meilleure parité des sexes, mais comment interpréter que les hommes paraissent plus convaincus de ce combat que les femmes ? Est-ce pour se donner bonne conscience ? Est-ce que les femmes considèrent que cette question ne doit pas venir perturber les relations entre les sexes ?

La question 22.2 ouvrait la possibilité de commentaires. 82 élu.e.s se sont prononcés sur la question du pourquoi une plus grande parité entre les sexes au sein de la société leur paraît ou non une chose importante. Trois items ressortent : permettre de réaliser son potentiel et valoriser ses spécificités, un principe d'égalité fondamentale et de complémentarité nécessaire entre les sexes, la considération que c'est dans la logique des choses. **Globalement la distribution des réponses est assez similaire entre les hommes et les femmes, sauf pour deux types d'entre elles : pour 13 % des hommes et 2 % des femmes l'important c'est la compétence et la qualité du travail effectué. Malgré tout, 5 % des femmes, mais aucun homme (bien que l'un d'entre eux ait souligné que c'était un principe imposé) exprime un sentiment d'agacement face à la question de parité.** Pour certaines cet agacement correspond même à un rejet : « *Le féminisme à tout crin me hérissé le poil : le fait d'être une femme ne me pose pas de problème. Le fait que j'en sois une ne semble poser de problème à personne autour de moi. Je n'ai donc rien à revendiquer sur ce sujet...* », « *je trouve stupide d'imposer une parité 50/50* », « *On se rend compte que la parité oblige à trouver des femmes alors que certains hommes seraient plus motivés pour prendre ces responsabilités. On pourrait avoir un sentiment de "bouche-trou"* ».

Que faire alors de manière concrète pour tenter d'effacer les inégalités entre les sexes dans l'exercice des mandats électifs ? C'était l'objet de la **question 21** (Que vous paraîtrait-il devoir être fait pour tenter d'effacer les inégalités entre les sexes pour l'exercice des mandats électifs ?). De manière générale, les 55 réponses se polarisent entre le besoin de faire évoluer le droit et les modes d'organisation (60%) et des aspects relevant plus des mentalités et des comportements (40%). **1/3 des réponses portent sur la nécessité de renforcer la parité, notamment dans les postes clés, voire prônent une alternance systématique :** « *Une obligation (puisque, semble-t-il, les choses ne changent qu'en passant par des obligations...) d'alterner les mandats de maire ou président : 1 mandat homme, le mandat suivant femme, etc.* », « *La parité doit être respectée dans les postes clefs et dans les prises de décisions* », « *Contraindre réglementairement à la parité dans toutes les instances* », « *Mettre des femmes à des postes importants ; installer des quotas* »...

Pour 20 %, des mesures organisationnelles devraient être mises en œuvre pour faciliter l'organisation du temps au niveau familial et professionnel : « *Remboursement par l'État des frais de garde d'enfants d'élus, plus à la charge de la commune (frein)* », « *une réflexion sur les modes de garde des enfants le soir lorsque les conjoints ou conjointes travaillent en décalé ou en cas de séparation. Une meilleure communication auprès des employeurs privés pour le temps de travail qui peut être dégagé* », « *faciliter le temps partiel ou la mise*

en disponibilité provisoire pour que la gestion vie professionnelle-vie familiale et vie d'élue soient compatibles sans trop de sacrifices », « Faciliter l'aménagement avec les employeurs de façon plus marquée » ... Un élu conclut que « la démarche de notre commune, avec le respect de la charte de parité est la bonne », la commune d'Ingrandes-Le Fresne/Loire ayant « mis en place en 2016 lors de la fusion des 2 communes historiques une charte prenant en compte la parité des élus. Elle a été appliquée et respectée pour la constitution de l'équipe municipale de 2020 ainsi que pour les délégations extérieures ».

