

RAPPORT 2021
SUR LA SITUATION
DE LA MÉTROPOLE
AIX-MARSEILLE-PROVENCE
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES



TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	5
---------------------------	----------

I. LES OPERATIONS PHARE EN 2021

Un cadre de sensibilisation – Le Cap Égalité !.....	11
Les rencontres cinématographiques - « Projection Plurielles »	14
Campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun.....	15
Généralisation de l'arrêt à la demande dans les réseaux de bus nocturnes	20

II. L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Développement économique & innovation	22
Innovation, entrepreneuriat et genre	22
Principaux constats et freins.....	22
Préconisations.....	22
L'index Calypso	23
Mobilité, déplacements, transports, espace public et voirie	25
L'Enquête Mobilité Certifiée Cerema (EMC ²) 2019-2020	25
Le déroulé de l'enquête	25
Contraintes aux charges ménagères et familiales, les femmes à temps partiel et celles âgées de 25-45 ans se déplacent davantage	27
Des distances et temps de déplacements plus importants pour les hommes	28
Les femmes marchent et utilisent davantage les transports collectifs ?	30
L'accompagnement encore majoritairement pris en charge par les femmes	33
Les femmes moins détentrices des permis de conduire	35
Le genre est consubstantiel aux enjeux et objectifs du plan mobilité métropolitain.....	38
Des actions soutenues dans le contrat de ville	42

III. L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

L'égalité professionnelle dans la métropole d'Aix-Marseille-Provence	48
Effectif et caractéristiques des agents de la Métropole en 2021	48
Division horizontale de l'emploi métropolitain : des filières professionnelles très marquées	52
Une faible mixité des métiers : une paroi de verre structurelle	53
L'articulation des temps de vie : le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes	54
La garde d'enfants et la formation, les principales motivations pour le temps partiel ?	55
Le temps partiel plus sollicité dans la filière administrative	55
Le télétravail, un levier pour l'égalité professionnelle ?.....	56
Division verticale de l'emploi métropolitain permanent.....	59
Une féminisation des catégories A et B plus marquée que dans la fonction publique territoriale	59
Le déroulement de la carrière : Les promotions internes et les avancements de grade	62
La formation	63
Les écarts de rémunération : un enjeu fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes	64
La situation de l'effectif métropolitain	66

SYNTHESE DU PLAN D'ACTION 2021-2023	68
--	-----------

INTRODUCTION

Présenté chaque année en conseil métropolitain, ce rapport annuel obligatoire pour toutes les collectivités dont la strate est supérieure à 20 000 habitants, répond à plusieurs obligations légales.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui fait obligation aux collectivités et aux établissements de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, s'applique aux budgets présentés par les collectivités et les établissements de coopération intercommunale depuis le 1er janvier 2016. Il précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Il doit faire état de la politique de ressources humaines et comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 prolonge et renforce la loi de 2014 en instaurant l'obligation d'un plan d'action pluriannuel en matière d'égalité professionnelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. « L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'actions au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels ».

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Il précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, définit les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le comité technique compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'actions.

En cohérence avec ses engagements et en conformité avec ses obligations, la Métropole dispose d'un 2^e programme pour la période 2021-2023, présenté au Conseil Métropolitain du 7 octobre 2021.

Ce programme comprend des actions en faveur de l'égalité professionnelle F/H mais également dans chacune des politiques publiques dont la Métropole a la charge. Certaines actions visent également une meilleure information du public et des agents métropolitains.

Le rapport annuel qui suit présente le bilan d'activité de la mission égalité F/H de la DGS en 2021. Il synthétise les fiches actions qui permettent une lecture claire de l'engagement de la Métropole pour chacune des politiques publiques dont elle a la charge et présente ses actions en matière d'égalité professionnelle. Il mentionne également des projets de plus grande ampleur, de nature transversale et impliquant plusieurs services.

Les nouvelles actions en 2021:

1. L'égalité professionnelle :

En 2021, une vigilance particulière a été portée sur l'égalité professionnelle. La répartition des métiers reste très genrée à la Métropole avec 2757 femmes soit **33,59%** et 5441 hommes soit **66,41%** de l'effectif global. La prééminence de la filière technique métropolitaine, très masculine, explique cet écart. Néanmoins, malgré ces difficultés structurelles, l'engagement de l'exécutif et la sensibilisation des services apportent quelques améliorations.

Synthèse de l'état des lieux et des actions en cours :

- Le recrutement : en 2021, les femmes ont représenté **45,08%** des recrutements
- La gestion des carrières : en **2019**, elles représentaient **24,59%** des nominations en CAP (promotion interne et avancement de grade). L'objectif de ramener le taux de nomination des femmes en CAP au moins à leur taux dans l'effectif global est atteint et progresse de **10 points**. En 2021, la part des femmes nommées en CAP (promotion interne et avancement de grade) est de **34,70%**, légèrement supérieur à leur part dans l'effectif global (**33,59%**)
- Fonctions d'encadrement supérieur : elles sont **52%** dans les fonctions d'encadrement supérieur et **57%** des catégories A, taux largement supérieurs à celui de l'effectif global.
 - o Les écarts de salaires : en 2021, des écarts plus faibles qu'ailleurs en catégorie A et B

	Ecart Métropole 2021	Ecart FPT (indicateurs 2020 disponibles)
Catégorie A	13,22 %	19,80%
Catégorie B	5,11%	7,2%
Catégorie C	10,36%	9,9%

- Les 10 plus hautes rémunérations : 3 femmes et 7 hommes en 2021 (1 femme et 9 hommes en 2019)
- Le cap égalité F/H : une sensibilisation et une acculturation proposée agents métropolitains

Créé en 2021, le cap égalité F/H est une rencontre proposée aux agents métropolitains le 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) afin de les informer des projets en cours dans les services, partager une réflexion approfondie sur l'égalité F/H et les inciter à apporter leur contribution dans les projets qu'ils conduisent.

Le 8 mars 2021, la Direction Projet laboratoire de la DGADUST a présenté des mesures innovantes favorisant les comforts d'usage des femmes dans l'espace public, tant du point de vue de la « praticabilité » de la ville que de leur sécurité dans le projet d'aménagement urbain « Quartiers libres » situé autour de la gare Saint-Charles.

Le 25 novembre 2021, Lucille Peytavin est venue présenter son livre intitulé « Le coût de la virilité » dans lequel elle démontre, chiffres à l'appui qu'une construction d'identité masculine basée sur la valorisation de la violence, la permissivité, les comportements sexistes ou homophobes a un coût pour les femmes d'abord mais également pour les hommes et la société. En France, 96% de la population carcérale est masculine, 90% des personnes condamnées par la justice sont des hommes. Ils sont 99% des auteurs de viols, 86% des auteurs d'homicides, 84% des auteurs d'accidents mortels sur la route, 97% des auteurs de violences sexuelles, etc... On ne naît pas violent, on le devient !

- Le télétravail et la gestion du temps:

Depuis février 2021, le dispositif exceptionnel mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est pérennisé. Les 1eres évaluations indiquent que **71% des agents qui télétravaillent sont des femmes**. Cette surreprésentation est en partie liée aux métiers administratifs, majoritairement exercés par les femmes et qui sont favorables au télétravail.

Indéniablement, le télétravail est un levier d'égalité F/H pour l'insertion professionnelle des femmes. Il concourt à élargir leurs perspectives d'insertion sur le plan géographique, notamment pour celles qui résident en zones rurales car il réduit les temps consacrés aux déplacements. Il peut également faciliter la mixité professionnelle car il remet en question la nécessité pour certains métiers de répondre à une hyper-mobilité ou une présence importante sur le lieu de travail. De fait, il rééquilibre la plus forte visibilité des hommes sur le lieu de travail, sur laquelle se joue en partie l'attribution des promotions et des postes à responsabilité.

Mais s'il importe de reconnaître que le télétravail peut effacer les frontières divisant les espaces de travail et de domicile et favoriser un cumul d'activités professionnelles et familiales, le télétravail réduit également les occasions de sociabilisation. Les femmes, majoritaires dans le travail, seraient plus susceptibles de pâtir d'un accès restreint aux informations potentiellement stratégiques, aux nouveaux projets, aux changements organisationnels ou postes vacants. Cette socialisation est par ailleurs tout particulièrement importante et nécessaire dans les cas des violences conjugales.

C'est pourquoi compte tenu du fort déterminisme sociologique à l'origine des inégalités professionnelles, la Métropole va poursuivre ses actions de sensibilisation et continuer à mieux identifier et maîtriser les leviers à sa disposition.

2. L'égalité F/H dans nos politiques publiques

Ce rapport présente également l'évolution des projets inscrits au programme 2021-2023 sur le volet de l'égalité F/H dans les politiques publiques métropolitaines. A titre d'exemple, citons les projets suivants réalisés ou impulsés en 2021.

- Entrepreneuriat féminin et innovation :

Les freins à l'entrepreneuriat féminin et particulièrement dans l'innovation sont connus: faible mixité chez les opérateurs de l'innovation, difficulté des femmes à lever des fonds (les chiffres disponibles indiquent que 15% des start-up ayant levé des fonds en 2015 ont été fondées par des

femmes) et sentiment d'impuissance face à des problématiques de nature systémique (peu de filles s'orientent vers les métiers du numérique).

Un état des lieux en Métropole a été réalisé auprès des 35 opérateurs métropolitains de l'écosystème de l'innovation, en collaboration avec la Direction de l'innovation, l'Ecole urbaine de Sciences Po et Kedges business School.

Plusieurs actions sont nécessaires : la sensibilisation de différents publics (formateurs intervenants chez les différents opérateurs notamment), la création de programmes et d'espaces dédiés aux femmes et la coopération entre femmes entrepreneuses.

Un outil « l'index « Calypso » a été créé pour cet écosystème. Il propose une auto-évaluation et des préconisations issues des pratiques innovantes et sensibles à la lutte contre les inégalités F/H. Le suivi des préconisations permettra de mesurer les progrès et les difficultés que rencontrent les opérateurs dans la mise en œuvre.

Ce travail est venu opportunément enrichir la candidature de la Métropole au challenge européen de la capitale de l'innovation présenté en juin 2022.

- Lutte contre les violences sexistes dans les transports en commun :

Compte tenu de la pandémie, les mesures envisagées dès 2019 n'ont pu être véritablement déployées qu'en 2021.

- **8 mars 2021** : mise en place du dispositif expérimental de descente/arrêt à la demande dans les réseaux de bus nocturnes qui permet de descendre entre 2 arrêts pour se rapprocher de sa destination et éviter ou limiter les passages anxiogènes ou les rues désertes. Pensé pour les femmes, il est ouvert à tous les usagers.
- **25 novembre 2021** : généralisation du dispositif sur toutes les lignes de bus en service de nuit, soit 12 lignes de bus à Marseille et 3 lignes de bus à Aix-en-Provence.
- **25 novembre 2021** : Campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun.

Cette campagne propose une affiche et un dépliant, qui fournit aux témoins les informations nécessaires pour mieux qualifier et « débanaliser » les violences sexistes et sexuelles et les inciter au signalement.

La campagne a été relayée dans les réseaux de transport (à bord, Boutique, stations et abribus), sur le site internet Lepilote et celui de la Métropole via le support d'information à destination des communes – Lalettre, et sur les réseaux sociaux. Les transporteurs ont repris la campagne sur les documents dédiés aux conducteurs. Ces outils servent également de support de diffusion lors d'animations de terrain auprès des scolaires.

- Rencontres cinématographiques « Projections plurielles »: sensibilisation des publics internes et externes

La Métropole propose plusieurs opérations de sensibilisation du public. Dans cet objectif, un cycle de rencontres cinématographiques intitulé « Projections Plurielles » a été créé, en partenariat avec

l'association « Les Écrans du Sud ». Des projections itinérantes sur chaque territoire de la Métropole, suivies de débats en présence de cinéastes et de personnes qualifiées ont permis de partager des réflexions sur les rapports de genre et plus particulièrement sur l'égalité au travail, les violences faites aux femmes et les inégalités dans l'espace public.

Le 8 mars, les agentes métropolitaines ont été invitées à la soirée de clôture proposant 5 films et 5 débats dans 5 territoires métropolitains.

I. LES OPERATIONS PHARE EN 2021

UN CADRE DE SENSIBILISATION – LE CAP ÉGALITE !

Mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité requiert que tous les acteurs et actrices métropolitaines intègrent la préoccupation d'élaborer des projets favorisant l'égalité femmes-hommes et s'assurent que tous leurs projets soutiennent cet objectif. Il s'agit de développer des connaissances voire des compétences en matière de genre, de comprendre comment des stéréotypes forgent une hiérarchisation des femmes et des hommes, leurs rôles, capacités, des activités et des tâches qui leur sont associées, afin de ne pas reproduire et entretenir ces mécanismes. La sensibilisation à l'égalité, au genre, constitue le fondement de l'approche intégrée de l'égalité.

Ainsi, comme le constate l'Institut européen d'égalité de genre (*European Institute for Gender Equality – EIGE*)¹, pour que l'approche intégrée soit effective et efficace, la sensibilisation doit être planifiée à long terme, institutionnalisée et synchronisée à une opérationnalité, à des savoir-faire spécifiques - elle doit conduire à un changement de pratiques. De ce fait, il ne s'agit pas seulement d'une prise de conscience, même si celle-ci, surtout dans un premier temps, constitue le principal objectif.

Pour la mission égalité, l'objectif est que l'ensemble des directions, leurs acteurs et actrices, acquièrent des connaissances spécialisées qui comprennent non seulement la compréhension théorique du genre comme une construction sociale, mais intègrent également la connaissance des faits empiriques relatifs aux aspects liés au genre, dans les différents domaines de compétences de la Métropole, ainsi que la capacité à classer et à interpréter correctement les faits et les données sexuées².

Le travail de réalisation du diagnostic, de définition et de suivi du plan d'action réalisé avec les différentes directions générales adjointes (DGA) depuis la création de la mission répond en partie à cet impératif, mais reste insuffisant. Ainsi, en 2021, un nouvel espace institutionnel a été mis en place – le Cap Égalité. Un rendez-vous organisé deux fois par an, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes - le 8 mars - et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre. C'est à la fois un canal d'information sur la politique intégrée métropolitaine pour l'égalité, le suivi du plan d'action et des projets que différents services mettent en place et/ou portent avec la mission égalité, et à la fois un vecteur de sensibilisation. En 2021, ces rencontres de deux heures, introduites par le Directeur Général des services, ont eu lieu par visioconférence, surtout en raison du contexte sanitaire, mais pourraient être amenées à évoluer en présentiel ou en format hybride.

11 mars 2021 – « L'aménagement de l'espace public comme accélérateur de l'égalité : quelles actions sur le territoire d'Aix-Marseille-Provence ? »

Le premier Cap Égalité, intitulé « L'aménagement de l'espace public comme accélérateur de l'égalité : quelles actions sur le territoire d'Aix-Marseille-Provence ? », s'est déroulé dans la matinée du 11 mars 2021, à distance, et a réuni 76 participants. L'objectif était de sensibiliser à la manière

¹ EIGE (2016). *Institutional transformation. Gender Mainstreaming Toolkit*. 1-66 (p.33).

² *Ibidem* : p.34.

dont la Métropole construit des leviers pour plus d'égalité entre les sexes et notamment, dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes.

La rencontre a été introduite par le Directeur Général des Services (DGS) qui a, à cette occasion, rappelé son engagement pour l'égalité FH et a exhorté tous les directeurs, directrices et leurs équipes à continuer à prendre part à l'approche intégrée coordonnée par la mission égalité. Puis, cette dernière a rappelé la stratégie mise en place, ses objectifs, les principaux constats, de même que les actions phares, notamment sa participation dans l'élaboration du projet de la Maison des Femmes de Marseille ou encore la préparation des rencontres cinématographiques « Projections Plurielles ». Ces rencontres sont présentées dans la section suivante du présent rapport.

Le deuxième temps de la rencontre a été rythmé par les présentations de l'Agence d'Urbanisme de l'Agglomération Marseillaise (AGAM) et de l'Agence d'Urbanisme du Pays d'Aix (AUPA) qui y ont exposé l'étude « La ville & le genre »³. La direction projets laboratoire, de la DGA développement urbain et stratégie territoriale, a présenté le projet d'aménagement « Quartiers Libres » qui a constitué le territoire d'expérimentation pour que l'équipe d'étudiants de l'École Urbaine et du réseau PRESAGE⁴ de Sciences Po Paris développent des outils méthodologiques favorisant la prise en compte du genre dans les projets d'aménagement urbain. Ensuite, Maxime Forest, enseignant, chercheur, membre du réseau PRESAGE et Guillermo Martin, directeur de l'École Urbaine de Sciences Po Paris accompagnés par l'équipe d'étudiants qu'ils encadraient ont exposé le projet « Genre et espace public » qui résulte de la co-construction de trois outils : les personas, les cartographies d'usage et les récits fictifs.

Tout au long de la rencontre les participants ont eu la possibilité de soumettre leurs questions et commentaires.

23 novembre 2021 – Bilan et perspectives à l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes

Cette rencontre fut une nouvelle occasion pour le DGS d'exprimer son engagement et rappeler aux équipes des différentes directions qu'il compte sur leur dynamisme pour donner d'élan à la mission égalité et les objectifs transversaux qu'elle porte.

La mission égalité a rappelé sa stratégie, ses objectifs et a présenté quelques projets en préparation. Les équipes de la DGA mobilité et transports ont présenté deux actions qui visent à déjouer le sentiment d'insécurité des femmes dans les transports en commun et à favoriser un environnement plus sécurisant – l'arrêt à la demande et la campagne de communication contre le harcèlement et violences sexistes et sexuelles. Ces actions sont présentes dans le chapitre « Opérations Phare » de ce rapport.

³ L'étude peut être téléchargée à travers les liens suivants : <https://aupa.fr/la-ville-et-le-genre/> ; <https://www.agam.org/wp-content/uploads/2021/02/Rapport-complet-Ville-et-Genre-AMP2020.pdf>

⁴ Programme de Recherches, enseignements et savoirs sur le genre.

Pour clôturer la rencontre, Lucile Peytavin, l'historienne et docteure de l'Université Lumière (Lyon), spécialiste du travail des femmes dans l'artisanat et le commerce, membre du comité d'orientation du Laboratoire de l'Égalité a présenté son livre « *Le coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme les femmes* »⁵. Dans cet ouvrage, l'autrice calcule la somme représentée par la prise en charge des comportements asociaux masculins, en France. En effet, les hommes représentent 92 % des élèves sanctionnés pour des atteintes aux biens et aux personnes au collège, 96 % de la population carcérale, 84 % des auteurs d'accidents de la route mortels, 90 % des personnes condamnées par la justice, 86 % des mis en cause pour meurtre et 97 % des auteurs de violences sexuelles, à titre d'exemple. Ces comportements asociaux ont un coût pour l'ensemble de la société – des dizaines de milliards d'euros dépensés chaque année. L'État et ses contribuables doivent y faire face à travers les services éducatifs, médicaux, judiciaires et sécuritaires. Puis, ces comportements déviants produisent des souffrances physiques et psychologiques pour les victimes. La société entière subit des pertes de productivité et des destructions de biens. S'appuyant sur des données chiffrées, Lucile Peytavin a invité les 86 participants de ce Cap Égalité, comme ses lecteurs et lectrices, à s'interroger sur les conséquences de la virilité érigée en idéologie culturelle dominante et si n'aurions-nous pas tous intérêt à nous comporter selon les valeurs inculquées aux femmes. Face à ce questionnement, l'autrice précise qu'il ne s'agit d'un propos contre les hommes, comme elle a pu entendre par ailleurs :

*« Les hommes ne sont pas naturellement violents ou malveillants. Mon propos se situe ailleurs. Ma volonté est plutôt de remonter à l'origine de cette violence et de déconstruire les mécanismes qui en rendent les hommes majoritairement responsables. S'il n'existe, selon les connaissances scientifiques les plus récentes, aucune prédisposition génétique qui les y conduise le problème ne viendrait-il pas nécessairement des sociétés qui valorisent et perpétuent les valeurs viriles de force, de compétition, de résistance à la douleur, et des mécanismes éducatifs plus ou moins subtils qui façonnent les comportements, poussant les hommes à être violents ou dangereux ? La virilité, en tant que construction sociale, est donc la véritable cible... »*⁶



⁵ Peytavin, L. (2021). *Le coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme les femmes*. Paris : Éditions Anne Carrière.

⁶ *Ibidem* : prologue, non numéroté.

LES RENCONTRES CINÉMATOGRAPHIQUES - « PROJECTIONS PLURIELLES »

Après des décennies de dispositions légales le favorisant, le principe d'égalité femmes-hommes semble être consensuel, toutefois les mécanismes inégalitaires sont profondément ancrés dans les normes sociales et la décrue des inégalités de genre progresse très lentement. Les stéréotypes – c'est-à-dire, des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bordés par leur sexe - constituent un obstacle important à la réalisation d'une égalité réelle. La culture est par conséquent un important levier de sensibilisation, de déconstruction de stéréotypes et de changement des mentalités.

En complémentarité au Cap Égalité, le cadre de sensibilisation interne, dédié aux agents de la Métropole, la mission égalité femmes-hommes a mis en place, en partenariat avec Les Écrans du Sud, un cycle de rencontres cinématographiques nommé « Projections Plurielles ». En direction du grand public ainsi que des agents métropolitains, les projections suivies par des débats en présence de cinéastes et des chercheurs ont permis de susciter des réflexions sur les rapports de genre et plus particulièrement sur l'égalité au travail, les violences faites aux femmes, et les inégalités dans la ville. Au rythme d'un temps fort par mois, sur chaque territoire de la Métropole, ces rencontres se sont déroulées du 25 novembre 2021, la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes au le 8 mars 2022, date symbolique exaltant les droits des femmes. Par ailleurs, le 8 mars, les agentes métropolitaines ont été invitées à la séance spéciale de leur choix.

Au total, 24 séances furent proposées sur tout le territoire métropolitain, avec en moyenne 51 spectateurs par soirée. Ce qui, pour les professionnels et experts du secteur, est un bilan positif, dans le contexte de recrudescence de la crise sanitaire et de la mise en place du pass vaccinal.



CAMPAGNE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN

Alors qu'elles sont majoritaires à emprunter les transports collectifs pour leurs déplacements journaliers, la nuit, les femmes choisissent d'autres moyens, parfois plus coûteux⁷, ou renoncent à se déplacer⁸. Ces choix et ajustements constituent des stratégies d'évitement, justifiées par un sentiment d'insécurité important et leur exposition accrue à des agressions sexistes et sexuelles dont elles sont les principales cibles⁹. D'après le rapport d'évaluation de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les femmes constituent 89% des victimes des outrages, notamment celles âgées de 18 à 30 ans¹⁰. Face à ces constats, l'article 118 de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, instaure que les conventions, passées entre les autorités organisatrices des transports et les opérateurs définissent « *les modalités selon lesquelles des actions de formation à la prévention des violences et des atteintes à caractère sexiste dans les transports publics sont intégrées dans la formation du personnel en relation avec les usagers du service de transport* ».

Dès mars 2019 la Métropole a inscrit la prévention et le traitement des violences sexuelles et outrages sexistes dans le contrat d'objectifs sûreté transports, signé avec la Préfecture de police. Depuis cette date, le service sécurité transports de la DGA Mobilité organise avec le bureau d'aide aux victimes de la police nationale des modules « harcèlement et outrage sexiste ». L'objectif étant de sensibiliser les équipes de conduite et contrôle, inciter à la vigilance, informer sur les différentes dispositions légales réprimant ces agressions, encourager le dépôt de plainte et les meilleures dispositions pour accompagner les victimes.

