

RAPPORT ANNUEL 2023 SUR LA SITUATION MÉTROPOLITAINE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Septembre 2024

SOMMAIRE

ÉDITOS	3
PRÉAMBULE	5
INTRODUCTION - SYNTHÈSE.....	2
I. LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES.....	2
1. Les webinaires CAP Égalité	2
2. La troisième édition des rencontres cinématographiques « Projections plurielles »	2
II. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES MÉTROPOLITAINES.....	2
1. L'insertion par l'emploi.....	2
2. Les mobilités durables.....	2
3. La politique de la ville	2
4. Le développement économique	2
5. Les achats publics et subventionnement responsables	2
III. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA MÉTROPOLE.....	2
1. Les caractéristiques de l'effectif métropolitain en 2023.....	2
2. La gestion de carrière	2
3. La conciliation des temps de vie	2
4. Le déroulement de la carrière : promotions et avancements de grade	2
5. Les écarts de rémunération.....	2
6. L'index égalité professionnelle : un résultat étonnant et paradoxal !.....	2
IV.SYNTHÈSE DU NOUVEAU PLAN MÉTROPOLITAIN EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026.....	2



Éditos



Martine VASSAL
Présidente de la Métropole Aix-
Marseille-Provence
Présidente du Conseil départemental
des Bouches-du-Rhône
Première vice-présidente de
Départements de France

« En 2019, nous avons signé la Charte européenne de l'égalité des femmes et des hommes (F/H) dans la vie locale. Ce geste symbolique a marqué notre engagement à transformer le principe d'égalité en une réalité concrète.

Depuis, deux plans d'actions ont vu le jour, intégrant progressivement l'égalité F/H dans notre administration, nos projets et nos dispositifs métropolitains.

Aujourd'hui, cette perspective d'égalité est inscrite dans notre plan de mobilité et dans l'agenda du développement économique. Elle oriente nos plans locaux d'insertion par l'emploi et constitue un axe de notre politique sportive. C'est également un des piliers de notre schéma d'achats responsables.

Ces engagements sont loin d'être théoriques. Ils se traduisent en actions concrètes et mesurables, que vous découvrirez en détail dans ce rapport.

Ce document est plus qu'un bilan : il témoigne de notre détermination à construire une Métropole qui place l'égalité au cœur de son développement.

C'est aussi l'occasion pour moi de souligner et de remercier la mobilisation des services métropolitains pour la qualité de leur travail.

Nous avons accompli des progrès, mais le défi reste de taille et il est crucial de maintenir notre élan.

Continuons à œuvrer avec détermination et efficacité pour que l'égalité se concrétise dans l'ensemble des politiques métropolitaines ! »





Véronique MIQUELLY

1^{re} conseillère de la Métropole déléguée au Handicap, à la Lutte contre les discriminations et inégalités, au Conseil Métropolitain des Jeunes

« La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est trop souvent minimisée ou caricaturée par des positions extrêmes, ce qui la décrédibilise. Elle peut susciter de vives émotions chez certaines personnes ou laisser d'autres indifférentes.

C'est un sujet catalyseur, je le reconnais, car il nous pousse à remettre en question nos représentations, nos convictions personnelles, ainsi que notre organisation et nos pratiques professionnelles.

Il constitue bien l'un des principes clés du pacte social républicain qui nous unit et tisse la cohésion sociale.

En tant qu'élus, agents publics et citoyens, il est de notre responsabilité non seulement de respecter ce principe, mais surtout de le traduire en actions concrètes et en projets tangibles.

Cela est d'autant plus crucial dans un contexte où les discours d'adhésion à l'égalité se multiplient sans être suivis de réelles actions et changements, alors que le sexisme continue de se renforcer et se banaliser.

À la demande de la Présidente Martine Vassal, la Métropole traite cette question – un levier clé pour le progrès social et le développement durable - avec toute la rigueur, le sérieux et le volontarisme qu'elle exige.

Comme vous le verrez dans les pages suivantes, les enjeux sont multiples et complexes, mais nous pouvons déjà afficher de réels progrès grâce à nos efforts, même si le chemin à parcourir reste long.

Notre engagement pour une Métropole plus égalitaire et inclusive est inébranlable. »



Préambule

Les dernières décennies ont été marquées par d'importants progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (F/H). Le cadre législatif français a intégré progressivement plusieurs dispositions pour garantir le respect et la réalisation de ce principe démocratique. Toutefois, fortement ancrées dans les normes sociales, les inégalités entre les sexes persistent dans différentes sphères sociales, économiques et civiques. De nature systémique, cet enjeu doit être saisi structurellement et requiert une **action collective constante, déterminée et coordonnée**.

Les **collectivités locales**, actrices de **proximité** dont les actions et les projets produisent un **impact important** sur la vie quotidienne des populations, détiennent un rôle majeur pour combattre la (re)production des inégalités et forger une société réellement égalitaire. Les politiques publiques qu'elles déploient en collaboration avec leurs **partenaires institutionnels, économiques et associatifs** constituent des vecteurs de matérialisation du principe d'égalité F/H dans divers domaines : emploi, insertion, développement économique, mobilité, aménagement territorial, sécurité, éducation...

De ce fait, la **loi cadre du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les sexes** et son décret d'application du 24 juin 2015 instaurent, pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, la mise en œuvre d'une **politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes**, selon une **approche intégrée**. Il s'agit d'interroger de manière transversale et préventive la situation respective des femmes et des hommes, les effets différenciés que les projets et les politiques peuvent avoir sur l'un ou l'autre sexe et ajuster leurs impacts et objectifs dans une visée égalitaire. Cette politique doit être évaluée dans un rapport annuel obligatoire. Plus récemment, les lois du 6 août 2019 et du 19 juillet 2023 renforcent ces dispositions en instaurant respectivement l'obligation de définir un **plan d'actions pluriannuel** et la **publication d'un index égalité professionnelle**.

Deux ans après sa création, la **Métropole** a mis en place une mission dédiée à la structuration et à la coordination de sa politique intégrée de l'égalité F/H. Depuis, elle a signé la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, a adopté deux plans d'actions (2018-2020 et 2021-2023) et consolide progressivement les fondements d'une **collectivité** qui se veut **innovante et exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes**.

Le présent rapport répond aux dispositions légales et dresse un **bilan du suivi de la mise en œuvre** de l'approche intégrée métropolitaine, plus précisément du **plan d'actions 2021-2023**, qui se déploie dans trois domaines : (1) les politiques menées sur le territoire de la métropole ; (2) la politique de gestion de ressources humaines ; et (3) les politiques d'achats responsables et de subventionnement. Cette **démarche d'évaluation** permet d'identifier les nouveaux enjeux et les perspectives qui seront proposés dans le **nouveau plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024-2026**.



Introduction - Synthèse

Le **plan d'actions égalité femmes-hommes 2021-2023** comportait 35 perspectives définies et envisagées en étroite collaboration avec les différents vice-présidents et les services métropolitains. Le présent rapport expose un bilan des mesures, actions et projets qui ont été développés sur cette période.

Une première section présente les actions de **sensibilisation** réalisées visant à partager une **culture commune de l'égalité F/H** au sein de l'administration et sur le territoire métropolitain : les webinaires CAP Égalité et les rencontres cinématographiques « Projections Plurielles ».

La deuxième section explicite les actions et les projets favorisant l'égalité F/H menés dans les **politiques publiques métropolitaines** :

- Les **Plans locaux d'insertion par l'emploi** (PLIE) ont pris en compte différents enjeux d'égalité F/H (les écarts de taux de chômage, taux d'activité et temps partiel, défavorables aux femmes, par exemple) en identifiant notamment les femmes éloignées de l'emploi comme un public prioritaire. Ainsi, entre 2022 et 2023, les femmes demandeuses d'emploi ont représenté environ 54 % du public accompagné et 55 % des sorties positives des dispositifs.

Pour ce qui est des **clauses sociales d'insertion** des marchés métropolitains, en 2023, elles se sont traduites en 309 173 heures d'insertion pour 702 bénéficiaires dont 19 % étaient des femmes. En 2018, leur part était estimée à seulement 10 %¹.

- Dans le domaine de la **mobilité**, les mesures entreprises par la Métropole pour rendre accessibles aux personnes à mobilité réduite les réseaux lebus, lecar et le métro ont favorisé l'égal accès des femmes et des hommes à l'espace public. Puis, différentes actions ont été entreprises pour rassurer et renforcer le climat de sécurité dans les transports, favorisant ainsi le déplacement des femmes comme des hommes (sensibilisation/formation des équipes d'opérateurs de transports, campagne de communication, dispositif d'arrêt à la demande, bouton d'alerte, vidéosurveillance, brigade de sécurité...).

- La **politique de la ville** a soutenu, en 2023, environ 811 projets associatifs, dont 68 %, tout en portant d'autres objectifs, ont cherché à produire un impact positif pour le progrès de l'égalité entre les sexes.

- Afin d'accroître la part des femmes parmi les entrepreneurs et porteurs de projets innovants, les services métropolitains ont promu une culture de l'égalité F/H dans **l'entrepreneuriat et l'innovation** et ont accompagné des structures volontaires de l'écosystème métropolitain de l'innovation à intégrer et à structurer de pratiques plus égalitaires, spécialement dans l'accompagnement de leurs publics.

- Entre 2021 et 2022, la Métropole a participé à un travail réalisé, à l'échelle nationale, par le Centre Hubertine Auclert et le GIP Maximilien pour améliorer la prise en compte de l'égalité F/H dans la **commande publique**. Un groupe de travail a été mis en place, en 2023, pour définir un plan d'actions concrètes pour intégrer des clauses égalité F/H dans les marchés.

Après l'adaptation du logiciel de suivi des demandes de **subventions** MGDIS, les services métropolitains peuvent identifier les actions et les projets associatifs subventionnés favorisant l'égalité F/H. En 2022 et 2023, environ 50,2 % et 55,5 % respectivement ont cherché à avoir un impact positif sur le progrès de l'égalité F/H.

La troisième partie du rapport présente la situation en matière de **ressources humaines**. Alors que la fonction publique territoriale est particulièrement féminisée (61 % de femmes), la Métropole se

¹ AMP Métropole, 2019. *Rapport 2019 sur la situation de la Métropole Aix-Marseille-Provence en matière d'égalité femmes-hommes*. 1-63 (p. 22).



caractérise par un effectif plutôt masculin (66,1 % et 33,9 % de femmes), soit 5 387 hommes et 2 763 femmes, totalisant un effectif global de 8 150 agents.

Les deux principales **filières sont fortement genrées et peu mixtes**. La filière technique est à dominance masculine (5 092 agents y occupent un emploi permanent dont 90 % des hommes) et la filière administrative est plus féminisée (2 266 agents dont 80,2 % des femmes). Une autre caractéristique métropolitaine est la **féménisation des catégories A (59,1 %) et B (55,3 %)**. Toutefois, la part des femmes descend à 31,3 % dans la catégorie A+.

En 2023, comparativement à leur part dans l'effectif des fonctionnaires, **les femmes ont été davantage promues que les hommes** : soit 34,1 % des promues pour 32,1 % d'agentes fonctionnaires (contre 65,9 % des promus pour 67,9 % d'hommes fonctionnaires) ; 81,7 % des femmes promouvables ont été promues (214 sur 262) et 76,7 % des hommes promouvables, soit 414 sur 540 fonctionnaires. Paradoxalement, c'est bien pour avoir promu trop de femmes que la Métropole voit sa note de l'index égalité professionnelle réduite à 70 points.

Relativement aux **écarts de salaires** de l'équivalent temps plein rémunéré - tous corps, grades et échelons confondus, avec les compléments salariaux tels que les primes, les astreintes et les heures supplémentaires inclus - ceux constatés sont **en défaveur des femmes**, varient entre -3,71 % et -10,53 % et sont plus prononcés dans les catégories A et B. Puis, comme observé depuis 2021, 3 femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations.

En collaboration avec les organisations syndicales, le **plan égalité professionnelle 2024-2026** permettra :

1. d'évaluer, prévenir et envisager le traitement des écarts de rémunération,
2. de garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois,
3. de faciliter l'articulation des temps de vie,
4. de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

In fine, dans la dernière section du rapport sont listées les **36 perspectives d'actions et mesures** qui composent le **plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024-2026**. Résultant d'une démarche collaborative et partagée par les directions et services métropolitains, sous l'impulsion de la mission égalité femmes-hommes, ce nouveau plan s'articule en trois axes :

- Axe 1 : Développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes ;
- Axe 2 : Renforcer l'égalité femmes-hommes dans les politiques métropolitaines ;
- Axe 3 : Consolider l'exemplarité de la Métropole : ressources humaines, commande publique et subventions.





LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



1. LES WEBINAIRES CAP ÉGALITÉ

La mise en œuvre efficace d'une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (F/H) selon une approche intégrée signifie que l'ensemble des directions et services intègrent la préoccupation d'élaborer des politiques 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 genre², de comprendre comment des stéréotypes forgent une hiérarchisation des femmes et des hommes, leurs rôles, des capacités, des activités et des tâches qui leur sont associées, afin de ne pas reproduire et entretenir ces mécanismes. La sensibilisation à l'égalité constitue le fondement de l'approche intégrée de l'égalité.

Ainsi, depuis 2021, la mission égalité F/H met en place, deux fois par an – lors des journées internationales des droits des femmes (08/03) et de lutte contre les violences faites aux femmes (25/11) – les webinaires CAP Égalité F/H. À destination des agents, ils sont à la fois un canal d'information sur la politique intégrée métropolitaine pour l'égalité, le suivi du plan d'actions et des projets que les services mettent en place et/ou portent avec la mission égalité F/H, et un vecteur de sensibilisation des agents. L'intervention de chercheurs/chercheuses, formateurs/formatrices ou professionnels de domaines variés permet aux agents de développer ou consolider des nouvelles compétences indispensables à la mise en œuvre d'une politique intégrée pour une égalité F/H efficace. Ces rencontres, introduites par le DGS, ont lieu par visioconférence, ce qui permet aux agents situés dans différentes antennes métropolitaines d'y participer.

La séance du 7 mars 2023 a accueilli Isabelle Régner, chercheuse CNRS en cognition et neurosciences sociales et vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations à Aix-Marseille Université. Environ 80 agents métropolitains ont pu bénéficier d'une conférence sur diverses recherches sur l'impact des stéréotypes sexistes dans les comportements et performances.

En écho au 25 novembre 2023, le dernier CAP Égalité a accueilli la docteure en santé publique, co-fondatrice et secrétaire générale de la Maison des femmes – Marseille Provence, Sophie Tardieu, qui a animé une présentation riche et stimulante suscitant de nombreuses questions. Ouverte depuis janvier 2022, la Maison des femmes est « un guichet unique » faisant converger, pour les femmes et leurs enfants également victimes de violences, toutes les aides institutionnelles et associatives en un même lieu afin de faciliter l'accès à la prévention, aux soins et à l'ensemble des prises en charge nécessaires et à disposition : médecins (généralistes, gynécologues, psychiatres, pédopsychiatres), sages-femmes, psychologues, assistantes sociales...), mais aussi des permanences juridiques, des permanences de policiers pour organiser les dépôts de plainte, des associations et des activités socioculturelles (groupes de parole, expressions artistiques, théâtrales...). La présentation de ce projet – genèse, organisation, partenariats et modèle de financement - fut l'occasion de sensibiliser environ 85 agents sur la définition, les mécanismes des violences sexistes et sexuelles et le moyen d'y remédier.

² Différenciation et hiérarchisation entre les femmes et les hommes et ce qui est considéré comme étant masculin ou féminin.



2. LA TROISIÈME ÉDITION DES RENCONTRES CINÉMATOGRAPHIQUES « PROJECTIONS PLURIELLES »

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 Vidéodrome 2, la troisième édition d'un cycle de rencontres cinématographiques nommé « Projections Plurielles ». En direction du grand public, les projections de films ont été suivies par des débats en présence de cinéastes, actrices/acteurs, chercheurs et experts et permettent de susciter des réflexions et déconstruire des stéréotypes. Cet événement itinérant s'est déroulé du 8 au 12 mars 2023 et a touché environ 850 personnes

Il a été mis en œuvre en partenariat avec des associations du territoire et accueilli dans différentes salles de cinéma situées dans les communes de la métropole : Aix-en-Provence, La Ciotat, Marseille, Martigues, Port-de-Bouc.





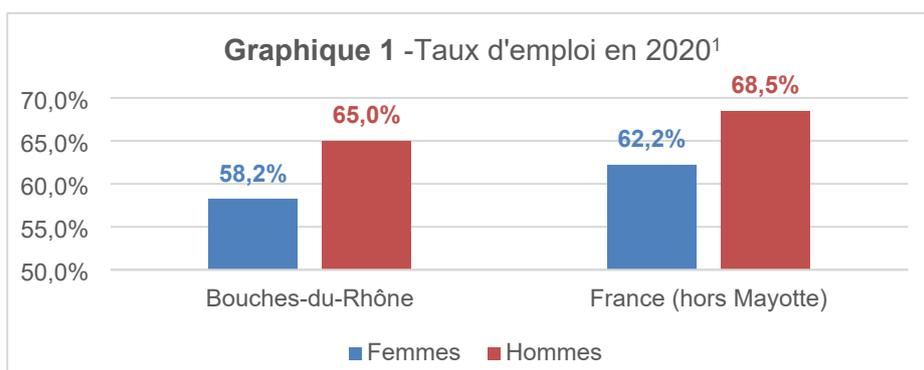
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES MÉTROPOLITAINES



1. L'INSERTION PAR L'EMPLOI

1.1. Des inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes qui persistent

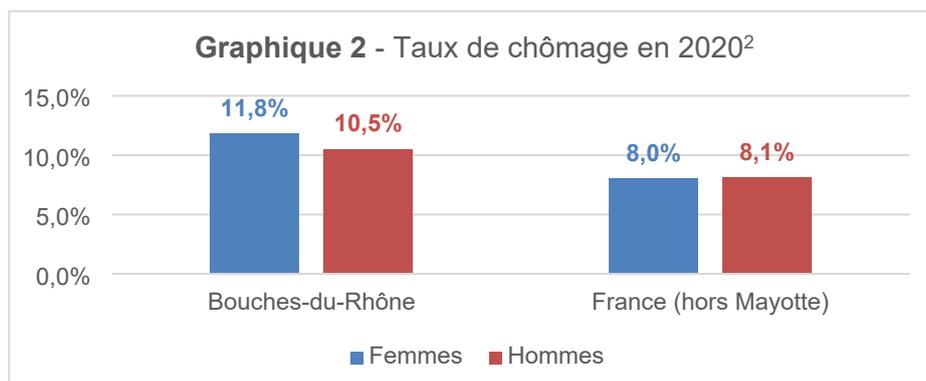
Malgré les progrès constatés ces dernières décennies, les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes restent importantes, notamment sur le territoire métropolitain où les écarts suivent les tendances nationales, mais sont plus accentués : en 2020, malgré un niveau de scolarisation et de diplôme supérieur à celui des hommes, dans les Bouches-du-Rhône, le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 6,8 points (58,2 % et 65 %)³, contre 6,2 points en France, hors Mayotte.



¹INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 115)

INSEE, 2024. *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-83 (p. 56)

Les écarts sont davantage au chômage, (11,8 % pour 10,5 %) : Notons que, si au niveau national (France hors Mayotte), en 2020, le taux de chômage est pratiquement égal à celui des hommes (8,0 % contre 8,1 %)⁵, ce chiffre doit être relativisé.



²INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 119)

INSEE, 2024. *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-83 (p. 56)

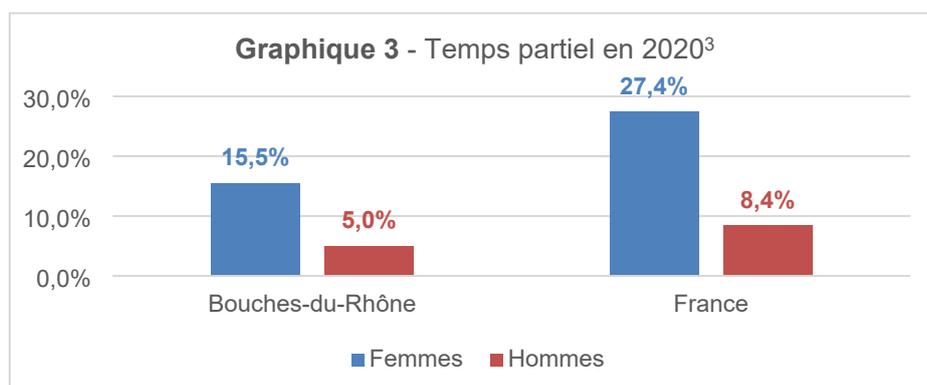
³ Insee, 2024. *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-83 (p. 50-58).

⁴ *Ibidem*, p.56.

⁵ INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 118).



En effet, l'égalisation des taux de chômage féminin et masculin est, outre l'augmentation du niveau de diplôme des femmes, le reflet d'importantes évolutions du marché du travail avec un fort développement du secteur tertiaire, celui des services, plutôt féminin et le déclin du secteur de l'industrie où les hommes sont surreprésentés⁶. D'autres indicateurs comme le temps partiel, le sous-emploi ou le halo du chômage⁷ démontrent que les conditions d'accès à l'emploi des femmes et des hommes demeurent inégales. En 2020, lorsqu'elles sont employées, elles sont davantage à temps partiel (27,4 % contre 8,4 % des hommes) et sont majoritaires parmi les personnes dans le halo autour du chômage 56,6 %, pour 43,4 % d'hommes⁸.



³INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 120)

INSEE, 2024. *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-83 (p. 56)

Puis, le sous-emploi se conjugue davantage au féminin : en 2019, les femmes sont plus sous-employées que les hommes (en 2019, 7,8 % contre 3,1 %)⁹, c'est-à-dire qu'elles occupent davantage des emplois à temps partiel, mais souhaitent travailler plus d'heures et sont disponibles pour le faire¹⁰.

Sur le territoire métropolitain, comme au niveau national, elles sont surreprésentées dans les métiers des soins et des services (entretien, enseignement, santé...), moins rémunérateurs que ceux essentiellement occupés par les hommes (techniciens et agent/es de maîtrise de la maintenance ou cadres administratifs, comptables et financiers). En 2021, à temps de travail équivalent, l'écart salarial entre les deux sexes est de – 17 %, en défaveur des femmes¹¹,

⁶Centre d'Observation de la société, 2023. *Chômage : femmes et hommes à l'égalité*. Article accessible via : <https://inegalites.fr/Chomage-femmes-et-hommes-a-egalite>

⁷ « Le halo autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non. Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi, ni au chômage), mais proches du marché du travail. ». INSEE, 2023. *Halo autour du chômage*. Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1415>

⁸ INSEE, 2024. *Personnes dans le halo autour du chômage selon le sexe et l'âge. Données annuelles de 1990 à 2023*. Accessible via : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2437842#tableau-figure1_radio1

⁹ Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, 2020. *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres clés – édition 2020*. 1-32 (p. 10).

¹⁰ INSEE, 2023. *Sous-emploi*. Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1935>

¹¹ Insee, 2024. *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-83 (p. 57-58).



secteurs public et privés confondus ; au niveau national l'écart de salaire dans le secteur privé oscille entre 24 %¹² et 12 %¹³

In fine, notons que si 18,5 % de la population des Bouches-du-Rhône vit sous le seuil de pauvreté, ce chiffre passe à 36,1 % dès qu'il se réfère aux familles monoparentales ayant une mère comme parent référent¹⁴.

Face à ces constats, la politique métropolitaine de l'insertion par l'emploi priorise la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Pacte des donneurs d'ordre et financeurs pour la mise en œuvre des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) du territoire de la métropole Aix-Marseille-Provence 2023-2027, instaure ainsi qu'en « *en poursuivant les objectifs de l'Union européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, une attention particulière sera portée au public féminin* » (p. 21).

1.2. Plans locaux pour l'insertion et l'emploi sur le territoire métropolitain, un important levier pour l'égalité femmes-hommes

Les PLIE sont des dispositifs d'accompagnement à l'emploi qui s'adressent à des personnes confrontées à une exclusion du marché du travail. Ils traduisent la stratégie métropolitaine pour l'emploi et l'insertion de tous et résultent d'un important travail partenarial mené avec France Travail, l'État, le Département des Bouches-du-Rhône, la Région Sud et le Fonds social européen.

Les PLIE sont adressées aux personnes éloignées de l'emploi, notamment des femmes isolées ou mères monoparentales, des demandeurs d'emploi de longue durée, des bénéficiaires du RSA, des personnes en situation de handicap, des résidents des quartiers politique de la ville et des séniors. Ils poursuivent 4 objectifs :

- la réalisation d'un état des compétences de des potentialités ;
- le renforcement de l'aide au retour à l'emploi ;
- l'accès à la qualification ;
- l'adéquation offre-demande d'emploi.

Après avoir été orientées par un prescripteur comme France Travail ou la Mission locale vers un référent PLIE, les personnes en recherchant d'emploi peuvent volontairement intégrer un parcours qui se matérialise par un accompagnement individualisé et renforcé, réalisé par un référent unique de parcours ; un diagnostic social et professionnel dans le but de co-construire un parcours d'insertion cohérent ; l'accès à des actions collectives et des ateliers (simulation d'entretien, job dating, coaching, techniques de recherche d'emploi...) pour faciliter et favoriser le retour à l'emploi ; et la levée de freins périphériques (mobilité, garde d'enfants, formation, fracture numérique. La durée de parcours maximum est fixée à 18 mois¹⁵.

¹² INSEE, 2023. *Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021*. Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>

¹³ DGAFP, 2022. *Écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans la fonction publique de l'État en 2021*. 231- 249 (p. 231). Accessible via : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/dossier-rapport-annuel/dossier_ecart_remunerations_f_h.pdf

¹⁴ Insee, 2024. *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements*. 1-83 (p. 55).

¹⁵ *Pacte des donneurs d'ordre et financeurs pour la mise en œuvre des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) du territoire de la métropole Aix-Marseille-Provence 2023-2027*. 1-31 (p.26)



Sur la métropole, six PLIE sont déployés par les services métropolitains dans les secteurs du Pays d'Aix et du Pays de Martigues, et par quatre associations, soutenues par la Métropole : Act'Emploi, Emergences et Ciotat Emploi Initiatives sur les secteurs de Marseille Provence Ouest, Centre et Est, respectivement ; et, Réussir Provence sur le secteur d'Istres-Ouest Provence.

Encadré - La mobilisation du Fonds social européen pour la mise en œuvre de PLIE métropolitains

La mise en œuvre des PLIE est cofinancé par le programme national du Fonds social européen (FSE). Depuis sa création, la Métropole est organisme intermédiaire pour la gestion d'une subvention globale du FSE. Pour la période 2018-2020, elle a assuré la gestion et le contrôle d'une subvention globale FSE mobilisée pour la mise en œuvre des PLIE sur le troisième axe du programme national FSE 2014-2020, intitulé « *Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion* ».

D'une part, en raison de la crise sanitaire, la mise en œuvre de la nouvelle programmation 2021-2027 a été retardée. D'autre part, le Parlement et le Conseil de l'Union européenne ont adopté, fin 2020, le programme REACT-EU (*Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe*), un dispositif destiné à atténuer les conséquences socioéconomiques de la pandémie COVID-19 et à soutenir la reprise immédiate et efficace de l'économie. De ce fait, des fonds supplémentaires ont été alloués pour abonder les programmes en cours.

Les crédits REACT-EU, dans la continuité du FSE, ont soutenu des actions en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi et de leur accompagnement socio-professionnel. Un appel à projets a été publié, à destination des bénéficiaires de la subvention globale FSE 2018-2020, c'est-à-dire, essentiellement aux structures associatives et aux services métropolitains qui mettent en place le Plan local d'insertion par l'emploi (PLIE). Les femmes sont identifiées comme une des catégories du public cible et, conformément aux règlements européens, la prise en compte de l'égalité entre les sexes constitue un des critères d'éligibilité des projets à financer.



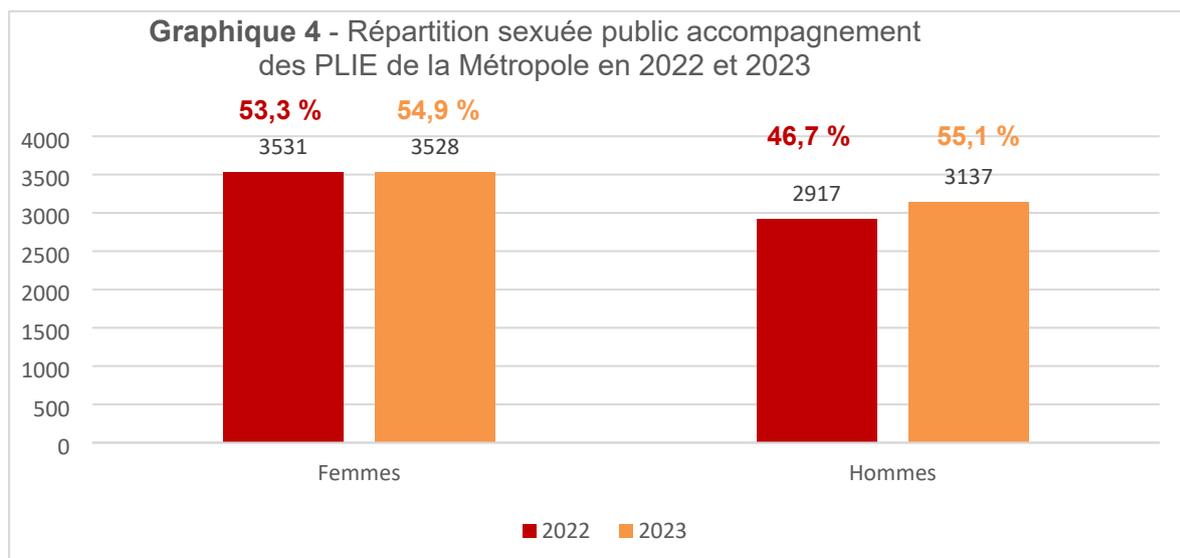
**Cofinancé par
l'Union européenne**



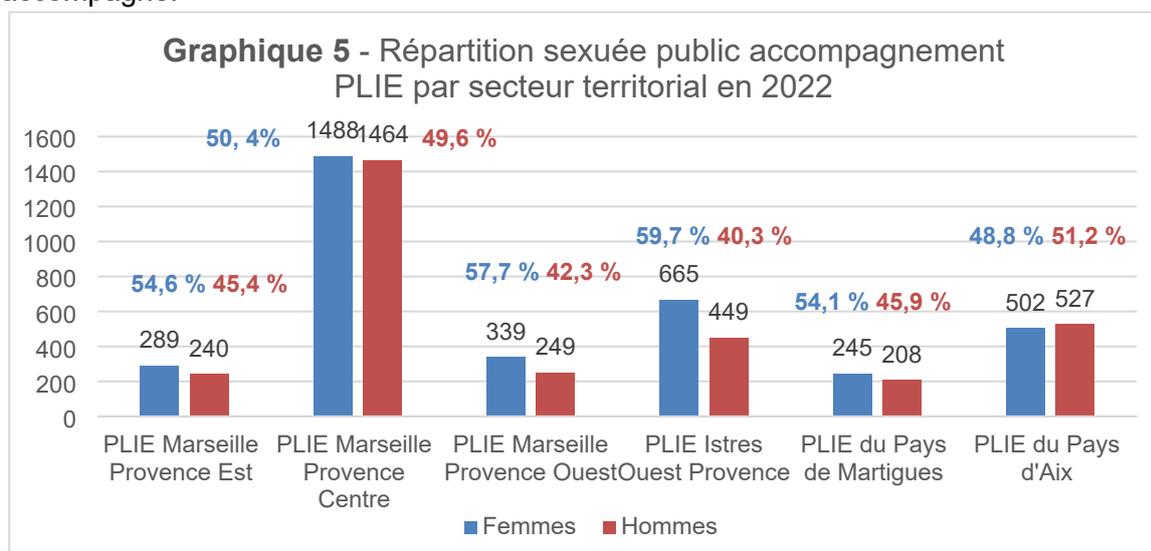
Une prise en compte de l'égalité femmes-hommes systématique

Comme prévu dans le précédent plan d'actions égalité 2021-2023, afin de favoriser la systématisation de la prise en compte de l'objectif d'égalité F/H, le service inclusion sociale a sexué l'ensemble des tableaux de bord de suivi du PLIE, lors d'un travail d'affinage de ces outils pendant l'année 2021. Cette mesure permet ainsi de réaliser une analyse sexuée des indicateurs et résultats à partir de l'année 2022.

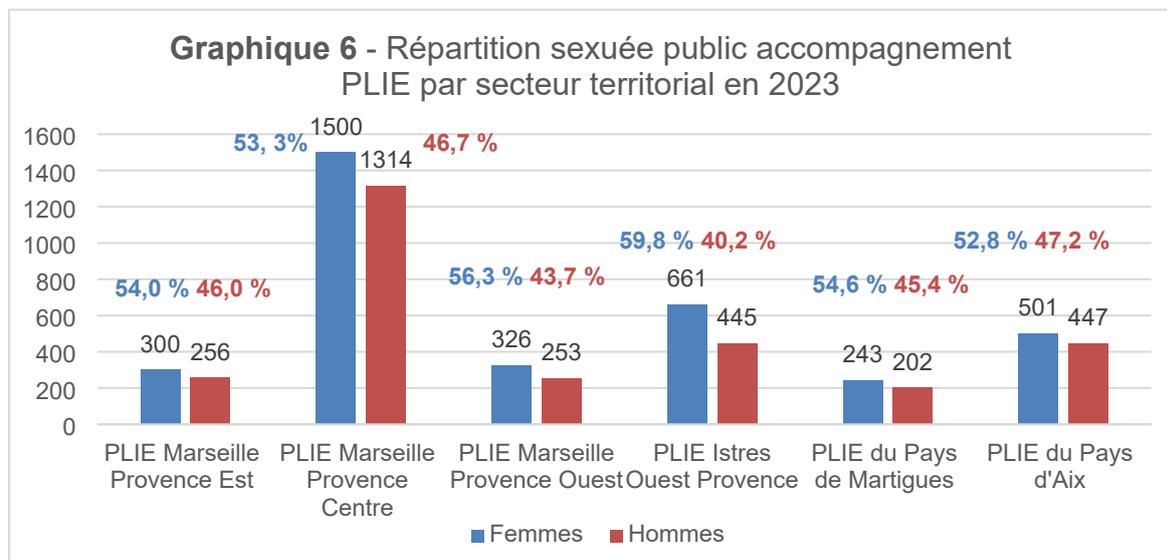
Pour les années 2022 et 2023, les PLIE de la Métropole ont assuré respectivement l'accompagnement de 6 448 et 6 665 personnes, dont 53,3 % et 54,9 % sont des femmes.



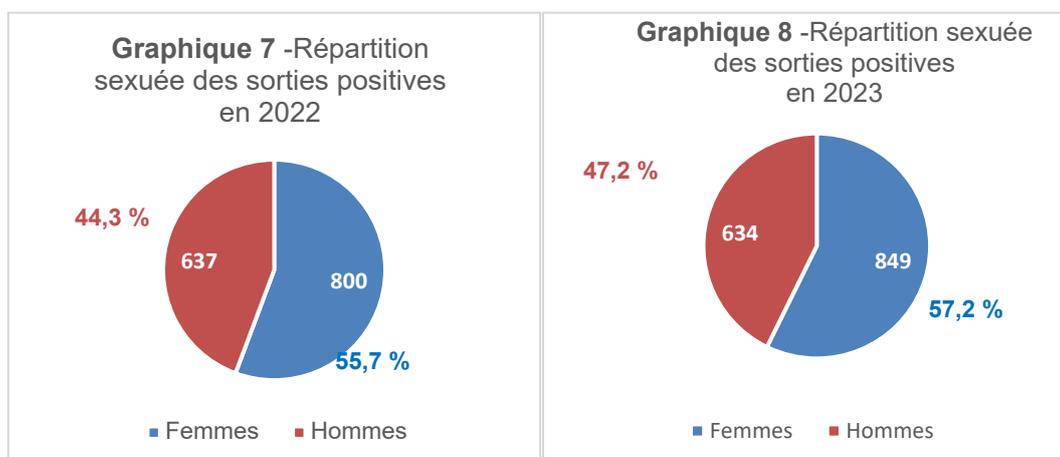
En 2022, les demandeuses d'emploi sont majoritaires parmi les bénéficiaires, sur l'ensemble du territoire à l'exception du secteur du Pays d'Aix, où elles représentent 48,8 % du public accompagné.



En 2023, cette tendance s'affirme sur l'ensemble du territoire. Dans le PLIE du Pays d'Aix, la part des femmes parmi le public accompagné passe de 48,8 % à 52,8 %.



Pour ce qui est des sorties, les femmes représentent 55,7 % des sorties positives observées en 2022 et 57,2 % l'année suivante. C'est-à-dire qu'elles ont été employées (en CDI, en CDD égal ou supérieur à 6 mois ou intérim multi-employeurs), ont créé une entreprise ou intégré une entreprise.



Ces résultats quantitatifs illustrent un travail qualitatif de prise en compte de l'égalité F/H, conduit par les différentes équipes des PLIE, à des degrés divers. Au cours des années, le travail indispensable de sensibilisation des équipes d'accompagnement a été mené, de manière disparate sur l'ensemble du territoire. Ces actions doivent être réitérées et systématisées afin que l'égalité F/H ne soit pas seulement un principe abstrait, mais soit traduit en pratiques égalitaires qui considèrent les spécificités des parcours d'insertion des femmes et hommes, et promeuvent la mixité professionnelle et l'élargissement des choix professionnels des bénéficiaires.

En 2022, les PLIE du Pays d'Aix, Marseille Provence Est, Marseille Provence Ouest et Istres-Ouest Provence ont continué ce travail de sensibilisation et formation de leurs équipes, mais aussi des partenaires.



À titre d'exemple, l'équipe de l'association Ciotat Emploi Initiatives a participé à un temps de sensibilisation qui a permis de saisir les stéréotypes sexistes, spécialement dans le cadre de l'accompagnement à l'emploi, mobiliser des outils et des méthodes pour faire évoluer les images stéréotypées des métiers et favoriser l'accès à l'emploi.

L'association Emergence-s, quant à elle, a développé une méthodologie pour assurer un traitement égal des femmes et des hommes bénéficiaires : l'approche Employabilité Transfert de Compétences (ETC). L'ETC propose un ensemble de critères qui privilégient la prise en considération des compétences techniques, comportementales, relationnelles ainsi que les situations personnelles tout en ne mentionnant pas des aspects tels que le sexe ou l'âge, par exemple.

Des actions et projets spécifiques sont mis en place à destination des demandeurs d'emploi. Les services métropolitains d'insertion par l'emploi, sur le secteur de Martigues, ont animé des ateliers sur l'élargissement des choix professionnels pour dépasser les images stéréotypées qui limitent certains métiers aux femmes et d'autres aux hommes.

Connue par son dynamisme sur la question d'égalité et mixité professionnelles - surtout par la création du Challenge Ange Marchetti en 2013¹⁶, désormais mis en œuvre par la Maison de l'emploi d'Istres – l'association Réussir Provence a organisé lors du 8 mars 2022 une journée dédiée « Osez la reconversion ». Ont ainsi été proposés différents ateliers sur la reconversion professionnelle, de développement personnel pour maîtriser le syndrome de l'imposteur/imposteuse, des stands sur la création d'entreprise et des témoignages de femmes qui ont fait une reconversion.

L'association s'appuie sur les projets mis en place par la Maison de l'emploi d'Istres :

- Les Ateliers de découverte des métiers de l'industrie (ADMI), suivis par deux participantes du PLIE ;
- Le parcours de pré-qualification dans le secteur de l'industrie avec Qualijob ;
- Temp'orelle, atelier de réflexion personnelle sur l'organisation familiale et la manière de concilier vie professionnelle et vie privée, suivi par une bénéficiaire du PLIE.

En outre, Réussir Provence assure un suivi semestriel des indicateurs de réalisation et de résultats du suivi de la population féminine par l'édition d'un tableau de bord spécifique.

L'association mobilise également les aides du conseil départemental, de France Travail ou les crédits dédiés aux aides individuelles prévues pour faciliter la prise en charge des freins périphériques. Ainsi, une attention particulière est portée aux bénéficiaires ayant des enfants à charge, principalement aux personnes en situation de monoparentalité (plus de 86 % de femmes). Au-delà des aides à la mobilité/aux déplacements, hébergement et repas, sont mobilisées systématiquement les aides à la garde d'enfants.

1.3. Les clauses sociales d'insertion : opportunité et levier pour favoriser l'égalité F/H

¹⁶ Initiative qui vise à récompenser et mettre en lumière les entreprises locales sur des plans d'action intra et inter-entreprises favorisant l'égalité FH.

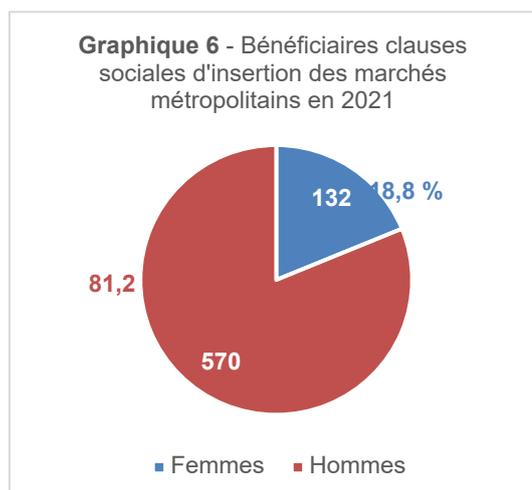


La Métropole dispose d'un autre levier important pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes et des hommes éloignés de l'emploi sur son territoire : ses marchés publics.

Effectivement, les marchés et contrats ont le potentiel de promouvoir l'insertion, en imposant aux prestataires de répondre à certaines exigences. « Par exemple, réserver un certain nombre de jours de travail sur un chantier à des personnes en insertion professionnelle ou recourir à une main d'œuvre en insertion pour certaines productions de fournitures. »¹⁷

En 2023, pour les marchés métropolitains, c'est-à-dire ceux pour lesquels la Métropole est adjudicatrice, 98 portaient des clauses sociales d'insertion qui se sont traduites en 309 173 heures d'insertion pour 702 bénéficiaires dont 132 femmes (19 %) et 570 hommes (81 %)¹⁸.

Il importe de continuer à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans le déploiement des clauses sociales d'insertion, de manière à accroître la part des femmes parmi les bénéficiaires.



