



LES SPASER ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



OBJECTIF STRATÉGIQUE

L'inscription de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des schémas publics d'achat socialement et écologiquement responsable (SPASER) permet de donner une **impulsion stratégique à la démarche**, en offrant un cadre opérationnel pour le déploiement d'une politique de promotion de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique.

Les SPASER de différentes collectivités territoriales intègrent d'ores et déjà un axe relatif à l'égalité. Ce cadre permet le **pilotage en mode projet**, en donnant de la visibilité aux engagements pris, tant pour permettre leur **déploiement en interne**, que pour communiquer vis-à-vis de **l'ensemble des parties prenantes** de la commande publique. Les différents axes composant un SPASER (dont l'égalité) sont assortis d'indicateurs de résultats, et font l'objet d'un reporting périodique.

→ **CE PILOTAGE PERMET DE MESURER L'ATTEINTE DES OBJECTIFS, NOTAMMENT EN TERMES D'ÉGALITÉ, ET D'AJUSTER LA DÉMARCHE LE CAS ÉCHÉANT.**

Il est bien sûr possible pour un organisme acheteur d'engager une démarche visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique, **indépendamment de l'adoption d'un SPASER** : il pourra s'inspirer des initiatives d'ores et déjà déployées.

Les SPASER ci-après sont tous relativement récents, ils illustrent des approches et des engagements de nature et de portée différente, selon l'approche propre à chaque entité. Cette revue d'initiatives ne vise pas l'exhaustivité mais **met en lumière des engagements inspirants.**

RETOUR D'EXPÉRIENCES

1. VILLE DE PARIS : SPASER 2022 - 2026¹

ACTION 3.2 : PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Chantier 1 : Développer la prise en compte de la diversité lors de la rédaction des contrats

Chantier 2 : Promouvoir l'égalité femmes-hommes par la commande publique parisienne

Chantier 3 : Encourager les fournisseurs à s'engager dans la promotion de la diversité

INDICATEURS ET OBJECTIFS CHIFFRÉS

- Atteindre 100% des contrats éligibles intégrant des dispositions favorables à la diversité, l'accessibilité et à l'égalité femmes-hommes.
- Augmenter le nombre d'heures d'insertion réalisées par des femmes.

¹ SPASER de la ville de Paris



2. VILLE DE LYON : SPASER 2021 - 2026²

OBJECTIF 2.2 : LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR ACTIVEMENT L'ÉGALITÉ, NOTAMMENT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- Intensifier les actions de sensibilisation (en lien avec la Mission Égalité de la Ville de Lyon), notamment auprès des réseaux d'entreprises (valoriser le label Diversité et le label Égalité).
- Dans les marchés de communication et événementiel, mentionner systématiquement la volonté de la Ville d'une communication non stéréotypée et accessible, et instaurer un suivi de sa bonne application.
- Mettre en exergue, dans les documents de la consultation, les interdictions de soumissionner liées aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité, et exiger une déclaration sur l'honneur attestant de la non-condamnation de l'entreprise pour le délit de discrimination (article 225-1 du code pénal) et pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.1146-1 du code du travail).
- Développer les clauses de progrès auprès de marchés dont la durée est supérieure à 3 ans : questionnaire au début du marché, engagement sur une démarche de progrès, questionnaire et bilan en fin de marché.
- Intégrer des exigences de parité dans les conditions d'exécution du marché, dès que l'objet du marché le permet.

INDICATEURS DE RÉUSSITE

- Dès 2022, émettre 100 % des marchés avec un rappel des obligations légales en matière de non-discrimination.
- Dès 2022, inclure un dispositif de prévention et de lutte contre les discriminations dans tous les marchés de la Ville de Lyon.

3. VILLE ET MÉTROPOLE DE NANTES : SPAR 2022 - 2026³

ENJEU 7 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ 7.2 ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- **Acquérir** des jouets et outils pédagogiques non genrés pour mettre fin à la catégorisation « jouets pour les filles » et « jouets pour les garçons », avec pour objectif que les écoles, multi-accueils nantais ou toute autre structure municipale accueillant de jeunes enfants en soient dotées. Au-delà des jouets eux-mêmes (couleur, forme etc.), l'attention sera également portée sur les stéréotypes sexistes pouvant être diffusés ;
- **Contribuer** à la déclinaison des enjeux d'égalité inscrits dans la stratégie patrimoniale ;
- **Maintenir** la réalisation des prestations de nettoyage en journée, s'agissant du secteur de la propreté. Cela permet d'éviter le travail en horaires décalés, très impactant pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes, où les femmes sont surreprésentées. Enfin, une action spécifique sera conduite en lien avec les fédérations professionnelles portant sur la féminisation des métiers intervenants dans l'exécution des marchés publics ;
- **Mentionner** systématiquement la volonté de la Ville d'une communication non stéréotypée et accessible dans les marchés de communication, de formation et d'événementiel, et instaurer un suivi de sa bonne application ;
- **Inscrire** l'adaptation aux différentes morphologies dans les marchés vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI) ;
- **Intégrer** le genre dans la conception de l'espace public ;
- **Favoriser** des bases vie pouvant accueillir un public féminin dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, en lien avec les fédérations professionnelles concernées. La mise à disposition d'un bloc sanitaire et d'un vestiaire pour les travailleuses n'est en effet pas systématique sur les chantiers, ce qui constitue un obstacle matériel pour les femmes candidates dans le secteur et pour les entreprises susceptibles de les intégrer en leur sein.