Pour compléter et donner plus d'élan à cette démarche de sensibilisation, initiée auprès des transporteurs et de la Préfecture de police, la Métropole a lancé une campagne de communication le 25 novembre 2021, journée de lutte contre les violences faites aux femmes. Cette campagne a eu pour principale stratégie de déjouer l'effet témoin ou l'effet spectateur/spectatrice. Il s'agit de la « *conséquence d'une dissolution de la responsabilité individuelle dans le groupe. Si nous savons que d'autres individus sont témoins d'un événement dramatique alors nous pensons qu'un autre interviendra à notre place...* »¹¹. Outre une amélioration du sentiment de sécurité des usagers, usagères et employés dans les transports en commun, la réduction des agressions et le rappel des gestes sanctionnés par la Loi, cette campagne cherche à donner des clés aux victimes et témoins

⁷ Arensonas, N.(2020). « Pour se déplacer, les femmes subissent une double peine »-Stéphane Schultz. Consulté en ligne le 1^{er} août 2022 sur <https://www.lagazettedescommunes.com/661394/pour-se-deplacer-les-femmes-subissent-une-double-peine-stephane-schultz/?abo=1>

⁸ Ministère de l'intérieur (2022). *Insécurité et victimation : les enseignements de l'enquête Cadre de vie et sécurité – édition 2021*. 1-56 (p. 7 ; 44).

⁹ Ministère chargé des transports (2021). *Les atteintes à caractère sexiste dans les transports*. 1-64 (p.27) ; HCEFH (2015). *Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun*. 1-36 (p.5).

¹⁰ Louis, A. (2020). *Rapport d'évaluation de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*.1-210. (p.34)

¹¹ Girandola, F., Demarque, C. & Lo Monaco, G. (2019). *Psychologie sociale. Cours, méthodologie et entraînement*. Paris : Armand Coli. 1-304 (p.88).

pour réduire l'impact des agressions. L'enjeu majeur étant de débanaliser et d'instaurer un climat pour « ne plus laisser faire ». La campagne comprend une affiche et un dépliant.

FIGURE 1- AFFICHE DE LA CAMPAGNE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



Le dépliant est à destination des victimes et témoins et s'inspire de la méthode des « 5 D's ». Vulgarisée en France par la Fondation des Femmes, L'Oréal Paris et l'ONG étatsunienne *Right to be* qui proposent des formations en ligne ou présentiel à travers du programme Stand UP¹², la méthode des 5 D's renvoie à cinq actions que les témoins peuvent mettre en place : distraire, déléguer, documenter, diriger et dialoguer.

FIGURE 2 – DEPLIANT DE LA CAMPAGNE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



¹² Voir le site internet : <https://www.standup-international.com/fr/fr/>

Il réunit trois conseils pour témoins et victimes, suivis par des exemples d'actions et phrases à employer.



FAITES DIVERSION sans vous mettre en danger

- Adressez-vous à la victime en lui donnant un prétexte pour s'éloigner de l'harceleur
« Madame, vous avez fait tomber quelque chose, venez me voir. »
- Faites mine de connaître la victime
« Hey Caroline ça fait longtemps qu'on s'est pas vu ! »
- Parlez fort et interpelez le conducteur ou les autres voyageurs
« Attention frotteur dans la rame ! Quelqu'un peut appeler la Police ? »
- Adressez-vous au harceleur sur un prétexte anodin (heure, destination...) pour interrompre l'acte de harcèlement
« Vous avez l'heure, s'il vous plaît ? »
- Interpelez l'harceleur
« Vous êtes filmé par la vidéosurveillance, Monsieur ! »
- Gênez discrètement la progression de l'agresseur (avec votre sac...)



ALERTEZ au plus tôt

- Signalez l'acte au conducteur, à un agent de quai ou en Boutique
- Appelez la Police ou Gendarmerie au **17**

Les bonnes pratiques pour donner l'alerte :

- S'identifier et donner la date, l'heure et le lieu de l'agression (n° de ligne, nom d'arrêt)
- Décrire les faits (propos sexistes, injures et menaces, actes déplacés, agression sexuelle...)
- Donner le signalement de l'agresseur (type, âge, corpulence, vêtements, signes distinctifs)
- Conserver les traces et objets de l'agresseur (crachats, mégots...)
- Mettre tout élément de preuve (photos, vidéos...) à disposition de la victime et de la Police (attention à ne rien diffuser sur les réseaux sociaux)



RASSUREZ la victime

- Dialoguez avec la personne harcelée pour s'assurer qu'elle va bien
- Déculpabilisez la victime
« Vous n'y êtes pour rien ! »
- Proposez votre soutien
« Venez-vous asseoir près de moi »
- Proposez votre témoignage et encouragez la victime à porter plainte ou faire un signalement sur www.service-public.fr/cmi
Plateforme en lien direct avec la Police ou la Gendarmerie
(Sous forme de tchat) pour une prise en charge 24h/24 7j/7



SIGNIFIEZ votre refus et DÉGAGEZ-VOUS de la situation

Vous n'êtes pas coupable.

Aucune tenue, aucune attitude ne justifie le harcèlement.

- Adressez-vous à un témoin sur un prétexte anodin pour vous éloigner de l'agresseur
« Monsieur, vous avez fait tomber quelque chose, je vous le rapporte »
- Faites mine de connaître un témoin
« Hey Caroline ça fait longtemps qu'on s'est pas vu ! »
- Interpellez l'harceleur
« Vous êtes filmé par la vidéosurveillance, Monsieur ! »
- Parlez fort et interpellez le conducteur ou les autres voyageurs
« Monsieur, qu'est-ce que vous faites ?! Arrêtez tout de suite »
- Gênez les actes de l'agresseur
Positionner son sac de telle sorte à gêner les mouvements de l'harceleur



ALERTEZ les témoins et les agents de transport

- Ne restez pas seule
- Alerte le conducteur, un agent de quai ou un agent des Boutiques
- Appelez la Police ou Gendarmerie au **17**
Ou faites un signalement sur www.service-public.fr/cmi
Plateforme en lien direct avec la Police ou la Gendarmerie
(Sous forme de tchat) pour une prise en charge 24h/24 7j/7

Les bons réflexes :

- Mémoriser mes signes distinctifs de l'agresseur (type, âge, corpulence, vêtements, signes distinctifs)
- Conserver les traces et objets de l'agresseur (crachats, mégots...)
- Prendre les coordonnées des témoins qui pourront appuyer votre dépôt de plainte



PORTEZ PLAINTE

Sans dépôt de plainte
auprès de la Police
ou la Gendarmerie

=

Pas d'enquête

=

Pas de sanction
pour l'agresseur

La main courante n'est pas une plainte, elle ne déclenche pas de procédure d'enquête et constitue une simple déclaration des faits.

Vous pouvez déposer plainte dans n'importe quel commissariat de police ou brigade de gendarmerie.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Un-e mineur-e peut porter plainte seul-e.

Les services de transport n'ont pas autorité de police mais travaillent au quotidien, en étroite partenariat avec les forces de sécurité, pour améliorer la sécurité sur les réseaux de transport.

Il présente finalement ce que prévoit la Loi en matière de sanctions pour toute agression sexuelle et/ou sexuelle.

CE QUE PREVOIT LA LOI		
Comportements sanctionnés	Sanctions encourues	
Commentaires sur le physique / Sifflements / Propos sexistes / Suivre une personne qui ne répond pas ou exprime un refus	Stage de civisme	De 90 € à 750 € d'amendes Jusqu'à 3 000 € en cas de récidive ou circonstances aggravantes
Prendre des photos ou filmer sous les jupes des femmes (<i>upskirting</i>)	1 an de prison	15 000 € d'amendes
Injures ou menaces	1 an de prison	45 000 € d'amendes
Exhibition / Masturbation en public	1 an de prison	15 000 € d'amendes
Harcèlement sexuel / Exposition à des images pornographiques / Avances sexuels / Gestes obscènes	2 ans de prison	30 000 € d'amendes
Baisers forcés / Mains aux fesses / Frottement / Agressions sexuelles	5 ans de prison	75 000 € d'amendes
Viol	15 ans de prison	-

Le plan de média a consisté dans l'affichage dans les réseaux de transport (à bord, Boutique, stations et abribus), la mise à disposition du dépliant à bord et en boutique, la diffusion sur le site internet Lepilote et la Métropole¹³, sur les réseaux sociaux¹⁴ ainsi que sur les réseaux locaux¹⁵. La campagne a également été relayée via le support d'information à destination des communes – Lalettre – et les transporteurs ont repris la campagne sur les documents dédiés aux conducteurs. Elle servira également, lors d'animations de terrain auprès des scolaires, de support de diffusion.

¹³ <https://www.ampmetropole.fr/actualites/la-metropole-agit-pour-la-securite-dans-les-transport-en-commun>

¹⁴ <https://www.facebook.com/ampmetropole/photos/pb.100064678151219.-2207520000..2700292873598902/?type=3> ; <https://twitter.com/AMPMetropole/status/1463493901055107074>

¹⁵ <https://lignes-agglo.fr/ne-laissez-pas-une-personne-etre-harseuleee/>

GENERALISATION DE L'ARRET A LA DEMANDE DANS LES RESEAUX DE BUS NOCTURNES

Le 8 mars 2021 à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, afin de contrer l'insécurité, ressentie davantage par les femmes¹⁶ dans les espaces publics, la Métropole a lancé l'expérimentation d'un dispositif de descente/arrêt à la demande dans les réseaux de bus nocturnes. Celui-ci permet à tout usager de solliciter le conducteur ou la conductrice du bus pour descendre entre deux arrêts, afin de se rapprocher de sa destination. C'est un moyen d'éviter des moments anxiogènes, soit les trajets à pied trop longs, la nuit, dans des rues désertées. Initialement testé dans quelques lignes à Marseille et à Aix-en-Provence, le dispositif a été largement étendu le 25 novembre 2021, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

L'arrêt/descente à la demande est déployé, à partir de 22 heures, tous les jours de la semaine, sur l'ensemble des lignes de fluobus, les bus de nuit de Marseille (RTM) et à Aix-en-Provence (Aix-en-Bus), tous les jours de la semaine, à partir de 21 heures sur les lignes 3, 5 et 8.

TABLEAU 1 -Les 12 lignes concernées à Marseille (RTM)

B3	P+R Saint-Jérôme	↔ Technopôle de Château Gombert
145	Métro la Rose	↔ Allauch Plan de Cuques
509	Bourse	↔ Les Caillols
518	Bourse	↔ La Rouvière
521	GR Saint-Charles	↔ Luminy
526	Bourse	↔ Hôpital Nord
530	Bourse	↔ La Savine
533	Bourse	↔ IUT Saint-Jérôme
535	Bourse	↔ Estaque
540	Bourse	↔ La Solitude
582	Bourse	↔ Foch 5 avenues
583	Bourse	↔ Madrague de Montredon

TABLEAU 2 -Les 3 lignes concernées à Aix-en-Provence

Aixpress	Saint-Mitre	↔ P+R Krypton
5	P+R Brunet	↔ CC des Miles
3	Grande Bastique	↔ Val Saint-André

Les usagères doivent faire la demande au conducteur ou à la conductrice suffisamment en amont pour lui permettre d'estimer la faisabilité, trouver la zone de descente la plus adaptée et sécurisée. La descente s'effectue uniquement par la porte d'avant. C'est un dispositif pensé pour les femmes, mais qui profite à tous !

¹⁶ Ministère de l'intérieur (2022). *Insécurité et victimation : les enseignements de l'enquête Cadre de vie et sécurité – édition 2021*. 1-56 (p. 7 ; 44).

II. L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE & INNOVATION

INNOVATION, ENTREPRENEURIAT ET GENRE

Le soutien de la démarche entrepreneuriale d'innovation, recherche et développement des femmes constitue une des perspectives du plan d'action 2021-2023 en partenariat avec la DGA Développement Économique. Cette perspective d'action fut identifiée dans un premier temps, au regard des tendances nationales démontrées par des statistiques et études rappelées dans les précédents rapports de la mission égalité FH. Afin d'approfondir le diagnostic du territoire, enrichir son approche méthodologique et déployer efficacement cette perspective ambitieuse de soutien des entrepreneuses innovantes, la mission égalité, aux côtés de la « Direction de l'innovation et de l'enseignement supérieur, recherche », a développé un partenariat de recherche collaborative avec l'École Urbaine de Sciences Po et Kedge Business School.

Un groupe de cinq étudiants encadré et suivi par un chercheur du Programme de Recherche et d'Enseignement des Savoirs sur le Genre (PRESAGE) a conduit l'étude qualitative sur la base d'entretiens auprès de divers acteurs et actrices de l'écosystème d'innovation de la Métropole¹⁷. Ensuite, des préconisations et un outil méthodologique (L'index « Calypso ») ont été formulés pour une approche transversale de l'égalité femmes-hommes dans les dispositifs d'innovation de l'écosystème métropolitain.

PRINCIPAUX CONSTATS ET FREINS

Concernant la place des femmes en tant que bénéficiaires de l'écosystème, les principaux constats partagés par les acteurs et actrices enquêtées correspondent à la disposition observée au niveau national – une sous-représentation des femmes, surtout dans les filières techniques et technologiques. Elles se concentrent essentiellement dans les filières de la santé, de la biologie, de l'économie sociale et solidaire et de l'écologie. Les inégalités entre les sexes sont multifactorielles, mais tous les acteurs, actrices et organisations socio-économiques peuvent, à leur échelle contribuer à contrer les stéréotypes qui fondent, structurent et entretiennent les mécanismes inégalitaires.

Les opérateurs de l'écosystème de l'innovation rencontrés ont exprimé trois freins dans l'intégration de l'objectif d'égalité dans leurs actions et projets :

Un sentiment d'**impuissance** face à des problématiques « systémiques ».

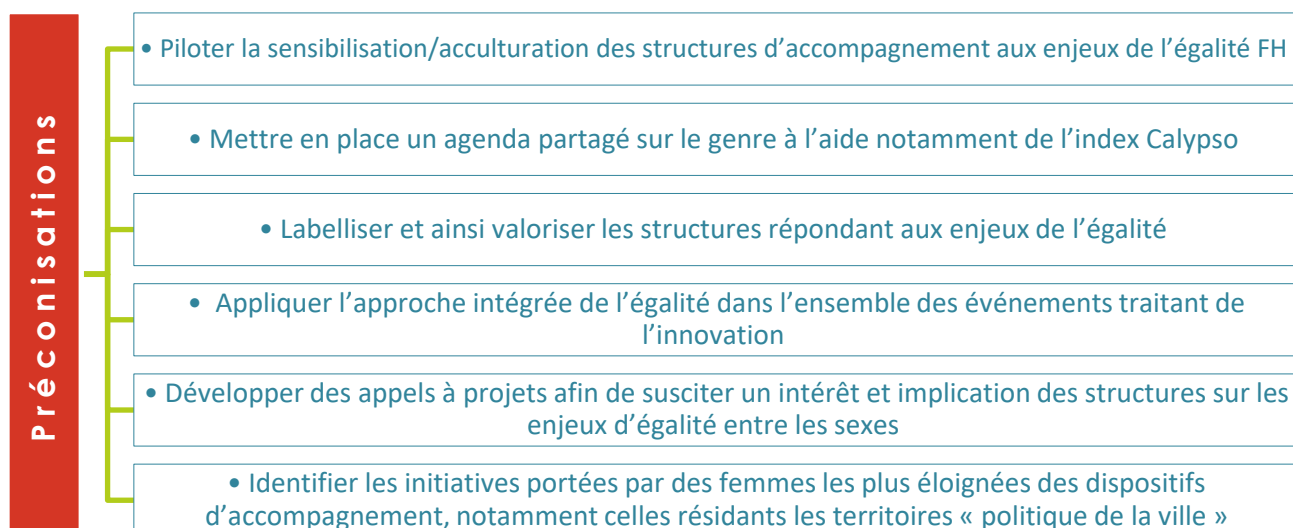
Manque de directives de la part des financeurs et commanditaires, tels que la Métropole

Absence d'acculturation des structures par manque de ressources (humaines et financières)

PRECONISATIONS

Pour accompagner les structures de son écosystème d'innovation à surmonter ces freins et à intégrer l'objectif d'égalité FH, la Métropole est fortement incitée à mettre en œuvre les préconisations suivantes :

¹⁷ Accélérateur M ; Aix-Marseille French Tech ; Association Grand Luminy ; Campus CG Provence des Mines Saint Etienne ; EA ECO Entreprise ; Earthship Sisters ; La Coque ; La Plateforme Numérique ; Les Premières Sud ; MedinSoft ; Pays d'Aix Développement ; Pôle Optitec ; Technopôle de l'Arbois.



L'INDEX CALYPSO

Les principaux enjeux de l'implémentation de l'approche intégrée étant la sensibilisation des acteurs et actrices aux questions d'in/égalités entre les sexes et leur accompagnement, un outil, adapté aux caractéristiques de l'écosystème de l'innovation, a été conçu – l'index Calypso. Visant une adaptation facile et pragmatique, il est inspiré d'outils mis en place par les institutions européennes, tels que l'indice de l'égalité et le *Gender Equality in Academia and Research* (GEAR) de l'institut Européen d'Égalité des sexes (EIGE) ainsi que le *Gender Equality Plan* (GEP) de la Commission Européenne.

« L'index fonctionne avec une grille d'évaluation avec 8 critères qui sont ensuite couplés à des préconisations, selon l'état de leur prise en compte par les structures. »¹⁸.

INDEX CALYPSO	OUI	NON
Critère 1 : La présence de femmes au sein des structures et dans leur hiérarchie		
Présence de 40 % ou + de femmes dans la structure		
Présence de 40 % ou + de femmes cadres		
Présence de 40 % ou + de femmes dans les instances de gouvernance		
Présence de 40 % ou + de femmes accompagnées par les structures		
Critère 2 : Sensibilisation des équipes des structures		
Présence de dispositifs de sensibilisation		
Obligation à participer à ces dispositifs		
Volonté de mettre en place des dispositifs		
Critère 3 : Communication inclusive des structures		
Communication inclusive		
Volonté d'une communication inclusive		
Critère 4 : Sensibilisation au sein des formations par les structures		
Présence de dispositifs de sensibilisation		
Obligation à participer à ces dispositifs		
Volonté de mettre en place ces dispositifs		

¹⁸ Project collectif du Master Stratégies Territoriales et Urbaines 2021-2022 de l'École Urbaine de Sciences Po Paris en collaboration avec PRESAGE-Sciences Po Paris. 2021-2022. *L'index Calypso. Un outil au service de l'approche intégrée de l'égalité des sexes au sein de l'écosystème de l'innovation e la Métropole d'Aix-Marseille-Provence.*

Critère 5 : Développement de projets et réseaux orientés pour lutter contre les inégalités de sexes (mise en place de projets par les structures, partenariats entre structures, participation à des programmes orientés pour la lutte contre les inégalités des sexes).

Présence de dispositifs de sensibilisation		
Obligation à participer à ces dispositifs		
Volonté de mettre en place ces dispositifs		

Critère 6 : Le financement de projets en faveur de l'égalité femmes-hommes

Financement de 50 % ou plus de projets portés par des femmes		
Financement de 25 % ou plus de projets portés par des femmes		
Financement de moins de 10 % de projets portés par des femmes		

Critère 7 : Dispositifs de suivi et d'évaluation

Présence de dispositifs de suivi et d'évaluation		
--	--	--

Critère 8 : Le ressenti des équipes sur l'égalité

Égalité réelle = égalité ressentie		
------------------------------------	--	--

MOBILITE, DEPLACEMENTS, TRANSPORTS, ESPACE PUBLIC ET VOIRIE

L'ENQUETE MOBILITE CERTIFIEE CEREMA (EMC²) 2019-2020¹⁹

« La connaissance des pratiques de mobilité représente un enjeu territorial majeur pour la Métropole Aix-Marseille-Provence. L'enquête Mobilité certifiée Cerema permet d'alimenter la construction de politiques de déplacements et d'aménagement et de les évaluer. C'est pour cette raison que la Métropole a entrepris, avec l'aide de l'État et du Département des Bouches-du-Rhône, le lancement de cette enquête, qui fait suite à celles de 2009, 1997, 1988... »²⁰

Le principal frein à la compréhension des déplacements des hommes et des femmes, et notamment de la reconnaissance des besoins et attentes de ces dernières, est la non-exploitation et la non-diffusion de statistiques sexuées et d'enquêtes qualitatives adoptant un prisme sexué, soit intégrant le sexe comme une variable d'analyse. Alors que les données sexuées sont disponibles, la grande part des enquêtes adopte un prisme neutre qui entretient l'invisibilité de l'expérience des femmes et l'élaboration de politiques inégalitaires. Ce fut le cas des enquêtes mobilités réalisées précédemment sur le territoire du département des Bouches-du-Rhône en 2009 et 1997. Le rapport de présentation de celle réalisée en 2009, apporte seulement deux « informations sexuées » - sur les modes de transports utilisés par les femmes et les hommes. Toutefois, à la suite d'une sensibilisation de l'Observatoire de la mobilité de la Métropole et de l'équipe « Études Transport/Mobilité » de l'Agam, une analyse sexuée des principaux indicateurs des enquêtes de 2009 et 1997 a été réalisée. Ces éléments apportent plus de lumière sur les enjeux d'égalité F/H dans les politiques métropolitaines de mobilité et transports et ont été présentés dans le rapport annuel 2018 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes.

Une des préconisations de la mission égalité FH, intégrée dans son plan d'action, a été la systématisation de l'analyse sexuée de l'enquête réalisée en 2019-2020. Nous présenterons ci-après les premiers résultats sexués de l'enquête qui nous permettent de constater et, dans la mesure du possible, de comprendre les différences entre les femmes et les hommes de diverses catégories en matière de nombre, motifs et modes de déplacements. L'enjeu étant de comprendre comment les politiques métropolitaines de mobilité peuvent favoriser l'égalité FH.

LE DEROULE DE L'ENQUETE

Elle devait initialement se dérouler sur 18 semaines, du 5 novembre 2019 au 20 avril 2020. Cependant, en raison de la crise sanitaire, elle a dû être arrêtée le 16 mars et reprise du 3 septembre au 16 octobre 2020.

25 530 personnes interrogées, dont 19 966 (78,21 %) avant l'arrêt dû à la crise et 5 564 (21,79 %) après. 50 % furent interrogées en face à face.