¹⁷ AMP Métropole, 2024. *Les clauses sociales d'insertion. Marchés publics : opportunité et levier*. Accessible via : <https://ampmetropole.fr/missions/cohesion-sociale-et-insertion/emploi-insertion/les-clauses-sociales-dinsertion/>

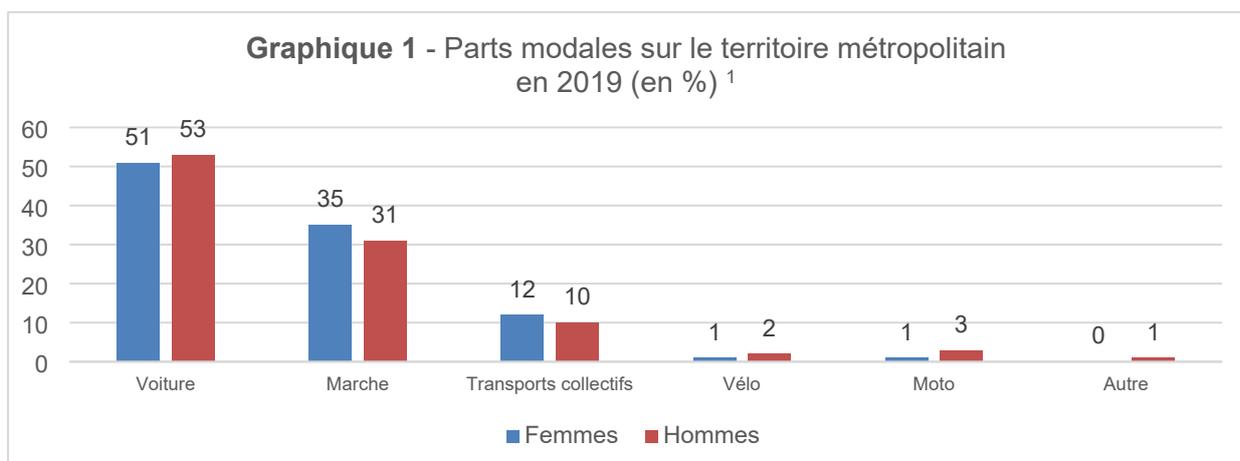
¹⁸ Base de gestion des clauses métropolitaines – Année 2023.



2. LES MOBILITÉS DURABLES

L'inégale division sociale du travail (travail domestique, place dans le marché du travail...) façonne les déplacements différenciés entre les sexes. Sur le territoire métropolitain, en 2019, les femmes recourent davantage à la marche et aux transports collectifs et empruntent moins la voiture et les deux-roues (vélos et motos) : graphique 1.

Alors qu'elles sont majoritaires à emprunter les transports collectifs pour leurs déplacements journaliers, la nuit, les femmes choisissent d'autres moyens, parfois plus coûteux¹⁹, ou renoncent à se déplacer²⁰. 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 cibles²¹.



¹Données issues de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC²) sur la métropole Aix-Marseille Provence 2019-2010

Concernant les motifs des déplacements journaliers, les écarts les plus significatifs sont ceux liés au travail et à l'accompagnement. À l'instar de la tendance observée au niveau national, au cours des dernières décennies au sein de la métropole, 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 : sur le territoire métropolitain 57,3 % pour les femmes contre 63,8 % pour les hommes²². Ces résultats sous-entendent que les femmes se déplacent plus pour autrui, pour accompagner principalement des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées et personnes à mobilité réduite) et sont plus exposées aux enjeux d'accessibilité et confort d'usage des transports en commun ».

¹⁹ Arensonas, N. (2020). « Pour se déplacer, les femmes subissent une double peine » -Stéphane Schultz. Consulté en ligne le 1^{er} août 2022 sur :

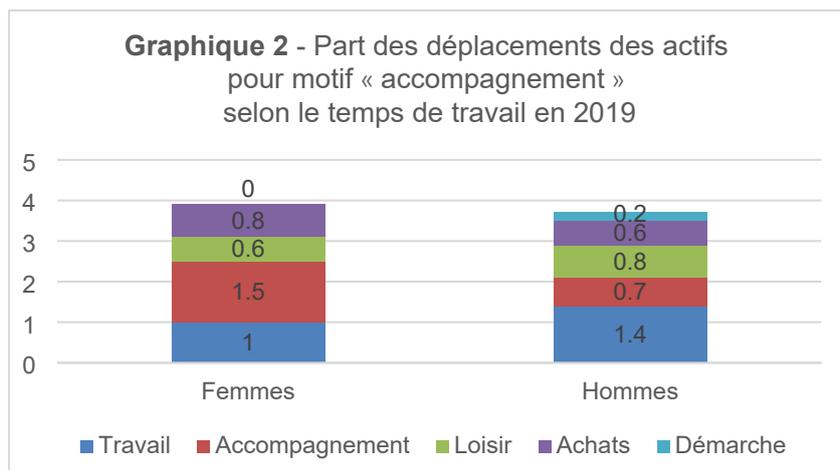
<https://www.lagazettedescommunes.com/661394/pour-se-deplacer-les-femmes-subissent-une-double-peine-stephane-schultz/?abo=1>

²⁰ 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).

²¹ 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).

²² 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>





Prenant en considération les inégalités F/H, la Métropole a intégré dans le Plan de mobilité 2020-2030, adopté en 2022, l'objectif de mobiliser les énergies et les initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes, notamment en intégrant « *le facteur "genre" dans la conception des projets et (en proposant) des solutions aux problématiques pouvant être rencontrées par les femmes lors de leur mobilité.* »²³ Ainsi, la collectivité a poursuivi, comme prévu par le plan d'actions en faveur de l'égalité F/H 2021-2023, la mise en œuvre et la promotion de différentes mesures favorisant la mobilité des femmes et des hommes.

Il importe de rappeler qu'en tant qu'autorité organisatrice de la mobilité sur son territoire, la Métropole s'appuie sur 14 réseaux de transports, à travers notamment la bannière unique La Métropole Mobilité. Elle œuvre ainsi à relier les bassins de vie, à répondre aux besoins et attentes de milliers d'usagers qui utilisent quotidiennement le réseau métropolitain doté d'environ 300 lignes. Sa politique mobilité et l'ensemble des partenaires mobilisés constituent un important vecteur de traduction du principe d'égalité F/H en pratiques concrètes.



2.1. La mise en accessibilité du réseau de transports métropolitain

Instance de concertation entre tous les acteurs et actrices de l'accessibilité sur le territoire, créée en octobre 2017, la Commission intercommunale pour l'accessibilité de la métropole (CIAM)²⁴ a pour mission de développer une connaissance et d'évaluer l'avancement de l'état d'accessibilité du cadre bâti existant, de la voirie, des espaces publics et des transports. Elle a pour rôle l'élaboration de propositions pour améliorer la mise en accessibilité de l'existant.



²³ AMP Métropole, 2022. *Plan mobilité de la Métropole Aix-Marseille-Provence 2020-2030*. 1-324 (p. 278).

²⁴ Requête par la loi n° 205-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



La CIAM est composée d'un collège associatif, d'un collège de vice-présidents de la Métropole et de membres du bureau métropolitain dont les délégations ont des liens avec les problématiques d'accessibilité²⁵.

Au-delà de marcher et de recourir davantage aux transports en commun dans leurs déplacements quotidiens, ce sont majoritairement les femmes qui s'occupent des personnes dépendantes (enfants et personnes à mobilité réduite) tant dans la sphère domestique que professionnelle. Le secteur de l'aide à la personne (aide à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles, etc.) est ainsi quasi-exclusivement féminin (97,7 %).

Outre cette fonction d'aidant, elles sont également davantage concernées par le statut de « personnes à mobilité réduite (PMR) » :

- les femmes enceintes sont naturellement des personnes pour qui la station debout peut être pénible, les déplacements plus compliqués et fatigants ;
- parmi les personnes âgées de plus de 75 ans, dont le vieillissement s'accompagne fréquemment d'une perte d'autonomie et d'une mobilité réduite, près de 60 % sont des femmes.

Ainsi, à bien des égards, les femmes sont davantage confrontées au manque d'accessibilité de l'espace public. La démarche de mise en accessibilité, parce qu'elle génère de la qualité d'usage pour tous, constitue donc un levier intéressant pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les transports, comme partout ailleurs.

Un des leviers législatifs pour favoriser l'égalité dans l'espace public est la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances qui vise à assurer l'amélioration de l'accessibilité de l'ensemble de la chaîne du déplacement, depuis le cadre de vie jusque dans l'espace public, en ayant recours aux transports. Cela passe notamment par la mise en place de tous les équipements nécessaires pour permettre aux usagers, quels que soient leur genre ou leur niveau d'aptitudes, de se déplacer et d'avoir accès à l'ensemble des services proposés par le territoire. Cet objectif ambitieux s'appuie sur une logique de programmation dont la mise en œuvre des Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) dans les transports est un bon exemple. La vocation de ces outils opérationnels est d'améliorer l'accessibilité des véhicules et des points d'arrêt.

*L'accessibilité des réseaux lebus, lecar et lemétro*²⁶

Parmi les 4 600 points d'arrêt de bus prévus dans les Schémas directeurs d'accessibilité programmée (SD'AP), fin 2023, 1 818 ont été mis en accessibilité PMR, soit approximativement 40 % de réalisation, « *ce à quoi il faut rajouter les réalisations communales qui n'ont pas été prises en compte dans ce bilan.* »²⁷

À sa création, la Métropole a hérité de différents SD'AP élaborés par les anciens établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui la composent. Les SD'AP ayant été lancés à des dates propres à chaque Territoire, et ayant été conduits à des rythmes différents, l'état des points d'arrêt sur le territoire métropolitain revêt une situation relativement hétérogène.

²⁵ AMP Métropole, 2024. *Délibération n° MOB-013-16539/24/CM. Composition de la Commission intercommunale pour l'accessibilité de la métropole Aix-Marseille-Provence – Modification de la délibération n° TRA 006-2745/17/CM du 19 octobre 2017.* 1-5

²⁶ AMP Métropole, 2024. *Actions métropolitaines en faveur de l'accessibilité. Bilan 2023.* 1-47 (11-15).

²⁷ *Ibidem*, p. 11.



Pour ce qui est du réseau de métro, sept stations sont accessibles : sur la ligne 1, les stations : La Blancarde, Louis Armand, Saint-Barnabé et La Fourragère (depuis 2010) ; sur la ligne 2, les terminus de ligne sont accessibles depuis 2019 (Sainte-Marguerite Dromel et Capitaine Gèze ; La station Saint-Charles est accessible depuis fin 2023.

La mise en accessibilité effective de 4 stations est prévue pour 2024 (Vieux-Port et Rond-Point du Prado – ont été livrées pendant l'été 2024) et 2025 (La Timone et Jules Guesde). Les travaux sur deux stations ont dû être décalés : ceux de la station Castellane, en raison des travaux du tramway, et ceux de la station La Rose, à la suite de la faillite du maître d'œuvre. Toute la procédure de marché devrait être reconduite²⁸.

Les 16 autres stations du réseau seront mises en accessibilité progressivement à partir de 2026, dans le cadre d'une deuxième phase du SD'AP, pour un budget estimé à 130 millions d'euros avec les livraisons prévues entre 2028 et 2030²⁹.

Il est à souligner également que la Métropole a généralisé, sur l'ensemble de ses réseaux de transport, la gratuité du trajet pour toute personne accompagnant une personne à mobilité réduite dans ses déplacements. Cette mesure contribue largement à faciliter la mobilité des personnes en situation de handicap, mais elle devrait également profiter de manière indirecte aux femmes qui représentent la grande majorité des aidants. Ces dernières ne seront plus pénalisées par le coût des transports lorsqu'elles devront accompagner un conjoint ou un enfant dépendant qui ne pourrait se déplacer en totale autonomie.

2.2. Campagne de communication contre le harcèlement sexiste dans les transports en commun

Entre 2021 et 2023, la campagne de communication de lutte contre le harcèlement sexiste a été diffusée annuellement autour de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Cette campagne est axée sur la mise en capacité d'action, voire réaction des victimes et des témoins. Le dépliant a été diffusé à bord des véhicules, dans les stations de métro et dans toutes les boutiques Mobilité métropolitaines et apporte des solutions concrètes face à des situations de harcèlement ou d'agression.



Il indique les bons réflexes à avoir et fournit des éléments de langage, des phrases qui permettent de faire diversion et d'appeler à l'aide, en mobilisant le collectif. Il encourage les victimes à porter plainte. Celle-ci est indispensable pour que l'auteur soit sanctionné.

Encadré – Un renforcement du cadre légal pour la lutte contre les violences faites aux femmes dans les transports en commun

Depuis 2016, la prise en compte du phénomène de lutte contre les violences sexistes dans les transports en commun est fortement incitée et structurée par un cadre légal qui se consolide progressivement. La loi dite Savary³⁰ indique que la prévention des

²⁸ AMP Métropole, 2024. *Actions métropolitaines en faveur de l'accessibilité. Bilan 2023*. 1-47 (p. 12).

²⁹ *Ibidem*, p. 10-11.

³⁰ Loi n° 2016-339 du 22 mars 2016 relative à prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs



violences et des atteintes à caractère sexiste dans les transports publics constitue un axe prioritaire des actions à mener et instaure la publication d'un bilan annuel sur les atteintes sexistes, sur les réseaux de transports, qui énonce les actions entreprises pour prévenir et recenser ces atteintes. La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes³¹ crée l'outrage sexiste afin de prévenir le harcèlement de rue. Et, en 2019, la loi d'orientation des mobilités³² élabore les dispositions facilitant la mise en place de l'arrêt à la demande, et missionne les opérateurs de transports pour la rédaction d'un bilan annuel des atteintes sexistes dans les transports collectifs.

2.3. Sensibilisation des équipes d'opérateurs métropolitains de transport sur la prise en charge des atteintes sexistes

Entre 2021 et 2023, 372 membres de équipes des opérateurs³³, primo-intervenant en cas d'incident, d'alerte (encadrement de terrain, conduction et contrôle) ont bénéficié d'une sensibilisation à la prise en charge des atteintes sexistes. Délivrées par les délégués Cohésion et protection des populations et par le bureau départemental d'aide aux victimes de la direction interinstitutionnelle de la police nationale, 38 séances interactives, d'une durée variable entre 2 et 3 heures, ont abordé : l'identification des comportements répréhensibles ; les types de délits ; les réflexes à avoir, la prise en charge des victimes ; les procédures de signalements, de dépôts de plainte, de remontées d'information et d'alertes, ainsi que l'information voyageurs.

Parallèlement à ce travail d'acculturation, les services métropolitains et la préfecture de police ont adapté la fiche incident/sureté transports qui permet de signaler les faits constatés dans les transports de la Métropole. Cette fiche de liaison entre les deux institutions intègre désormais une section « Atteinte sexuelle/sexiste ».

2.4. Arrêt à la demande, pour renforcer le sentiment de sécurité des usagères

Depuis mars 2021, le dispositif d'arrêt à la demande est mis en place sur le réseau de bus de nuit (à partir de 21 heures), sur les lignes de Marseille (RTM) et d'Aix-en-Provence. Ce dispositif qui permet aux usagères et aux usagers de descendre du bus en dehors des arrêts habituels, en toute sécurité, n'est pas déployé sur d'autres territoires car ils ne disposent pas de services de bus de nuit. Toutefois, une réflexion est en cours pour le déployer sur tout le territoire sur les réseaux de bus en circulation jusqu'à 21h, surtout en horaire d'hiver.

Concernant l'utilisation, elle reste infime, sur le territoire marseillais, la RTM comptabilise entre 1 à 2 demandes par soir, sur l'ensemble des lignes. Sur le secteur d'Aix, le même scénario est observé. Cette mesure a fait objet d'une communication à l'intérieur des bus, qui sera confortée. En outre, ces résultats doivent être relativisés car le mode de comptabilisation des demandes (simple déclaration des conducteurs et des conductrices) comprend une marge d'erreur (oubli



³¹ Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

³² Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

³³ À l'exception du personnel de la RTM qui a bénéficié de sensibilisations en interne.



de déclaration, par exemple) non négligeable. Une nouvelle méthode de comptabilisation (automatisée), est en cours d'étude par les services métropolitains de la mobilité.

2.5. Des opérateurs métropolitains fortement engagés pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Les opérateurs de transports, partenaires de la Métropole prennent des engagements forts pour mettre en œuvre des solutions qui renforcent la qualité de vie des usagers et usagères.

Sur le secteur d'Aix-en-Provence, un opérateur de transports labélisé Égalité et Diversité

Keolis Pays d'Aix exploite le réseau La Métropole Mobilité à Aix-en-Provence ainsi qu'aux alentours, et représente 28 lignes urbaines, 1 140 arrêts de bus et environ 50 000 voyages journaliers³⁴. Cet opérateur met en



place, non seulement des actions visant à favoriser le confort d'usage de la clientèle, mais mène également des actions pour faciliter le recrutement et l'intégration des femmes dans leur effectif de conducteurs et conductrices (filière plutôt masculine)³⁵. Le Groupe Keolis auquel appartient la filiale aixoise, est le premier opérateur de transport public à avoir été labélisé Gender Equality European & International Standard (GEEIS) – Diversity, par le bureau Veritas. En partenariat avec la Fondation des Femmes, il déploie diverses actions pour lutter contre les atteintes sexistes et sexuelles dans les transports (formation du personnel, descente à la demande, marches exploratoires, campagnes de prévention, dispositifs d'alerte)³⁶.

Secteur de Marseille : les efforts de la RTM pour favoriser la mobilité des femmes

Opératrice métropolitaine sur le secteur de Marseille ainsi qu'aux alentours, la RTM représente 93 lignes et 2 532 points d'arrêt de bus, 2 lignes et 29 stations de métro, 3 lignes et 34 stations de tramway qui comptabilisent par jour environ 882 000 voyages³⁷.



Dans son axe Innovation et Nouvelles Mobilités, la RTM, cherche à répondre à deux questions :

- Comment réduire les inégalités de genre dans l'usage et l'expérience des transports en commun ?
- Comment rendre les transports en commun plus attractifs pour les femmes ?

Ces questions ont émergé face à différents éléments de diagnostic : les femmes représentent 60 % des voyages sur le réseau ; elles sont majoritaires (70 %) dans les tranches horaires du matin, et, inversement, sont sous-représentées en soirée (30 %). Ce chiffre s'explique principalement par le faible sentiment de sécurité des usagères : 72 % ne se sentent pas en sécurité sur le

³⁴ Aix en Bus, 2024. *Le réseau La Métropole Mobilité à Aix-en-Provence*. Accessible via : <https://www.aixenbus.fr/fr/WPJ-Le-reseau-La-Metropole-Mobilite-a-Aix-en-Provence.html>

³⁵ Aix en Bus, 2024. *Keolis Pays d'Aix*. Accessible via : <https://www.aixenbus.fr/fr/8Ad-keolis-pays-daix.html>

³⁶ Keolis, 2023. *Rapport intégrée 2022. Ambitions collectives*. 1-14 (p.7).

³⁷ RTM, 2024. *Nos services de mobilité*. Accessible via : <https://www.rtm.fr/nous-connaître/services-mobilite>



réseau en soirée, contre 54 % pour les hommes. Au-delà du sentiment d'insécurité et du phénomène de harcèlement de rue, d'autres facteurs impactent, voire limitent les déplacements des femmes, comme les difficultés dans les parcours pour les femmes à mobilité réduite (enceinte, âgées, avec enfants en bas âge...) qui ne sont pas systématiquement considérées.

- Les services et les actions pour renforcer la sécurité et le sentiment de sécurité des voyageurs et des voyageuses

Afin de mieux saisir et prendre en compte les expériences, attentes et besoins de ses usagères, la RTM a organisé, fin 2021, des marches exploratoires. Une dizaine de participantes a réalisé des parcours multimodaux pour identifier et documenter les situations anxiogènes, génératrices d'un sentiment d'insécurité. Cette démarche de diagnostic a permis d'identifier plusieurs leviers, projets et mesures qui ont été mis en œuvre ou consolidés depuis et sont présentés ci-dessous.



En janvier 2023 la RTM a lancé un nouveau service dans son application mobile : **RTM Alerte**. Il s'agit d'un bouton SOS qui permet aux personnes en déplacement sur le réseau d'alerter en temps réel un agent du centre de supervision du réseau lors d'un incident dont elles pourraient être victimes ou témoins (harcèlement, agression, malaise...). Le bouton SOS permet de déclencher discrètement une alerte à travers un appel ou un message.

L'équipe en charge du traitement des alertes a été formée, pendant une journée, par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles phocéens (CIDFF).

Ce service comprend plusieurs fonctions innovantes qui facilitent un meilleur traitement de l'alerte : reconnexion automatique en cas de perte de connexion, partage de la position, enregistrement du fond sonore. Il a été récompensé par une médaille d'or aux Trophées de la Sécurité 2023.

Une campagne de communication « On veille sur vous » a accompagné le lancement de cette fonctionnalité et a permis de la rendre visible. Pour sa première année, le service a comptabilisé 16 000 alertes parmi lesquelles 137 sont qualifiées « sécurité ». 17 % de ces dernières, soit 23 signalements, concernent des faits de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles (VSS). Deux tiers des alertes ont été réalisés par message.





Puis, en s'appuyant sur la campagne de communication de La Métropole Mobilité, la RTM a diffusé une **campagne de sensibilisation** aux violences sexistes sur le réseau ? et pour informer sur la conduite à tenir pour les témoins et victimes.



En 2022, une soixantaine d'agents en contact avec le public ont été formés à l'accueil et à l'orientation des victimes de VSS, par le CIDFF phocéan. Ce **plan de formation** continuera à être déployé en 2024 et 2025 auprès d'environ 200 agents.