Mais il apparaît que ni le droit, ni les dispositions d'ordre organisationnel ne sont suffisants si les mentalités et les comportements n'évoluent pas : *« il faut de la pédagogie, de la formation et il faut lutter contre les préjugés sexistes dès le plus jeune âge », « Dire et répéter aux femmes que s'engager en politique ou en entreprise n'est pas synonyme d'être une moins bonne mère/épouse... au contraire c'est montrer l'exemple aux enfants que l'engagement extérieur est à la portée de tous », « Savoir dire les choses et écouter les autres. Le dialogue est l'essentiel », « Changer les comportements (femmes et hommes) : que les unes se disent "et pourquoi pas" et que les autres acceptent de changer leur vision des choses », « Il faudrait déjà que la gente masculine reconnaisse les qualités des femmes et que les salaires soient les mêmes à égalité de poste », « Éviter certaines allusions sexistes », « il faut changer les mentalités (il y a du boulot) »...*

Ce qui n'interdit pas certain.e.es de considérer que *« La parité n'est pas une solution. Pourquoi n'y aurait-il pas plus de femme que d'homme sur une liste ?? Nous devons passer au-dessus du genre pour définir les qualités ou les compétences d'une personne pour exercer un mandat, car il est bien question de la capacité de chacun à remplir son rôle et non du fait d'être un homme ou une femme »* ou de ne pas constater d'inégalité *« nous sommes 4 adjoints avec exactement le même poids dans les prises de paroles ou bien les décisions ».*

Ainsi que l'exprime une élue, il s'agit *« d'un travail en profondeur et de longue haleine :*

1- Modification des représentations sociales, des stéréotypes véhiculés depuis des siècles (sur les compétences des uns et des autres, et sur les places ...), Les sociétés n'ont pas toutes les mêmes codes, dans certaines communautés humaines le soin des enfants revient aux pères.

2- Travail sur le partage réel des charges du foyer (logistique et éducatif)

3- Travail sur le partage réel de la charge mentale (vie de famille, pro et personnelle)

4- Promouvoir l'engagement citoyen dès le plus jeune âge.

5- Vivre la participation citoyenne à l'école, au collège, au lycée (mais c'est en cours ...)

6- La parité est un premier pas (même s'il est dommage que l'on doive en passer par là pour que les femmes apparaissent dans le paysage politique et que cela finisse par devenir normal).

7- Faire en sorte que les mandats électifs soient humains et qu'ils ne dévorent pas les personnes, les couples, les familles à cause de charge de travail trop importantes. »

4.4 Quelles initiatives développer en Pays d'Ancenis pour favoriser une plus forte présence de femmes dans des postes à responsabilité.

A la **question 23** portant sur ce qu'il semblerait devoir être fait en Pays d'Ancenis pour favoriser une plus forte présence de femmes dans des postes à responsabilité (électives, associatives, professionnelles), 61 élu.es se sont exprimés.

Selon les élu.es **il serait nécessaire de développer la communication auprès des plus jeunes mais également des entreprises et de favoriser l'envie chez les femmes d'oser aller vers des postes à responsabilité** comme en témoignent les commentaires *« communiquer, les valoriser, aller vers elles (le proposer les possibilités de*

postes) et les former », « Montrer que chacun a un rôle important à jouer au sein de la communauté, quel que soit son âge, son sexe, sa personnalité, ses capacités et que ce n'est pas forcément compliqué », « mise en avant de la compétence et de la réussite des femmes dans nos collectivités ».

La mise en place de la parité au sein du Conseil communautaire est également portée par une douzaine d'élus.es.

5 En conclusion

L'obligation de parité au sein des conseils municipaux a clairement porté ses fruits, même si la comparaison avec la situation antérieure n'a pas pu être produite. S'il y a des particularités féminines dans la manière d'approcher un mandat local, on constate que la perception des difficultés rencontrées est assez largement partagée entre les femmes et les hommes.

La question de la garde des enfants est évidemment un souci récurrent pour les jeunes femmes qui s'engagent. Mais homme ou femme, cet engagement est aussi celui de la famille nucléaire toute entière et des solutions peuvent être apportées via une organisation familiale, professionnelle plus serrée, par un fonctionnement et la mise en place d'outils permettant de faciliter le traitement de ces difficultés au sein des municipalités. Il est assez clairement souligné qu'un mandat local c'est un engagement collectif et non la juxtaposition de comportements égoïstes. Ce qui rend sans doute plus difficile la position des élus.es minoritaires.