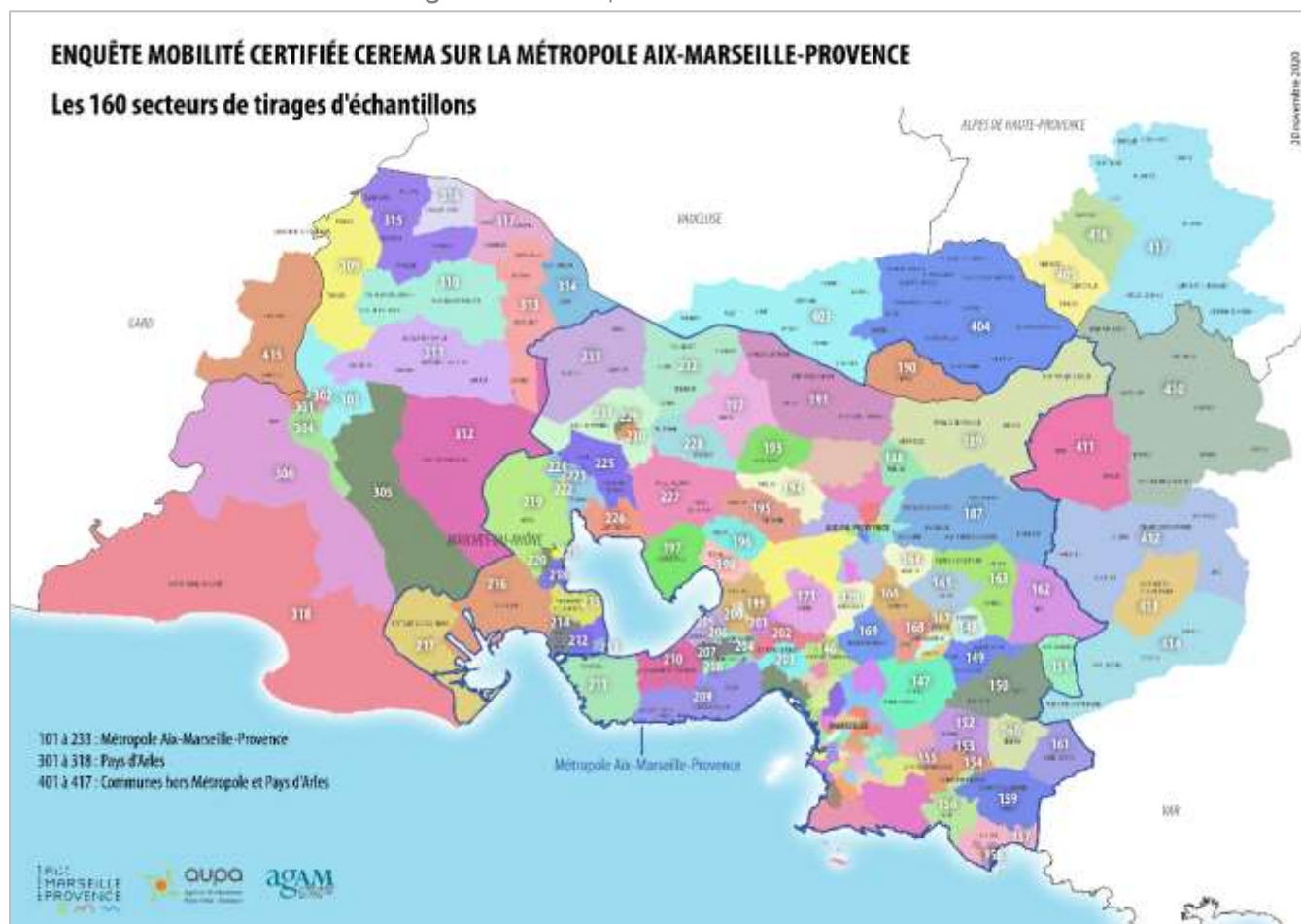
Le périmètre concerne **180 communes** représentant **2,2M d'habitants**

Dont 119 communes des Bouches-du-Rhône, 23 du Vaucluse, du Var, 14 des Alpes-de-Haute-Provence et 2 communes du Gard.

¹⁹ Ce chapitre a été rédigé sur la base de la note préparée par l'AGAM, présentant les données statistiques issues de l'EMC2 : AGAM (2022). *Analyse comparative de la mobilité des femmes et des hommes résidant dans le territoire de la Métropole Aix-Marseille-Provence. Enquête Mobilité Certifiée Cerema 2019/2020.* 1-15

²⁰ AMPM (2021). *Les Chiffres clé de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC²) 2019-2020. Septembre 2021.* 1-37 (p.5).

Figure 1 – Carte périmètre EMC² 2019-2020



Au total en 2019, **6 313 412 déplacements** sont effectués chaque jour de semaine par les habitantes et habitants de la Métropole, ce qui représente **3,4 déplacements par personne et par jour**. Ce nombre est sensiblement moins élevé qu'en 2009 : 6 592 022 déplacements, soit 3,9 déplacements par personne et par jour. La baisse globale de la mobilité constitue le phénomène majeur de cette enquête, qui a également touché une grande partie des agglomérations françaises ces dernières années ²¹. À ce jour, les facteurs explicatifs de ce phénomène restent à étudier.

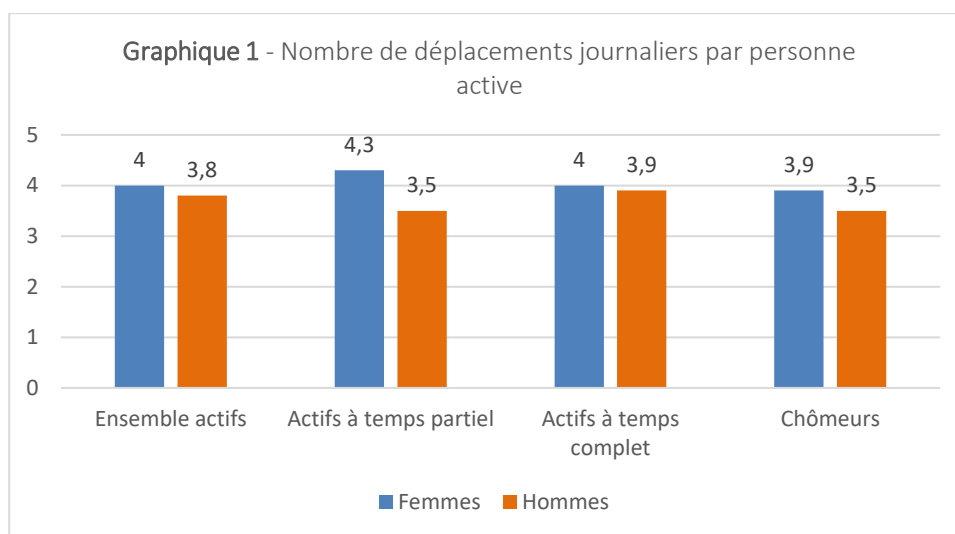
Tableau 1 – Volume des déplacements 2009 et 2019

2009	Femmes	Hommes
Population métropolitaine	950 021	850 523
Nb de déplacements/jour	3 413 211	3 112 493
Nb de déplacements/jour/ personne	3,6	3,7
2019	Femmes	Hommes
Population métropolitaine	902 278	812 722
Nb de déplacements/jour	3 049 168	2 784 204
Nb de déplacements/jour/ personne	3,4	3,4

²¹ AURG (2022). *Mobilité des habitants du bassin grenoblois : les premiers résultats de la grande enquête EMC2*. Disponible sur <https://www.aurg.fr/article/280/2205-mobilite-des-habitants-du-bassin-grenoblois-les-premiers-resultats-de-la-grande-enquete-emc2.htm>.

CONTRAINTES AUX CHARGES MENAGERES ET FAMILIALES, LES FEMMES A TEMPS PARTIEL ET CELLES AGEES DE 25-45 ANS SE DEPLACENT DAVANTAGE

Les femmes et les hommes se déplacent en moyenne autant – 3,4 déplacements. Cependant, des écarts sont observables en fonction du temps de travail ou de l'âge. Les femmes actives se déplacent plus que les hommes actifs (4 et 3,8 déplacements respectivement). Cet écart se creuse lorsqu'il s'agit des personnes actives à temps partiel – 4,3 pour les femmes et 3,5 pour les hommes. En outre, une femme travaillant à temps partiel se déplace davantage qu'une femme à temps plein, alors que le contraire est observé pour les hommes.

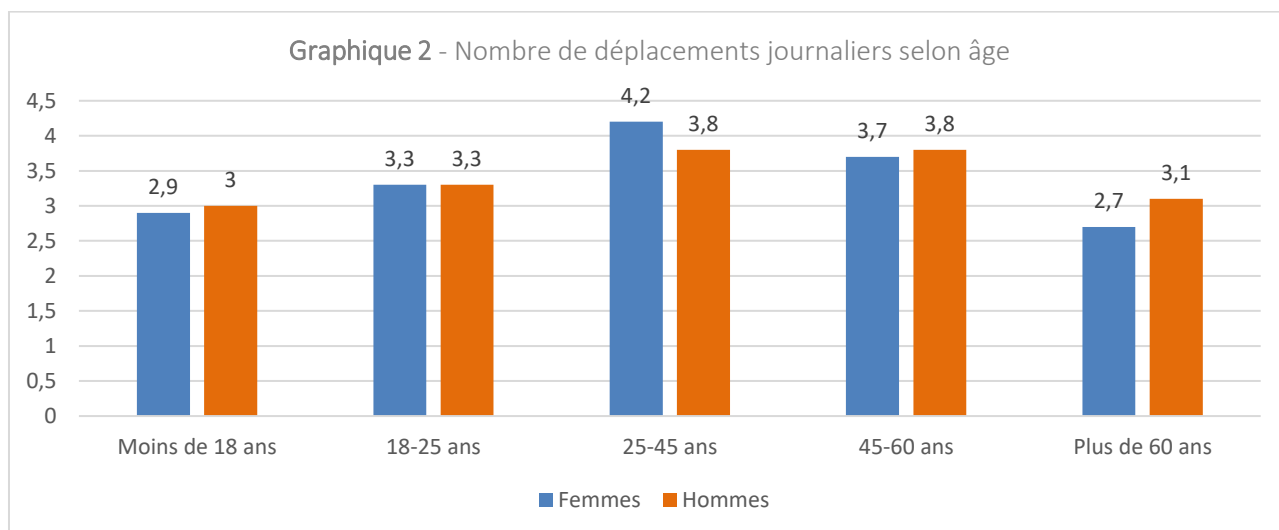


Concernant l'âge, des écarts plus significatifs sont observés dans la classe d'âge de 25-45 ans, où les femmes se déplacent davantage et dans la classe d'âge des personnes âgées de plus de 60 ans, elles se déplacent moins. D'une part, les femmes âgées de 25-45 ans se déplaceraient plus, car elles auraient un quotidien plus complexe, assurant des activités et tâches liées à la reproduction sociale, c'est-à-dire, à un travail ménager, parental et de prise en charge de personnes dépendantes²² qui justifieraient un nombre plus important de déplacements, voire leur chaînage²³. D'autre part, relativement à la mobilité réduite des femmes âgées de plus de 60 ans, en raison d'une espérance de vie plus élevée, elles atteignent un âge plus avancé et elles sont majoritaires parmi les plus personnes les plus âgées, plus susceptibles d'être en situation de dépendance²⁴.

²² INSEE (2022). *Femmes et hommes : une lente décreuse des inégalités*. INSEE Références – Édition 2022. 9-34 (p. 21). ; Champagne, C., Pailhé, A. & Solaz, A. (2015). *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?* Économie et statistique. N° 478-479-480. 209-242. (p. 209).

²³ Scheiner, J. & Holz-Rau, C. (2017). *Women's complex daily lives : a gendered look at trip chaining and activity pattern entropy in Germany*. Transportation. 44 (1). 117-138. (p. 120).

²⁴ INSEE (2022). *Op Cit.* (p. 9).



DES DISTANCES ET TEMPS DE DEPLACEMENTS PLUS IMPORTANTS POUR LES HOMMES

Pour ce qui est des distances parcourues, les femmes effectuent des distances plus réduites que les hommes (18km et 24km/jour/personne respectivement). Depuis 2009, l'écart s'est légèrement resserré.

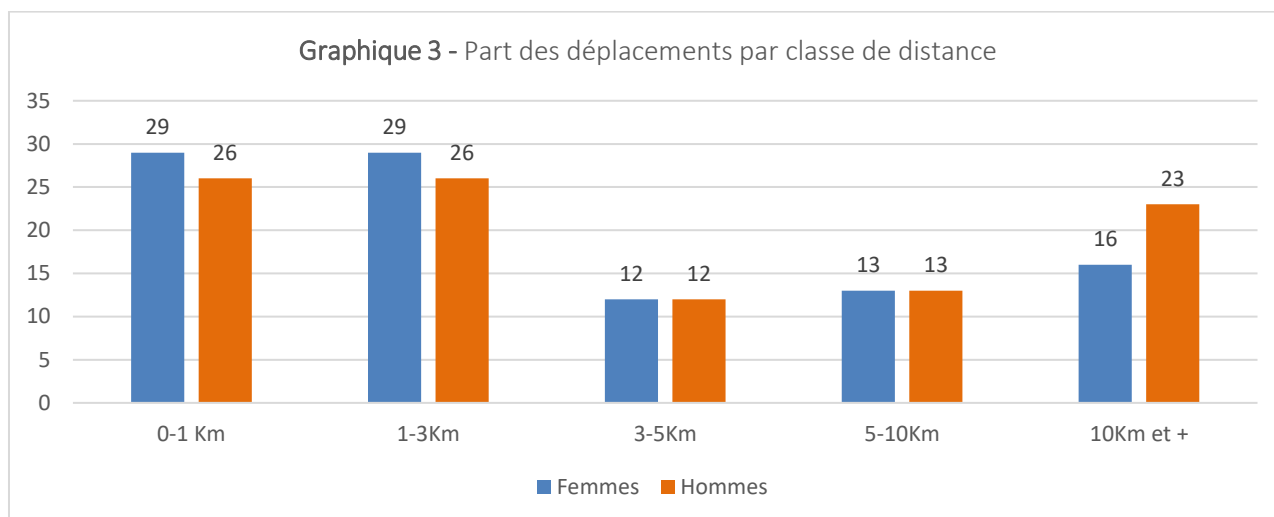
Tableau 2 – Distances parcourues

Femmes	2009	2019
Distance moyenne parcourue/jour/personne (Km)	18,5	18,2
Distance moyenne d'un déplacement journalier (Km)	5,2	5,4

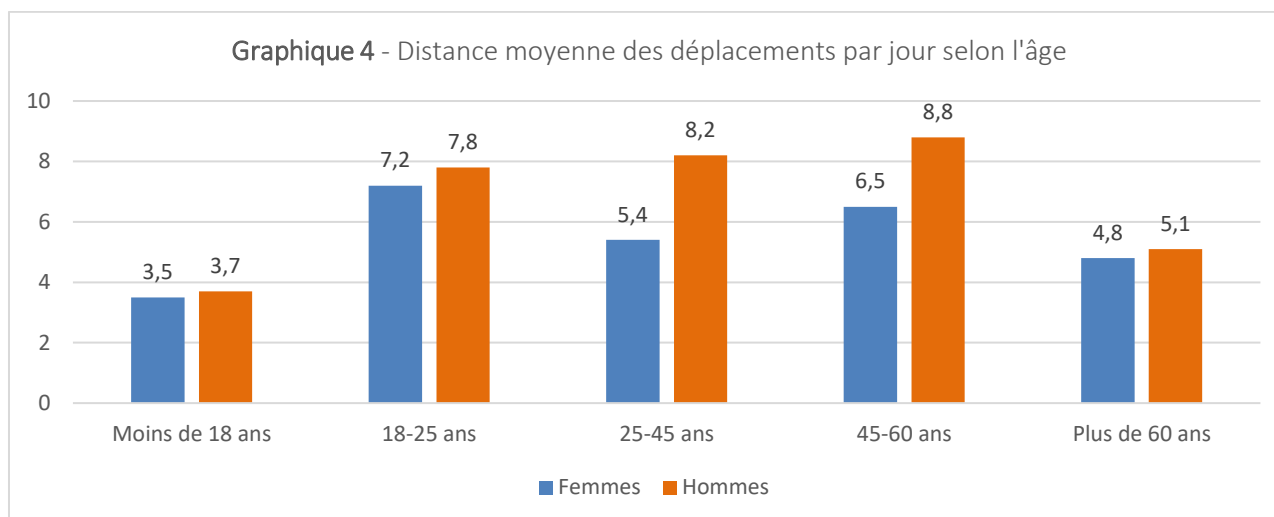
Hommes	2009	2019
Distance moyenne parcourue/jour/personne (Km)	25,3	24
Distance moyenne d'un déplacement journalier (Km)	6,9	7

En raison, encore une fois, d'une implication plus importante dans la gestion du ménage et de la vie familiale la mobilité des femmes serait plus contrainte et leur bassin d'emploi plus limité²⁵. Ainsi, les données nous montrent que les hommes actifs réalisent davantage de déplacements supérieurs à 10Km que les femmes (23 points et 16 points). Cette différence peut également être expliquée par la logique de choix résidentiel – le choix d'habiter proche du lieu de travail des femmes, afin que celle-ci puisse aux mieux « gérer le foyer et les enfants ».

²⁵ Observatoire des territoires (2021). *La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes*. 1-36 (p. 31-32).



L'âge met également en exergue des écarts en matière de distance parcourue. Les hommes de la classe d'âge 25-45 ans et 45- 60 ans parcourent, en moyenne, une distance relativement plus importante que les femmes.



Comparativement à 2009, les écarts observés parmi ces deux classes d'âge se sont creusés du fait d'un allongement de la distance des déplacements des hommes.

Tableau 3 - Distance moyenne des déplacements par jour selon l'âge

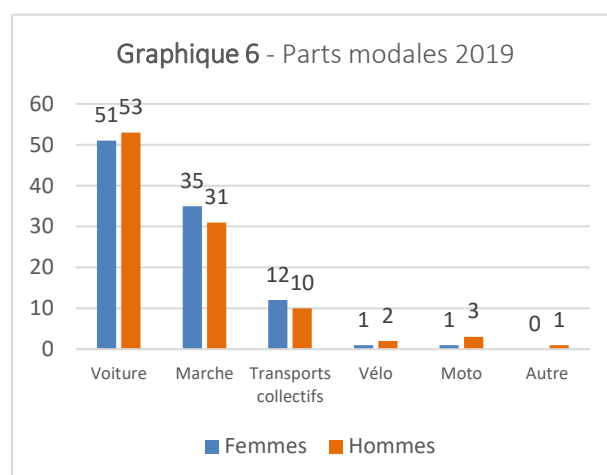
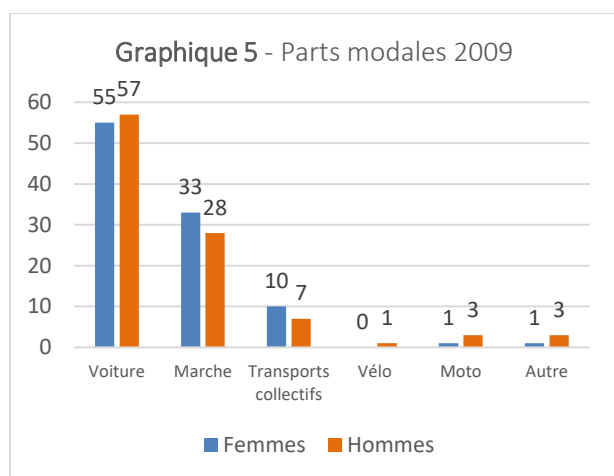
2019	Moins de 18 ans	18-25 ans	25-45 ans	45-60 ans	Plus de 60 ans
Femmes	3,5	7,2	5,4	6,5	4,8
Hommes	3,7	7,8	8,2	8,8	5,1

2009	Moins de 18 ans	18-25 ans	25-45 ans	45-60 ans	Plus de 60 ans
Femmes	3,3	6,2	5,5	6	4,5
Hommes	3,7	7,2	6,8	7,9	5,1

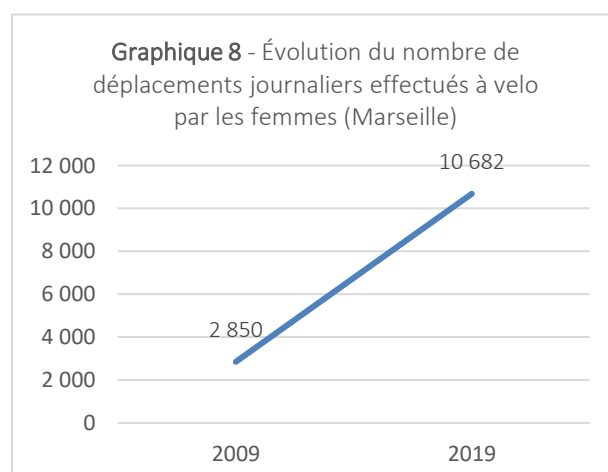
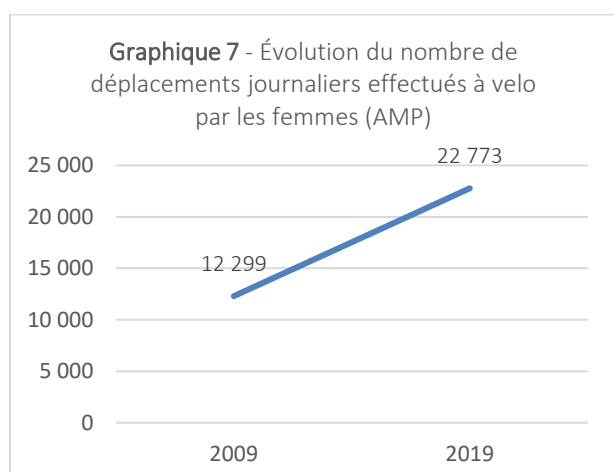
Pour ce qui est de la durée, en 2019 le temps moyen passé pour les femmes à se déplacer par jour est d'environ 1h10 (en 2009, 1h08). Tandis que pour les hommes cette durée s'élève à 1h20, ce qui peut être expliqué par la question du choix résidentiel, déjà évoquée. Parmi les personnes actives les écarts se creusent, passant à 1h39 pour les hommes et 1h26 pour les femmes. Ces différences pourraient être expliquées en partie, par la raison déjà évoquée des distances parcourues, des choix résidentiels et puis potentiellement par les moyens de transport utilisés. Mais d'autres variables (telles que la catégorie socioprofessionnelle, zone de résidence) et sûrement d'autres méthodes (qualitatives ou mixtes) auraient une portée plus explicative.

LES FEMMES MARCHENT ET UTILISENT DAVANTAGE LES TRANSPORTS COLLECTIFS ?

Des écarts sont encore observés dans les pratiques modales des femmes et des hommes, mais ils sont relativement faibles et restent stables entre 2009 et 2019.

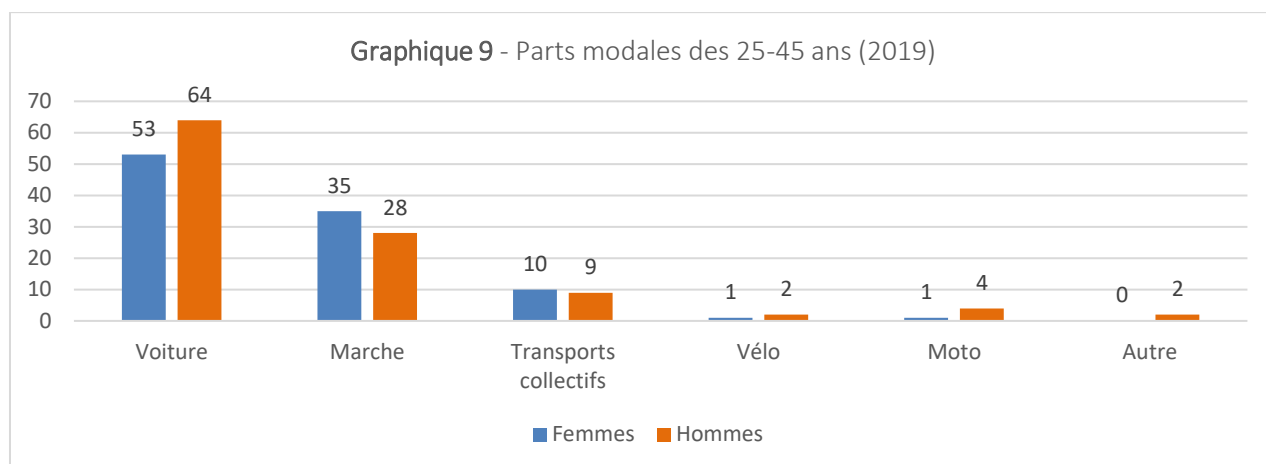


Les femmes recourent plus à la marche et aux transports collectifs pour leurs déplacements. Les deux roues restent un « apanage » des hommes, toutefois la pratique féminine du vélo a augmenté – elle a été multipliée par 2 à l'échelle métropolitaine et par 3 à Marseille, mais demeure très faible.