Le sentiment de sécurité est renforcé grâce au déploiement d'environ 5 000 caméras de **vidéosurveillance** dans l'ensemble du réseau, à l'intérieur des véhicules (bus, métro et tramway) mais aussi sur les quais de métro et tramway ainsi que les couloirs de métro. Depuis 2021, les équipes de vérification, d'assistance et protection sont équipées de caméras piétons.

Chaque station de métro est équipée de 6 à 9 **bornes d'appel d'urgence** qui permettent une mise en relation avec le centre de supervision du réseau.

Depuis mai 2022, la RTM a créé le **Groupe d'assistance et de protection (GAP)**, une équipe dotée de près de 80 membres qui interviennent sur l'ensemble du réseau de 4h du matin jusqu'au lendemain 2h du matin. Le GAP apporte une assistance aux contrôleurs et réalisent de la veille sur réseau.

En 2024, pour poursuivre ce travail important d'amélioration de l'expérience des voyageuses sur le réseau, la RTM conduit un diagnostic mené en trois volets :

- Analyse des données existantes avec le prisme de genre (fréquentation d'enquêtes de satisfaction) ;
- Étude qualitative avec un échantillon de 16 femmes (carnets de voyages, entretiens et focus groupe) ;
- Enquête quantitative auprès de 1 000 utilisatrices.

Secteur d'Ouest Étang (Istres et Pays de Martigues) : une application de signalements d'atteintes sexistes



Sur le secteur Ouest Étang (Istres et Pays de Martigues), Transdev opère sur 7 lignes urbaines et 6 lignes intercitys qui représentent environ 6 000 voyages quotidiens³⁸. En prenant en compte les enjeux d'égalité d'accès aux transports collectifs, notamment sur le prisme sécuritaire, Transdev a signé une convention de partenariat avec l'équipe d'UMAY, une application mobile gratuite contre le harcèlement de rue.

Après une phase de réflexion et des ateliers de travail, Transdev a lancé le 1^{er} décembre 2023 un module de signalements des faits d'insécurité sur son réseau Salon, Étang Côte Bleue. Ainsi, tous les usagers se sentant en insécurité peuvent signaler une situation d'insécurité à bord d'une ligne aux équipes de terrain. L'utilisateur et utilisatrice d'UMAY informent aussi les personnes de confiance à qui le déplacement et la géolocalisation sont transmis en temps réel.



UMAY s'appuie sur un réseau de 6 000 établissements qu'elle labélise « *safe places* », lieux sûrs (bars, restaurants, boîtes de nuit, points de vente, magasins...) où les utilisateurs et utilisatrices qui se sentent menacés peuvent s'abriter. Les boutiques Mobilité de ce territoire sont certifiées « *safe places* », puisque le personnel a été formé à l'accueil et à la prise en charge des victimes ou des témoins.

Cette initiative a été lauréate du 1^{er} prix mobilité numérique du palmarès Ville, Rail et Transports et sacrée meilleure initiative des Challenges de la Rentrée du transport public organisé par l'Union des transports publics et ferroviaires.

Depuis le lancement de l'application sur le réseau, 4 signalements et 6 accueils en boutique de La Métropole Mobilité ont été recensés, les personnes indiquant aller se réfugier grâce à UMay.

³⁸ Transdev, 2024. *La Métropole Mobilité (ancien réseau Ulysse). Opéré par Transdev Istres*. Accessible via : <https://www.transdev.com/fr/reseaux/ulyse/>



3. LA POLITIQUE DE LA VILLE

L'obligation légale³⁹ de prise en compte transversale de l'égalité F/H dans le contrat de ville se traduit dans toutes les actions financées par le ciblage des publics, voire participants et bénéficiaires des actions. Toutes les associations financées dans le contrat de ville (CDV) doivent afficher les objectifs d'égalité F/H concernant le nombre de femmes et hommes bénéficiaires et expliciter les moyens mobilisés pour y parvenir. De ce fait, toutes les actions favoriseraient ou devraient, pour le moins, être attentives à ne pas exclure l'accès aux filles/femmes et encourager leur participation dans toutes les activités sociales. D'autres actions financées, s'inscrivent plutôt dans des mesures spécifiques et vont particulièrement répondre à deux enjeux : le renforcement du pouvoir d'agir des femmes et la création des conditions d'égalité. Toutefois, comme avancé 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 entre les sexes « 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 »⁴⁰.

Une des difficultés rencontrées dans l'évaluation de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville concernait l'identification des projets subventionnés par la Métropole ayant un objectif d'égalité femmes-hommes. Ainsi, à l'instar de ce qui a été fait dans la plateforme MGDIS de gestion des demandes de subventions de droit commun, la partie des contrats de ville métropolitains a intégré une grille de cotation qui permet aux associations d'indiquer si le projet ou l'action vise l'égalité des sexes, et à quel degré :

Tableau 1 – Grille de cotation, degré de prise en compte de l'égalité F/H⁴¹

0 - Non orienté vers l'objectif	Le projet a été examiné au regard de la grille mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité F/H.
1 - Objectif significatif	L'égalité F/H est un objectif important et délibéré du projet mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.
2 - Objectif principal	L'égalité F/H constitue l'objectif principal du projet, et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/action n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité F/H.

2023 marque la première année de la dématérialisation intégrale du dépôt des dossiers de subventions via la plateforme MGDIS. Il est alors possible de réaliser une analyse de la part des projets associatifs orientés vers l'égalité et le montant estimé d'engagements.

Cette année, par le biais des contrats de ville, la Métropole a soutenu 811 projets, totalisant approximativement 5 200 000 €. Plus de la moitié (548, soit 67,6 %) porte un objectif significatif d'égalité entre les sexes, c'est-à-dire qu'il est mentionné explicitement dans la documentation relative au projet/action, sa poursuite n'est ni implicite ni supposée. Soutenus par la Métropole à une hauteur d'environ 3 632 502 €, ces projets, tout en ayant d'autres objectifs, ont produit un impact positif pour le progrès de l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomisation des femmes et des filles, le recul des discriminations ou des inégalités fondées sur le sexe, ou la réponse à des besoins sexués spécifiques.

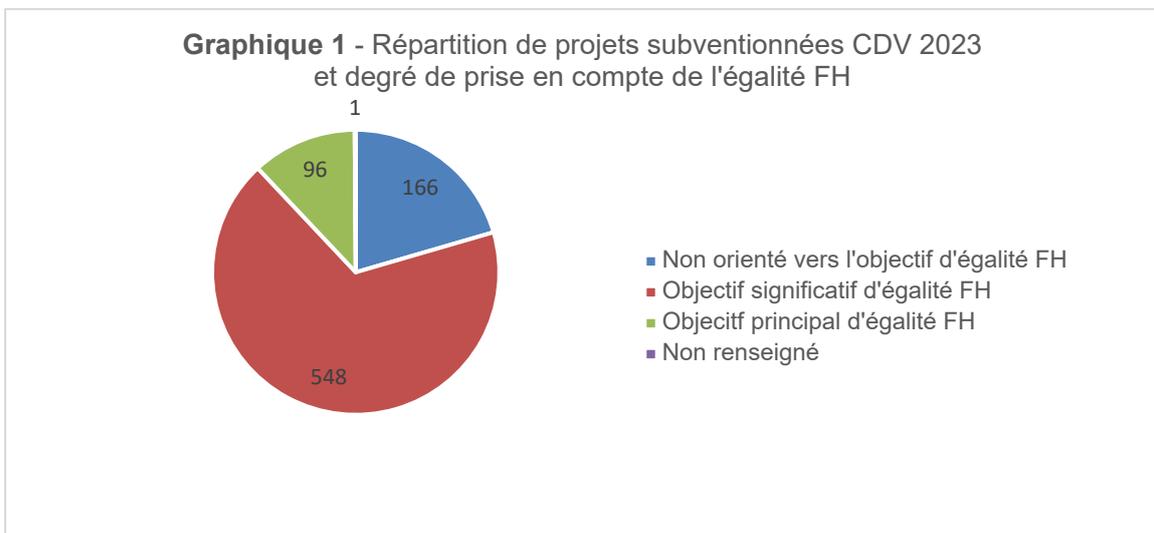
³⁹ Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale urbaine

⁴⁰ 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.

⁴¹ Adaptation de la proposition de l'OCDE, 2016. *Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femmes établi par le CAD-OCDE*.p.6.



Représentant approximativement 516 385 €, 96 des projets soutenus par la Métropole (11,8 %) ont été réalisés avec pour finalité première de faire progresser l'égalité entre les sexes.



In fine, une partie considérable des projets ne vise pas l'objectif d'égalité – 166, soit 20,5 % pour un total d'environ 1 080 142 €. Ces constants requièrent la poursuite de la promotion de la prise en compte transversale de l'égalité F/H dans la mise en œuvre du nouveau contrat de ville 2024-2030 du territoire métropolitain.

Nous présentons ci-après, de manière non exhaustive, mais plutôt indicative, quelques projets concourant à l'égalité entre les sexes, soutenus par la Métropole dans le cadre des six contrats de ville, entre 2021 et 2023.

Projet	Matrices, Atelier d'empowerment et récits de vie
Opérateur	Éclosion 13, Métropole AMP ⁴² , Ville de Port-de-Bouc, État
Secteur d'intervention	Port-de-Bouc
Année(s)	2021 – 2022 - 2023

La comédienne et metteuse en scène Marisoa Ramonja anime un atelier d'expression hebdomadaire avec les femmes du centre social Mandela de Port-de-Bouc afin de développer leurs capacités d'expression et leur estime de soi. La démarche encourage les femmes dans la prise de parole personnelle et le partage des questions liées à leur place. Chaque année, elle se conclut par un spectacle avec les récits de vie des femmes bénéficiaires qui participent aux actions du 8 mars.

Éléments de bilan : L'atelier donne des résultats notables en termes d'impacts sur la vie personnelle et professionnelle des participantes (entrée en formation, sortie d'une relation violente, etc.). À noter que les ateliers destinés à du public adulte développent désormais une dimension intergénérationnelle avec des lycéennes de lycées professionnels de Port-de-Bouc. L'atelier est ouvert un jour par semaine, toute l'année. Ce projet comptait 9 participantes en 2021, 12 en 2022 et 18 en 2023.

Projet	La place des femmes dans le sport
Opérateur	Boxe Académie Berroise
Secteur d'intervention	Berre-l'Étang

⁴² AMP : Aix-Marseille-Provence



Année(s) 2021 – 2022 - 2023

Les objectifs de cette action ont été de proposer des séances de sport en plein air afin de : favoriser l'accès au sport des femmes et des mères de famille, qui n'ont pas accès aux salles de sport par manque de moyens financiers ; occuper l'espace public et gommer les inégalités hommes-femmes ; lever les freins pour établir de nouveaux liens et d'échange ; créer une cohésion entre les femmes des différents quartiers prioritaires de la ville de Berre-l'Étang.

Cette action a été complétée pendant les vacances scolaires par des ateliers proposés aux enfants pendant que les mamans pratiquaient leur activité sportive.



© Page Facebook Boxe Académie Berroise

Projet **Grande marche pour l'égalité**

Opérateur Métropole AMP, Ville de Martigues et Ville de Port-de-Bouc

Secteur d'intervention Martigues, Port-de-Bouc et Saint-Mitre-les-Remparts

Année(s) 2021 – 2022 - 2023

La Grande marche se tient chaque 8 mars pour les droits des femmes, au départ des trois villes du Pays de Martigues. Arrivée commune devant l'hôtel d'agglomération à 11 h et final festif et théâtral. Deux groupes de femmes, constitués sur des actions de théâtre ou de citoyenneté dans les centres sociaux des QPV, interviennent sur la thématique développée afin de faire entendre la voix des femmes. En 2021, en raison de la crise sanitaire, l'action avait été annulée. En 2022, 220 personnes ont donné corps à la marche, et en 2023, ce chiffre passe à 300 personnes.



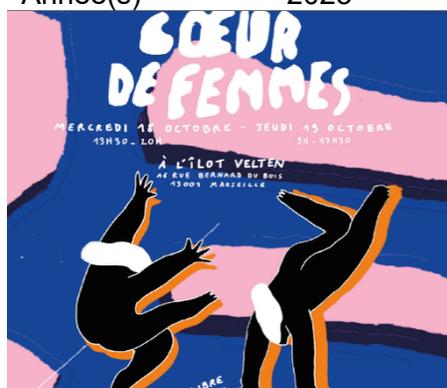
© Martiguesbouge.fr

Projet **Cœur de femmes**

Opérateur Cultures du Cœur

Secteur d'intervention Marseille

Année(s) 2023



Depuis onze ans, l'événement « Cœur de femmes » existe et revient année après année au cœur du centre-ville de Marseille, au sein des quartiers prioritaires, afin de mettre en lumière les actions et projets réalisés par et pour les femmes au sein de structures sociales, associatives, sportives et



culturelles des 1^{er}, 2^e et 3^e arrondissements de Marseille. Trois espaces ont été proposés : sportif, avec des ateliers de découverte et initiation à différentes modalités (double-dutch, auto-défense et basket) ; jeux et création, des ateliers proposant des animations autour de jeux de société et de sensibilisation à l'égalité F/H ; et un espace mobilité et emploi. Au total, 53 associations ont été partenaires de cet événement. Plus de 250 personnes ont participé aux différentes animations proposées sur le site pendant les deux jours. Une revue regroupant les contributions de différentes associations et individus du territoire a aussi été réalisée pour fournir aux participants un support de communication leur permettant de trouver des informations et des coordonnées utiles même après la clôture de l'événement. La réalisation de la revue a aussi contribué à atteindre l'un des objectifs de la manifestation entière, c'est-à-dire la mise en relief des initiatives menées par et pour les femmes.

Projet	<u>Marche exploratoire des femmes</u>
Opérateur	Métropole AMP, Pays de Martigues, Ville de Port-de-Bouc, prestataire : Daniela LEVY
Secteur d'intervention	Port-de-Bouc
Année(s)	2022

Dans le cadre du projet de rénovation urbaine des quartiers de Port-de-Bouc, mise en place de marches exploratoires pour recueillir l'expertise d'usage de 26 femmes pour :

- Favoriser l'appropriation ou la réappropriation de l'espace public par les femmes, aux niveaux physique et symbolique ;
- Permettre aux femmes de devenir les protagonistes principales d'un processus d'amélioration de la sécurité et de l'environnement ;
- Fournir à l'équipe de maîtrise d'œuvre de rénovation urbaine les recommandations des femmes pour le traitement des espaces publics concernés ;
- Favoriser la coproduction de l'aménagement par les habitantes, les institutions locales et les pouvoirs publics.



© Marjorie Rodrigues, journaliste Ville Port-de-Bouc

Projet	<u>Prévention des violences faites aux femmes, aux adolescentes et aux femmes en situation de handicap – Stages Riposte</u>
Opérateur	Association d'autodéfense et de ressources pour le choix et l'autonomie des femmes – Antenne 13
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2021- 2022 -2023

Les stages et ateliers d'autodéfense physique et verbale, appelés stage Riposte, s'adressent à des femmes ou adolescentes et permettent d'acquérir des outils simples et efficaces d'autodéfense verbale et physique, favorisent la prévention des agressions et l'empouvoirement individuel et collectif. Ils alternent des moments de réflexions, de discussions, de partages d'expériences à des exercices pratiques (mises en situation et jeux de rôles). L'objectif pour les femmes ou les adolescentes est d'apprendre à se défendre des différents types d'agressions



(physiques, verbales, sexuelles, psychologiques), commises par des inconnus ou des proches, et dans différents contextes (dans l'espace public, au travail, en famille, entre amis, dans des contextes festifs...). La méthode Riposte est issue du programme ACTION enseigné depuis 1984 au Québec. Nouvellement arrivée en France, elle est fortement reconnue dans divers pays européens pour son efficacité.

Chaque année, entre 70 et 100 femmes ou jeunes filles issues des différents QPV de Marseille participent à des ateliers ou des stages de 2 jours consécutifs. Une quinzaine de partenaires (centres sociaux ou structures sociales) accueillent ou organisent des stages pour leur public.

Projet	Soutien à la parentalité
Opérateur	École des parents et des éducateurs des Bouches-du-Rhône – Centre de pédagogie familiale
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2023

À travers ce projet, l'EPE13 mène trois actions destinées à soutenir les parents et les enfants des quartiers prioritaires de Marseille (15^e et 16^e arrondissements) :

- Le « Café des parents » offre un espace convivial et sécurisé où les parents peuvent se retrouver, échanger et se soutenir mutuellement. Des réunions sont organisées tous les mois pour aborder un thème spécifique lié à la parentalité ;
- Les « Ateliers de prévention des situations de violence » visent à sensibiliser les parents et les enfants aux différentes formes de violence. Ces ateliers organisés, au sein d'une école primaire, sensibilisent et outillent les parents et les enfants sur les méthodes non violentes de résolution des conflits.
- Les ateliers « Femmes Ressources » a pour objectif de renforcer la confiance en soi des participantes et leurs compétences psychosociales, de créer un réseau de soutien entre femmes pour partager les ressources et les expériences et promouvoir l'égalité des droits et l'accès à l'information.

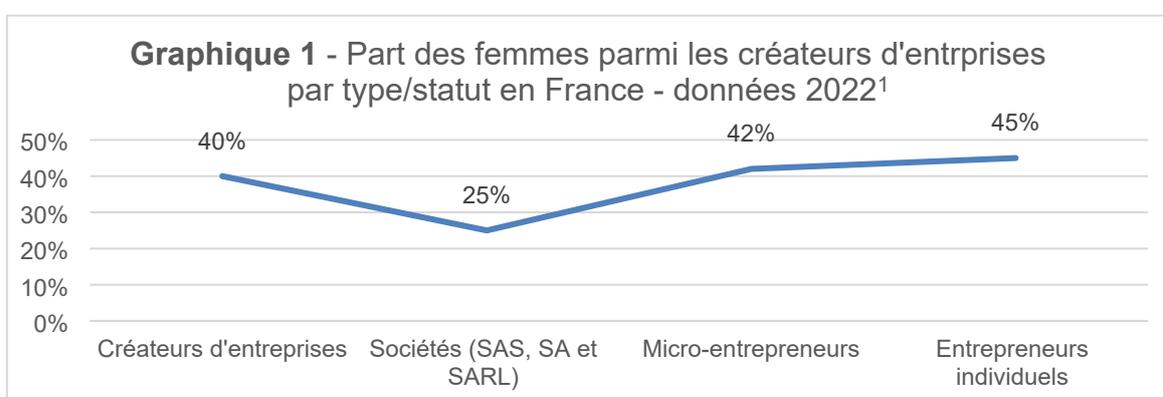
En 2023, il y a eu 60 Cafés des parents, 15 ateliers Femmes Ressources et 12 Ateliers de prévention des situations de violences. 75 adultes (72 femmes et 3 hommes) et 12 enfants ont participé. La régularité des participations et le retour des bénéficiaires montrent que les actions répondent aux besoins des parents.



4. LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

4.1. Création d'entreprises et innovation : les entrepreneuses, un levier de croissance important !

Au niveau national⁴³, en 2022, les femmes représentent 40 % des créateurs d'entreprises⁴⁴, mais ce chiffre doit être relativisé. De fait, leur part descend à 25 % dès lors qu'il s'agit de sociétés à responsabilité limitée, anonymes et par actions simplifiées, soit des structures adaptées à des grandes entreprises⁴⁵. Et, elles sont plus nombreuses, si l'on se réfère aux micro-entrepreneurs (42 %) et aux entrepreneurs individuels (45 %)⁴⁶. Ces dernières années, des expertises constatent que les entreprises créées par les femmes tendraient à être plus petites, généreraient moins d'emploi et seraient un peu moins pérennes (c'est une caractéristique des entreprises individuelles) : trois ans après leur création, 67 % des entreprises créées et dirigées par des femmes existent toujours contre 70 % pour les hommes ; et à cinq ans, l'écart se creuse 46 % F pour 52 % H⁴⁷.



¹INSEE, 2024. *Les créateurs d'entreprises en 2022*. 1-4 (p.1) ;
INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 161).

Ces données sont à nuancer car en étant parcellaires, elles peuvent renforcer ou induire des représentations erronées sur le parcours d'entrepreneuriat des femmes, leurs capacités et dispositions. Par exemple, les conclusions concernant le taux de pérennité ou de survie d'une entreprise sont à relativiser, particulièrement avec le niveau de diplôme : les écarts femmes-hommes sont plus marqués parmi les sans-diplômés, et la tendance s'inverse même parmi les titulaires d'un bac+5 : les entreprises créées ou reprises par des femmes seraient en partie plus pérennes et créeraient autant d'emplois que celles des hommes⁴⁸.

Pour ce qui est de la performance (croissance et gains de productivité), une représentation forte persiste sur un certain manque d'ambition des femmes, conjuguée avec leur surreprésentation dans des secteurs moins capitalistiques. Or, ces informations s'avèrent peu précises dès que les spécificités d'âge et de taille de l'entreprise sont intégrées. Sur 40 000 entreprises françaises avec un chiffre d'affaires supérieur à 4 millions d'euros, celles dirigées par des femmes

⁴³ Les chiffres au niveau métropolitain ne sont pas connus. D'après la Chambre de Commerce et de l'Industrie métropolitaine Aix-Marseille-Provence seulement 29 % des femmes sont à l'origine d'une création d'entreprise en région PACA. Accessible via : <https://ose.cciamp.com/>.

⁴⁴ INSEE, 2024. *Les créateurs d'entreprises en 2022*. 1-4 (p.1).

⁴⁵ INSEE, 2022. *Les femmes peu nombreuses aux postes à responsabilités*. Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6440738>

⁴⁶ INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 161).