Ce qui paraît ressortir de cette enquête, c'est la permanence d'un handicap lié aux mentalités : il faut que les hommes acceptent de leur « faire une place ». Les attitudes machistes ont été assez peu mises en avant, ce qui ne signifie sans doute pas qu'elles n'existent pas. L'introduction finalement assez brutale des femmes dans la vie publique se confronte à des siècles de relatif effacement, le rôle traditionnel des femmes étant plutôt à la maison. C'est probablement ainsi qu'il faut interpréter le manque de confiance en soi assez largement exprimé par les femmes, lié aussi au fait que cette implication nouvelle peut être perçue parfois comme une sorte « d'immixtion » des femmes dans des fonctions et des missions traditionnellement remplies par les hommes. Elles se sentent ainsi « sur la sellette », appelées à faire la preuve de leur capacité à gérer des domaines principalement investis par des hommes.

S'il est notable que les fonctions au sein des municipalités sont encore assez largement genrées, il n'en demeure pas moins que des évolutions marquantes sont observables. Deux communes de taille importante sont dirigées par des femmes, pour 10 autres c'est une femme qui occupe la fonction de première adjointe et 4 autres exercent une délégation communale (fonction de maires déléguées dans les communes nouvelles). Cela peut paraître insuffisant mais au total 12 communes sur 20 ont un binôme homme/femme à leur tête.

La misogynie n'est certainement pas absente des conseils municipaux et certaines expressions le laissent entendre. Pour autant, elle ne ressort pas comme un fait majeur et nombre d'élus hommes la combattent. En tous cas, le nombre de réponses reçues, et donc aussi le relais dont le questionnaire a fait l'objet au sein des municipalités, dénote une sensibilisation des élus.es du pays d'Ancenis à la question de la position, du rôle et des conditions d'exercice des mandats locaux pour les femmes. La question n'est pas taboue, mais il apparaît que l'incitation des citoyen.nes à se lancer dans un tel mandat implique de faire tomber les barrières qui subsistent et dont on se rend d'ailleurs compte qu'elles ne sont pas spécifiques aux femmes.



Le Conseil de Développement, qu'est-ce que c'est ?

Organe consultatif du Pays d'Ancenis, le Conseil de Développement a été créé en 2005. Il permet l'implication d'acteurs du territoire de tous horizons sur les problématiques du territoire.

Il est associé régulièrement aux démarches engagées par la COMPA sur le territoire (élaboration du Projet de Territoire, politiques contractuelles, participation aux études sectorielles) et s'implique, sur saisine de la COMPA ou auto-saisine, dans des réflexions sur différents sujets.

Ainsi, le Conseil de Développement a réalisé plusieurs études : sur la mobilité domicile-travail (2019-2020), la dématérialisation des services au public (2018-2019), les freins au développement des entreprises du Pays d'Ancenis (2018-2019), l'accompagnement à la création d'entreprise (2016-2017), les circuits courts alimentaires de proximité (2014 -2015), le handicap (2013-2016), la jeunesse (2012), ...

A cela s'ajoute de nombreuses contributions (sur les déchets en 2021, la prise de compétence mobilité en 2020, le projet de territoire en 2019, le bien vieillir en 2014, le SCOT en 2013...) et l'organisation de débats ouverts au public (cinés-débats ou conférences sur le devenir du Pays d'Ancenis, l'Union Européenne, la mobilisation citoyenne etc.).

Vous pouvez retrouver nos travaux sur le site internet de la Communauté de Communes du Pays d'Ancenis : www.pays-ancenis.com (Rubriques : COMPA/Nos Partenaires/)

Tél : 02.40.96.44.79 / conseil-de-developpement@pays-ancenis.com

Annexe : Questionnaire d'enquête



Questionnaire aux élu.e.s municipales / municipaux

Le Conseil de Développement du Pays d'Ancenis a mis en place fin 2020 un groupe projet sur « la place des femmes dans la société locale ».

Une première phase du projet va consister à s'interroger sur les motivations et les obstacles relatifs à l'implication des femmes dans la vie publique locale. Trois enquêtes sont prévues d'être lancées au cours de l'année 2021, successivement auprès des élu.e.s du territoire, des responsables associatives et des actrices du monde économique et social.

Le présent questionnaire correspond à la première de ces 3 enquêtes et s'adresse à tous les élues et élus municipaux ou intercommunaux du Pays d'Ancenis. Il comprend 23 questions.