Mais à nouveau, en fonction des différentes variables, des écarts augmentent. Ainsi dans la classe d'âge 26-45 ans les hommes utilisent plus la voiture que les femmes (64 points pour 53 points). Cet écart, relativement important, peut être expliqué par un taux de possession du permis de conduire

également inégal : 87% des hommes âgés de 25 à 45 ans possèdent sont titulaires d'un permis contre 76% des femmes.

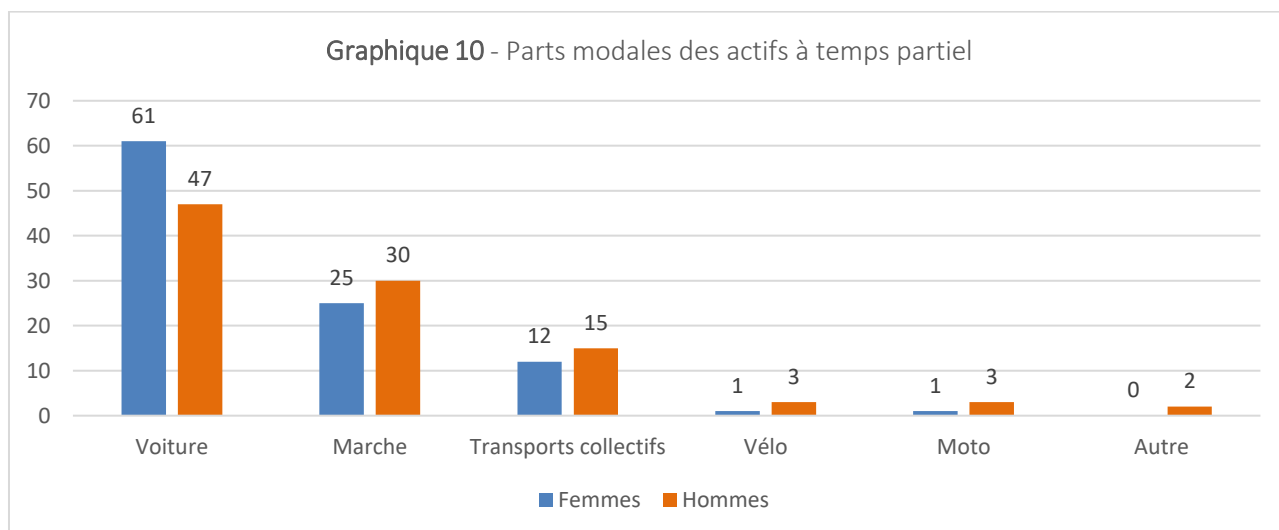


Notons qu'en 10 ans, dans le territoire métropolitain et les autres zones qui composent le périmètre de l'EMC², la part modale voiture des hommes âgés entre 26 et 45 ans est restée stable (64%) et a diminué considérablement pour les femmes, passant de 61% à 53% entre 2009 et 2019, au profit d'autres modalités telles que la marche, les transports collectifs ou encore le vélo. Il serait intéressant de connaître les modes de transport par secteur d'habitation (grandes villes, villes moyennes et autres territoires). Parmi les retraités, le taux de permis de conduire est quasi équivalent entre les femmes et les hommes (30%), mais les femmes utilisent moins la voiture et privilégient la marche et les transports collectifs. Ces mêmes écarts sont observés dans la classe d'âge des plus de 60 ans.

Tableau 4 – Parts modales des personnes retraitées

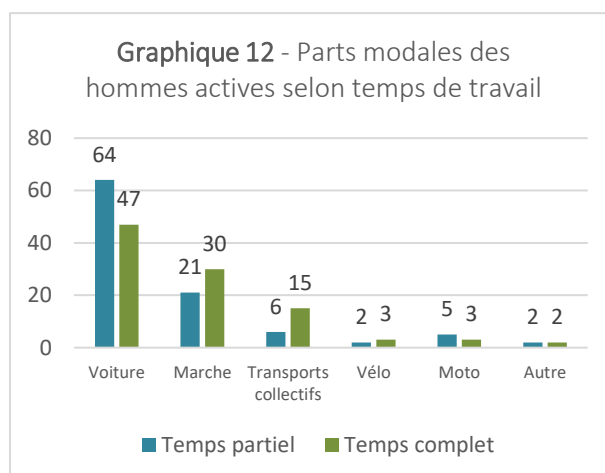
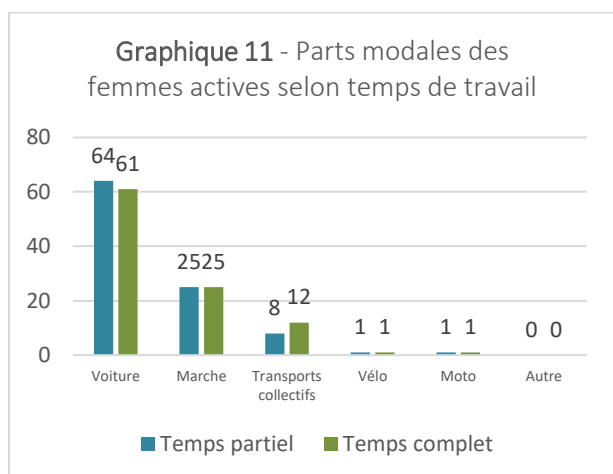
Personnes retraitées	Voiture	Marche	Transports collectifs
Femmes	48	40	10
Hommes	54	37	5

Pour toutes les catégories confondues, la voiture est plutôt l'affaire des hommes et la marche et les transports collectifs ont une plus forte adhésion des femmes. Lorsque le critère de temps de travail est appliqué, la tendance s'inverse, à l'exception des deux roues, toujours plus utilisés par les hommes.



Les femmes à temps partiel utilisent ainsi plus la voiture, détiennent davantage le permis de conduire, mais marchent et empruntent moins les transports collectifs.

L'écart est plus significatif entre les hommes à temps complet et ceux à temps partiel pendant que les pratiques modales des femmes à temps complet et partiel se rapprochent.



Une des hypothèses explicatives des faibles écarts parmi les femmes actives (et leur forte adhésion à la voiture au détriment des transports collectifs et de la marche) est que le principal motif pour être à temps partiel, est la prise en charge d'enfants ou d'autres membres de leur famille²⁶, qui peut être corrélée avec leur prédominance parmi les personnes ayant une mobilité dite zigzagante, voire qui enchaînent des déplacements pour conjuguer leurs multiples tâches²⁷. « *La voiture reste le mode de transport le plus « pratique » pour enchaîner les déplacements...* »²⁸.

²⁶ Briard, K. (2020). *Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?* Travail et Emploi (N°161). 31-60 (p. 45).

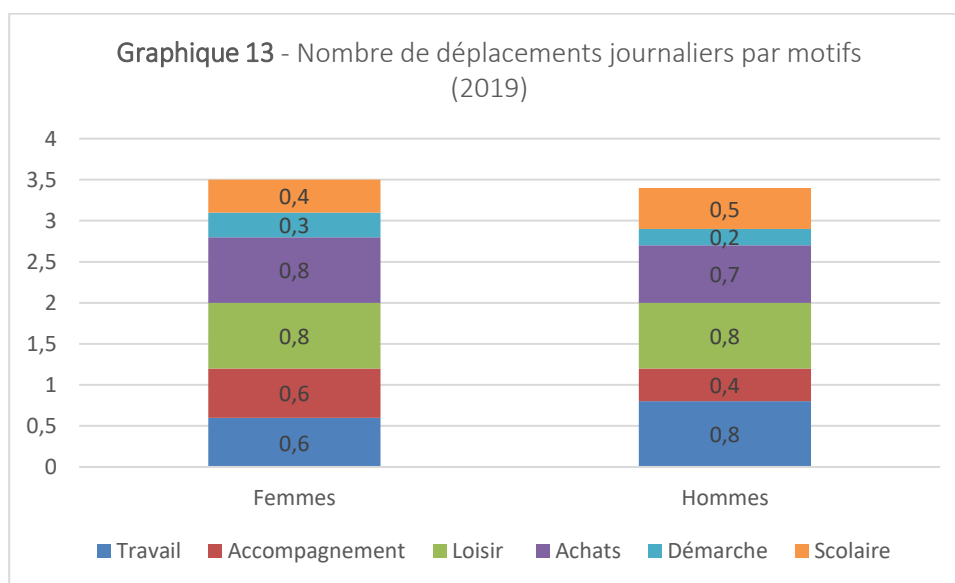
²⁷ Scheiner, J. & Holz-Rau, C. (2017). *Women's complex daily lives : a gendered look at trip chaining and activity pattern entropy in Germany*. Transportation. 44 (1). 117-138. (p. 120).

²⁸ Kieffer, L. & Audard, F. (2015). *L'organisation quotidienne des sorties. Le chaînage des déplacements, stratégie pour une mobilité optimisée ?* 1- 26 (p.26).

Concernant les facteurs explicatifs du changement de tendance chez les hommes, il serait judicieux de connaître d'autres caractéristiques explicatives, comme leur âge, catégorie socioprofessionnelle ou encore secteur de résidence.

L'ACCOMPAGNEMENT ENCORE MAJORITAIREMENT PRIS EN CHARGE PAR LES FEMMES

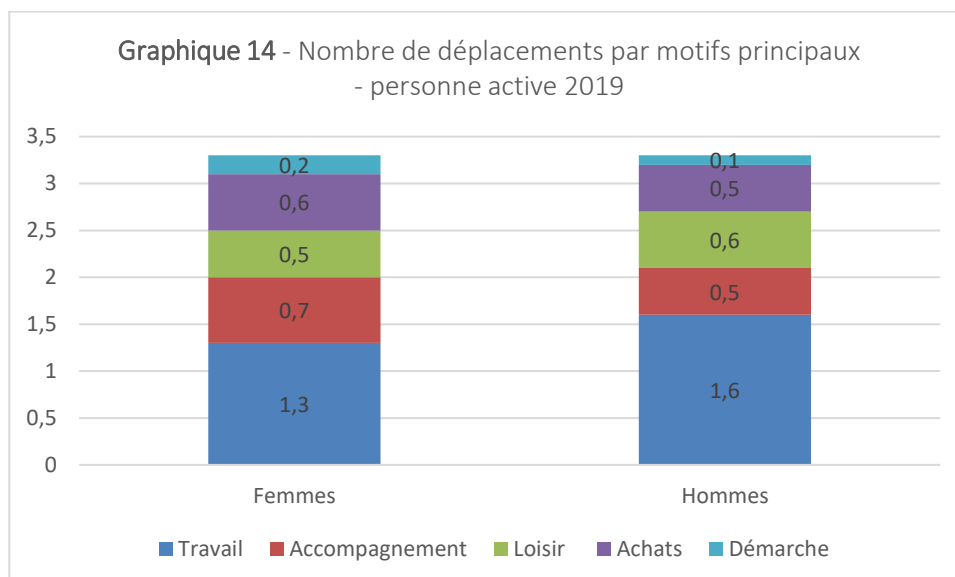
Relativement aux motifs des déplacements journaliers, les écarts les plus significatifs sont ceux liés au travail et à l'accompagnement. Les femmes se déplacent plus pour accompagner et moins pour le motif travail, ce qui peut être expliqué par leur taux d'activité moins important en 2019 - dans le territoire métropolitain 57,3 % contre 63,8 % pour les hommes²⁹.



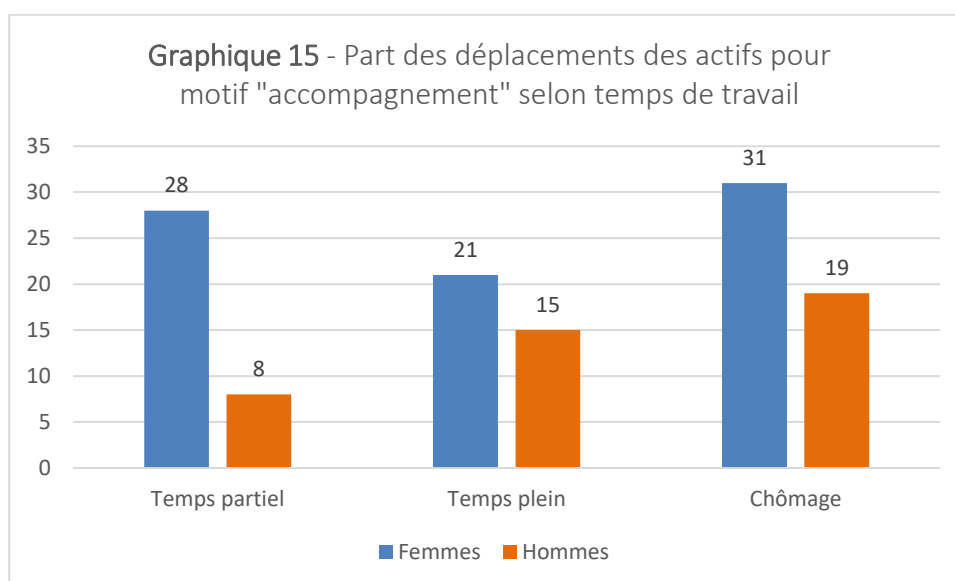
Mais, même parmi les personnes actives, cette disposition d'écarts se maintient en raison de la surreprésentation des femmes comme travailleuses à temps partiel (25,3 % contre 8,4% pour les hommes)³⁰ – comparativement aux hommes, elles se déplacent donc moins pour motifs de travail et plus pour accompagner.

²⁹ INSEE (2022). *Dossier Complet. Intercommunalité – Métropole d'Aix-Marseille Provence (200054807)*. EMP T2 – Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2019. Disponible sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-200054807#consulter-sommaire>

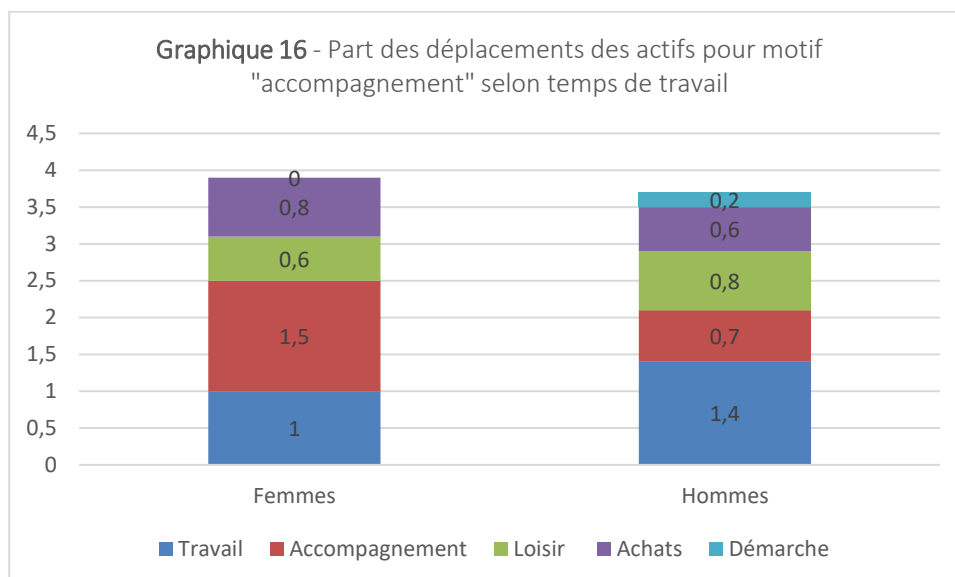
³⁰ INSEE (2022). *Dossier Complet. Intercommunalité – Métropole d'Aix-Marseille Provence (200054807)*. ACT T3 – Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2019. Disponible sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-200054807#consulter-sommaire>.



Et, si entre les femmes actives la variable temps de travail (partiel) fait accroître le temps accordé à l'accompagnement, cette tendance s'inverse chez les hommes – ceux à temps complet accompagnent davantage que ceux à temps partiel. Ce qui pourrait signifier que les hommes accompagneraient lorsqu'ils vont au travail, alors que pour les femmes, l'accompagnement serait un motif unique de sortie.



Entre 2009 et 2019, la part de l'accompagnement des hommes à temps partiel a reculé de 10 % à 8 %. Pour les chômeuses, ce motif de déplacement a considérablement augmenté (de 25 % à 31 %).



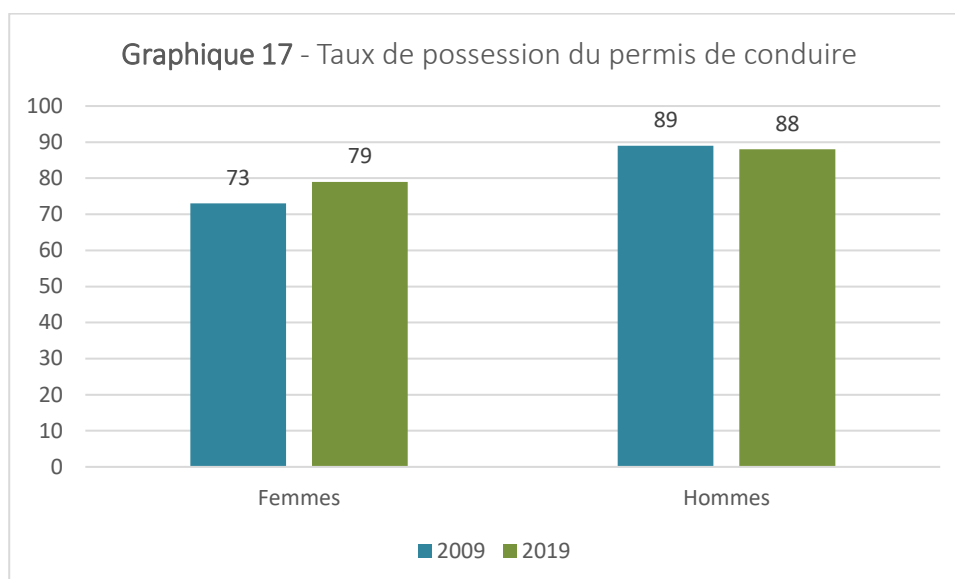
Les écarts en matière de motifs de déplacement sont plus importants pour la classe d'âge de 26 à 45 ans, concernée par l'arrivée et la prise en charge d'enfants. Le principal motif de déplacement pour les femmes âgées entre 26 et 45 ans est l'accompagnement et est presque deux fois plus important que pour les hommes. En effet, comme le souligne l'INSEE dans une récente étude, comparant les situations des femmes et des hommes sur la période allant de 1968 à 2018, alors que les profils d'activité des femmes et des hommes se sont rapprochés puisqu'elles ont intégré massivement le marché du travail, en 2018, « *seules les femmes adaptent leur activité professionnelle à leur vie familiale* »³¹. Pour elles, avoir des enfants, leur nombre et âge ainsi que la situation familiale (en couple ou famille monoparentale, par exemple) reste un facteur décisif de leur participation ou non au marché du travail de même que les modalités de cette participation. Les hommes changent très peu leurs activités en fonction du fait d'avoir des enfants et leur nombre³².

LES FEMMES MOINS DETENTRICES DES PERMIS DE CONDUIRE

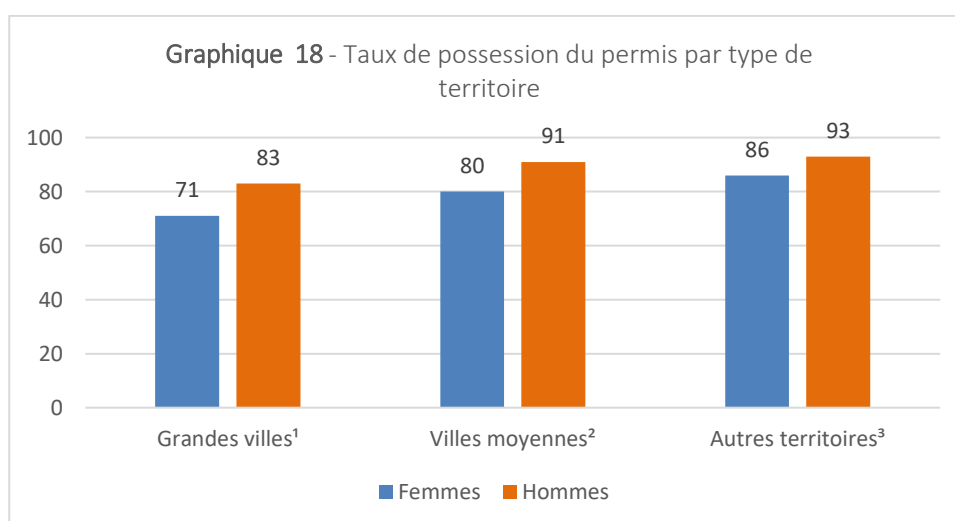
Comme évoqué plus en haut, le taux de permis de conduire reste inégalitaire, même si des progressions sont observables – l'écart passe de 16 points en 2009 à 9 points, dix ans après.

³¹ INSEE (2022). *Femmes et hommes, l'égalité en question*. INSEE Références – Édition 2022. 1-208 (p. 77).

³² *Ibidem* : 78-79.



Ces écarts fluctuent en fonction des territoires : dans les grandes et moyennes villes il s'élèvent à 12 et 11 points et dans les territoires ruraux ou péri-urbains, plus dépendant des voitures, il descend à 7 points.