⁴⁷ Conseil économique, social et environnemental (2009). *L'entrepreneuriat au féminin*. 1-89 (p.34).

⁴⁸ Centre d'analyse stratégique (2013). *L'entrepreneuriat féminin – document d'étape*. 1-117 (p.71-73).



(présidence ou direction générale) présentent un taux de croissance, sur trois ans, significativement supérieur et une rentabilité moyenne plus importante sur des tailles similaires à celles des hommes. En outre, elles sont plus résilientes face à la crise. Ceci s'explique surtout par une procédure de sélection qui serait finalement plus exigeante pour les femmes, c'est-à-dire, « *il est probable que les créatrices ayant réussi à surmonter les obstacles à l'entrepreneuriat sont en moyenne plus compétentes ou armées pour lancer des projets performants et pérennes* »⁴⁹. Les connaissances statistiques doivent être affinées et approfondies avec des études qualitatives, et ce, notamment à l'échelle locale.

Pour ce qui est de la part des femmes parmi les bénéficiaires des dispositifs d'incitation à la recherche, toujours au niveau national, à titre d'exemple, elles sont :

- 40,6 % (13 sur 32) des lauréats en 2023 du Prix Pépîte pour la création d'entreprises innovantes par les étudiants et les jeunes diplômés : 5 000 € à la clé ;
- 24 % (19 sur 79) des lauréats du i-Lab Palmarès 2023, concours destiné aux jeunes chercheurs et chercheuses avec un projet technologique innovant : subvention d'un montant maximum de 600 000 €⁵⁰.

Au niveau local, il importe de développer des données sexuées, mais tout indique que la tendance observée à l'échelle nationale se reflète également sur le territoire métropolitain. À titre indicatif, d'après la Chambre de Commerce et de l'Industrie métropolitaine Aix-Marseille-Provence seulement 29 % des femmes sont à l'origine d'une création d'entreprise en région PACA⁵¹. La French Tech Aix-Marseille - dont la mission est de soutenir la structuration et la croissance de l'écosystème des start-up (entreprises innovantes) - indique que seulement 18 % des start-up adhérentes ont été fondées par des femmes, contre 30 % en 2021⁵².

4.2. Accompagner l'écosystème métropolitain d'innovation à intégrer et à structurer des pratiques plus égalitaires et inclusives

En 2021 et 2022, dans le cadre d'un partenariat de recherche collaborative mené avec Kedge Business School et Sciences Po, une étude exploratoire a été conduite auprès des acteurs et actrices⁵³ de l'écosystème de l'innovation métropolitain pour analyser leur degré de prise en compte de l'égalité F/H.

Concernant la place des femmes en tant que bénéficiaires de l'écosystème, les principaux constats partagés par personnes 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

⁴⁹ *Ibidem*, p. 66-67.

⁵⁰ Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, 2024. *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*. 1-90 (p. 68).

⁵¹ CCIAMP, 2024. *Ose ! Le cercle business des entrepreneures*. Accessible via : <https://ose.cciamp.com/>

⁵² Article de presse : La Provence, publié le 18/07/2024, rédigé par Geneviève Van Lède et accessible via : <https://www.laprovence.com/article/region/50410182862687/la-french-tech-aix-marseille-lance-une-campagne-pour-valoriser-l-entrepreneuriat-feminin>

⁵³ Accélérateur M ; Aix-Marseille French Tech ; Association Grand Luminy ; Campus CG Provence des Mines Saint-Etienne ; Éa éco-entreprises ; Earthship Sisters ; La Coque ; La Plateforme Numérique ; Les Premières Sud ; Medinsoft ; Pays d'Aix Développement ; Pôle Optitec ; Technopôle de l'Arbois.



leur échelle contribuer à contrer les stéréotypes qui fondent, structurent et entretiennent les mécanismes inégalitaires.

L'écosystème de l'innovation a pointé trois freins majeurs dans l'intégration de l'objectif et de pratiques égalitaires :

- Sentiment d'impuissance face à des problématiques systématiques ;
- 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).

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 d'autodiagnostic a été conçu : l'index Calypso. Adapté aux caractéristiques de l'écosystème de l'innovation, Il invite ses membres à évaluer leur situation et leur performance actuelles en la matière.

En 2023, une démarche a été entamée auprès de cinq structures volontaires⁵⁴ pour soutenir la mise en œuvre d'une démarche structurée de l'égalité F/H correspondant à leurs missions, leurs publics et leurs besoins. Concrètement, cet accompagnement vise à favoriser l'acculturation, promouvoir l'autodiagnostic, tout en renforçant le lien entre la prise en compte du genre dans les usages et bénéfices de l'innovation, la promotion de l'égalité femmes-hommes et la réponse aux enjeux urbains, économiques, environnementaux, technologiques ou sociétaux visés par les politiques d'innovation.

En raison d'une indisponibilité du prestataire, la démarche a dû être suspendue, mais sera reprise courant 2024 et sera reconduite dans le cadre du nouveau plan métropolitain 2024-2026.

4.3. L'égalité femmes-hommes : un engagement de l'Agenda du développement économique de la Métropole

En 2022, la Métropole actualise son Agenda du développement économique pour intégrer des nouvelles considérations issues des cinq premières années de son existence et conséquence de la crise sanitaire. La nouvelle version de ce document stratégique est le résultat d'un travail de concertation qui a associé partenaires, entreprises et élus.

Il s'articule autour de cinq piliers stratégiques qui permettront de bâtir entre 2022 et 2028 « *un territoire plus résilient qui combine virage écologique, développement et compétitivité économiques et inclusion* »⁵⁵. L'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée au pilier « Transitions, un moteur de croissance durable et un creuset de l'innovation » comme un des engagements de la Métropole et de ses partenaires⁵⁶.



⁵⁴ L'Épopée, La French Tech, Pays d'Aix Développement, Anima et Impulse.

⁵⁵ AMP Métropole, 2022. *Agenda du développement économique. Métropole Aix-Marseille-Provence*. Juin 2022. 1-118 (p. 20).

⁵⁶ *Ibidem* (p.21).



4.4. Promouvoir une culture de l'égalité F/H dans l'entrepreneuriat et l'innovation

Le travail d'acculturation de l'écosystème métropolitain de l'innovation a été poursuivi en 2023 à travers la participation de la Métropole à différents événements.

Be a boss – Be entrepreneure

Be a boss est l'événement national référent de l'entrepreneuriat féminin qui vise à susciter et nourrir des vocations entrepreneuriales des femmes (18 à 60 ans), lever les freins et les blocages, booster l'ambition d'entreprise et identifier les projets à potentiel. Ce forum, créé en 2014, permet chaque année à plus de 1 000 femmes de présenter leurs projets en vue de concourir aux « Be à Boss Awards ». Une des neuf étapes locales s'est déroulée à Marseille, à la Chambre de commerce et d'industrie, le 15 juin 2023.

Véronique Miquelly, 1^{re} conseillère de la Métropole, déléguée au Handicap, à la Lutte contre les discriminations et les inégalités, au Conseil Métropolitain des Jeunes, maire d'Auriol et vice-présidente du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône, a été désignée marraine de cette étape locale.



Grand Bain de la French Tech : l'innovation a-t-elle un genre ?

En septembre 2023, la mission égalité femmes-hommes a participé, aux côtés de Maxime Forest, expert sur le genre et l'innovation, enseignant-chercheur à Sciences Po, dans le cadre du Grand Bain de la French Tech, à une masterclass intitulée « *L'innovation a-t-elle un genre ? Comprendre les biais de genre pour mieux agir en faveur de l'égalité dans la tech* ». Au-delà de la seule question de la parité, cette séquence a cherché à partager des pistes d'action pour accroître la contribution et les opportunités des femmes dans l'environnement de la tech. Les intervenants ont partagé un aperçu des biais qui affectent le repérage, l'accompagnement et le financement des structures et projets innovants, et des exemples d'initiatives et de méthodes pour s'en prémunir.



LA
FRENCH TECH
AIX-MARSEILLE
RÉGION SUD



Emerging Valley : innovation et entrepreneuriat des femmes entre l'Afrique et l'Europe se conjuguent aussi au féminin !

La Métropole est partenaire d'Emerging Valley (EV), le sommet l'international dédié à l'innovation africaines. Depuis sa création en 2017, il attire sur le territoire métropolitain, d'une part, les investisseurs et, d'autre part, les start-up et écosystèmes numériques africains émergents qui souhaitent renforcer leur attractivité à l'international.

La 7^e édition s'est déroulée le 28 novembre 2023, et la mission égalité a participé à la table-ronde « Aix-Marseille-Provence, nouveau levier de l'entrepreneuriat féminin Europe-Afrique ». Avec la contribution d'acteurs et actrices-clés : Diane Renaud, (directrice générale de la French Tech Aix-Marseille), Salma Kabbaj (co-fondatrice et CEO d'Impact Lab) Messina Guikoumé (présidente et dirigeante de Messibat International), Giulio Zucchini (responsable innovation internationale de la Croix-Rouge française et Isadora Bigourdan (fondatrice et dirigeante d'Itakh).

Ce moment de partage et réflexion a été l'occasion de mettre en lumière les stratégies innovantes, les politiques de soutien et les succès inspirants d'entrepreneuses qui dessinent les contours d'une coopération transcontinentale renforcée.



5. LES ACHATS PUBLICS ET SUBVENTIONNEMENT RESPONSABLES

5.1. La mise en œuvre du SPASER et la consolidation de la démarche d'achat public comme levier pour l'égalité F/H

La politique intégrée de l'égalité F/H consolide l'axe des achats inclusifs et équitables du Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables : SPASER métropolitain, adopté le 7 octobre 2021.

Entre 2021 et 2022, le service coordination de l'achat responsable a participé à un travail de recensement réalisé par le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes (F/H), et le GIP Maximilien, la plateforme des marchés publics en Ile-de-France. Ces deux structures travaillent depuis plusieurs années à améliorer la sensibilisation des acheteurs publics à prendre en compte et intégrer l'égalité F/H dans la commande publique. Recensant l'expérience et les démarches innovantes de plusieurs collectivités (dont celle de la Métropole Aix-Marseille-Provence) et des services de l'État, un recueil pratique a été publié en septembre 2023. Pour chaque fiche, ce document fait état d'objectifs stratégiques, de retours d'expériences de méthodes et de mises en application pratiques. Il constitue une source d'inspiration et d'accompagnement à la réflexion que les services métropolitains mènent.



Un groupe de travail a été créé en 2023 avec pour objectif de définir et de suivre un plan d'actions concrètes pour la réalisation d'achats favorables à l'égalité F/H. Ainsi, trois perspectives ont été identifiées et intègrent le plan métropolitain en faveur de l'égalité F/H 2024-2026 :

- Sensibilisation des équipes Achat aux enjeux de l'égalité et son intégration dans la commande publique ;
- Sensibilisation et incitation des soumissionnaires aux marchés publics à prendre en compte l'égalité F/H ;
- Intégration de la clause égalité F/H dans les marchés publics.

5.2. Les subventions : un important levier pour l'égalité femmes-hommes

En 2021, la division associations de la direction Commande publique et Affaires juridiques et la mission égalité femmes-hommes ont adapté le logiciel de suivi des demandes de subvention MGDIS afin d'identifier les actions et projets associatifs qui favorisent l'égalité F/H. Différentes questions ont été intégrées permettant aux associations d'indiquer si leurs projets visent l'égalité F/H ou non, et à quel degré:

Tableau I - Degré de prise en charge de l'égalité F/H⁵⁷

0 - Non orienté vers l'objectif	Le projet a été examiné au regard de la grille mais il n'a pas été constaté qu'il visait l'objectif de l'égalité F/H.
1 - Objectif significatif	L'égalité F/H est un objectif important et délibéré du projet mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.
2 - Objectif principal	L'égalité F/H constitue l'objectif principal du projet, et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/action n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité F/H.

Une analyse des subventions octroyées, en 2022 et 2023, par les services métropolitains dans différents domaines⁵⁸ permet de constater, à titre indicatif, qu'une part considérable des associations (35,6 % et 41,4 %)⁵⁹ n'a pas réalisé l'analyse sexuée suggérée et donc ne connaît pas l'orientation et l'impact du projet en matière d'égalité entre les femmes et les hommes⁶⁰.

Parmi les associations ayant renseigné ces informations, la part de projets ne visant pas l'objectif d'égalité F/H, reste important même si une légère diminution est observée entre 2022 et 2023 : de 49,8 %, elle passe à 44,5 %. Inversement, la part des projets ayant été mise en œuvre avec un impact positif sur le progrès de l'égalité entre les sexes a augmenté d'environ 5 points, passant de 50,2 % et 55,5 %.

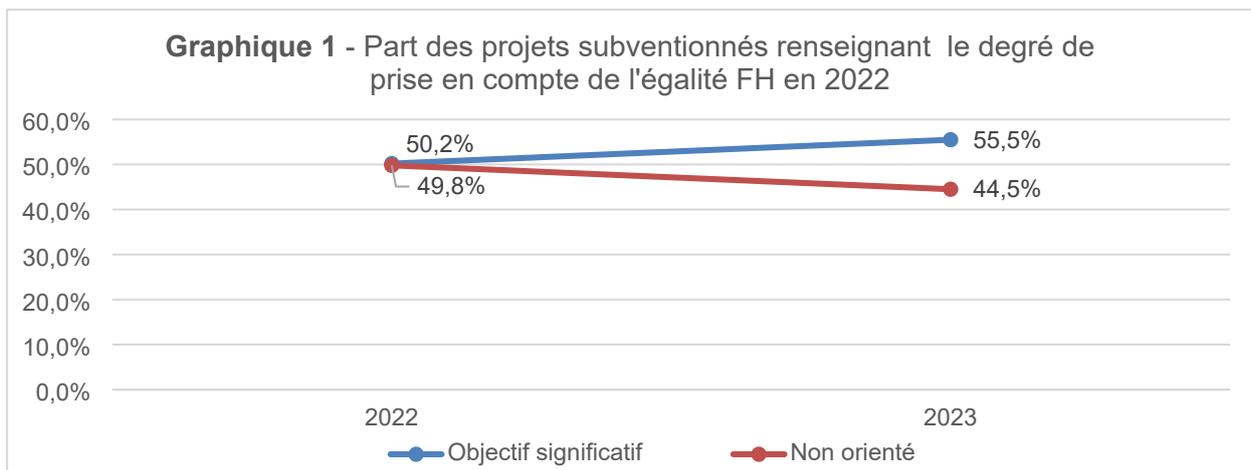
⁵⁷ Adaptation de la proposition de l'OCDE, 2016. *Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femmes établi par le CAD-OCDE*.p.6.

⁵⁸ Agriculture, communication, développement économique, développement urbain, emploi, environnement, mobilité et sport.

⁵⁹ Ont été enregistrées environ 337 demandes de subventions pour l'année 2022 et 495 pour l'année 2023.

⁶⁰ À la suite à un dysfonctionnement au niveau du paramétrage du logiciel MGDIS, seulement deux degrés de prise en charge de l'égalité s'affichaient (non-orienté et objectif significatif). Cette anomalie a été rectifiée et les trois degrés sont visibles à partir de 2024.





Dans le cadre du plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026, il sera ainsi envisagé d'inciter les associations sollicitant des subventions métropolitaines à interroger les effets différenciés que leurs projets peuvent avoir sur l'un ou l'autre sexe et ajuster leurs impacts et objectifs dans une visée égalitaire. Elles seront ainsi en conformité avec le principe démocratique et de justice sociale d'égalité F/H défendu par la Métropole à travers ses politiques. À moyen terme, l'objectif sera de faire accroître la part de projets soutenus par les services métropolitains qui favorisent concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes.





L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA MÉTROPOLE



1. LES CARACTÉRISTIQUES DE L'FFECTIF MÉTROPOLITAIN EN 2023

1.1. Un effectif plus masculin

Au 31 décembre 2023, l'effectif global de la Métropole Aix-Marseille-Provence est de 8 150 agents, avec une majorité d'hommes, **5 387 hommes (66,1 %)** et **2 763 femmes (33,9 %)**. La tendance inverse est observée au niveau national, 61 % des agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont des femmes et 39 % sont des hommes⁶¹. La répartition sexuée de l'effectif de la Métropole s'explique par la prédominance de la filière technique, très masculine, comme expliqué dans les prochaines pages.

Graphique 1 - Répartition sexuée de l'effectif métropolitain global 2023

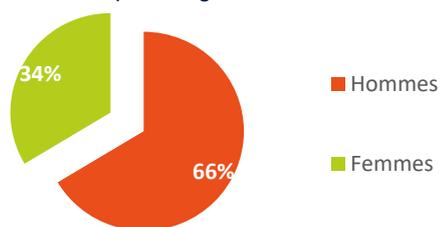


Tableau 1 - Répartition sexuée de l'effectif global

Sexe	NB	%
Femmes	2 763	33,9 %
Hommes	5 387	66,1 %
Total	8 150	100 %

Encadré – Emplois permanents et non-permanents

Emplois permanents

- **Fonctionnaires** : titulaires et stagiaires, occupant un emploi permanent, en activité (y compris agent mis à disposition rémunéré par la collectivité).
- **Contractuels occupant un emploi permanent** :
 - Remplaçants (L332-13), affectés sur poste vacant (L332-14) ;
 - Sans cadre d'emploi existant (L332-8,1°) selon les fonctions et pour des besoins de service (L332-8,2°) ;
 - Personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (article L.352-4) ;
 - Certains emplois de direction (article L343-1 à L343-3).

Emplois non-permanents

- Collaborateurs de groupe d'élus (article L.333-12) ;
- Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (L332-23,1°) ;
- Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité (L332-23,2°) ;
- Contrat de projet (articles L332-24 à 332-26) ;
- Emploi aidé ;
- Apprentis ;
- Vacataires.

L'effectif global se compose de 82,38 % de **fonctionnaires** (6 714 agents) et 17,62 % de **contractuels** (1 436 agents) sur emploi permanent et non permanent. Il existe une variation sexuée au sein des statuts. Comme le montrent le graphique 2 et tableau 2 (ci-dessous), la part de femmes parmi les fonctionnaires est moins importante que parmi les contractuels. La même tendance est observée dans la FPT, où la part des femmes est plus importante parmi les contractuels : 67 % contre 59 % des fonctionnaires⁶².

⁶¹ DGAFP (2024). *Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* – éd. 2023 Disponible sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFP-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf>

⁶² DGAFP (2016). *Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours*. 179-212. (P. 185).



Graphique 2 - Répartition sexuée selon le statut

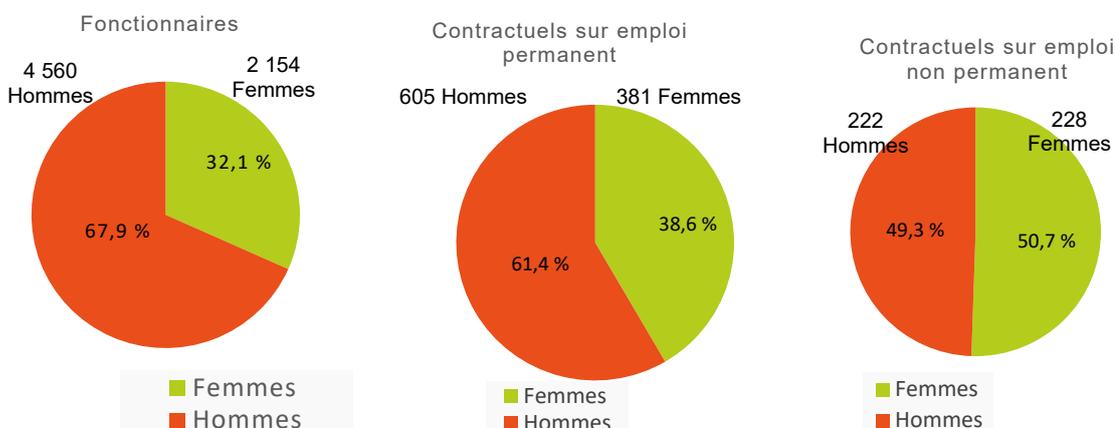


Tableau 2 - Répartition sexuée selon le statut

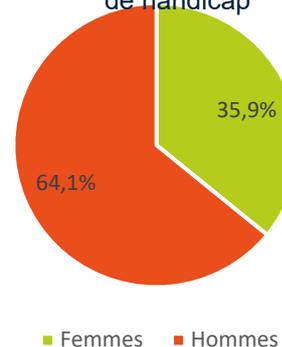
	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Total emploi permanent		Contractuels non permanents		Effectif global	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
Femmes	2155	32,1 %	381	38,6 %	2533	32,9 %	228	50,7 %	2763	33,9 %
Hommes	4559	67,9 %	605	61,4 %	5167	67,1 %	222	49,3 %	5387	66,1 %
Total	6714	100 %	986	100 %	7700	100 %	450	100 %	8150	100 %

Pour ce qui est des **agents en situation de handicap**, leur taux d'emploi s'établit à 8,9 %⁶³ (emploi permanent), soit 690 agents dont 96,4 % sont fonctionnaires.

La structuration genrée de l'effectif en situation de handicap correspond à celle observée sur l'effectif global : les hommes sont majoritaires – 64,1 % pour 35,9 % de femmes.

Comparativement à leur part dans l'effectif global (32,1 %), les femmes sont légèrement plus nombreuses parmi les agents en situation de handicap (35,9 %).