Les résultats de cette enquête feront l'objet d'une synthèse qui sera diffusée largement. L'anonymat des répondants y sera garanti sauf autorisation expresse de votre part.

Ce questionnaire peut également être rempli en ligne au lien suivant :

<https://forms.gle/BZEHQPXhJTgzKqzs7>

Votre identité

Je suis :

- Un homme
- Une femme

Votre âge :

Votre catégorie socio-professionnelle : (à cocher dans la liste ci-dessous)

- Agricultrice/teur
- Entrepreneur.e hors commerce et artisanat
- Commerçant.e-artisan.e
- Cadre du privé
- Salarié.e non cadre du privé
- Professionnel.le du secteur sanitaire et social
- Professionnel.le libéral.e hors sanitaire et social
- Étudiant.e
- Professionnel.le de l'enseignement et de la recherche
- Cadre du secteur public
- Salarié.e non cadre du secteur public
- Retraité.e
- Autre personne sans activité professionnelle

Combien avez-vous d'enfants ?

Si vous avez des enfants, merci de préciser leurs âges :

Vos fonctions en tant qu'élu.e

1) Dans quelle commune du Pays d'Ancenis êtes-vous élu ?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ancenis-Saint-Géréon | <input type="checkbox"/> Couffé |
| <input type="checkbox"/> Ingrandes – Le-Fresne-sur-Loire | <input type="checkbox"/> Joué-sur-Erdre |
| <input type="checkbox"/> La Roche Blanche | <input type="checkbox"/> Le Cellier |
| <input type="checkbox"/> Le Pin | <input type="checkbox"/> Ligné |
| <input type="checkbox"/> Loireauxence | <input type="checkbox"/> Mésanger |
| <input type="checkbox"/> Montrelais | <input type="checkbox"/> Mouzeil |
| <input type="checkbox"/> Oudon | <input type="checkbox"/> Pannecé |
| <input type="checkbox"/> Pouillé les Coteaux | <input type="checkbox"/> Riaillé |
| <input type="checkbox"/> Teillé | <input type="checkbox"/> Trans-sur-Erdre |
| <input type="checkbox"/> Vair sur Loire | <input type="checkbox"/> Vallons de l'Erdre |

2) Quelle est votre place dans le conseil municipal ?

- Maire
- Adjoint.e
- Conseiller.ère délégué.e
- Conseiller municipal

3) Au sein du conseil municipal, quelles sont vos délégations et/ou commissions d'appartenance ?

.....
.....

4) Représentez-vous la commune dans d'autres instances/auprès d'organismes extérieurs ?

- Oui
- Non

5) Est-ce votre premier mandat d' élu municipal ?

- Oui
- Non

Au fil de ce questionnaire, merci de baser vos réponses plus particulièrement sur le mandat en cours.

6.1) Etes-vous également élu communautaire (élu COMPA) ?

- Oui
- Non

6.2) Si vous êtes élu communautaire, faites-vous partie du bureau communautaire de la COMPA ?

- Oui
- Non

6.3) Si vous êtes élu communautaire, merci de préciser vos délégations et/ou commissions d'appartenance :

.....
.....

Votre candidature aux élections et l'exercice de votre mandat électif

7) Qu'est-ce qui vous a motivé à rejoindre une liste candidate aux élections municipales de 2020 ?.....

.....
.....

8.1) Au moment de vous décider d'être ou non candidat.e aux élections de 2020, y a-t-il des freins qui ont pu vous faire hésiter ?

- Oui

Non

8.2) Si oui, ces freins sont-ils de concilier la vie d'élue avec :

- les activités professionnelles
- les activités associatives ou syndicales
- la vie familiale
- les loisirs
- les moments indispensables de liberté personnelle

8.3) Ou bien d'autres types de freins (par exemple la capacité à être un bon élu) ?

.....
.....

8.4) Commentaires éventuels :

.....

9) Face aux difficultés que vous aviez envisagées, quels moyens pensiez-vous mettre en œuvre pour y faire face ?

.....
.....

10.1) Ces difficultés vous paraissent-elles se vérifier depuis votre élection ?