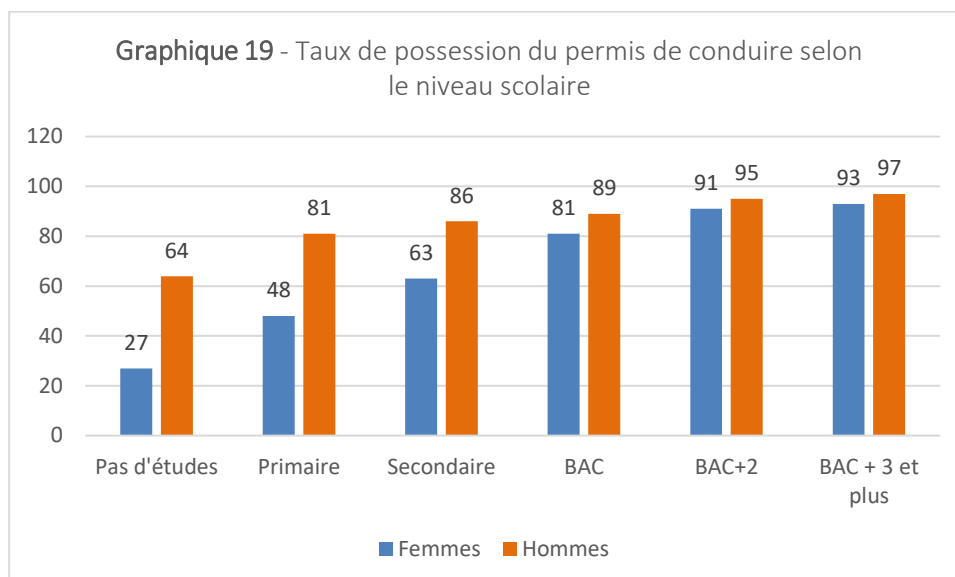


¹ Aix-en-Provence, Marseille

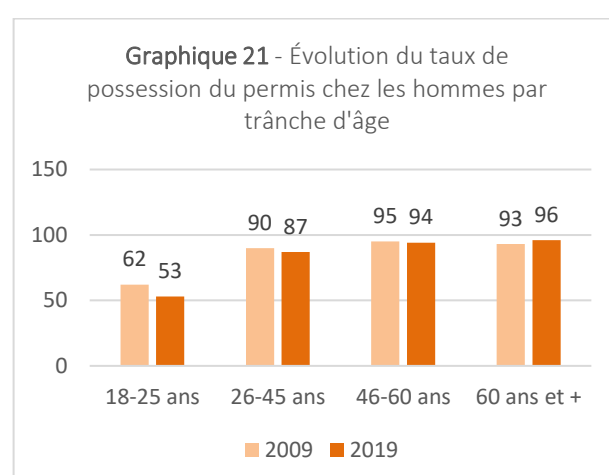
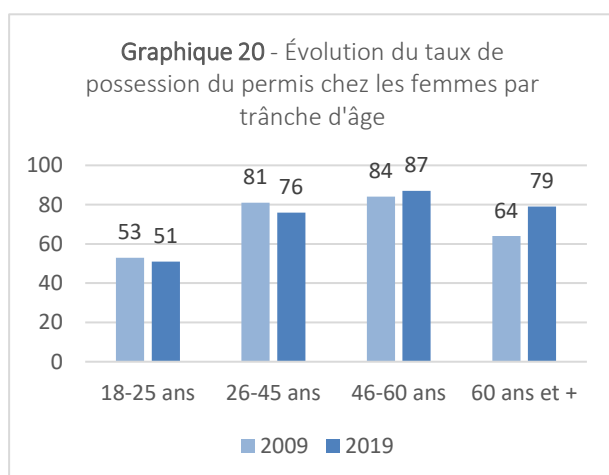
² Aubagne, Istres, Martigues, Salon-de-Provence

³ Autres communes de la Métropole AMP (hors grandes villes et villes moyennes)

D'autres facteurs ont une incidence sur le taux de permis de conduire - le niveau scolaire et l'âge. Plus le niveau de scolarité est élevé, plus les écarts sont réduits. Les écarts les plus importants sont observables parmi les catégories sans baccalauréat – entre 37 et 23 points. Ce qui pose un réel problème des populations féminines les moins diplômées pour trouver un emploi car celui-ci doit forcément accessible en transports collectifs ou proche du domicile.



Pour ce qui est de l'âge, cette variable nous montre, entre 2009 et 2019 une diminution chez les personnes âgées de moins de 45 ans et une hausse pour celles de plus de 60 ans. Chez les hommes âgés de 18 à 25 ans, il y a une forte baisse (moins 9 points), ce qui explique une réduction de l'écart avec les femmes, observé en 2009. Chez les femmes, il y a une progression de 15 points pour celles de plus de 60 ans, entre 2009 et 2019. Ceci peut être expliqué, selon le sociologue Yoann Demoli, par le fait que la diffusion du permis de conduire auprès des femmes a été non-linéaire - seulement « *certaines générations de femmes ont connu un accès privilégié et exceptionnel à l'apprentissage de la conduite, et plus particulièrement les femmes issues du baby-boom* »³³, qui, en 2019 et les années précédentes, correspondent à la classe d'âge des plus de 60 ans.



Une récente enquête, réalisée entre 2016 et 2019, par une équipe de recherche de l'Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, de l'Aménagement et des Réseaux – (IFSTTAR)³⁴, analyse l'écart de taux de réussite de près de 10 points entre les deux sexes (63% pour

³³ Sénat (2016). *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sur les femmes et l'automobile : un enjeu de lutte contre la précarité, d'orientation professionnelle et de déconstruction des stéréotypes*. 1-231 (p. 15).

³⁴ IFSTTAR (2019). « *Différence de sexe dans la réussite au permis de conduire : des paradoxes constatés vers les explications* ». *Rapport final*. 1-201

les hommes et 53% pour les femmes). Composée par plusieurs études menées auprès d'apprentis conducteurs en formation et des enseignants de conduite (au total 3 832 personnes enquêtées), cette enquête permet de conclure que les apprentis se conforment aux attentes sociales voire aux stéréotypes qui favorisent la réussite des hommes à l'examen pratique et pénalisent les femmes. Les hommes sont naturellement considérés compétents, ce qui favorise leur sentiment de maîtrise, voire de confiance. *A contrario*, aux femmes est associée une image d'inaptitude à pratiquer une activité perçue comme essentiellement masculine. Mais ces biais cognitifs n'affectent pas seulement les apprentis. Les moniteurs interprètent les erreurs et l'anxiété des hommes comme étant liés au contexte d'évaluation, mais pour les femmes comme un signe d'incompétence et faible appétence pour les aspects techniques. À court terme, ce sont les femmes les plus pénalisées avec un plus faible taux de réussite, mais à long terme, les hommes pâtissent d'un risque accidentel plus important, et sont surreprésentés dans la mortalité routière.

LE GENRE EST CONSUBSTANTIEL AUX ENJEUX ET OBJECTIFS DU PLAN MOBILITE METROPOLITAIN

Une division inégalitaire du travail social qui façonne toujours la mobilité....

Comme toute enquête quantitative, celle-ci comporte une portée explicative limitée, que seule des études approfondies, employant notamment des méthodes qualitatives ou mixtes, peuvent enrichir. L'approche par la moyenne gagne à être relativisée, car à première vue, elle ne révèle pas d'écarts considérables : les comportements de mobilité des femmes et des hommes se rapprocheraient beaucoup. C'est l'application de différentes variables qui apporte des nuances. Notons cependant que le découpage dans des catégories de populations de plus en plus précises n'est pas toujours possible pour des questions de validité statistique.

L'enquête nous montre que les catégories qui apportent des différences sont celles des femmes âgées de 25 à 45 ans et celles à temps partiel. Elles se déplacent de manière considérablement différente des hommes de ces mêmes catégories. Cette classe d'âge est tout particulièrement concernée par l'arrivée et la prise en charge d'enfants et, même si les femmes ont intégré massivement le marché du travail, elles sont encore les principales responsables de la reproduction sociale, c'est-à-dire du ménage et des personnes dépendantes et finissent par adapter leur activité à ces « obligations ». Leur mobilité est ainsi façonnée par une division genrée et donc inégale du travail. Souvent perçue comme étant dépassée, cette vision stéréotypée est confirmée par des données statistiques et ne semble évoluer que sensiblement entre les deux enquêtes.

... mais la politique métropolitaine constitue un important levier pour l'égalité !

Pour ce qui est des modes de transports, notons qu'un des grands enjeux identifiés dans le Plan de Mobilité métropolitain est le passage de la primauté de la voiture (solo surtout) à un scénario d'intermodalité et de multimodalité. D'une part, l'objectif est de réduire d'environ 15 points la part modale des véhicules motorisés, voiture et moto, c'est-à-dire, passer de 57 % constatés en 2017 à 42 %, à l'horizon 2030³⁵. D'autre part, il s'agira, pour les trajets courts, de faire de la marche, du vélo et des engins de déplacement personnel, du type trottinette et hoverboard, les modes de déplacement par excellence. Il est envisagé de multiplier par sept la part modale du vélo pour les

³⁵ AMP (2021). *Plan de mobilité de la Métropole Aix-Marseille-Provence – 2020/2030*. 1- 324 (p.2).

courtes et moyennes distances. Pour ce faire, au regard des différentes caractéristiques de mobilité des femmes et des hommes, la prise en compte notamment des besoins et traits de déplacements de celles et ceux, notamment de la classe d'âge 26-45, nous semble cruciale.

L'ambition est de « *convaincre les automobilistes de changer de mode* »³⁶, notamment les autosolistes, celles et ceux qui réalisent des déplacements en voiture seuls. Mais nous avons vu que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes pratiques de mobilité et ne sont pas égaux face à ces mesures. Dans une récente étude sur l'autosolisme, du Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, publiée en juillet 2022, il est indiqué qu'à l'échelle nationale, les femmes se déplacent moins souvent seules. En effet, les déplacements pour motifs professionnels sont davantage réalisés par une personne seule, et il s'agit le plus souvent d'un homme³⁷.

Afin que femmes et hommes adhèrent davantage aux transports collectifs - surtout celles et ceux ayant des impératifs d'accompagnement qui les rendent plus dépendantes des voitures – il importe que les systèmes et réseaux de transports collectifs soient mieux adaptés aux usages autres que les trajets domicile-travail. En effet, les réseaux de transports collectifs ont été mis en place surtout pour répondre aux besoins de déplacements domicile-travail et de déplacements des quartiers périphériques vers les centres-villes. De ce fait, ils ne sont pas toujours adaptés à des trajets plus diffus auxquels les mères de famille sont soumises pour l'accompagnement et les achats par exemple.

Au-delà de l'aspect « adaptation des réseaux », il s'agirait également de porter des efforts sur la sécurité dans les transports, afin qu'ils deviennent un environnement sans danger d'harcèlement sexiste et sexuel, notamment³⁸. Concernant cet enjeu, la Métropole a mis en place une campagne de sensibilisation et d'autres mesures présentées dans le chapitre « Opérations phares » du présent rapport.

Relativement à une plus forte adhésion au vélo, comme l'indique l'Atlas européen de la mobilité, une des conditions primordiales pour que les femmes (ainsi que les enfants) prennent les vélos comme moyen de déplacement est l'existence d'infrastructures assurant leur sécurité³⁹. Les résultats d'une enquête sur le genre et la mobilité *smart* dans différents pays (Allemagne, Danemark, Finlande, Inde, Norvège, Suède et Singapour) montrent que le manque d'infrastructure est le principal frein de l'utilisation du vélo comme un moyen de transport pour les femmes, mais lorsque ce frein est levé, les femmes empruntent autant, voire plus le vélo que les hommes – c'est le cas de la Norvège⁴⁰. C'est bien un des objectifs du Plan de Mobilité métropolitain – établir un réseau cyclable sécurisé et implémenter des services pour faciliter l'usage du vélo. Pour inciter la pratique de vélo des femmes et accroître leur compétence cycliste, des mesures correctrices

³⁶ *Ibidem* : 87

³⁷ Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires (2022). *Se déplacer en voiture : seul, à plusieurs ou en covoiturage ?* 1-4 (p.3).

³⁸ Ramboll (2021). *Gender and (smart) mobility. Green paper 2021*. 1-117 (p. 8-9).

³⁹ Heinrich Böll Stiftung (2021). *European Mobility Atlas. Facts and figures about transport and mobility in Europe*. 2nd Edition. 1-52 (p.30).

⁴⁰ *Ibidem*

peuvent également être envisagées, par exemple, le soutien des vélos-écoles mises en place par certaines associations, dont les bénéficiaires sont principalement des femmes et des enfants.

Concernant l'usage d'engins de déplacements personnel, un des opérateurs de trottinettes et vélos électriques présents sur le territoire métropolitain (Dott) a étudié l'impact du genre sur les services proposés et conclut qu'en 2021, les femmes représentent seulement 29 % de leurs utilisateurs en France, Italie et Royaume-Uni⁴¹. Le principal frein reste la perception de manque de sécurité, et là encore surtout le manque d'infrastructures. Mais pour les femmes interviewées, concernant les déplacements nocturnes, les trottinettes et vélos électriques représentent des moyens plus sécurisants que la marche ou les transports collectifs. Le sentiment de (in)sécurité dans l'espace public, surtout l'exposition aux agressions sexistes et sexuelles est un des effets de genre, qui détermine la façon dont les femmes se déplacent (sur cet aspect voir chapitre mobilité des rapports annuels 2019 et 2020).

Pour favoriser la pratique des femmes, l'entreprise déploie un plan d'actions. À Londres, des formations « *Safety trainings* », avec certaines sessions exclusives aux femmes, permettent aux participantes de se familiariser avec les engins, réaliser des trajets avec des instructeurs et instructrices pour se sentir capables et autonomes. Dott a également signé la « Charte de sécurité nocturne des femmes à Londres » et en partenariat avec les autorités locales, l'entreprise identifie des endroits stratégiques où les trottinettes et vélos électriques sont disponibles le soir, déploie une communication sensibilisant les usagers sur les procédures à réaliser en cas d'agression.

Avec l'expérience d'usage des femmes, l'entreprise adapte également les paramétrages de ses engins pour correspondre davantage aux personnes débutantes et n'ayant pas été socialisées à des engins similaires, leur permettant une adaptation plus sereine. En outre, elle ajoute à sa flotte des vélos cargos plus adaptés pour des personnes accompagnées par des enfants et/ou transportant des courses.

In fine, le Plan de Mobilité prescrit la réalisation d'un plan piéton, ayant à cœur tout particulièrement l'accessibilité des personnes à mobilité réduite. Celui-ci constitue consubstantiellement un levier d'égalité à plusieurs égards, favorisant l'accès à l'espace public et le confort d'usage des femmes et des hommes de différentes catégories et conditions sociales. Tout d'abord, comme le montrent les données de l'EMC², les femmes marchent davantage que les hommes, à l'exception de celles à temps partiel, qui sont hypothétiquement accompagnatrices de personnes dépendantes et utilisent la voiture pour enchaîner des déplacements et assurer plusieurs tâches quotidiennes. Puis, nous pouvons déduire que les femmes se retrouvent plus en situation de mobilité réduite, car cette condition inclut, d'après la définition légale⁴², non seulement des personnes qui éprouvent des difficultés à se déplacer de manière permanente en raison d'un handicap, mais aussi celles qui de manière provisoire sont limitées, telles que les femmes enceintes, accompagnant des enfants en bas âge ou transportant des charges lourdes, les personnes âgées,

⁴¹ Dott (2021). *Working to bridge the gender gap in micromobility*. Consulté en ligne le 27 juillet 2022 sur : <https://ridedott.com/blog/global/working-to-bridge-the-gender-gap-in-micromobility>

⁴² J.O.R.F. (2013). Article 2 de l'arrêté du 23 août 2013 relatif aux conditions d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite des véhicules terrestres à moteur de la catégorie M1.

les personnes ayant des séquelles temporaires d'un accident ou encore les personnes de petite taille.

DES ACTIONS SOUTENUES DANS LE CONTRAT DE VILLE

L'article 1^{er} de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale urbaine instaure que la politique de la ville concourt à l'égalité entre les sexes, constituant un principe transversal des contrats de ville. De ce fait, les actions mises en œuvre dans ce cadre, intégrées dans chaque pilier composant des contrats de ville (cohésion sociale ; renouvellement urbain et cadre de vie ; emploi et développement économique) doivent avoir pour objectif l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces mesures s'attaquent à la réalité mise en exergue par nombreuses études⁴³ – les femmes endurent l'intersection des inégalités sociales et territoriales et des inégalités entre les sexes et sont ainsi davantage en situation de précarité.

Par conséquent, dans les dossiers de demande de subventions des contrats de ville, les porteurs et porteuses de projet doivent par exemple renseigner la part des femmes et des hommes bénéficiaires prévus. Et, vu la place que les femmes occupent dans les territoires politique de la ville – majoritaires, le plus souvent en tête des familles monoparentales, travaillant davantage en temps partiel et en situation de pauvreté – diverses actions ciblent leurs besoins spécifiques.

Toutefois, comme avancé en 2019 par le Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé de la ville et du logement, la prise en compte transversale de l'égalité des sexes dans les contrats de ville « *ne peut pas être réduite à une recherche de parité dans les publics bénéficiaires ou à une augmentation des actions de promotion de l'égalité.* »⁴⁴. Pour contrer cette prise en compte inefficace, à travers une note technique, le Ministère établit la mise en place d'un outil d'analyse de l'intégration effective de l'égalité entre les sexes dans chaque action financée par les contrats de ville, ou susceptible de l'être. Cet outil, suggéré par l'Organisation de Coopération et Développement Économiques (OCDE), consiste dans une grille de trois échelons de genre, codés Genre (G) 0, G1 et G2 : (G0) Pas de prise en compte de l'égalité FH ; (G1) l'égalité FH constitue un objectif secondaire ou significatif ; (G2) l'égalité FH est l'objectif principal. L'objectif à long terme étant de faire progresser les projets G0 vers G1 et de faire en sorte que les G2 soient des véritables projets G2, car :

« Ce n'est pas parce qu'un projet ne s'adresse qu'aux femmes qu'il est forcément à coter en G2. Si l'action participe à la reproduction des stéréotypes ou qu'elle ne participe en rien à bouger les lignes de l'égalité elle sera cotée en G0 voire en G1 selon ce qu'elle propose aux femmes, mais certainement pas en G2 »⁴⁵

⁴³ ONZUS, 2012. La situation des femmes en Zus. Rapport 2012. P 229-253 ; HCEfh, 2014. *Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers de la politique de la ville et les territoires ruraux fragilisés*. Rapport n° 2014-06-19 -EGALiTER-012 publié le 19 juin 2014. P 1 – 286 ; HCEfh, 2014. *Les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes dans les quartiers prioritaires et les territoires ruraux*. P 1-14 ; CNV, 2018. *La place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville*. P 1- 67 ; INSEE, 2016. *Les habitants des quartiers de la politique de la ville. La pauvreté côtoie d'autres fragilités*. P 1-4.

⁴⁴ Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales (2019). *Note technique du 7 août 2019 relative à la mise en place d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville - Expérimentation d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville*. Disponible sur : <https://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/notice?id=Bulletinofficiel-0031103&reqId=3abea9de-326b-44f2-8042-9abbf779a1d1&pos=6>

⁴⁵ Villes et territoires Occitanie (2019). *Égalité femmes-hommes. Approche intégrée de l'égalité dans les contrats de ville. Dossier de capitalisation du cycle de formation*. 1-38 (p.20).

À l'instar de ce qui a été fait dans les dossiers métropolitains de demande de subventions de droit commun, la mission égalité FH préconise vivement l'intégration de cette grille de cotation. C'est une aide à la budgétisation intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes (BIE), voire du *gender budgeting*, car il « permet d'interroger si et comment la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités de sexes » ⁴⁶. Il est ainsi envisagé d'apporter les modifications nécessaires à la plateforme de demandes de subventions MGDIS, dans le cadre de la préparation du nouveau contrat de ville métropolitain et organiser la sensibilisation des équipes de la politique de la ville, en charge notamment de l'instruction des dossiers et souvent en contact avec les associations porteuses de projet.

Comme chaque année, la Métropole contribue au financement de différentes actions ayant le potentiel d'être des véritables leviers pour l'égalité. Nous présentons ci-après, de manière non exhaustive, mais plutôt indicative, quelques actions considérées, par les chargés de projets politique de la ville, comme concourant à l'égalité entre les sexes.

- *Valorisation de l'engagement des femmes - Semaine de lutte contre les discriminations 2021*



La Ligue de l'enseignement – Fédération des Amis de l'Instruction Laïque en partenariat avec le Collectif d'habitants organisés du 3^{ème} (CHO3), les associations et collectifs Amicale des locataires d'Air Bel, Les Minots de Noailles, Les Minots de St. Charles, Femmes de la Castellane, groupe de filles de l'Union Française des Œuvres d'Éducation Physique 13 (UFOLEP), Cap Vert l'avenir, Femmes Afrique Méditerranée et Cultures sans frontières, a organisé, dans le cadre de la semaine de lutte contre les discriminations, des ateliers de réflexion-action, d'*empowerment* d'une cinquantaine de femmes habitantes et engagées dans différents quartiers politique de la ville du territoire marseillais. Les objectifs de ces ateliers étaient de mobiliser et de définir des actions co-construites, assurer des échanges de pratique entre les différents collectifs et associations, capitaliser les expériences, s'appuyer sur l'expertise, les réussites et les échecs pour définir de nouvelles modalités d'action et pouvoir résister aux processus discriminatoires et ségrégatifs. Il s'agissait à la fois d'un espace de valorisation des compétences et de l'engagement citoyen des femmes et un espace d'expression pour des personnes discriminées.

Ces ateliers ont abouti à la création de 4 podcasts/émissions radiophoniques et 5 portraits graphiques d'association et collectifs qui racontent l'engagement citoyen de ces femmes. Ces supports seront valorisés auprès du grand public dans le cadre de la semaine de lutte contre les discriminations, organisée en 2022.

⁴⁶ Ibid.

- *Know me - Focus*

Le Centre de Ressources pour l'Économie intelligente et l'entrepreneuriat Féminin, plus couramment nommé « Potentielles » a mis en place l'action « *Know me focus* » visant à favoriser de nouvelles projections professionnelles chez les jeunes filles, à favoriser la diffusion d'expériences entrepreneuriales et des modèles accessibles, tout en travaillant à la déconstruction des stéréotypes de genre dans les parcours scolaires et professionnels. Destinée à 20 lycéennes ou jeunes suivies par la Mission locale, habitant des quartiers politique de la ville, cette action a consisté dans la mise en place de rencontres et interviews d'entrepreneuses par les participantes. Les portraits réalisés ont été exposés, diffusés et soumis au vote d'un public plus large. Les rencontres visaient notamment la formation des jeunes à travers la découverte de l'entrepreneuriat et des techniques de communication.



- *Eveil des bambins*



Dans le Pays Salonais, le Centre social Aquarelle Berre l'Étang propose un espace d'accueil pour des enfants de moins de 3 ans, afin de favoriser et faciliter la participation des parents en parcours d'insertion à des ateliers linguistiques, créatifs et numériques. Ce projet a également pour ambition de préparer les familles, notamment les mères, à se préparer à la séparation avec les enfants, en vue d'une reprise d'activité professionnelle. Ce projet a bénéficié à 50 personnes, dont environ 35 femmes.

- *Fonds de participation des habitants*

Le Centre d'Animation du Vieux Moulin, à Salon de Provence propose des Fonds de participation des habitants qui visent, comme le nom l'indique, à encourager la mise en œuvre de projets conçus par des habitants pour les habitants. Ces projets de solidarité, d'animation et d'amélioration du cadre de vie constituent des leviers pour soutenir le pouvoir d'agir des habitants, leurs capacités individuelles et collectives à s'organiser, à être partie prenante, entreprenante d'un projet tout en contribuant à l'intérêt général et au mieux vivre ensemble. Il a bénéficié à approximativement 200 personnes - dont 26 porteurs de projets, essentiellement des femmes au nombre de 24 femmes.



- *Osez à entreprendre au féminin*

« Osez entreprendre au féminin » est une rencontre dédiée à la promotion de l'entrepreneuriat des femmes organisée par la Plateforme Initiative d'Aubagne La Ciotat (PACI) par visioconférence le 21 janvier 2021. Cette rencontre s'est déroulée en trois temps : (1) une conférence portant sur les étapes clés de la création d'entreprise et de l'écosystème ; (2) des témoignages de trois dirigeantes inspirantes, soutenues par la PACI ; (3) et un forum-conseils qui a donné l'opportunité aux participantes d'échanger avec plusieurs expertes, partenaires de la plateforme (experts-comptables, avocates, banques, assurances...) et d'étoffer leur réseau professionnel. Cette rencontre a comptabilisé environ 20 participantes.