Graphique 3 - Agents en situation de handicap



Recrutement : En 2023, 281 agents permanents ont été recrutés (hors remplacements d'agents titulaires en congé maternité ou longue maladie remplacés par des contractuels) : 141 femmes et 140 hommes. Cette situation paritaire révèle toutefois peu de mixité au sein des filières et renforce la répartition sexuée de l'effectif métropolitain car les femmes sont davantage recrutées dans la filière administrative et les hommes dans la filière technique. À noter que les données

⁶³ Notons que tout employeur public qui emploie au moins 20 agents à équivalent temps plein doit compter au moins 6 % de personnes en situation de handicap sur son effectif global d'agents.



concernant le recrutement, incluent également la titularisation de contractuels et ne relèvent pas exclusivement des réussites aux concours.

Tableau 3 - Répartition sexuée des recrutements par filière et catégorie

	Cat.	Fonctionnaires			Contractuels permanents (hors remplacements)			Total emploi permanent		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FILIÈRE ADMINISTRATIVE										
Administrateur/Administratrice	A	1		1	0	0	0	1	0	1
Attachés/Attachées	A	8	21	29	13	26	39	21	47	68
Rédacteurs/Rédactrices	B	1	6	7	0	13	13	1	19	20
Adjoints administratifs										
Adjointes administratives	c	1	24	25	3	12	15	4	36	40
Total		11	51	62	16	51	67	27	102	129
FILIÈRE TECHNIQUE										
Ingénieur.e en chef	A			0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs/Ingénieures	A	8	8	16	11	4	15	19	12	31
Techniciens/Techniciennes	B		2	2	4	5	9	4	7	11
Agent.es de maîtrise	C	8	2	10	0	0	0	8	2	10
Adjoint.es techniques	C	60	6	66	16	0	16	76	6	82
Total		76	18	94	31	9	40	107	27	134
FILIÈRE CULTURELLE										
Conservateurs/conservatrices des bibliothèques	A		1	1	0	0	0	0	1	1
Assis. de conservation du patrimoine et des bibli.	C	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Assis. d'enseignement artistique	C	0	1	1	2	1	3	2	2	4
Adj. territoriaux du patrimoine	C	0	2	2	1	1	2	1	3	4
Total		0	4	4	3	3	6	3	7	10
FILIÈRE SPORTIVE										
Éducateurs/Éducatrices des APS	B	2		2	1	1	2			4
Total		2	0	2	1	1	2	3	1	4
FILIÈRE MEDICO-SOCIALE										
Psychologue	A	0	0	0	0	1	1			1
Total		0	0	0	0	1	1	0	1	1
FILIÈRE ANIMATION										
Adjoint.es d'animation	C		3	3			0	0	3	3
Total		0	3	3	0	0	0	0	3	3
TOTAL		89	76	165	51	65	116	140	141	281

À ces recrutements, en 2023, s'ajoutent 138 **contrats d'apprentissage** : 68 apprenties et 70 apprentis ont été accueillis.

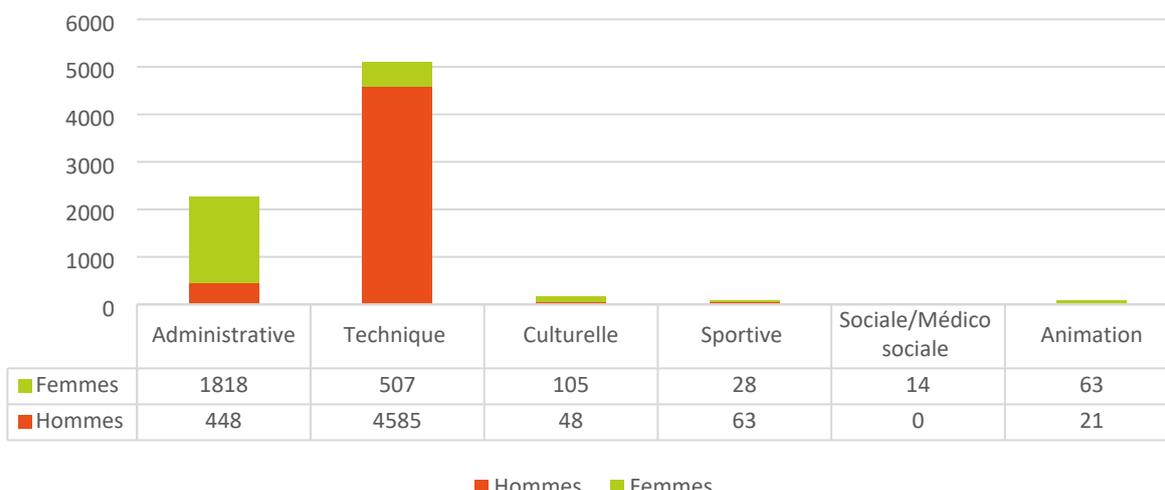
Pour ce qui est des départs à la retraite, 104 agents sont retraités (33 femmes et 71 hommes), soit 1,35 % de l'effectif métropolitain permanent. En 2023, en moyenne, les femmes sont parties à la retraite à l'âge de 63 ans tandis que les hommes sont partis légèrement plus tôt, à 62 ans et 9 mois.



1.2. Des filières professionnelles très genrées

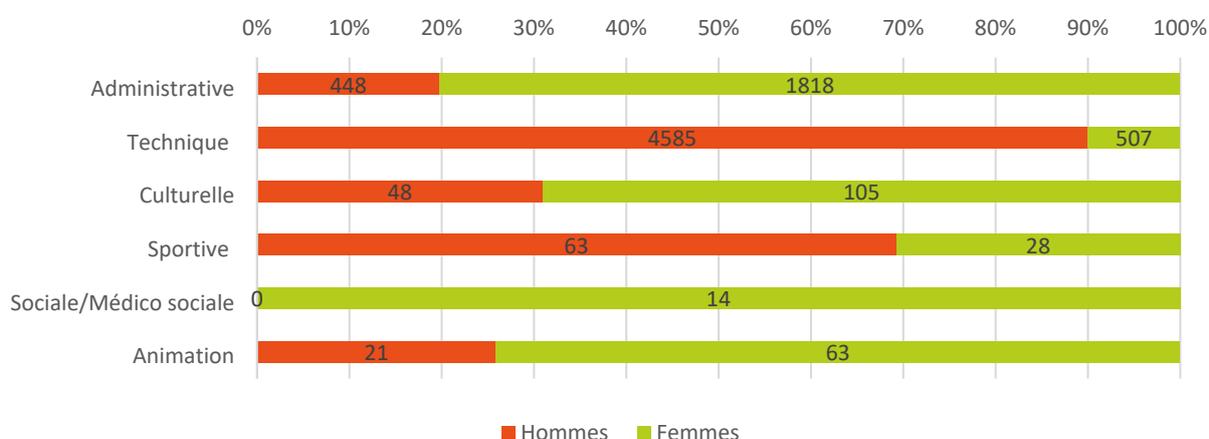
La grande majorité de l'effectif permanent, (95,5 %) est constituée par la filière technique (66, 1 %) et par la filière administrative (29,4 %).

Graphique 4 - Structure des filières de l'effectif permanent



Or, la filière technique est à dominance masculine (5 092 agents occupent un emploi permanent dont 90 % des hommes), et la filière administrative est plus féminisée (2 266 agents dont 80,2 % des femmes).

Graphique 5 - Répartition sexuée par filière (emploi permanent)



La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif global de la Métropole (66,1 % des hommes et 33,9 % des femmes) à l'inverse de celle de la fonction publique territoriale (FPT), souvent caractérisée comme étant particulièrement féminisée avec 61% de femmes⁶⁴.

1.3. Une faible mixité des métiers

Parmi les emplois les plus occupés au sein de la Métropole, cinq sont quasi exclusivement masculins et regroupent plus de 96 % d'hommes. À l'inverse, quatre métiers sont quasi exclusivement féminins, regroupant en moyenne plus 80 % de femmes.

⁶⁴ DGAFP (2024). *Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2023*. Disponible sur :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFP-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf>



Tableau 4 - Emplois les moins mixtes

Occupés par des hommes		Occupés par des femmes	
Ripeur – Ripeuse ; Conducteur spécialisé – Conductrice spécialisée	= 99,5 % d'hommes	Assistant(e) de direction	= 98,9 % de femmes
Conducteur spécialisé – Conductrice spécialisée	= 99,3 % d'hommes	Assistant(e) manager	= 96,3 % de femmes
Agent(e) de déchèterie			
Ripeur – Ripeuse, agent(e) de propreté	= 99,0 % d'hommes	Agent(e) de gestion spécialisé	= 85,3 % de femmes
Agent.e d'exploitation voirie réseaux divers	= 98,2 % d'hommes	Assistant(e)de gestion spécialisé	= 83,7 % de femmes
Chef.fe) d'équipe	= 96,9 % d'hommes		

Encadré 2 – « La ségrégation professionnelle »

Malgré la présence croissante des femmes dans l'ensemble du marché de l'emploi, la ségrégation professionnelle⁶⁵ perdure puisque l'accès aux carrières et métiers leur est fermé socialement. Dans son panorama des métiers territoriaux⁶⁶, 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 presque 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 étude⁶⁷ de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), apporte plus de nuances et indique que, 47 % des 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 harcèlements sexuels et discriminatoires) n'a été conduite dans les entreprises à forte prédominance masculine »⁶⁸. 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 F/H 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.

⁶⁵ 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.

⁶⁶ CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* p.15.

⁶⁷ DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* P. 2-3.

⁶⁸ 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).



1.1. Une féminisation des catégories A et B plus marquée que dans la fonction publique territoriale

En 2021, la fonction publique territoriale (FPT) compte 61 % de femmes qui représentent 67 % des agents en catégorie A, 64 % en catégorie B et 61 % en catégorie C⁶⁹. Alors qu'elles représentent 67 % des agents en catégorie A, la part des femmes en catégorie A+ descend à 43 %.

À la Métropole Aix-Marseille-Provence les femmes sont 59,1 % de la catégorie A, 55,3 % de la catégorie B et 23,4 % 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 (59,1 %), ne représente plus que 31,3 % dans la catégorie A+.

Cette distribution assez particulière est contraire à celle observée dans l'ensemble de la FPT et se rapproche des EPCI « comparables » à la Métropole Aix-Marseille-Provence, comme, par exemple, la Métropole de Grand Lyon qui a également intégré une communauté urbaine lors de sa création. Elle compte environ 8 407 agents dont 48,03 % des femmes représentées à 69,77% dans la catégorie A, 71,45 % dans la catégorie B et 32,77% dans la catégorie C⁷⁰.

Les raisons probables de cette répartition résident dans le fait que, d'une part, les femmes sont plus diplômées⁷¹ et leur taux de réussite aux concours (notamment de la catégorie A et A+) est plus élevé⁷².

D'autre part, les emplois les plus représentés à la Métropole Aix-Marseille-Provence concernent la catégorie C de la filière technique. Ils sont quasi exclusivement masculins et par conséquent

Tableau 5 - Les emplois les plus occupés

Emplois les plus occupées	Féminin		Masculin		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Ripeur-Ripeuse / Agent.e de propreté	11	1 %	1137	99 %	1148	100 %
Ripeur-Ripeuse/ Conducteur-Conductrice d'engins	4	0,5 %	879	99,5 %	883	100 %
Conducteur-Conductrice spécialisé.e	3	0,7 %	453	99,3 %	456	100 %
Agent.e de gestion	344	83,7 %	67	16,3 %	411	100 %
Assistant.e de gestion spécialisé.e	343	85,3 %	59	14,7 %	402	100 %
Chargé.e de mission	236	69,4 %	104	30,6 %	340	100 %
Chef/fe d'équipe	9	3,1 %	281	96,9 %	290	100 %
Chef/fe de service	136	57,6 %	100	42,4 %	236	100 %
Surveillant.e de travaux	19	10,1 %	169	89,9 %	188	100 %
Agent.e d'entretien	67	48,2 %	72	51,8 %	139	100 %
Autres fonctions C+	13	9,9 %	118	90,1 %	131	100 %
Agent.e d'accueil	101	77,7 %	29	22,3 %	130	100 %
Chef/fe de projet	63	48,9 %	66	51,1 %	129	100 %
Agent.e technique qualifié.e	14	11,3 %	110	88,7 %	124	100 %
Agent.e de déchèterie	6	5,1 %	113	94,9 %	119	100 %
Chargé.e d'études	83	71,6 %	33	28,4 %	116	100 %
Responsable de division	68	59,7 %	46	40,3 %	114	100 %
Gestionnaire spécialisé.e	84	75,7 %	27	24,3 %	111	100 %
Agent.e d'exploitation voirie réseaux divers	2	1,8 %	107	98,2 %	109	100 %
Agent.e de logistique	2	2 %	92	98 %	94	
Total	1608	28,4 %	4062	71,6 %	5670	100 %

⁶⁹ DGAFP (2023). *Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021*. 1-6 (p. 2).

⁷⁰ Métropole de Lyon, conseil du 15 décembre 2017 – Délibération n°2017-2444.

⁷¹ DGAFP (2018). *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-463, p. 107.

⁷² CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* 1-34, 1 -33, p. 24



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 6 – Répartition par catégorie des emplois permanents

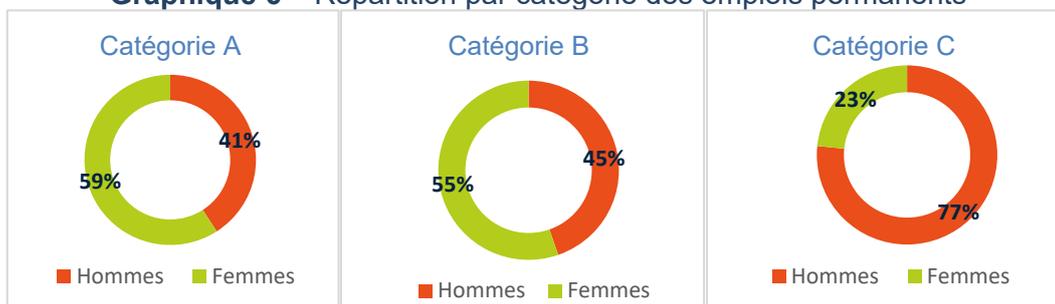


Tableau 6 – Répartition par catégorie des emplois permanents

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A+	30	31,3 %	66	68,8 %	96	100 %
A	761	61,3 %	481	38,7 %	1242	100 %
B	441	55,3 %	356	44,7 %	797	100 %
C	1302	23,4 %	4263	76,6 %	5565	100 %
Total	2534	32,91 %	5166	67,1 %	7700	100 %

Tableau 7 – Répartition par catégorie des emplois non-permanents

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A	14	42,4 %	19	57,6 %	33	100 %
B	3	50,0 %	3	50,0 %	6	100 %
C	8	13,6 %	51	86,4 %	59	100 %
Non classés	203	57,7 %	149	42,3 %	352	100 %
Total	228	50,7 %	222	49,3 %	450	100 %

Tableau 8 – Fonctions d'encadrement supérieur

Fonctions d'encadrement supérieur	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Directeur général des services	/	0 %	1	100 %	1	100 %



Directeur-trice général.e adjoint.e	5	41,6 %	7	58,4 %	12	100 %
Directeur-trice général.e des services délégué.e	2	66,6 %	1	33,4 %	3	100 %
Directeur-trice général adjoint.e délégué.e	3	60,0 %	2	40,0 %	5	100 %
Total général	10	47,6 %	11	52,4 %	21	100 %

En ce qui concerne l'accès à l'**encadrement supérieur** en 2023, une situation paritaire est respectée. Sur 21 fonctions d'encadrement supérieur, 10 sont assurées par des femmes et 11 par des hommes : 5 femmes et 7 hommes sont DGA ; 2 femmes et 1 homme sont DGS délégués ; 3 femmes et 2 hommes sont DGA délégués.

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 3 : Les primo-nominations

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 fonctionnels⁷³ 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.

⁷³ Au sein de la Métropole, seulement les postes de DGS et DGA constituent des emplois fonctionnels.



Tableau 9 – Fonctions d'encadrement

Fonctions d'encadrement	Femmes		Hommes		Total	
	Nb Agents	%	Nb Agents	%	Nb Agents	%
A						
Directeur-trice de pôle	4	30,7 %	9	69,3 %	13	100 %
Directeur-trice	50	47,2 %	56	52,8 %	106	100 %
Directeur-trice adjoint.e	17	48,6 %	18	51,4 %	35	100 %
Chef.fe de service	138	55,6 %	110	44,4 %	248	100 %
Responsable de division	68	59,6 %	46	40,4 %	114	100 %
B						
Chef.fe de service	9	64,3 %	5	35,7 %	14	100 %
Responsable de division	35	36,5 %	61	63,5 %	96	100 %
Responsable de cellule	23	39,7 %	35	60,3 %	58	100 %
C						
Chef.fe de secteur	1	1,3 %	79	98,7 %	80	100 %
Adjoint.e au chef.fe de secteur	1	1,2 %	81	98,8 %	82	100 %
Chef.fe d'équipe	9	3,1 %	281	96,9 %	290	100 %
Total	355	31,3 %	781	68,75 %	1136	100 %

Dans les autres fonctions d'encadrement :

- Catégorie A : il y a une surreprésentation des femmes 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 (64,3 % contre 35,7 %) ;
- Catégorie C : une sous-représentation très accentuée des femmes pour les raisons évoquées plus haut.



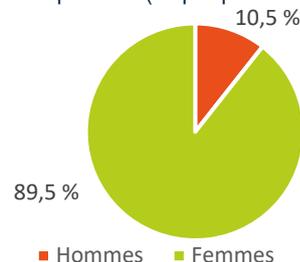
2. LA GESTION DE CARRIÈRE

2.1. Le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes

En 2023, parmi les agents sur emploi permanent (et hors temps partiel thérapeutique), 371 agents sont à temps partiel, soit 4,8 %.

Les femmes représentent la quasi-totalité (89,5 %) de ces agents. Dans la fonction publique territoriale, la part des agents à temps partiel est de 7 %.

Graphique 7 - Répartition des temps partiels par sexe (emploi permanent)



Temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation

Il existe deux modalités différentes de temps partiel :

- Le temps partiel sur autorisation susceptible d'être accordé pour des motifs de convenance personnelle ;
- Le temps partiel accordé de plein droit, dans certaines situations, aux agents qui le demandent : à l'occasion d'une naissance, pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, pour les agents en situation de handicap.

	Temps partiel sur autorisation		Temps partiel de droit		Ensemble des temps partiel	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	262	78,9 %	70	21,1 %	332	100 %
Hommes	31	79,5 %	8	20,5 %	39	100 %
Ensemble	293	79 %	78	21 %	371	100 %

La garde d'enfants et la formation, les principales motivations pour le temps partiel ?

D'après la DGAFP⁷⁴, 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 %) 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 %)⁷⁵.

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 (89,4 %) et temps partiel de droit (89,7 %).

Le temps partiel plus sollicité dans la filière administrative

C'est dans la filière administrative que le temps partiel est le plus sollicité. Selon la DARES, les secteurs les plus masculinisés ont intégré une norme du temps complet et les secteurs plus féminisés intègrent plus facilement dans leurs pratiques et fonctionnement le temps partiel⁷⁶.

Tableau 12 – Répartition temps partiel par filières (de droit et sur demande)

Filières	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	Ratio	Nb	Ratio	NB	Ratio
Administrative	241	95,6 %	11	4,4 %	252	100 %
Animation	3	100 %	0	0 %	3	100 %

⁷⁴ Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

⁷⁵ DGAFP (2016). Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé. 1-16 (p. 8).

⁷⁶ - DARES (2019). Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? p. 5.



Culturelle	11	100 %	/	0 %	11	100 %
Sociale	3	100 %	/	0 %	3	100 %
Sportive	1	50,0 %	1	50,0 %	2	100 %
Technique	73	73,0 %	27	27,0 %	100	100 %
	332	89,5 %	39	10,5 %	371	100 %

La majorité des personnes en temps partiel à la Métropole travaille à 80 %, soit 75,7 % des temps partiels qui concernent 257 femmes et 24 hommes. La même tendance est observée dans la fonction publique territoriale, où presque 40 % des personnes en temps partiel optent pour une durée à 80 %⁷⁷.

Ces résultats s'expliquent par le fait que, d'une part, 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 personne à temps partiel sur un poste à temps incomplet. 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 6/7^e (85,7 %) et 32/35^e (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).* »⁷⁸.

Tableau 13 – Durée du temps partiel sexué (de droit et sur demande)

Temps partiel	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	Ration
Moins de 80 %	34	77,3 %	10	22,7 %	44	100 %
De 80 % à moins de 90 %	257	91,5 %	24	8,5 %	281	100 %
90 % et plus	41	89,1 %	5	10,9 %	46	100 %
Total	332	89,5 %	39	10,5 %	371	100 %

2.2. La formation : un levier plus activé par les femmes

La formation professionnelle constitue un droit fondamental des agents, reconnu par l'article L. 115-4 du Code général de la fonction publique et s'exerce à travers des formations obligatoires qui garantissent un maintien de la qualité du service rendu, d'une part, et d'autre part, des formations non obligatoires qui permettent aux agents de maîtriser leur évolution de carrière.