- Oui
- Non
- Pas de difficultés rencontrées

10.2) Rencontrez-vous des difficultés que vous n'aviez pas anticipées au moment de vous présenter aux élections ?

- Oui
- Non

10.3) Pouvez-vous nous indiquer des exemples concrets de difficultés rencontrées ?

.....
.....

11.1) Avez-vous fait part des difficultés rencontrées à quelqu'un au sein de votre conseil municipal ou de la Mairie ?

- Oui
- Non

11.2) Quelle fonction occupait votre interlocuteur ?

.....

11.3) Est-ce que des membres du conseil municipal auquel vous appartenez vous ont fait part de difficultés qu'ils peuvent rencontrer ?

Oui

Non

11.4) Commentaires éventuels.....

.....

12.1) Si oui, avez-vous rencontré une écoute/une empathie/une prise de conscience vis-à-vis de ces difficultés ?

.....

.....

12.2) Et est-ce que à votre connaissance, des solutions ont été apportées ou proposées ?

Oui

Non

12.3) Si oui, quelles sont ces solutions ?

.....

13.1) De votre point de vue, estimez-vous que certaines de ces difficultés peuvent être vécues différemment par les élues femmes et par les élus hommes ?

Oui

Non

13.2) Lesquelles ?

.....

.....

13.3) Pourquoi ?.....

.....

14.1) Avez-vous constaté une ou plusieurs démissions dont les motifs réels ou supposés vous paraissent liés au genre ?

Oui

Non

14.2) Commentaires éventuels.....

.....

15) Qu'est-ce que le fait d'être élu vous apporte à titre personnel ?

.....

Place au sein du conseil municipal

16.1) Avez-vous pu choisir librement votre délégation (ex : Adjointe à la communication) et/ou l'appartenance à des commissions ?

Oui

Non

16.2) Qu'est-ce qui a déterminé ce choix ?.....
.....

17.1) Le fait d'être une femme/un homme vous paraît-il avoir pesé dans la répartition de la nature des fonctions au sein du conseil municipal ?

Oui

Non

17.2) Commentaires éventuels.....
.....
.....

18.1) Le fait d'être une femme/un homme vous paraît-il avoir pesé dans la désignation de représentants de la commune auprès d'organismes extérieurs ?

Oui

Non

18.2) Commentaires éventuels.....
.....

19) Si vous aviez eu totalement le champ libre pour choisir votre délégation et/ou vos commissions d'appartenance, laquelle/lesquelles auriez-vous choisies et pourquoi ?.....
.....

20.1) La fait qu'une délégation soit à la charge d'une femme ou d'un homme vous semble-t-il avoir un impact sur les décisions prises / les politiques publiques conduites ?

Oui beaucoup

Oui un peu

Non

20.2) Commentaires éventuels :
.....

21) Que vous paraîtrait-il devoir être fait pour tenter d'effacer les inégalités entre les sexes pour l'exercice des mandats électifs ?
.....

22.1) Une plus grande parité entre les sexes vous paraît-elle une chose importante ?

Oui beaucoup

Oui un peu

Non

Sans opinion

22.2) Pourquoi ?.....

.....

23) Que vous paraîtrait-il devoir être fait en Pays d'Ancenis pour favoriser une plus forte présence de femmes dans des postes à responsabilité (électives, associatives, professionnelles) ?

.....

.....

.....

Merci d'avoir répondu à ce questionnaire

Nom et Prénom (facultatif) :

Adresse-email (facultatif) :

L'anonymat est garanti pour l'exploitation de l'enquête sauf autorisation expresse de votre part

Accepteriez-vous d'être contacté directement par des membres du Conseil de Développement pour un entretien oral sur ce même sujet ?

Oui

Non

Accepteriez-vous d'être identifié.e ponctuellement pour illustrer certaines réponses ?

Oui (chaque identification ponctuelle sera alors discutée et validée avec vous)

Non

Indifférent

Pour plus d'informations sur le Conseil de Développement du Pays d'Ancenis, n'hésitez pas à consulter nos pages Internet : <https://www.pays-ancenis.com/compta/nos-partenaires/conseil-de-developpement>

Pour tout renseignement : conseil-de-developpement@pays-ancenis ou 02.40.96.44.79