- *Rue de la science*

L'association Les Petits Débrouillards, à travers le projet « Rue de la science », à destination des enfants et adolescents et leurs parents, habitants des quartiers politique de la ville aubagnais, a proposé trois parcours ludiques de déconstruction des stéréotypes, préjugés et discriminations divers intitulés : (1) processus de catégorisation, (2) sexe, genre, vivre ensemble et (3) diversité culturelle. Cette action a bénéficié à 150 personnes. La répartition genrée du public bénéficiaire n'est pas connue.



- *LAEP Les premiers pas*



À Miramas, le Centre Socio-culturel Jean Giono a mis en place un lieu d'accueil gratuit, de libre accès et anonyme pour des enfants et parents afin qu'ils puissent profiter d'un temps de rencontres, des activités, des jeux et ressources pédagogiques. Il accueille des enfants de 0 à 3 ans accompagnés par un référent adulte tous les mardis de 9h00 à 12h00, hors vacances scolaires. Cet espace offre une grande souplesse quant à la fréquentation, ne requérant pas

d'obligations de régularité, les personnes peuvent arriver et partir quand elles le souhaitent. 75 personnes en ont bénéficié, dont 53 femmes.

- *Permanences d'accueil pour les femmes victimes de violences conjugales*

L'antenne d'Istres de l'association Solidarité Femmes a mis en place des permanences d'accueil pour les femmes victimes de violences conjugales. L'objectif de ces permanences est de « *faire émerger la parole,*

**SOLIDARITÉ
femmes¹³**

*le désir, la capacité à redevenir sujet dans sa propre existence »*⁴⁷. Cet accueil, non directif, respecte et prend en compte la temporalité des femmes, leur laissant s'approprier l'espace et les possibilités qui leur sont offertes. Il est proposé aux femmes accueillies et leurs enfants une écoute, un accompagnement social et psychologique ainsi que des places d'hébergement⁴⁸.

- *« Tous ensemble, tous foot »*

Le projet « Tous ensemble, tous foot » du Club Athlétique de Croix Sainte, à Martigues, a été conçu pour favoriser l'émancipation de jeunes filles et leur accès au football. Le projet est né, car elles déploraient de ne pas avoir accès aux équipements sportifs. Il vise à consolider une relation de confiance entre elles et le club ; fédérer un groupe de jeunes filles ; les valoriser et leur donner confiance en elles ; promouvoir le sport



comme vecteur de santé et de citoyenneté ; développer l'offre d'activités les soirs, les fins de semaine et pendant le mois d'août. Ce projet, destiné à un groupe mixte de jeunes licenciés, âgés de 6 à 13 ans et en partie habitants des QPV, a été structuré en deux étapes. La première a proposé pendant les stages de football 4 séances de quizz sur les stéréotypes genrés pendant les stages de foot, la rencontre avec une diététicienne et une footballeuse professionnelle de Martigues, évoluant dans le club Montpellier Hérault Sport Club. La deuxième étape consiste dans la valorisation de l'action à travers une invitation à une émission de radio locale. Il a finalement bénéficié à un nombre plus important de jeunes – 80, dont 40 habitants des territoires politique de la ville et 20 jeunes filles.

⁴⁷ Solidarités Femmes 13 (2021). *Rapport d'activité 2020*. 1-24 (p. 9).

⁴⁸ *Ibidem* : p. 10.

- *Atelier d'empowerment des femmes par la pratique artistique, matrices n° 5*



À Port-de-Bouc, l'association Éclosion 13, spécialisée dans la promotion de la place des femmes dans l'art et la culture, a mis en place des ateliers d'empowerment des femmes par la pratique artistique, au sein du Centre Social Nelson Mandela. Initialement prévu pour un groupe de 15 femmes en situation d'isolement et de fragilité économique et sociale, il en a bénéficié à 12. Ce projet consiste dans l'organisation d'un atelier hebdomadaire de théâtre pour donner la parole à celles qui ne l'ont pas, valoriser le vécu des femmes, des mères, leurs compétences, impacter positivement leur estime de soi et favoriser leur inclusion sociale. Les objectifs étant de retrouver l'estime de soi, sortir de l'isolement, offrir un souffle à des femmes en situation de monoparentalité, un espace sécurisé à des femmes victimes de violences pour créer un contexte favorable à la prise de parole. Ce sont les raisons pour lesquelles il s'agit d'ateliers en non-mixité. Pour l'intervenant, l'autrice et interprète Marisoa Ramonja l'essentiel c'est, entre autres, de partir de l'existant, de leur singularité et de leurs expériences personnelles.

III. L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA METROPOLE D'AIX-MARSEILLE-PROVENCE

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifie l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 et instaure qu'afin d'élaborer un diagnostic permettant de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines chaque administration, collectivité territoriale et établissement doit présenter des

*« données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».*⁴⁹

Pour l'année 2021, comparativement à 2019, les données de diagnostic indiquent les évolutions suivantes :

- ▶ Une augmentation de la part des femmes parmi les personnes recrutées - de 34 % à 45,08 % ;
- ▶ Une augmentation de la part les femmes parmi les personnes promues – de 24,59 % à 34,70 % - étant ainsi légèrement supérieure à leur part dans l'ensemble de l'effectif (33,59 %) ;
- ▶ L'écart de rémunération s'est réduit dans la catégorie A (de 13,23 % à 9,09 %), mais a augmenté dans les catégories B (de 4,41 % à 5,11 %) et C (de 9,42 % à 10,36 %) ;
- ▶ Augmentation de la part des femmes parmi les personnes percevant les 10 plus hautes rémunérations brutes. Entre 2018 et 2020 seulement 1 femme y figurait. En 2021, la part des femmes passe à 3 sur 10.

Afin de continuer à favoriser l'égalité professionnelle, le plan d'action métropolitain 2021-2023, adopté en octobre 2021, comme instauré par l'article 80 de la loi du 6 août, vise 4 axes de travail :

Axes de travail plan d'action métropolitain égalité professionnelle 2021-2023

1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
 - Former et informer les agents de la collectivité
 - S'assurer de l'égalité des chances lors des recrutements
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
 - Pérennisation du télétravail
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
 - Commission de prévention des situations de harcèlement

EFFECTIF ET CARACTERISTIQUES DES AGENTS DE LA METROPOLE EN 2021

Au 31 décembre 2021, l'effectif global de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence est de 8 208 agents. La répartition femmes-hommes est de 2 757 femmes (33,59 %) et 5 451 hommes (66,41 %).

⁴⁹ Article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique. (J.O.R.F. 7 août 2019).

La prééminence de la filière technique métropolitaine, très masculine, explique cet écart. Les femmes sont à l'inverse majoritaires dans la filière administrative. Cette répartition est stable comparativement aux années précédentes.

Au niveau national, 61% des agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont des femmes et 39% sont des hommes⁵⁰.

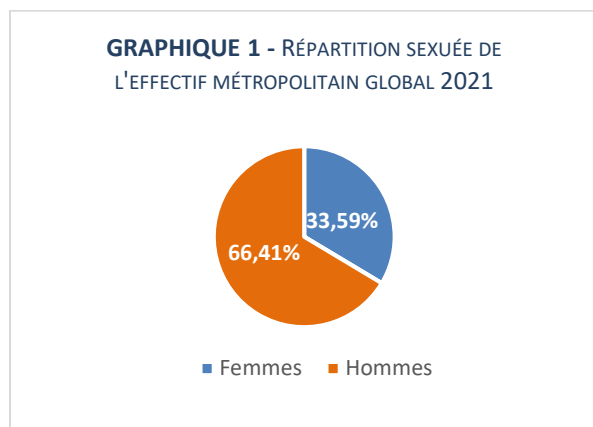
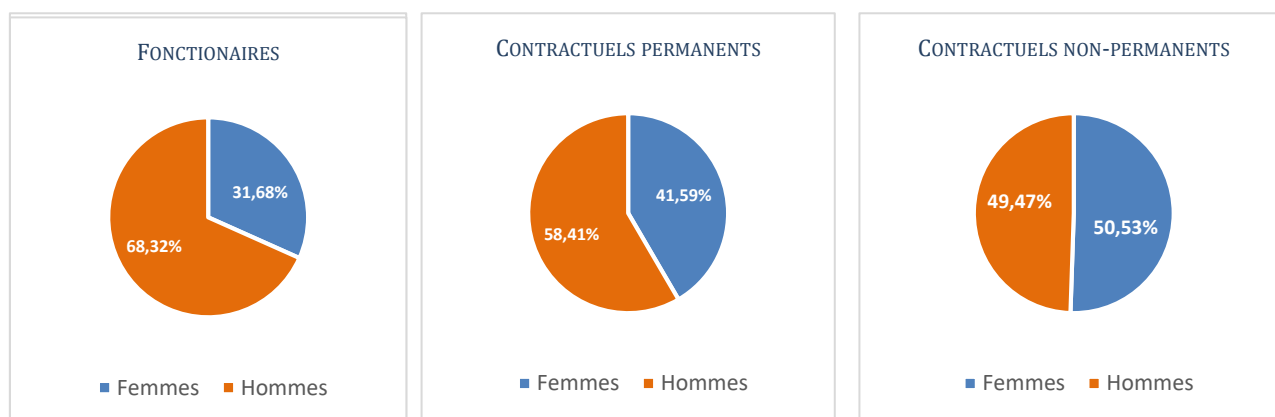


TABLEAU 1 -REPARTITION SEXUEE DE L'EFFECTIF GLOBAL

Sexe	GLOBAL	
	NB	%
Femmes	2 757	33,59 %
Hommes	5 451	66,41 %
Total	8 208	100,00 %

L'effectif global se compose de 8 208 dont 6 964 (84,84 %) fonctionnaires, 868 contractuels en emploi permanent (10,57 %) et 376 contractuels en emploi non permanent (4,58 %). Comparativement à l'effectif global, où elles représentent 33,59 % des agents, les femmes sont surreprésentées parmi les contractuels de l'effectif permanent (41,58 %) et non permanent (59,53 %).

GRAPHIQUE 2 : REPARTITION SEXUEE SELON LE STATUT



⁵⁰ DGAFP (2022). *Fonction publique. Chiffres clés 2021* – éd. 2021. p. 4 (pdf) Disponible sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC-2021-web.pdf.

TABLEAU 2 – REPARTITION SEXUEE DE SELON STATUT

FONCTIONNAIRES			CONTRACTUELS PERMANENTS		EMPLOI PERMANENT		CONTRACTUELS NON-PERMANENTS		EFFECTIF GLOBAL	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
Femmes	2 206	33,59 %	361	41,59 %	2 567	32,78 %	190	50,53 %	2 757	100,00 %
Hommes	4 758	66,41 %	507	58,41 %	5 265	67,22 %	186	49,47 %	5 451	100,00 %
Total	6 964	100,00 %	868	100,00 %	7 832	100,00 %	376	100,00 %	8 208	100,00 %

La même disposition est observée dans la FPT, la part des femmes est plus importante parmi les contractuels - 65% contre 58,5% des fonctionnaires⁵¹ - et notamment parmi les contractuels non permanents, 64%⁵².

Les emplois non permanents, sont des emplois « liés à un remplacement momentané ou à des besoins saisonniers ou occasionnels »⁵³ et exposent ainsi celles et ceux qui les occupent à différentes formes de précarité interdépendantes : de l'emploi (l'incertitude du renouvellement d'un contrat ou reclassement par exemple), financière (incertitude des revenus) et des droits (accès aux services de santé, logement, retraite, ou droits de formation professionnelle, par exemple)⁵⁴. Vu leur part plus importante parmi les contractuels non permanents, les femmes seraient plus susceptibles de vivre des situations de précarité.

∴

Les agents de la Métropole toutes catégories confondues composent une pyramide d'âge du "type losange/toupie"⁵⁵, qui reflète une moyenne d'âge de l'ensemble du personnel de 45,6 ans et une faible proportion de jeunes et de seniors.

⁵¹ DGAFP (2016). *Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours*. 179-212 (p.185). Disponible sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2017/Dossier.pdf

⁵² FNCDG, 2020. *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017*. 1-28 (p. 9).

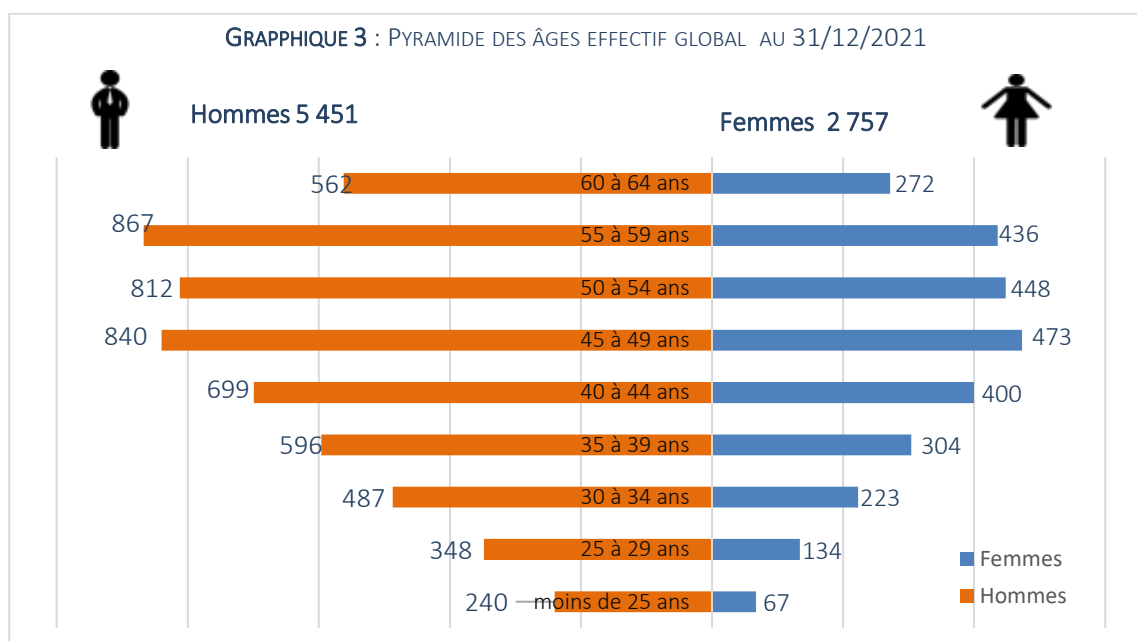
Disponible sur <https://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/2020/10/etude-nationale-egalite-hf-10-20-bd2.pdf>.

⁵³ CSFPT, 2011. *Rapport. La précarité dans la fonction publique territoriale*. 1-110 (p.14) ; Article L332-23 du Code général de la fonction publique.

⁵⁴ FNCDG, 2020. *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017*. 1-28 (p. 8-9).

Disponible sur <https://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/2020/10/etude-nationale-egalite-hf-10-20-bd2.pdf>.

⁵⁵ Gilbert, P. (2011). *La gestion prévisionnelle des ressources humaines*. Paris : La Découverte. P. 53-55.



Il n'existe pas de différence considérable entre les femmes et les hommes, mais on note une sous-représentation importante des femmes parmi les générations les plus jeunes (moins de 34 ans). La répartition sexuée est plus équilibrée pour les autres tranches d'âge.

L'analyse de la pyramide des âges d'une organisation reste plus intéressante et pertinente à long terme, pour comprendre et gérer sa dynamique ou pour analyser qualitativement certains services ou directions, la gestion des compétences et talents, les expertises ou les comportements de travail.

TABEAU 2 -REPARTITION SEXUEE PAR TRANCHES D'AGE EFFECTIF GLOBAL

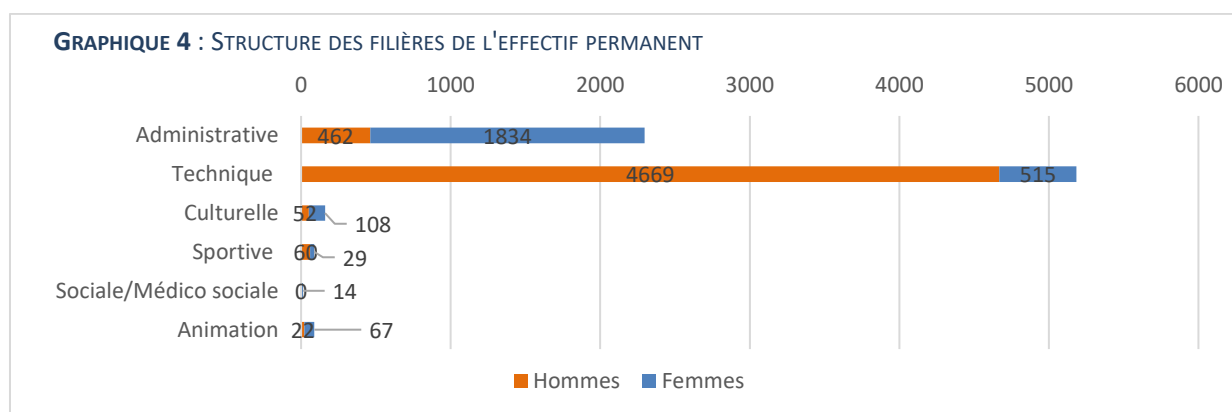
Tranche d'âge	Femmes		Hommes		Total	
<25 ou (vide)	67	21,82 %	240	78,18 %	307	100,00 %
25-29	134	27,80 %	348	72,20 %	482	100,00 %
30-34	223	31,41 %	487	68,59 %	710	100,00 %
35-39	304	33,78 %	596	66,22 %	900	100,00 %
40-44	400	36,40 %	699	63,60 %	1099	100,00 %
45-49	473	36,02 %	840	63,98 %	1313	100,00 %
50-54	448	35,56 %	812	64,44 %	1260	100,00 %
55-59	436	33,46 %	867	66,54 %	1303	100,00 %
60-64	272	32,61 %	567	67,39 %	834	100,00 %
Total	2757	33,59 %	5 451	66,41 %	8 208	100,00%

En 2021, l'équivalent de 2,14 % de l'effectif métropolitain global, soit 176 agents sont partis à la retraite - 56 femmes et 120 hommes. D'autre part, 224 agents dont 101 femmes (45,08 %) et 123 hommes, (54,91 %) ont été recrutés. On peut noter pour l'année 2021, une entrée des femmes supérieure à la distribution observée des femmes et hommes au sein de la collectivité (33,59 % et

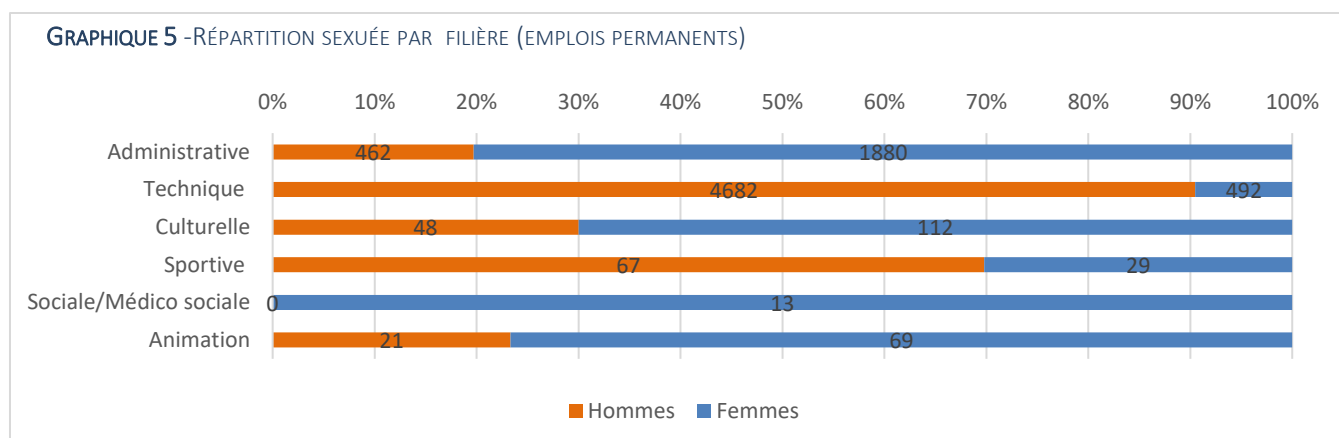
66,41 % respectivement). Notons que comparativement à 2019, la part des femmes parmi les personnes recrutées a augmenté, passant de 34 % à 45,08 %. Ces constants d'ordre quantitatif, restent à articuler avec les données d'ordre qualitatif – les types et modalités d'emploi.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI METROPOLITAIN : DES FILIERES PROFESSIONNELLES TRES MARQUEES

La répartition genrée de l'emploi s'explique par les métiers exercés au sein de la métropole et qui structurent des filières : la grande majorité de l'effectif permanent (fonctionnaires + contractuels occupant un emploi permanent) est constituée par la filière technique (66,87 %) et par la filière administrative (28,89 %).



Or, comme observé pour l'année 2019, la filière technique est à dominance masculine (5 184 agents occupant un emploi permanent, dont 4 669 hommes, soit 90,07 %) et la filière administrative est plus féminisée (2 296 agents, dont 1 834 femmes, soit 79,88 %).



La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif de la Métropole (66,41 % des hommes et 33,59 % des femmes) à l'inverse de celle de la fonction publique territoriale (FPT), souvent caractérisée comme étant particulièrement féminisée. En 2019, toutes administrations confondues, la part des femmes y était d'environ 61 %⁵⁶.

⁵⁶ DGA FP (2022). *Fonction publique. Chiffres clés 2021* – éd. 2021. p. 4 (pdf) Disponible sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC-2021-web.pdf.

UNE FAIBLE MIXITE DES METIERS : UNE PAROI DE VERRE STRUCTURELLE

Dans l'emploi métropolitain, parmi les emplois les plus occupés, cinq sont quasi exclusivement masculins et regroupent plus de 94% d'hommes:

Ripeur – Ripeuse, agent-e de propreté	= 99,29% d'hommes
Ripeur - ripeuse, conducteur-conductrice d'engins	= 99,18% d'hommes
Conducteur Spécialisé – Conductrice Spécialisée et Agent-e de déchèterie	= 99,35% d'hommes
Chef-e d'équipe	= 97.72% d'hommes
Agent-e de logistique	= 96.04% d'hommes

À l'inverse, quatre métiers sont quasi exclusivement féminins, regroupant en moyenne plus 80 % de femmes. Comparativement à 2019, nous pouvons remarquer une baisse de 4 points de la part des femmes parmi les agents d'accueil (82,54 %) et une augmentation de 3 points concernant leur part dans l'effectif d'agents de gestion.