Les femmes se forment davantage

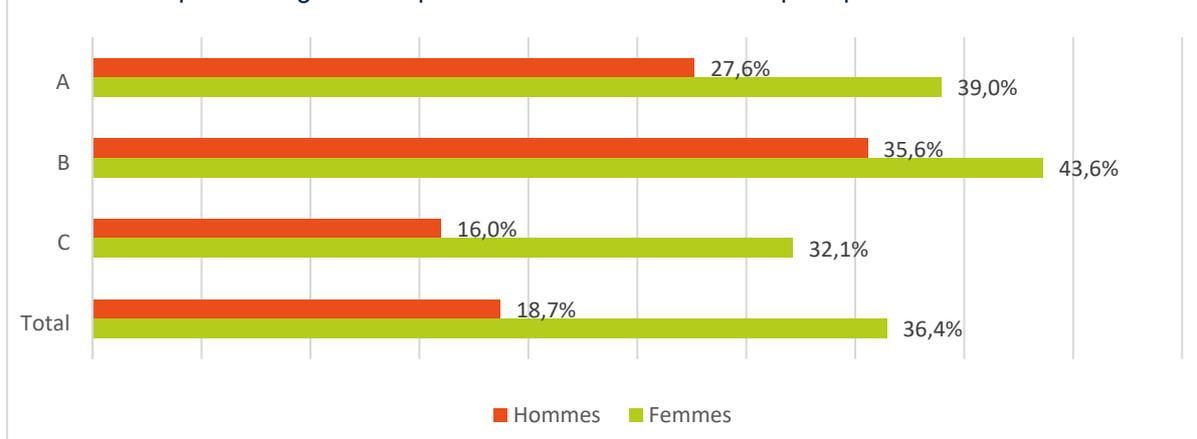
Au cours de l'année 2023, 1 790 agents sur emploi permanent (24,55 % de l'effectif qui est de 7700) ont suivi au moins une journée de formation. En considérant leur part dans l'effectif global, les femmes se forment plus que les hommes : 36 % (924 agentes) contre 18,7 % des hommes (966 agents).

⁷⁷ DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.8).

⁷⁸ DGAFP (2016). *Ibidem*.



Graphique 8 : Taux de départ en formation par catégorie et par sexe concernant l'emploi permanent

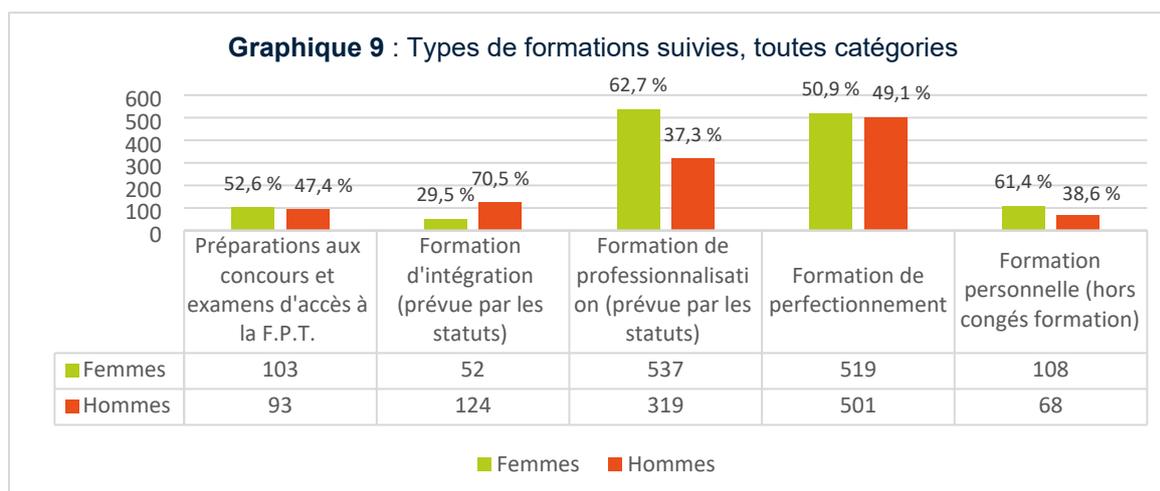


Pour ce qui est du type de formation, en 2023, deux types ont été privilégiés par les agents et agentes, toutes catégories confondues :

- Les formations de perfectionnement (1 020 agents formés dont 519 femmes et 501 hommes ;
- Les formations de professionnalisation (856 agents formés, dont 537 femmes et 319 hommes).

Souvent définies entre le ou la supérieur.e hiérarchique et les agents lors de l'entretien annuel d'évaluation, les **formations de perfectionnement** ne sont pas obligatoires et ont pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir des nouvelles afin d'assurer leur adaptation à un poste de travail. Les **formations de professionnalisation**, quant à elles, sont obligatoires, s'organisent suivant un cycle de 5 ans au cours duquel les agents doivent cumuler entre 2 à 10 jours de formation. Elles visent à l'adaptation des agents à un nouvel emploi ou à un poste à haute responsabilité et à maintenir à jours les connaissances et compétences des agents.

Graphique 9 : Types de formations suivies, toutes catégories



Pour ce qui est de l'écart inversé F/H constaté dans la participation aux **formations d'intégration** (seul type de formation davantage suivi par les hommes : 124 pour 52 femmes), il peut être expliqué par la surreprésentation des hommes dans la catégorie C ; en effet, 101 des 124 participations à ce type de formation concernent des agents de la catégorie C. Obligatoires, ces formations visent à faciliter l'intégration des agents dans son milieu professionnel par l'acquisition de notions et connaissances nécessaires à la bonne exécution des tâches dévolues à sa



catégorie hiérarchique. Elles doivent être suivies au cours de l'évolution professionnelle des agents, notamment par concours, vers un cadre d'emploi de catégorie supérieure.

Tableau 14 – Nombre d'agents ayant suivi un ou plusieurs types de formations (emploi permanent)

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Catégorie A						
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	20	69 %	9	31 %	29	100 %
Formation prévue par les statuts particuliers :	171	70,4 %	72	29,6 %	243	100 %
<i>dont formation d'intégration</i>	9	60 %	6	40 %	15	100 %
<i>dont formation de professionnalisation</i>	162	71,1 %	66	28,9 %	228	100 %
Formation de perfectionnement	203	67,2 %	99	32,8 %	302	100 %
Formation personnelle (hors congés formation)	46	69,7 %	20	30,3 %	66	100 %
Total	440	68,8 %	200	31,3 %	640	100 %
Catégorie B						
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	29	76,3 %	9	23,7 %	38	100 %
Formation prévue par les statuts particuliers :	139	57,7 %	102	42,3 %	241	100 %
<i>dont formation d'intégration</i>	14	45,2 %	17	54,8 %	31	100 %
<i>dont formation de professionnalisation</i>	125	59,5 %	85	40,5 %	210	100 %
Formation de perfectionnement	99	67,3 %	48	32,7 %	147	100 %
Formation personnelle (hors congés formation)	21	70 %	9	30 %	30	100 %
Total	288	63,2 %	168	36,8 %	456	100 %
Catégorie C						
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	54	41,9 %	75	58,1 %	129	100 %
Formation prévue par les statuts particuliers :	279	50,9 %	269	49,1 %	548	100 %
<i>dont formation d'intégration</i>	29	22,3 %	101	77,7 %	130	100 %
<i>dont formation de professionnalisation</i>	250	59,8 %	168	40,2 %	418	100 %
Formation de perfectionnement	217	38 %	354	62 %	571	100 %
Formation personnelle (hors congés formation)	41	51,3 %	39	48,8 %	80	100 %
Total	591	44,5 %	737	55,5 %	1328	100 %
Total toute catégorie	1319	54,4 %	1105	45,6 %	2424	100 %

2.3. La parentalité

En 2023, 191 agents sont devenus parents. D'une part, parmi les nouveaux pères (136), 122 ont bénéficié des congés paternité et d'accueil de l'enfant. La durée de ceux-ci est fixée à 25 jours calendaires maximum pour la naissance d'un enfant et prolongés à 32 jours pour une naissance multiple. Ces congés doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance. D'autre part, 55 agentes, sont devenues mères et ont bénéficié d'un congé maternité : 16 semaines pour une grossesse simple, 34 pour une grossesse multiple ou 46 semaines pour triplés et plus.

Le congé parental, qui peut être accordé par périodes, de 2 à 6 mois jusqu'aux 3 ans de l'enfant et pendant lequel l'agent interrompt totalement son activité, a été requis par 5 agentes : 2 de la catégorie C et 3 de la catégorie A.



Les congés de présence parentale sollicités pour la maladie d'un enfant justifiée par un certificat médical, ont été requis par 1 171 agents : 560 femmes et 611 hommes. Ces données permettent de relativiser le préjugé sur les salariées mères, présumées absentes⁷⁹. Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les agents bénéficiaires de ce type de congés (52 %), mais comparativement à leur part dans l'effectif global (67,9%), restent sous-représentés. A contrario, les femmes représentent 48 % des bénéficiaires des congés de présence parentale.

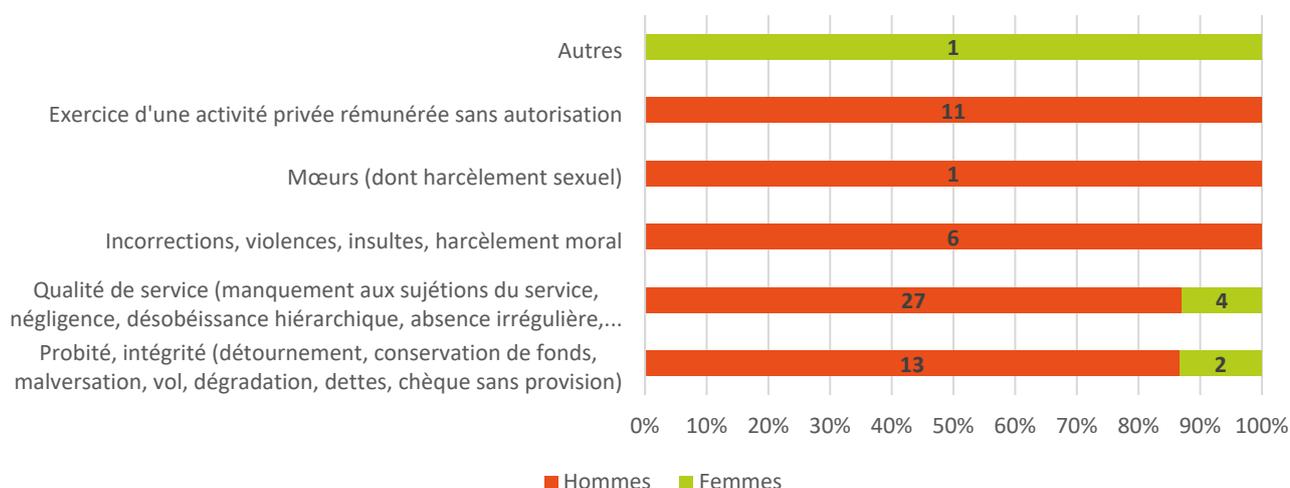
Les travaux de Claudia Goldin, prix Nobel d'économie, soulignent le fort impact de la parentalité dans les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, notamment dans les carrières interrompues par la maternité des femmes qui sont moins valorisées que celles de leurs homologues du sexe masculin. En effet, les salaires des mères diminuent après une naissance, en raison surtout de changements de quotité de travail. Des études longitudinales montrent que ces écarts s'installent sur la durée, notamment en raison d'une décroissance de la mobilité professionnelle des parents : 16 % des mères contre 28 % des autres femmes ; 21 % des pères, contre 24 % des autres hommes. Les femmes sont pénalisées davantage : écart en leur défaveur de -11,1 points et -3,4 points pour les pères⁸⁰.

2.4. Les sanctions

En 2023, 64 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard de 57 hommes et 7 femmes, c'est-à-dire, moins de 1% de l'effectif permanent (environ 0,8 %). Relativement à leur part dans l'effectif global (66,1 %), les hommes sont surreprésentés parmi les sanctionnés (89,1 %).

Commission de prévention des situations de harcèlement

Graphique 10 - Principaux motifs de sanctions



Depuis décembre 2019, la Métropole a mis en place la Commission de prévention des situations de harcèlement (CPSH). Conformément à l'article 80 de la loi n°2019-828 du 9 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, ce dispositif de signalement « a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».

⁷⁹ Bertrand, M., Goldin, C. et Katz, L. F. (2010). Dynamics of Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal*, vol ? 2, n°3, 9. 228-255

⁸⁰ INSEE, 2022. *Après la naissance d'un enfant, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères*. 1-13 (p. 6-7).

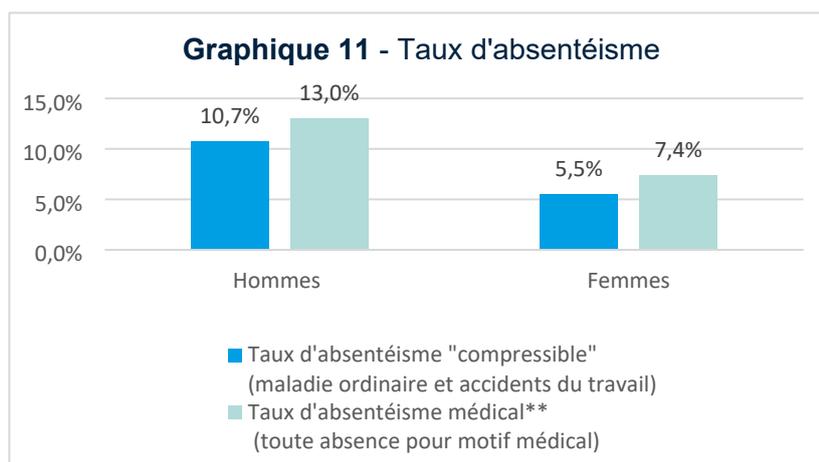


Elle est présentée sur MActu où sont précisées : sa composition ; la procédure de recueil des signalements ; la procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et soutien ; et la procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes. Pour l'année 2023, à l'instar des précédentes, la CPSH n'a été saisi ni pour des agissements sexistes⁸¹ ni pour des faits de harcèlement sexuel⁸².

2.5. Absences, accidents et maladies

Au cours de l'année 2023, les hommes ont été davantage absents que les femmes : leur taux d'absentéisme s'élève à 10,7 %, contre 5,5 %. L'écart constaté de - 5,2 points se maintient approximativement dans le taux d'absentéisme médical⁸³, soit moins 5,6 points. Les hommes sont notamment plus concernés par les accidents de service qui justifient leur taux d'absence de 3,97 %, contre un taux de 0,57 % pour les femmes. Ces chiffres peuvent être expliqués par leur surreprésentation dans la filière technique, qui regroupe des métiers plus accidentogènes. Dans la fonction publique territoriale, en 2019, la filière technique compte 8,4 d'accidents de service pour 100 agents, contre 1,9 dans la filière administrative⁸⁴.

Hormis l'absence pour motif médical qui est le premier motif pour les deux sexes, les principales motivations d'absence pour les hommes sont l'accident de service et longue maladie⁸⁵. Cette dernière ainsi que la maladie longue durée sont chez les femmes les principales raisons d'absence.



* 1 Le taux d'absentéisme « compressible » concerne les absences sur lesquels la collectivité peut agir pour la réduire.

Tableau 15 : Détail de taux d'absentéisme médical

Motifs	Hommes	Femmes
--------	--------	--------

⁸¹ « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » - Article L.1142-2-1 du Code de travail.

⁸² « Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » - Article 222-23 du code pénal

⁸³ Cet indicateur ne prend pas en compte le congé maternité.

⁸⁴ DGAFP (2023). *Les accidents du travail et maladies professionnelles – Édition 2023*. Données disponibles pour téléchargement sur le lien suivant :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-accidents-du-travail-et-les-maladies-professionnelles-edition-2023>

⁸⁵ Le congé de longue maladie dure 1 an pendant lequel l'agent est rémunéré à plein traitement. La maladie longue durée est attribuée après la 1^{re} année. Au total, un agent a droit à 3 ans en cumulant longue maladie+ maladie longue durée.



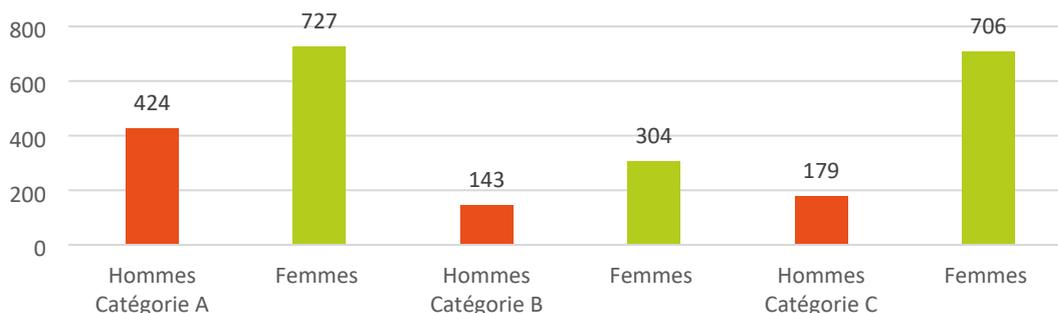
Maladie ordinaire	6,20%	4,70%
Accident de service	3,97%	0,57%
Accident de trajet	0,51%	0,20%
Longue maladie	1,16%	1,07%
Maladie longue durée	0,78%	0,71%
Maladie professionnelle	0,33%	0,14%

3. LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Le télétravail

Le télétravail est souvent évoqué comme une mesure facilitant l'articulation des temps de vie. Notamment, parce qu'il peut réduire les temps des trajets des agents et offrir ou proposer une meilleure adaptation aux contraintes horaires (horaires d'ouverture et fermeture des crèches, écoles, autres activités personnelles...). Comme le soulignent différents chercheurs et enquêtes, cette mesure de soutien organisationnel apporte des avantages incontestables comme l'amélioration de l'organisation et de la qualité de vie et de bien-être à la fois dans la vie professionnelle et dans la vie personnelle, (augmentation de l'efficacité/productivité et du management de confiance, réduction de l'empreinte carbone...). Cette modalité de travail comporte également des risques. Sa dimension genrée doit être saisie de manière à éviter, notamment, qu'elle soit perçue comme un avantage social « réservé » aux femmes et associée à un manque d'engagement. Un des leviers pour éviter cet écueil est le recours à des horaires plus flexibles et individualisés, l'adoption d'une charte temps et la sensibilisation des agents. Pérennisé à la Métropole en 2020 après une période expérimentale liée à la crise sanitaire, les chiffres soulignent que près de 70 % 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.

Graphique 12 : Nb d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail au 31/12/2023



4. LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE : PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DE GRADE

Encadré 4 – Promotion interne et avancement de grade

La **promotion interne** permet aux fonctionnaires d'accéder à un cadre d'emploi et à une échelle de rémunération supérieure (par exemple, de rédacteur vers attaché).

L'**avancement de grade** permet aux fonctionnaires de passer, à l'intérieur de leur cadre d'emplois, au grade supérieur (par exemple, de rédacteur vers rédacteur principal). 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 associée l'admission à un examen professionnel*).



En 2023, les avancements de grade ont concerné 565 agents, 377 hommes (66,7 %) et 188 femmes (33,3 %), respectivement 8,3 % et 8,7 % des effectifs féminin et masculin. La majorité des avancements concerne la catégorie C (87,8 %) et se déroule dans les filières technique (67,8 %) et administrative (29,9 %). Les 2,3 % restants se répartissent comme suit : 1,4 % dans la filière culturelle, 0,2 % dans la filière sportive, 0,2 % dans la filière médico-sociale et 0,5 % dans la filière de l'animation.

Pour ce qui est des promotions internes, 26 femmes et 37 hommes ont été inscrits dans les listes d'aptitude et ont été promus. Comparativement à leur part dans l'effectif de fonctionnaires (32,1 %), les femmes ont été davantage promues (41,3 %) que les hommes (58,7 % pour 67,9 % de fonctionnaires).

Graphique 13 – Promotion et avancement selon le sexe



Concernant l'avancement de grade, 802 agents étaient promouvables, dont 262 femmes (32,7 %) et 540 hommes (67,3 %). Cette répartition est presque identique à leur part dans l'effectif des fonctionnaires 32,1 % et 67,9 %, respectivement.

Tableau 16 : Nombre de fonctionnaires promouvables 2023

Nombre de fonctionnaires	Femmes	Hommes	Total
Promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	243	535	778
Promouvables au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	19	5	20
Total	262	540	802

En 2023, comparativement à leur part dans l'effectif des fonctionnaires, les femmes ont été davantage promues que les hommes :

- Soit 34,1 % des promues pour 32,1 % d'agentes fonctionnaires contre 65,9 % des promus pour 67,9 % d'hommes fonctionnaires ;
- 81,7 % des femmes promouvables ont été promues (214 sur 262) et 76,7 % des hommes promouvables, soit 414 sur 540 fonctionnaires.

Tableau 16 – Commission de promotion et d'avancement 2023

	Femmes		Hommes		Total
Avancements de grade	188	33,3 %	377	66,7 %	565
par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience	181	33,9 %	353	66,1 %	534
Par voie d'examen professionnel	7	22,6 %	24	77,4 %	31
Promotions internes	26	41,3 %	37	58,7 %	63
Total agents promus	214	34,1 %	414	65,9 %	628



Effectifs fonctionnaires	2 154	32,1 %	4 560	67,9 %	6714
% Effectif promu/ fonctionnaire	/	9,9%	/	9,1%	9,3 %
Effectif promouvable	262	32,7 %	540	67,3 %	802
% Effectif promu/ promouvable	/	81,7 %	/	76,7%	78,3 %
% effectif promouvable/fonctionnaires	/	12,2 %	/	11,8 %	11,9 %

5. LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

« 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. »⁸⁶.

L'écart salarial est un des principaux indicateurs d'égalité professionnelle mobilisés. Toutefois, ces dernières années, les études produites au niveau national modifient les indicateurs et rendent complexes les comparaisons et les évolutions. C'est la raison pour laquelle, depuis juin 2020, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DESSI) du ministère de l'Action et des Comptes publics proposent une méthodologie d'analyse des écarts de rémunération⁸⁷. Celle-ci vise à saisir l'incidence sur les salaires de la quotité de temps de travail, des corps ou cadre d'emploi, de la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires et primes) et des avancements de grade pour les corps ou cadre d'emploi (taux de promotion sexués).