² SPASER de la ville de Lyon

³ SPAR ville et métropole de Nantes



4. VILLE ET MÉTROPOLE DE BORDEAUX : SPASER⁴

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'EMPLOI ET LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

- Poursuivre les clauses contractuelles, les engagements de promotion de l'égalité et de promotion de la diversité (y compris dans les concessions).
- Intégrer une clause Responsabilité Sociétale des Entreprises.
- Valoriser le label Diversité et le label Égalité auprès des opérateurs économiques.

EXEMPLES D'INDICATEURS MIS EN PLACE :

- Analyse des engagements contractuels notamment sur les concessions
- Nombre de contrats concernés
- Nombre d'actions de sensibilisation organisées

5. MÉTROPOLE D'AIX MARSEILLE : SPASER⁵

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

OBJECTIF 9 : OEUVRER POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

M21 – AFFICHER L'ENGAGEMENT ET LA VOLONTÉ DE LA MÉTROPOLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

- En rappelant les obligations concernant l'égalité femmes/hommes dans les documents de consultations pour associer les partenaires économiques dans cette dynamique ;
- En intégrant les principes de l'égalité femmes/hommes dans la charte « fournisseurs responsables ».

M22 – INCITER LES ENTREPRISES À S'ENGAGER EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

- En intégrant aux documents contractuels une clause d'exécution relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes, associée à des pénalités ou à des clauses incitatives ;
- En ciblant ces actions sur les domaines dits « masculins » (travaux, déchets, transport, manutention...);
- En proposant des critères sur des actions en lien avec l'objet du marché pour valoriser les initiatives en faveur de l'égalité femmes/hommes.

DOMAINES D'ACTIVITÉS : Tous

RESSOURCES ET PARTENAIRES EXTERNES : le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH), Direction régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité DIRECCTE PACA, Plateforme Osez le Mix de la Cité des métiers – « Le site de la mixité professionnelle en PACA », Fondation agir contre l'exclusion - FACE Sud Provence.

INDICATEURS DE PERFORMANCE :

- Pourcentage de contrats notifiés intégrant une **clause ou des critères relatifs à l'égalité F/H.**
- Pourcentage de contrats notifiés intégrant une **clause ou des critères relatifs à la lutte contre les discriminations.**
- Pourcentage de contrats notifiés intégrant une **clause ou des critères relatifs à l'égalité F/H ou contre les discriminations, segmentation par domaine d'achat.**

⁴ SPASER Ville et métropole de Bordeaux

⁵ SPASER métropole d'Aix Marseille Provence



6. EUROMÉTROPOLE DE STRASBOURG : SPASER 2021 - 2026⁶

AXE 1 ACTION 2 : PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- Exiger une déclaration sur l'honneur attestant de la non-condamnation de l'entreprise pour le délit de discrimination (article 225-1 du code pénal) et pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.1146-1 du code du travail).
- Sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle via la réponse à un questionnaire destiné à ce que chaque candidat aux marchés publics réinterroge ses pratiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

DÈS LORS QUE L'OBJET DU MARCHÉ LE PERMET

- Proposer aux soumissionnaires de s'engager sur un ensemble* de mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et de valoriser leurs propositions.

- Intégrer des prescriptions* obligatoires relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des conditions d'exécution du marché.

** Ces mesures pourront être formalisées dans un catalogue incluant, par exemple, des formations relatives à la lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité F/H, l'existence d'un plan d'action pour l'égalité F/H dans l'entreprise, le recrutement de personnes favorisant la mixité professionnelle, la mise en place d'une référente ou d'un référent 'harcèlement sexuel et agissements sexistes', des offres de stages pour des jeunes femmes, etc*

MÉTHODE

- **ASSURER LE PORTAGE** de la démarche égalité via le SPASER : l'inscrire explicitement⁷.
- **ACCOMPAGNER LE DÉPLOIEMENT** du SPASER⁸ par un pilotage adapté, dans une logique d'amélioration continue : sensibilisation et formation des agents, mise à jour des process achats (sourcing égalité), travail en transversalité, développement de partenariats, etc.
- **ASSURER UN REPORTING** des indicateurs définis, déclinés annuellement.
- **ANALYSER LES RÉSULTATS** des expérimentations menées, et ajuster les objectifs au besoin.
- **COMMUNIQUER** sur la démarche.

EN PRATIQUE

Pour aller plus loin, le CGDD propose un bouquet de ressources disponible sur le réseau Rapidd : [mission SPASER](#).

⁶ SPASER Eurométropole de Strasbourg

⁷ Pour approfondir les fondements sur lesquels appuyer sa démarche, se reporter au Guide-aspects sociaux_partie3.fr (economie.gouv.fr)

⁸ Guide méthodologique sur la mise en oeuvre et le suivi des SPASER | France urbaine