Assistant(e)- de direction	= 98,87% de femmes
Assistant-(e) de gestion spécialisé	= 83.41% de femmes
Agent-(e) d'accueil	= 78.78% de femmes
Agent-(e) de gestion	= 83.89% de femmes

TABLEAU 4—LES EMPLOIS LES PLUS OCCUPES

Emplois les plus occupées	Féminin		Masculin		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Ripeur-Ripeuse / Agent-e de propreté	8	0,71%	1120	99,29%	1128	100,00 %
Ripeur-Ripeuse/ conducteur-conductrice d'engins	7	0,82%	853	99,18%	860	100,00 %
Conducteur-Conductrice spécialisé	3	0,65%	455	99,35%	458	100,00%
Agent-e de gestion	384	83,99%	73	16,01%	457	100,00%
Assistant-e de gestion spécialisé	332	83,41%	66	16,59%	398	100,00%
Chargé-e de mission	207	66,99%	102	33,01%	309	100,00 %
Chef-e d'équipe	7	2,27%	302	97,73%	309	100,00 %
Chef-e de service	146	55,94%	115	44,06%	261	100,00 %
Autres fonctions C+	12	6,98%	160	93,02%	172	100,00 %
Surveillant-e de travaux	12	7,32%	152	92,68%	164	100,00 %
Agent-e d'entretien	71	48,63%	75	51,37%	146	100,00 %
Agent-e de déchetterie	6	4,41%	130	95,59%	136	100,00 %
Agent-e technique qualifié	18	13,33%	117	86,67%	135	100,00 %
Agent-e d'accueil	104	78,78%	28	21,22%	132	100,00 %
Chef-fe de projet	62	53,44%	54	46,56%	116	100,00 %
Chargé-e d'études	74	64,91%	40	35,09%	114	100,00 %
Gestionnaire spécialisé	77	70,00%	33	30,00%	110	100,00 %
Autre fonctions C	72	69,23%	32	30,77%	104	100,00 %
Agent-e de logistique	4	3,96%	97	96,04%	101	100,00 %
Total	1606	29%	4004	71,38%	5610	100,00 %

Encadré 1 : L'inégalité professionnelle horizontale

Malgré la présence croissante des femmes dans l'ensemble du marché de l'emploi, leur accès aux carrières et métiers qui leur étaient fermés socialement et légalement, l'inégalité professionnelle⁵⁷ perdure.

Dans son panorama des métiers territoriaux⁵⁸, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT indique que, sur 234 métiers du répertoire des métiers territoriaux, 14 sont recensés comme quasi exclusivement féminins, avec un taux de féminisation supérieur à 93% de femmes. D'autre part, 18 métiers sont quasi exclusivement masculins, avec un taux de féminisation inférieur à 5%. Ces informations sont à relativiser, car il faudrait savoir également la part de métiers considérés comme mixtes (ayant 40% d'un autre sexe) et ceux considérés comme non mixtes féminins et masculins (taux de féminisation et masculinisation inférieur à 40%). Mais, dans ce sens, une autre étude⁵⁹ de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), apporte plus de nuances et indique que, 47% femmes présentes dans le marché de l'emploi se concentrent sur 10 métiers. Alors que la même proportion d'hommes présents dans le marché de l'emploi s'étale sur 20 familles professionnelles.

Pour inciter à la mixité professionnelle, l'action publique a essentiellement mis l'accent sur l'orientation scolaire pour freiner la ségrégation éducative. Dès 1960 différentes circulaires rappellent l'égal accès aux formations. Or, « l'environnement de travail dans lequel les femmes ont à s'intégrer et la culture de l'entreprise sont également des facteurs de risque pour celles-ci lorsqu'aucune politique préventive (notamment d'élimination des comportements sexistes ou de harcèlement sexuel et discriminatoires) n'a été conduite dans les entreprises à forte prédominance masculine »⁶⁰. La promotion de la mixité, en entreprise/administration arrive plus tard et de manière secondaire, notamment en 1983 avec la Loi Roudy qui affirme le principe d'égalité FH dans le travail.

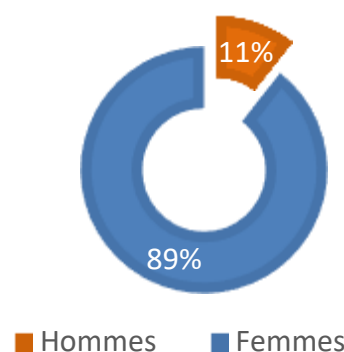
Le manque de mixité, génère ainsi, particulièrement dans les filières majoritairement masculines un risque accru des comportements sexistes et accentue la nécessité de sensibilisation des agents et la mise en place d'un dispositif de signalement et suivi des violences sexuelles et sexistes.

L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE : LE TEMPS PARTIEL CONCERNE BEAUCOUP PLUS LES FEMMES

À la Métropole, en 2021, 84,88 % des femmes et 99,10 % des hommes occupant un emploi permanent ont travaillé à temps complet. Au total, 5,55 % de l'effectif permanent métropolitain (435 agents) est à temps partiel de droit ou sur autorisation: soit 388 femmes (89,20 %) et 47 hommes (10,80 %).

À noter que dans la fonction publique territoriale 29,1 % des femmes sont à temps partiel, contre 7,8 % des hommes⁶¹.

GRAPHIQUE 6 - RÉPARTITION DES TEMPS PARTIEL PAR SEXE (EMPLOI PERMANENT)



⁵⁷ La ségrégation professionnelle, voire la non-mixité professionnelle, est la « situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe. » - DARES (2019). *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* p. 5.

⁵⁸ CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* p.15.

⁵⁹ DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* P. 2-3.

⁶⁰ Lemièrre, S. & Silvera, R. (2014). Où en est-on de la ségrégation professionnelle. *Regards Croisés sur l'économie*. N° 15. Pages 121-136. (p. 127).

⁶¹ DGAFP (2022). *Fonction publique. Chiffres clés 2021 – éd. 2021*, p. 19 (pdf). Disponible sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/CC-2021-web.pdf.

LA GARDE D'ENFANTS ET LA FORMATION, LES PRINCIPALES MOTIVATIONS POUR LE TEMPS PARTIEL ?

D'après la DGAFP⁶², les principales raisons invoquées par les femmes à temps partiel choisi sont la garde d'enfants (48%), les temps libres et les travaux domestiques (24%) et les études, formations ou autre emploi (10%). Pour les hommes les principales motivations sont les études, formations ou autre emploi (31%), autres raisons, non précisées (23%), les temps libres, travaux domestiques (18%) et les raisons de santé (17%).

Même si ces informations détaillées ne sont pas disponibles concernant les agents de la Métropole à temps partiel, ces tendances semblent se confirmer. Les femmes sont largement majoritaires parmi ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (89.42%) et temps partiel de droit (88.46%).

TABLEAU 5 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF PERMANENT

Temps de travail	Femmes		Hommes		Nb	%
Temps partiel sur autorisation	296	89,43 %	35	10,57 %	331	4,22 %
Temps partiel de droit	92	88,46 %	12	11,54 %	104	1,32 %
Total effectif permanent	2 567	/	5 265	/	7 832	5,87 %

LE TEMPS PARTIEL PLUS SOLLICITE DANS LA FILIERE ADMINISTRATIVE

D'autre part, c'est dans la filière administrative que le temps partiel est le plus sollicité. Dans une étude de 2019, la DARES⁶³ développe l'idée que les secteurs les plus masculinisés ont intégré une norme du temps complet et les secteurs plus féminisés intègrent plus facilement dans leurs pratiques et leurs fonctionnements le temps partiel.

TABLEAU 6 – REPARTITION TEMPS PARTIEL X FILIERES (DE DROIT ET SUR DEMANDE)

Filières	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	Ratio	Nbre	Ratio	NBRE	Ratio
Administrative	260	98,11 %	5	1,89 %	265	100,00%
Animation	6	100,00 %	/	0 %	6	100,00%
Culturelle	9	100,00 %	/	0 %	9	100,00%
Sociale	4	100,00 %	/	0 %	4	100,00%
Sportive	1	33,33 %	2	66,67 %	3	100,00%
Technique	73	68,87 %	33	31,13 %	106	100,00%

La majorité des personnes en temps partiel à la Métropole travaille à 80 %, soit 74,71 % des temps partiels dont 300 femmes et 25 hommes. La même tendance est observée dans la fonction publique territoriale, où presque 40 % des personnes en temps partiel optent par une durée à 80 %⁶⁴.

Ces résultats s'expliquent par le fait que le temps partiel inférieur à 50% est limité par la réglementation et que les quotités de travail inférieures à 50% reflètent le plus souvent le cas d'une

⁶² DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.7).

⁶³ DARES (2019). *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* 1-75 (38-41).

⁶⁴ DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.7).

personne à temps partiel sur un poste à temps incomplet, d'une part. Et, d'autre part, « les règles de rémunération des agents à temps partiel dans la fonction publique font que les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80% perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7e (85,7%) et 32/35e (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l'agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50% d'un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple). »⁶⁵.

TABLEAU 7— DUREE DU TEMPS PARTIEL SEXUEE (DE DROIT ET SUR DEMANDE)

Temps partiel	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	Ration
Moins de 80%	32	66,67 %	16	33,33 %	48	100,00 %
De 80% à moins de 90%	299	92,00 %	26	8,00 %	325	100,00 %
90% et plus	57	91,94 %	5	8,06 %	62	100,00 %
Total	388	89,41 %	47	10,59 %	435	100,00 %

LE TELETRAVAIL, UN LEVIER POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ?

Dès janvier 2019, la Présidence de la Métropole Aix-Marseille Provence annonce l'expérimentation d'un dispositif de télétravail en 2020. En raison de la crise sanitaire de la Covid-19, cette expérimentation ne fut pas conduite à son terme et a été remplacée par un dispositif de télétravail exceptionnel encadré par notes du DGS. Le dispositif pérenne, opérationnel depuis février 2021, a relayé le dispositif exceptionnel dès la fin de l'état d'urgence sanitaire.

D'une pratique marginale...

En France, avant 2020, le télétravail constitue une pratique marginale, peu ou pas réfléchie, adoptée surtout par les cadres du secteur privé et public (FPE), résidant en Île-de-France⁶⁶. Bien que peu de données genrées soient disponibles, le télétravail ne semble pas rimer mécaniquement avec l'égalité femmes-hommes. Structuellement, les femmes ne bénéficient pas de cette pratique, car le principal critère de l'éligibilité au télétravail serait le métier et les secteurs où elles sont surreprésentées - ceux des soins, de la santé, du secrétariat ou de l'enseignement – sont souvent estimés non-télétravaillables et/ou se fondent sur le contact humain.

... à une pratique soudainement généralisée susceptible d'accentuer des inégalités

La généralisation du télétravail advenue, à partir mars 2020, avec la crise sanitaire de la Covid-19 a exacerbé les inégalités préexistantes. Si les conditions de travail ont été compliquées pour toutes les personnes, elles « ont été encore plus pénibles et délicates pour les femmes. Ce télétravail "dégradé", c'est-à-dire non anticipé, non désiré et dans un contexte général pour le moins préoccupant, n'a pas eu les mêmes effets sur les femmes et sur les hommes »⁶⁷.

⁶⁵ DGAFFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p. 8).

⁶⁶ Centre Aubertine Auclert (2022). *Synthèse. Télétravail et égalité femmes-hommes. État des lieux, enjeux et recommandations*. 1-28 (p. 4). Disponible sur <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/synthese-impact-teletravail-web.pdf>.

⁶⁷ *Ibidem* : p.5.

En matière de cadre de télétravail, selon une étude de l'INED (2020)⁶⁸, pendant le « grand confinement » (du 17 mars au 11 mai 2020), les femmes étaient le plus souvent entourées par des enfants (48 % vivaient avec au moins un enfant, contre 37 % des hommes) et disposaient moins d'un espace de travail où elles pouvaient s'isoler (environ 15 % des femmes contre 41 % des hommes)⁶⁹. Elles ont ainsi été plus exposées à diverses sollicitations de nature parentale et domestique, ce qui a alourdi leur charge mentale⁷⁰. Ce panorama les a ainsi exposées davantage aux risques psychosociaux, aggravés par la déshumanisation des relations de travail.

Cette réduction des occasions de sociabilisation a nui aux femmes sur un autre aspect important. En effet, les conversations informelles dans lesquelles elles s'engageaient leur permettaient de compenser leur faible présence dans les réseaux professionnels et leur faible profit des échanges et activités que ceux-ci occasionnent. Elles seraient ainsi plus susceptibles de pâtir d'un accès restreint aux informations potentiellement stratégiques – nouveaux projets, changements organisationnels ou postes vacants, par exemple⁷¹.

La période du « grand confinement » a également été marquée par une hausse des violences conjugales : en 2020, les données illustrent une hausse de 11% des plaintes pour viols⁷². Un chiffre, en réalité, probablement plus important, car pendant cette période il fut plus difficile de dénoncer les violences subies : le confinement et/ou le « télétravail, en "assignant à domicile" les femmes, peut éloigner les victimes de personnes-ressources, de la possibilité de rencontrer une association spécialisée, les isoler, et les "maintenir" auprès de leurs agresseurs dans la sphère familiale »⁷³.

À partir du 1^{er} septembre 2021, l'État lève l'obligation de télétravail et chaque organisation est responsable de l'encadrement de sa mise en place. Le « grand confinement » a constitué une source d'apprentissage sur la modalité de télétravail. Plusieurs organisations ont revu leurs critères d'éligibilité, déconstruisant, dans une certaine mesure, les représentations les plus péjoratives à travers une analyse plus minutieuse des activités et missions télétravaillables⁷⁴. Le « grand confinement » a également mis en exergue que le télétravail s'apprête plutôt à être un obstacle à l'égalité femmes-hommes qu'un levier.

⁶⁸ INED (2020). *Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français*. Population & Sociétés (numéro 579). Juillet 2020. 1-4 (p.3). Disponible sur https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30315/579.population.societes.juillet.2020.covid.travail.france.fr.pdf.

⁶⁹ Cette répartition inégale résulte, d'après la sociologue du travail Julie Landour, des négociations des espaces faites dans l'urgence, reproduisant des inégalités préexistantes. Centre Aubertine Auclert (2022). *Synthèse. Télétravail et égalité femmes-hommes. État des lieux, enjeux et recommandations*. 1-28 (p. 9).

⁷⁰ « La charge mentale est un travail de gestion, d'organisation et de planification qui est à la fois intangible, incontournable et constant, et qui a pour objectif la satisfaction des besoins de chacun et la bonne marche de la résidence (...). Il s'agit davantage de la charge cognitive associée à la gestion propre des tâches domestiques que de la réalisation de ces tâches. » - CNRS (2021). *La charge mentale, une double peine pour les femmes*. CNRS, Le Journal, disponible sur <https://lejournel.cnrs.fr/nos-blogs/dialogues-economiques/la-charge-mentale-une-double-peine-pour-les-femmes>.

⁷¹ Centre Aubertine Auclert (2022). *Synthèse. Télétravail et égalité femmes-hommes. État des lieux, enjeux et recommandations*. 1-28 (p. 13). Disponible sur <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/synthese-impact-telettravail-web.pdf>.

⁷² *Ibidem* (p.10).

⁷³ Centre Aubertine Auclert (2022). *Synthèse. Télétravail et égalité femmes-hommes. État des lieux, enjeux et recommandations*. 1-28 (p. 10). Disponible sur <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/synthese-impact-telettravail-web.pdf>.

⁷⁴ *Ibidem*. (p. 6).

« Le travail hybride (équilibrant travail sur site et à distance) comme modalité organisationnelle courante, pose indéniablement de nouveaux challenges. La salarié ou la salariée en présentiel est visible, disponible de façon directe, peut participer à des réunions spontanées et a accès aux échanges d'informations informels. Celle ou celui qui travaille à distance peut être perçu comme moins engagé, peut avoir plus difficilement accès aux échanges d'informations, ou sous d'autres formes qui demandent à être techniquement maîtrisées (tchat, visioconférences) avec ses collègues et sa hiérarchie. Cette possible concurrence entre équipes en présentiel et en distanciel, et des impacts sur l'évolution de carrière doit être anticipée, les femmes risquant à nouveau de se retrouver pénalisées par la situation. »⁷⁵

Un potentiel vecteur de changement des mœurs et levier d'égalité professionnelle

Appréhender le télétravail seulement comme une pratique favorisant l'articulation entre les temps de vie revêt une lecture simplifiée et réductrice, aveugle aux enjeux de genre. Si, d'une part, cette pratique permet certainement une plus ample autonomie et flexibilité, notamment en raison de la réduction des temps de déplacement, d'autre part, il importe de reconnaître que le télétravail peut effacer les frontières divisant les espaces de travail et de domicile et peut favoriser un cumul d'activités professionnelles et familiales, parentales et ménagères, surtout pour les femmes.

Ces points de vigilance étant identifiés, il reste à souligner les enseignements tirés de cette période où le télétravail est devenu une pratique très courante, susceptible de concourir à des modalités de travail plus justes et équitables, à condition que l'égalité professionnelle soit identifiée comme un enjeu intrinsèque.

- INSERTION PROFESSIONNELLE | Les femmes limitent le plus souvent leurs déplacements professionnels à un bassin d'emploi restreint plus proche de leur domicile pour pouvoir assurer leurs charges parentales et/ou domestiques. Le télétravail, en changeant la culture du présentisme, augmente leurs perspectives d'insertion, notamment pour les femmes en situation d'handicap et les résidentes de zones rurales qui font face à des enjeux de mobilité importants.
- MIXITE PROFESSIONNELLE | Cette pratique peut également favoriser la mixité professionnelle. Elle a changé la perception sur les métiers télétravaillables et altère également la configuration de certains métiers qui exigeaient une hyper-mobilité ou une présence importante dans les lieux de travail. En conséquence, les femmes voient s'élargir le nombre de métiers auxquels elles peuvent prétendre.
- PROMOTION ET EVOLUTION DES CARRIERES | La forte norme du présentisme étant remise en question, c'est également « la visibilité plus forte des hommes sur le lieu de travail – sur laquelle se joue en partie l'attribution de promotions et de postes à responsabilité »⁷⁶ – qui est également relativisée. Le télétravail permet ainsi de réévaluer et rendre plus justes, voire compréhensibles et transparents les critères de promotion et accès aux postes à responsabilité, qui se baseraient davantage sur des résultats concrets.

Pour que le télétravail soit effectivement un levier pour l'égalité professionnelle, les différents piliers et enjeux de gestion de ressources humaines gagneraient à être systématiquement

⁷⁵ Centre Aubertine Auclert (2022). *Synthèse. Télétravail et égalité femmes-hommes. État des lieux, enjeux et recommandations*. 1-28 (p. 7). Disponible sur <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/synthese-impact-teletravail-web.pdf>.

⁷⁶ *Ibidem* : 16.

interrogés à l'aune du concept de genre et des enjeux du travail hybride (présentiel et distanciel). L'analyse genrée des données et la réalisation d'études qualitatives sur le télétravail seront d'une grande aide pour veiller à la mixité et à l'égale évolution des carrières. Les réflexions sur la qualité de vie au travail et la prévention des nouveaux risques physiques et psychosociaux devraient être aussi vigilantes quant aux nouveaux risques afférents au travail hybride - les nouvelles formes de violences sexistes et sexuelles (cyberviolences), mais aussi des violences interfamiliales ou encore les conditions de télétravail et la surcharge mentale.

C'est ainsi que l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé par le Ministère de la transformation et de la fonction publiques et l'ensemble des représentants syndicaux met en garde l'impact du télétravail sur l'objectif d'égalité professionnelle et souligne le rôle crucial des indicateurs de suivi dans le 8^{ème} des 15 points qui le structurent :

« toute transformation organisationnelle est susceptible d'avoir des conséquences sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est donc important, en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, de veiller à ce que les modalités de télétravail, participent à la lutte contre les inégalités, en effectuant un suivi régulier des indicateurs »⁷⁷

Au-delà des risques et des opportunités déjà évoqués, l'accord préconise précisément le développement des espaces partagés (tiers lieux) comme une mesure de prévention et de réduction d'inégalités entre les femmes et les hommes. Les tiers lieux peuvent favoriser un accès plus égalitaire aux espaces de travail et réduire l'exposition des femmes à une charge mentale plus importante.

Concernant l'effectif métropolitain, les résultats de l'enquête annuelle 2021 visant à relever un bilan et un retour d'expériences sur le télétravail indiquent une surreprésentation des femmes parmi les télétravailleurs, 71 %. Ce seul indicateur rappelle que les femmes de la Métropole sont majoritaires dans la filière administrative, avec des métiers plus propices au télétravail. Néanmoins une vigilance sur l'objectif d'égalité professionnelle est nécessaire. Une analyse genrée de l'enquête permettra de mieux examiner les expériences et spécificités des télétravailleuses et télétravailleurs et observer les disparités possibles ainsi que les hypothèses émises tant par l'étude du Centre Hubertine Auclert que par l'accord ministériel et syndical sur le télétravail.

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI METROPOLITAIN PERMANENT

UNE FEMINISATION DES CATEGORIES A ET B PLUS MARQUEE QUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les derniers chiffres disponibles concernant la fonction publique territoriale (FPT), pour l'année 2019 indiquent que celle-ci compte 61% de femmes et elles représentent 62% des agents en catégorie A, 63% en catégorie B et 61% en catégorie C⁷⁸. Or, comparativement au niveau national, les femmes représentent seulement 32,78 % des agents métropolitains occupant un emploi

⁷⁷ JORP du 3 avril 2022. Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. NOR : TFPF22073240

⁷⁸ DGAFF (2019). Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019. Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/cc-egalite-2019.pdf>.

permanent. Toutefois, elles sont 57,40 % de la catégorie A, 53,79 % de la catégorie B et 24,01 % de la catégorie C.

Cette présence plus importante des femmes parmi les catégories A et B dans l'effectif global reste à pondérer pour les A+, en effet, le pourcentage pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 27,52 % dans la catégorie A+. Cette distribution assez particulière est contraire à celle observée dans l'ensemble de la FPT. Les raisons probables de cette répartition résident dans le fait que, d'une part les femmes sont plus diplômées⁷⁹ et leur taux de réussite aux concours (notamment de la catégorie A et A+) est plus élevé⁸⁰. D'autre part, les emplois les plus représentés dans la Métropole d'Aix-Marseille-Provence concernent la catégorie C de la filière technique, qui sont quasi exclusivement masculins et par conséquent fortement influencés par les normes de genre (métiers des domaines du nettoyage des espaces publics, de la collecte des déchets, de la voirie, etc.

GRAPHIQUE 7 – REPARTITION PAR CATEGORIE DES EMPLOIS PERMANENTS

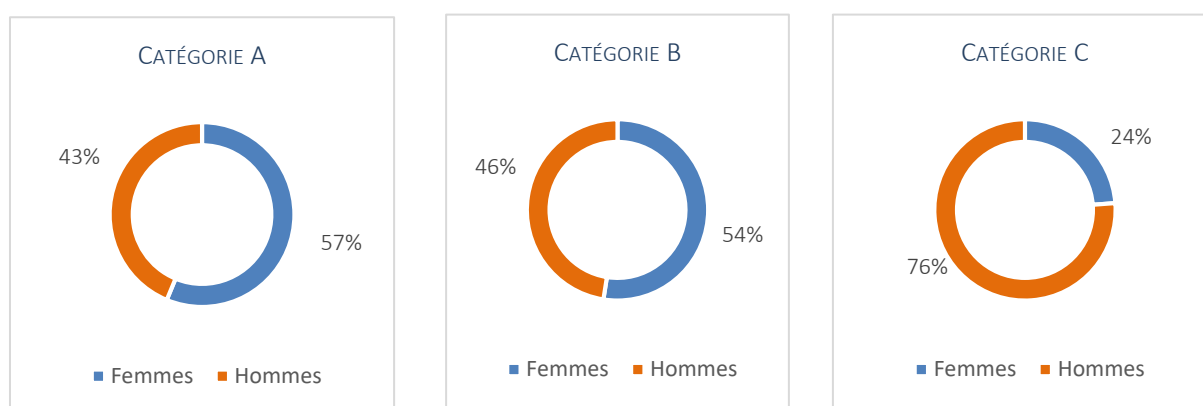


TABLEAU 8 – REPARTITION PAR CATEGORIE DES EMPLOIS PERMANENTS

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
À+	30	27,52 %	79	72,48 %	109	100,00 %
A	738	60,05 %	491	39,95 %	1229	100,00 %
B	433	53,79 %	372	46,21 %	805	100,00 %
C	1 366	24,01 %	4 323	75,99 %	5689	100,00 %
Total	2 567	32,78 %	5 265	67,22 %	7832	100,00 %

Pour ce qui est des fonctions d'encadrement supérieur, en 2021 la situation de parité est respectée. Sur 25 fonctions de direction générale, 13 sont assurées par des femmes et 12 par des hommes : 4 femmes et 4 hommes sont DGS Délégués, 5 femmes et 5 Hommes sont des DGA, et les femmes sont majoritaires sur les postes de DGA délégués (4 sur 7).