Cette méthodologie est en partie intégrée dans l'index égalité professionnelle (voir encadré 4) que la Métropole doit publier au plus tard le 30 septembre 2024.

→ *La création d'un groupe de travail « égalité salariale » et le lancement d'une étude sur les disparités/inégalités salariales permettra d'adopter les mesures nécessaires à la récolte et à l'analyse des données indispensables pour connaître objectivement les leviers à activer pour corriger et ne pas (re)produire des inégalités salariales.*

La situation de l'effectif métropolitain : écart de l'équivalent temps plein rémunéré

Les données relatives aux écarts constatés dans l'effectif métropolitain permanent indiquent les écarts de l'équivalent temps plein rémunéré, tous corps, grades et échelons confondus, avec les compléments salariaux tels que les primes, les astreintes et les heures supplémentaires incluses. En 2023, les écarts constatés sont en défaveur des femmes, varient entre -3,71 % et -10,53 % et sont plus prononcés dans les catégories A et B.

**Tableau 17 – Rémunération moyenne annuelle brute
emploi permanent (RSU 2023)**

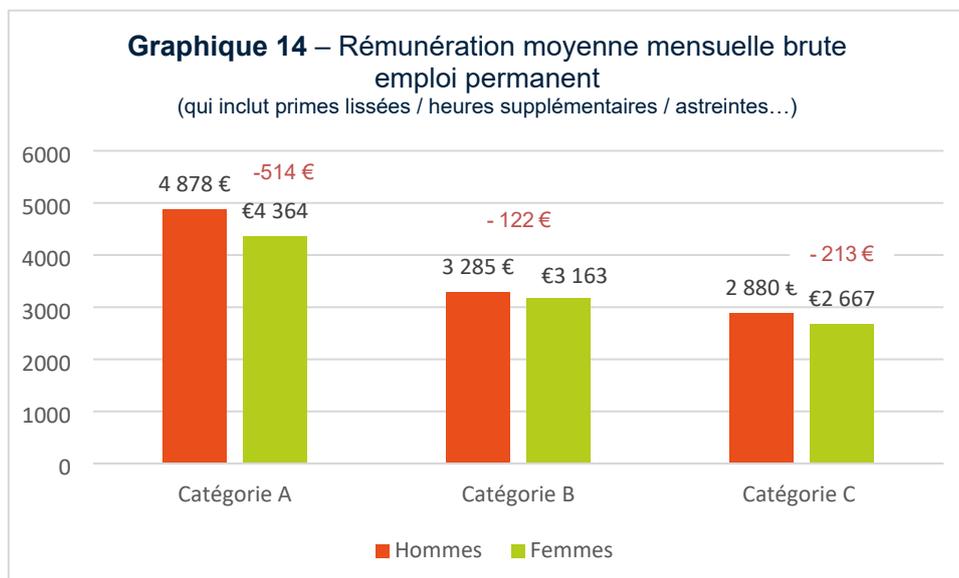
(qui inclut primes lissées / heures supplémentaires /astreintes...)

⁸⁶ DGAFP (2018). *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*. 1-54 (p. 14).

⁸⁷ Les outils de calcul de l'écart de rémunération sont disponibles pour téléchargement via le lien suivant : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>



	Rémunération moyenne annuelle brute emploi permanent 2023			% Écart entre les sexes en 2023
	Hommes	Femmes	Moyenne générale	
Catégorie A	58 532 €	52 366 €	54 954 €	-10,53 %
Catégorie B	39 420€	37 959 €	38 631 €	-3,71 %
Catégorie C	34 534 €	32 008 €	33 979 €	-7,40 %



Depuis 2019, d'une année à l'autre, les écarts oscillent mais la tendance se maintient (tableau 18). Il est indispensable de produire des analyses construites suivant la méthodologie préconisée par la DGAFP permettant d'objectiver, de mesurer et de comprendre l'incidence des différents éléments de rémunérations : la différence de représentation dans les cadres d'emploi, la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou encore à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi).

**Tableau 18- Évolution des écarts depuis 2019
par catégorie (chiffres issus du RSU 2023)**

	Écarts Métropole 2019 en %	Écarts Métropole 2021 en %	Écarts Métropole 2022 en %	Écarts Métropole 2023 en %
A	13,23 %	9,09 %	11,89 %	-10,53%
B	4,41 %	5,11 %	4,64 %	-3,71%
C	9,42 %	10,36 %	8,55 %	-7,40%

Au niveau national, en appliquant des méthodes de calcul de décomposition, les écarts salariaux entre les femmes et hommes fonctionnaires dans les ministères sont, en 2023, de -11 % pour l'écart global, mais de -9 % à temps de travail identique et -2 % à poste de travail comparable (en équivalent temps plein à corps, grade et échelon identiques)⁸⁸.

Comme le note l'Observatoire des inégalités⁸⁹, ces mesures des écarts de salaires entre les femmes et les hommes décrivent différentes réalités et sont pertinentes : l'écart global révèle

⁸⁸ DGAFP, 2024. *Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans.* 1-7.

⁸⁹ Observatoire des inégalités, 2024. *À travail égal, salaire égal ?* - Site internet.
<https://inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>



plutôt des disparités que des inégalités salariales car il comprend une partie de personnes qui ont choisi de travailler à temps partiel ; et l'écart à temps de travail et poste identiques s'apparente à une mesure des discriminations salariales, mais il a l'inconvénient de masquer des inégalités qui se situent en amont : le temps partiel subi (notamment dans le secteur privé), les orientations scolaires, le fait que les secteurs féminisés sont moins rémunérateurs et les effets du plafond de verre.

La métaphore du plafond de verre décrit le phénomène de stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, notamment dans l'accès aux postes de direction⁹⁰. Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée. Les facteurs à l'origine sont divers : des biais sexistes, des pratiques informelles et des dispositifs formels qui construisent des inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. Il est observé dans divers domaines d'activités, notamment dans la fonction publique, où des *règles de recrutement et de promotion par des concours ouvrant l'accès au service de l'État à tous ceux - et depuis 1945 à toutes celles – qui « sans distinction de rang ni de fortune sans cooptation ni favoritisme, s'y montrent aptes »*⁹¹. C'est cet enjeu que l'index de l'égalité professionnelle cherche à saisir en rendant visible la part des femmes et hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Tableau 19 – Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Part des femmes	Part des hommes	Durée cumulée en nombre de mois
2023	1 350 023,00 €	3	7	120
2022	1 316 238,00 €	3	7	120
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

En 2023, comme depuis 2021, 3 femmes y figurent. Cet indicateur invite à une remise en question à la fois des pratiques de recrutement et celles de promotion, soit de gestion des carrières et d'attribution de responsabilités, d'opportunités et de pouvoir de décision. C'est un indicateur qui peut s'avérer difficile à faire évoluer annuellement car il dépend à la fois de la démographie de l'organisation et à la fois et de facteurs plutôt systémiques : recrutement et promotion de profils de haut niveau et départs à la retraite, par exemple.

6. L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN RÉSULTAT ÉTONNANT ET PARADOXAL !

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure, notamment pour l'État et les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, la **publication annuelle**, sur le **site internet** de leur administration, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. L'objectif est d'inciter le traitement des inégalités salariales F/H et d'accélérer leur résorption.

⁹⁰ Centre Hubertine Auclert, 2020. *Égalité professionnelle. Réaliser un plan d'action. Guide pratique*. 1-55 (p. 15) ; Marry, C. Bereni, L. Jacquemart, A., Pochic S. et Revillard, A. (2017). *Le Plafond de Verre et l'État*. Paris : Armand Colin. 1-228 (p.9).

⁹¹ Marry, C. Bereni, L. Jacquemart, A., Pochic S. et Revillard, A. (2017). *Le Plafond de Verre et l'État*. Paris : Armand Colin. 1-228 (p.17).



Dans la fonction publique territoriale, ces dispositions doivent être appliquées au plus tard le 30 septembre 2024 et sont précisées dans deux décrets parus le 13 juillet 2024 :

- Décret n° 2024-802 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2024-801 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Le **non-respect de l'obligation de publication**, expose la collectivité à une contribution dont le montant est défini selon sa taille.

L'index se présente sous la forme d'une note sur **100 points** avec une cible minimale à atteindre de 75 points. Il est composé de **4 indicateurs** avec la pondération suivante : l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires comptent pour la moitié de la note (50 points), les écarts entre les contractuels pour 15 points, l'écart de taux de promotion de grade pour 25 points et les écarts de représentation des femmes et des hommes parmi les plus hautes rémunérations pour 10 points.

En cas d'une **note inférieur à 75 points**, l'administration doit prendre des **mesures correctives** pour diminuer les écarts dans un **délai de trois ans**, sous peine de **sanctions** financières pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Les éléments de rémunération retenus sont identiques à ceux pris en compte dans le rapport social unique (RSU) et portent sur « *intégralité des traitements et primes à l'exception des indemnités de résidence à l'étranger, ainsi que les différents types de surrémunération de traitement en outre-mer* »⁹². La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein (EQTP).

Au titre de l'année 2023, l'index égalité professionnelle de la Métropole atteint **70 points** sur 100. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés en détail dans le tableau n° 20.

6.1. Un outil encore perfectible avec des effets paradoxaux

C'est le troisième indicateur, relatif à l'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables), qui décline la note globale de la Métropole. En effet, relativement à l'effectif promouvable, **les femmes ont été davantage promues** que les hommes par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle : 181 sur 243, soit 74,5 % pour les femmes et 353 sur 535, soit 66 % pour les hommes (voir tableau 21, en page 4). Même si favorable aux femmes, l'écart observé de 8,5 % octroie à la collectivité 4 points sur 25. En effet, le décret précisant les méthodes de calcul indique que « *le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions* »⁹³. Ainsi, qu'il soit en faveur ou en défaveur des femmes, tout écart constaté est considéré comme pénalisant.

Tableau 20 : Résultats de l'index égalité professionnelle d'AMP Métropole 2023

Indicateurs	Intitulé	Modalités de calcul via outil DGAFP	Résultat 2023	Note obtenue	Barème
92	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires	Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP Source : Rapport Social	-4,5 % (en défaveur des femmes)	45	50
93	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels	Ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP Source : RSU	-3,5 en défaveur des femmes)	14	15



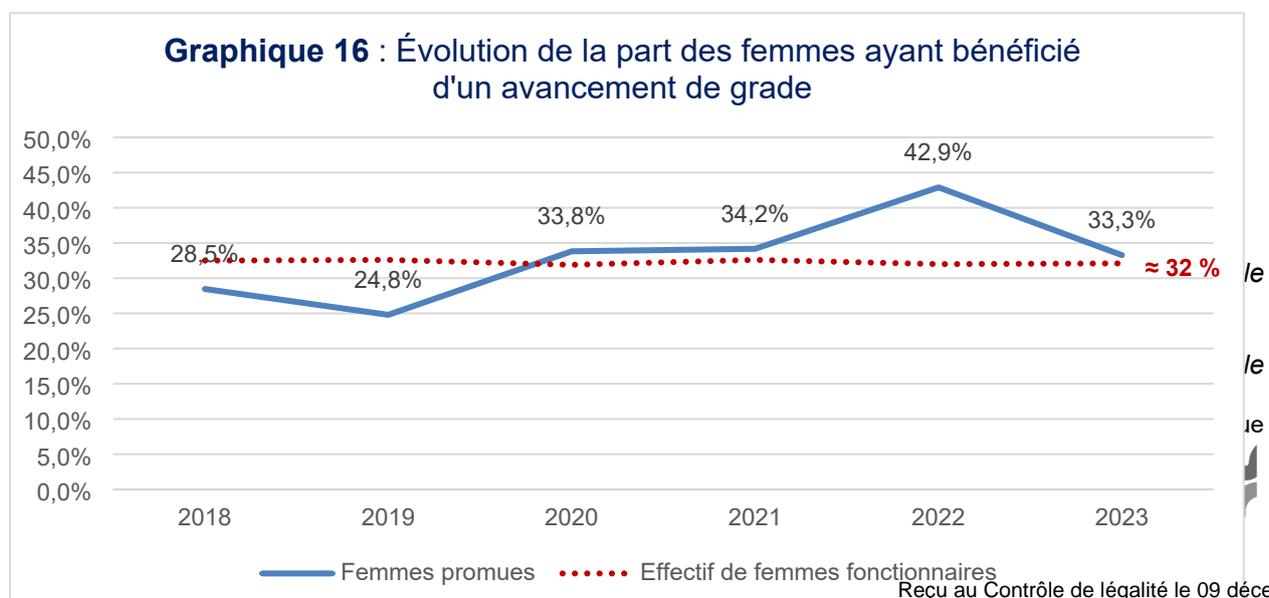
	les agents contractuels sur emploi permanent				
Indicateur n° 3	Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes	Taux de promus/promouvables par grade Source : RSU	+8,2 % (en faveur des femmes)	4	25
Indicateur n° 4	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations Source : RSU	3/10 (3 femmes et 7 hommes)	7	10
Total Index égalité professionnelle				70	100

Le Ministère du Travail souligne la faiblesse de cet indicateur dans un rapport d'enquête sur l'index de l'égalité professionnelle ⁹⁴. Il cherche à articuler les écarts de rémunération et les parcours de carrière et à mesurer les chances de promotion ou d'augmentation. Or, la valeur des augmentations salariales ainsi que les traitements différenciés entre les femmes et les hommes, qui porteraient sur le montant des augmentations ou la qualité de la promotion ne sont pas pris en compte⁹⁵.

Comme le souligne l'équipe de recherche, autrice du rapport, si les **indicateurs** d'écarts de promotion peuvent mettre en exergue des situations très inégalitaires, ils peuvent dans tant d'autres être « **contre-productifs ou paradoxaux, dans la mesure où il est possible qu'un plan de rattrapage des augmentations et des promotions, mis en place dans le cadre d'une politique volontariste, ait pour effet de réduire la note** »⁹⁶. C'est bien la situation dans laquelle se trouve la Métropole en 2023. Il importe de noter que, bien qu'attentive aux inégalités professionnelles, la collectivité n'a pas défini ni mis en œuvre de politique de rattrapage des promotions en faveur des femmes.

La promotion d'un plus grand nombre de femmes que d'hommes – relativement à leur part parmi l'effectif promuable – résulte du déploiement d'une démarche de valorisation des carrières, basée sur des critères définis dans les Lignes Directrices de Gestion, à savoir l'investissement et la valeur professionnelle. Ce résultat est d'autant plus remarquable qu'il met en avant le mérite de ces femmes. Paradoxalement, la collectivité se voit pourtant épinglée dans l'application des dispositions d'une loi⁹⁷ dont le titre annonce clairement les intentions : renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique !

Il convient tout de même de souligner que, jusqu'en 2020, les femmes étaient sous-représentées parmi les bénéficiaires des avancements de grade (voir graphique 16).



6.2. Un résultat à relativiser et à contextualiser

Pour une collectivité comme AMP Métropole, dont le rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes constitue un outil d'observation visant à saisir les sources des inégalités professionnelles, l'**index d'égalité professionnelle** présente une **faible valeur ajoutée**, car il a finalement une **portée analytique limitée**. Il « ne fournit en effet aucune analyse de la causalité »⁹⁸ et constitue simplement un outil constatatif et performatif qui semble pourtant oublier le constat de départ, observé tant dans la fonction publique, que dans l'ensemble du monde du travail : les femmes sont sous-représentées dans les emplois de direction⁹⁹.

Afin d'éviter une sanction financière, AMP Métropole s'engage à réduire les écarts constatés tout en veillant à ne pas renforcer les inégalités. Cette démarche s'inscrit dans les orientations du **plan d'égalité professionnelle 2024-2026**, notamment dans la première perspective de travail qui vise à identifier les variables explicatives des différences de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'agira surtout d'analyser l'effet des promotions sur les rémunérations des femmes et des hommes, et de favoriser celles qui permettront de réduire effectivement les écarts salariaux constatés.

Ce faisant, la collectivité déplore le paradoxe de l'index d'égalité professionnelle, qui néglige une dimension fondamentale de toute politique ou dispositif en faveur de l'égalité femmes-hommes : la mise en place de mesures de rattrapage pour corriger les inégalités observées.

Tableau 21 – Données composant l'indicateur n° 3 de l'index égalité professionnelle 2023

	Femmes		Hommes		Total
Avancements de grade	188	33,3 %	377	66,7 %	565
<i>par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience</i>	181	33,9 %	353	66,1 %	534
<i>Par voie d'examen professionnel</i>	7	22,6 %	24	77,4 %	31
Effectif promouvable par avancements de grade	250	30,9 %	559	69,1 %	809
<i>par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience</i>	243	31,2 %	535	68,8 %	778
<i>Par voie d'examen professionnel</i>	7	22,6 %	24	77,4 %	31
% Effectif promu/promouvable	/	75,2 %	/	67,4 %	69,8 %
% Effectif promu/promouvable	/	74,5 %	/	66,0 %	68,6 %

Ecart de 8,5 points favorable aux femmes

⁹⁸ DARES, *op cit*, p. 92-93.
⁹⁹ Ministère de la transformation et de la fonction publique, 2023. *L'égalité femmes-homme dans la fonction publique. Chiffres clés*. 1-9 (p.5).

Pas d'écart



par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience				
% Effectif promu/promouvable par voie d'examen professionnel	<i>/</i>	100 %	<i>/</i>	100 %
Effectifs fonctionnaires	2 154	32,1 %	4 560	67,9 %
				6714



IV. SYNTHÈSE DU NOUVEAU PLAN MÉTROPOLITAIN EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026

Axe 1 : Développer une culture de l'égalité femmes-hommes

Mission égalité femmes-hommes

- 1.1. Mise en œuvre des engagements de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- 1.2. Conforter le réseau de référents et référentes pour l'égalité F/H
- 1.3. Sensibiliser à la prise en compte des enjeux d'égalité F/H dans les politiques publiques métropolitaines et développer une culture commune
- 1.4. Créer l'observatoire métropolitain de l'égalité entre les femmes et les hommes
- 1.5. Mobiliser l'écosystème métropolitain de satellites en faveur de l'égalité F/H

Axe 2 : Renforcer l'égalité femmes-hommes à travers les politiques publiques métropolitaines

Emploi

- 2.1. Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les clauses sociales d'insertion et auprès des structures d'insertion par l'activité économique

Dév. économique

- 2.2. Accompagner l'écosystème de l'innovation dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes
- 2.3. Poursuivre la promotion et la sensibilisation à l'égalité F/H dans le développement économique et l'innovation

Aménagement, Développement territorial et social

- 2.4. Promouvoir, inciter l'adoption des outils de prise en compte de l'égalité F/H dans les projets d'aménagement de l'espace public
- 2.5. Soutenir la prise en compte transversale de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre du Contrat des Possibles - Contrat de ville 2024-2030 du territoire métropolitain

Mobilités durables

- 2.6. Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échanges, abribus et mobilier/voiture des transporteurs
- 2.7. Poursuivre la prévention et la sensibilisation contre les atteintes sexistes dans les transports en commun
- 2.8. Consolider le rôle du réseau des boutiques La Métropole Mobilité comme lieux d'accueil et de prise en charge des atteintes sexistes
- 2.9. Renforcer le sentiment de sécurité dans les parkings métropolitains
- 2.10. Consolider le dispositif d'arrêt à la demande
- 2.11. Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction
- 2.12. Améliorer l'accessibilité aux transports collectifs pour les piétons, les femmes et les hommes, valides ou à mobilité réduite
- 2.13. Soutenir les actions favorisant la pratique du vélo des femmes

Sport

- 2.14. Favoriser l'égalité F/H dans le sport et soutenir la pratique féminine collective et individuelle de sport de haut niveau

Culture

- 2.15. Intégrer le prisme d'égalité F/H dans les dispositifs de la politique culturelle métropolitaine (lecture publique, enseignements artistiques et programmation culturelle)

Agriculture

- 2.16. Systématiser l'analyse sexuée dans les études réalisées dans le secteur de l'agriculture
- 2.17. Encourager la formation et l'installation des agricultrices

Axe 3 : Consolider l'exemplarité de la Métropole – Ressources humaines, Achats publics et subventions

Ressources humaines « Plan égalité professionnelle »

- 3.1. Identifier les variables explicatives des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'effectif métropolitain
- 3.2. Définir et déployer un plan de sensibilisation/formations à l'égalité professionnelle
- 3.3. Consolider la communication interne de la politique intégrée en faveur de l'égalité
- 3.4. Favoriser la mixité des métiers dans les filières peu mixtes
- 3.5. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre
- 3.6. Réaliser un diagnostic sur la mixité des locaux techniques
- 3.7. Informer sur les impacts du temps partiel et sur les mesures permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle
- 3.8. Conforter et communiquer sur les dispositifs de soutien à la parentalité
- 3.9. Conforter le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- 3.10. Conforter le rôle des acteurs et des actrices du dialogue social dans l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle F/H

Achats publics et subventionnement responsables

- 3.11. Sensibiliser les équipes achat aux enjeux de l'égalité et son intégration dans la commande publique
- 3.12. Sensibiliser et inciter les soumissionnaires aux marchés publics à prendre en compte l'égalité femmes-hommes
- 3.13. Intégrer la clause égalité F/H dans les marchés publics
- 3.14. Inciter les associations sollicitant des subventions métropolitaines à favoriser l'égalité F/H