⁷⁹ DGAFP (2018). *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-463, p. 107.

⁸⁰ CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* 1-34, 1-33, p. 24

TABLEAU 9— FONCTIONS D'ENCADREMENT SUPERIEUR

Fonctions d'encadrement supérieur	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Directeur général des services métropolitain		0 %	1	100 %	1	100 %
Directeur général des services délégué	4	80 %	4	20 %	8	100 %
Directeur général adjoint métropolitain	5	31 %	5	69 %	10	100 %
Directeur général adjoint délégué	4	70 %	2	30 %	7	100 %
Total général	13	52 %	12	48 %	35	100 %

À noter que, ce sont les postes d'encadrement supérieur qui sont concernés par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 sur les modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Encadré 2 : Les primonominations

Les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'une même collectivité territoriale - désignées ainsi de "primo-nominations" - sur les emplois fonctionnels⁸¹ sont soumises à l'obligation du respect de l'égalité entre les sexes – 40 % d'un même sexe.

Le respect de cette obligation est apprécié au terme de chaque année civile. Cependant, lorsqu'au titre d'une même année civile, la Métropole n'a pas procédé à des nominations dans au moins cinq emplois, l'obligation s'apprécie sur un cycle pluriannuel de cinq nominations successives. Depuis 2017, en cas de non-respect de l'obligation une contribution de 90 000 € est due par chaque unité manquante.

Période	Proportion minimale de personnes de chaque sexe à respecter	Montant de la contribution par unité manquante
2013 et 2014	20 %	30 000 €
2015 et 2016	30 %	60 000 €
À compter de 2017	40 %	90 000 €

Dans les autres fonctions d'encadrement :

- Catégorie A : il y a un équilibre, dans tous les postes, à l'exception du poste de direction de pôle ;
- Catégorie B : les femmes sont également majoritaires parmi les chefs de service (55,55 % contre 44,45 % d'hommes) ;
- Catégorie C : Une sous-représentation très accentuée des femmes pour les raisons évoquées plus haut.

TABLEAU 10— FONCTIONS D'ENCADREMENT

Fonctions d'encadrement	Femmes		Hommes		Total	
	Nb Agents	%	Nb Agents	%	Nb Agents	%
A						
Directeur de pôle	2	12,50%	14	87,50%	16	100,00%
Directeur	51	45,53%	61	54,47%	112	100,00%
Directeur adjoint	22	47,83 %	24	52,17%	46	100,00%
Chef de service	149	54,57%	124	45,42%	273	100,00%

⁸¹ Au sein de la Métropole seulement les postes de DGS et DGA constituent des emplois fonctionnels.

Responsable de division	50	58,82 %	35	41,17 %	85	100,00 %
B						
Chef de service	10	55,55 %	8	44,45 %	18	100,00 %
Responsable de division	34	37,36 %	57	62,64 %	91	100,00 %
Responsable de cellule	23	38,33 %	37	61,67 %	60	100,00 %
C						
Chef de secteur		0,00 %	78	100,00 %	78	100,00 %
Adjoint au chef de secteur	1	1,28 %	77	98,72 %	78	100,00 %
Chef d'équipe	13	4,07 %	306	95,93 %	319	100,00 %
Total	355	30,18 %	821	69,82 %	1176	100,00 %

LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE : LES PROMOTIONS INTERNES ET LES AVANCEMENTS DE GRADE

Encadré 3 – les promotions et l'avancement de grade

La **promotion interne** permet aux fonctionnaires d'accéder à un cadre d'emploi et à une échelle de rémunération supérieure. « Elle s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après une inscription sur une liste d'aptitude établie par l'autorité territoriale selon les conditions fixées par les textes et après avis de la C.A.P. (Commission Administrative Paritaire). Il est le plus souvent lié au nombre de recrutements⁸².

L'**avancement de grade** permet aux fonctionnaires de passer, à l'intérieur de leur cadre d'emplois, au grade supérieur. Les conditions sont déterminées par le statut de la fonction publique territoriale (conditions d'ancienneté dans l'échelon, le grade ou le cadre d'emplois... auxquelles peut être associé l'admission à un examen professionnel)⁸³.

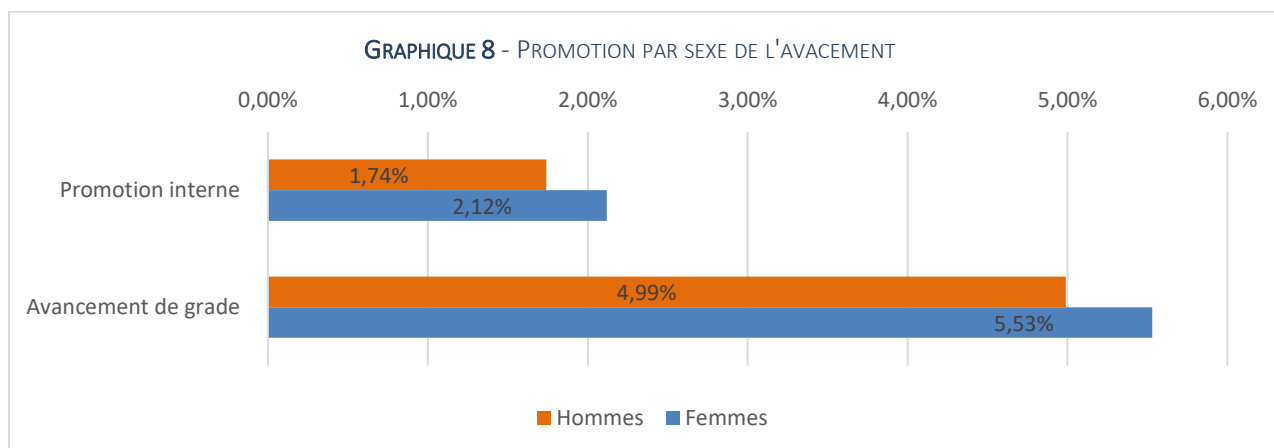
En 2021, 6,99 % des fonctionnaires, soit 487 agents, 169 femmes (34,70 %) et 318 hommes (65,30 %) ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade. Ainsi, comparativement à 2019, la part des femmes parmi les personnes promues a augmenté (de 24,59 % à 34,70 %), étant ainsi équivalente ou même supérieure à leur part l'ensemble de l'effectif (33,59 %).

Les avancements de grade ont concerné 357 agents, 235 hommes (65,82 %) soit 4,94 % de l'effectif masculin et 122 femmes (34,17 %), soit 5,53 % de l'effectif féminin, essentiellement des agents de la catégorie C des filières technique et administrative.

En termes de proportion, les promotions internes ont favorisé 47 femmes (36,15 %), soit 2,13 % de l'effectif féminin et 83 hommes (63,85 %) soit 1,74 % de l'effectif masculin.

⁸² SNUTER-FSU, 2020. *Guide des carrières de la fonction publique territoriale*. N° 55 – décembre 2019. P. 45

⁸³ *Ibidem*.



Depuis 2020, un effort a été réalisé, puisque la part des femmes fonctionnaires bénéficiaires de ces évolutions de carrière est aujourd’hui supérieure à leur part dans l’effectif de fonctionnaires (7,66 % contre 6,68 %).

TABLEAU 11 – COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE 2021

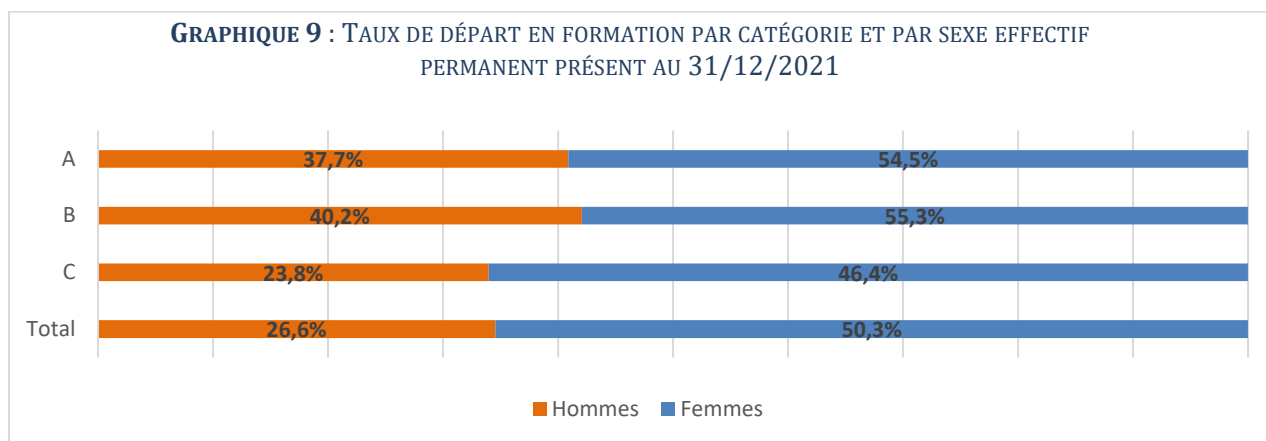
	2019			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Avancements de grade	156 24,80 %	473 75,19 %	629	122 34,17 %	235 65,83 %	357
Promotions internes	143 24,31 %	445 75,68 %	588	47 36,15 %	83 63,85 %	130
Total	299 24,56 %	918 75,43 %	1217	169 34,70 %	318 65,30 %	487
Effectifs fonctionnaires	2275 32,56 %	4712 67,43 %	6987	2206 31,68 %	4758 68,32 %	6964
% Effectif	13,14 %	19,48 %	17,41 %	7,66 %	6,68 %	6,99 %

LA FORMATION

La formation professionnelle s’articule autour de deux objectifs : Le développement des compétences pour la collectivité et l’évolution de la carrière et/ou de la mobilité des agents. 2 719 agents sur emploi permanent ont suivi au cours de l’année 2021 au moins une journée de formation, soit 34,72 % de l’effectif :

- 51,23 % de l’effectif féminin, soit 1315 agents ;
- 26,67 % de l’effectif masculin, soit 1404 agents.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent (présents au 31 décembre 2021) est de 1,5 jours sur l’ensemble de la collectivité. Proportionnellement, ce sont les femmes et les cadres qui ont été les plus nombreux à suivre une formation.



LES ECARTS DE REMUNERATION : UN ENJEU FONDAMENTAL DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps ou cadre d'emplois est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps, cadre d'emplois et fonction identiques, persistent. Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions. De même, des écarts de rémunération à qualification et situation juridique égales entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent. »⁸⁴.

Dans une étude publiée en juillet 2022, l'INSEE⁸⁵ indique que pour l'année 2020, le salaire net en équivalent temps plein des femmes, dans la FPT correspond à 1 945 euros par mois, c'est-à-dire moins 8,5% de moins que celui des hommes, qui s'élève à 2 126 euros. Selon les catégories ces écarts varient ; ils sont plus importants pour les agents de la catégorie A (19,8 %) et C (9,9 %) que pour ceux de la catégorie B (7,2 %). Ces écarts s'expliquent, en partie, par un recours plus important au temps partiel pour les femmes, ainsi que des interruptions qui ont un impact dans leurs évolutions de carrière et donc évolutions salariales. À profil identique, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 5,1%.

Comme prévu, après la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, la DGAFP a publié en février 2022 un guide méthodologique⁸⁶ à destination des employeurs. Ce guide détermine cinq types d'indicateurs pour analyser des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

INDICATEUR 1 – L'ECART DE LA REMUNERATION ANNUELLE MOYENNE

Le premier indicateur propose la décomposition de l'écart de rémunération annuelle moyenne afin de cerner ce que serait un « travail égal » et donc comparable.

⁸⁴ DGAFP (2018). *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-54 (p. 14).

⁸⁵ INSEE (2022). *Les salaires dans la fonction publique territoriale*. Insee Première. N°1915. Juillet 2022.1-4 (p. 3) Disponible sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6475708#titre-bloc-19>

⁸⁶ DGAFP (2022). *Guide méthodologique. Calcul des indicateurs et interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes*. 1-28. Disponible sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/DESSI-guide-indicateurs-egalite-pro.pdf

Les rémunérations des fonctionnaires voire dans certains cas de celles et ceux occupant un emploi permanent sont attribuées en fonction des grilles préétablies. Trois critères permettent d'établir le niveau de rémunération :

- L'expérience ou l'ancienneté distinguent le niveau dans la grille ;
- Les niveaux de qualification déterminent le corps ou cadre d'emploi ;
- Les responsabilités déterminent le grade ou emploi fonctionnel.

Il s'agirait donc de cerner ces différents composants pour analyser et déterminer les écarts de rémunération⁸⁷.

Les primes constituent un autre facteur important des écarts de salaire à saisir. Il est ainsi préconisé de décomposer les primes et indemnités complémentaires par nature :

- Primes liées à une situation géographique (indemnité de résidence, par exemple) ;
- Primes liées à une restructuration (mobilités forcées, qui ne sont pas du choix de l'agent ou agente) ;
- Primes de résultat liées à une réussite individuelle ou collective ;
- Primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail (heures supplémentaires, travail dimanche ou jour férié, travail de nuit, gardes, astreintes...) ;
- La surrémunération du temps partiel serait aussi un effet de l'organisation du travail, mais dû à sa spécificité, mérite d'être isolée ;
- Primes liées à une activité annexe (dispense de formations, jury...) ;
- Autres primes, qui n'ont pas été isolées.

« Ainsi pour chaque corps ou cadre d'emploi, on peut calculer l'écart de rémunération femmes-hommes à situation égale réunissant les écarts cumulés à corps ou cadre d'emploi/grade/échelon donné. »⁸⁸

INDICATEUR 2 – LES EVOLUTIONS MOYENNES DE REMUNERATION

Si le premier indicateur permet de « prendre une photo » d'une année civile, le deuxième envisage de compléter cette approche statique par une approche dynamique, permettant d'analyser soit les évolutions moyennes de rémunération ou de la carrière dans l'année, soit d'analyser sur une période plus longue une cohorte d'individus ayant des traits communs à un certain moment – par exemple, des femmes et des hommes ayant le même âge et occupant le même cadre d'emploi, grade et échelon.

Il s'agira alors de comparer les évolutions dans la carrière – avancements de grade et promotions. Des données sur une durée plus ou moins longue sont ainsi nécessaires.

INDICATEURS 3 – LES EVOLUTIONS DE TAUX DE PROMOTION

⁸⁷ Ibidem : 11.

⁸⁸ DGAFF (2022). *Guide méthodologique. Calcul des indicateurs et interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes*. 1-28. (p. 12) Disponible sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/DESSI-guide-indicateurs-egalite-pro.pdf

Deux indicateurs sont proposés pour analyser les écarts liés à la promotion. Concernant le niveau de corps ou cadre d'emploi, il est suggéré de calculer le ratio classique de « promu/promouvables » pour chaque sexe.

L'autre indicateur proposé vise à analyser l'évolution de carrière des fonctionnaires par tranche d'âge.

« L'indicateur proposé consiste à calculer la probabilité différenciée entre femmes et hommes de promotion au cours de la carrière, ou plus exactement le nombre de promotions y compris par concours ou examen qu'aurait un homme ou une femme au cours de sa carrière si elle ou il avait sur une carrière complète les mêmes probabilités à chaque âge d'obtenir une telle promotion que les personnes présentes au cours de l'année considérée. Cela consiste à calculer, pour tous les fonctionnaires présents au 1^{er} janvier, la somme des probabilités de promotions observées à chaque âge (ou groupe d'âge) au cours de l'année »⁸⁹

INDICATEUR 4 – L'IMPACT DE LA PARENTALITE

La question de l'incidence de la parentalité, étant complexe, requiert une recherche approfondie qui était encore en cours d'élaboration lorsque le guide fut publié. Différentes perspectives sont envisagées, notamment l'étude d'une cohorte comme pour le calcul des évolutions des rémunérations et taux de promotion, en ajoutant la parentalité comme critère d'observation.

INDICATEURS 5 – LA POSITION DANS LA HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

Ce dernier type d'indicateurs vise à mettre en exergue la présence plus ou moins équilibrée des deux sexes dans la hiérarchie salariale. L'article 37 de la loi du 6 août 2020 de transformation de la fonction publique instaure que les EPCI de plus de 80 000 habitants publient chaque année, dans leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées, en indiquant aussi le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations.

L'indication de la part des femmes et des hommes parmi les dix personnes les mieux rémunérées est considérée un indicateur d'égalité⁹⁰.

L'autre type d'indicateur requis vise à observer la part des femmes et des hommes dans chaque décile de rémunération par équivalent temps plein.

LA SITUATION DE L'EFFECTIF METROPOLITAIN

En décembre 2021, les écarts salariaux constatés entre les femmes et les hommes de l'effectif métropolitain permanent varient entre 5,11 % et 10,36 %. C'est dans la catégorie C que l'on constate les écarts les plus importants. En comparaison à 2019, l'écart s'est réduit dans la catégorie A (de 13,23 % à 9,09 %), mais a augmenté dans les catégories B (de 4,41 % à 5,11 %) et C (de 9,42 % à 10,36 %).

⁸⁹ DGAFP (2022). *Guide méthodologique. Calcul des indicateurs et interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes*. 1-28. (p. 16) Disponible sur https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/DESSI-guide-indicateurs-egalite-pro.pdf

⁹⁰ *Ibidem* : 17.

Ces résultats sont à relativiser, car, comme indiqué par la DGAFP, la rémunération moyenne annuelle brute n'est guère informative pour apprécier le respect du principe « à travail égal, rémunération égale ». Pour les prochaines années, il sera impératif de procéder à la décomposition des rémunérations afin de mieux déterminer et analyser les écarts observés.

TABLEAU 13 – REMUNERATION MOYENNE ANNUELLE BRUTE EMPLOI PERMANENT 2021

	Hommes	Femmes	Moyenne Générale	Variation H/F
Cat. A	59 908 €	54 465€	55 763 €	-9,09 %
Cat. B	42 727 €	40 545 €	39 370 €	-5,11 %
Cat. C	35 792 €	32 084 €	33 010 €	-10,36 %

L'autre indicateur disponible à ce jour et requis par la Loi est celui de la part des femmes parmi les personnes percevant les plus hautes rémunérations⁹¹. Entre 2018 et 2020 seulement une femme y figurait. En 2021 la part des femmes passe à trois sur dix.

TABLEAU 14 – SOMME DES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS BRUTES

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Part des femmes	Part des hommes	Durée cumulée en nb de mois
2021	1 252 678,48 €	3	7	120
2020	1 313 413,78 €	1	9	119
2019	1 300 326,44 €	1	9	120
2018	1 206 759,83 €	1	9	120

⁹¹ AMP (2022, 18/05). *Publications légales. Top 10 rémunérations – 2021*. Aix-Marseille Provence Métropole. <https://www.ampmetropole.fr/sites/default/files/2022-05/Top10re%CC%81muneration.xlsx>

SYNTHESE DU PLAN D'ACTION 2021-2023

Volet politiques publiques

Mise en œuvre des engagements de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

1	Donner de la visibilité à l'ensemble des actions favorisant l'égalité F/H mises en place et soutenues par la Métropole dans sa politique de lutte contre l'exclusion des publics en difficulté d'insertion et d'accès à l'emploi durable, notamment dans le cadre du PLIE	Emploi et développement économique
2	Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion	
3	Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les clauses sociales d'insertion	
4	Réaliser une analyse sexuée des bénéficiaires des organismes d'insertion par l'activité économique	
5	Renforcer l'analyse sexuée des bénéficiaires des dispositifs de développement économique (services d'accompagnement des porteurs de projets internes et externes)	
6	Inciter les pépinières et couveuses d'entreprises partenaires à réaliser une analyse sexuée de leurs bénéficiaires	
7	Former/sensibiliser les équipes opérationnelles aux enjeux de l'égalité F/H pour le développement économique	
8	Créer des synergies avec les organisations et réseaux spécialisés dans le renforcement de l'entrepreneuriat des femmes	
9	Soutenir la démarche entrepreneuriale d'innovation, recherche et développement des femmes (French Tech, thecamp...)	
10	Activer le levier d'innovation et de développement que constituent les femmes et les hommes du bassin méditerranéen et l'Afrique dans le cadre de la stratégie « Med Afrique » de la Métropole	
11	Intégrer la préoccupation de l'égalité F/H dans les projets de développement de la smart city	
12	Intégrer les réseaux européens sur le prisme du genre	
1	Intégrer la préoccupation de l'égalité f/h dans les principaux documents métropolitains de planification urbaine – SCoT et PLUi	Dév. urbain et stratégie territoriale
2	Systematiser l'exploitation et l'analyse sexuées des études réalisées par les agences d'urbanisme métropolitaines (Agam et Aupa)	
1	Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échange, abris-bus et mobilier/voiture des transporteurs	Mobilité, transports, déplacements, espace public et voirie
2	Renforcer les mesures d'identification des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun en partenariat avec la Préfecture de Police	
3	Mise en place du dispositif d'arrêt à la demande (nouvelles possibilités offertes par le projet de loi organisation de la mobilité)	
4	Intégrer de manière systématique l'analyse sexuée dans les enquêtes sur les mobilités et déplacements et notamment dans la future Enquête Mobilité Certifiée Cerema (EMC ²)	
5	Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction	
6	Améliorer l'accessibilité pour les piétons, les femmes et les hommes, valides ou à mobilité réduite	
7	Favoriser également la pratique du vélo pour les femmes et les hommes	

1	Analyser la part des femmes et des hommes bénéficiaires des actions du contrat de ville	Politique de la ville
2	Rendre visible la place des femmes dans les diagnostics politique de la ville	
3	Systématiser une lecture genrée des programmations annuelles, indépendamment des actions spécifiques, visant les femmes	
4	Identifier les subventions métropolitaines favorisant l'égalité f/h dans le contrat de ville	
1	Rendre visible la part des femmes et des hommes bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains	Sport
2	Approfondir le recensement des actions favorisant l'égalité f/h et la féminisation du sport mises en œuvre ou soutenues par la Métropole	
3	Poursuivre le soutien aux manifestations de promotion de la pratique sportive des femmes	
1	Systématiser l'analyse sexuée dans les études réalisées dans le secteur de l'agriculture	Agriculture
2	Encourager la formation et l'installation des agricultrices ;	
3	Participer à l'information des agricultrices sur leurs droits et les risques encourus en cas de manque de statut.	
Volet égalité professionnelle		
1	Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	
2	Accompagnement au parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles	
3	Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	
4	Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	
Volet commande publique		
1	Introduire dans le règlement du marché public un rappel des obligations concernant l'égalité FH	
2	Faire de la préoccupation de l'égalité FH un axe de la politique achat trouvant sa source dans le Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement Responsables	
3	Développer à l'instar de ce qui est fait en matière de transports de voyageurs, les pratiques exemplaires auprès des prestataires de la Métropole et les valoriser au sein d'engagements réciproques (Charte Relations Fournisseurs Responsables)	