

RAPPORT 2024

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

OCTOBRE 2025



SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	4
INTRODUCTION	5
I. LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	9
1. CAP Égalité FH : un webinaire interne pour comprendre et agir	11
2. Hackathon : « Égalité entre les sexes : où sont les hommes ? »	13
3. 8 mars : un jeu solidaire et pédagogique pour mobiliser les agents autour de l'égalité FH <i>Ce qu'il faut retenir</i>	14 15
4. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 1 - la culture commune de l'égalité FH	16
II. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES MÉTROPOLITAINES.....	17
1. L'insertion par l'emploi..... <i>Ce qu'il faut retenir</i>	18 27
2. La politique de la ville..... <i>Ce qu'il faut retenir</i>	28 33
3. Les mobilités durables..... <i>Ce qu'il faut retenir</i>	34 43
4. Le développement économique	44
<i>Ce qu'il faut retenir</i>	49
5. Le sport	50
<i>Ce qu'il faut retenir</i>	54
6. Les politiques culturelles	55
<i>Ce qu'il faut retenir</i>	59
7. L'agriculture métropolitaine à l'épreuve de l'égalité FH	60
<i>Ce qu'il faut retenir</i>	62
8. Les achats publics et le subventionnement : levier pour l'égalité femmes hommes	63
<i>Ce qu'il faut retenir</i>	68
9. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 2 – l'égalité entre les femmes et hommes dans les politiques métropolitaines	69
III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	72
1. Caractéristiques de l'effectif métropolitain en 2024	73
2. La gestion de carrière.....	82
3. Conciliation des temps de vie.....	89
4. Le déroulement de la carrière : promotions et avancements de grade	90
5. Les écarts de rémunération	91
6. L'index égalité professionnelle	94
<i>Ce qu'il faut retenir</i>	97
7. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 3 – plan égalité professionnelle / rh.....	98
TABLE DES MATIÈRES.....	100



PRÉAMBULE

Au fil des décennies, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'est affirmé comme un pilier essentiel de la démocratie française. De nombreuses avancées législatives — parmi lesquelles la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes — traduisent la volonté forte d'inscrire l'égalité au cœur de toutes les politiques publiques. Pourtant, malgré ces progrès, les inégalités demeurent, profondément ancrées dans les structures sociales, économiques et culturelles. Leur réduction appelle des politiques cohérentes, continues et ambitieuses.

Dans ce contexte, les collectivités territoriales jouent un rôle déterminant. Actrices de proximité, elles ont la capacité d'impulser des transformations concrètes et durables, en intégrant l'égalité femmes-hommes (FH) dans l'ensemble de leurs politiques et actions. Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 précise les modalités d'élaboration et de suivi des rapports sur la situation en matière d'égalité FH, imposant aux collectivités de plus de 20 000 habitants de rendre compte chaque année des politiques menées, de leur évaluation et des orientations pluriannuelles envisagées.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, la Métropole Aix-Marseille-Provence s'inscrit pleinement dans cette démarche. Depuis la création de sa mission égalité FH, elle œuvre à la structuration d'une politique intégrée et transversale, mobilisant l'ensemble de ses directions et de ses partenaires. En décembre 2024, la Métropole a adopté son **Plan métropolitain pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026**, qui s'articule autour de **trois axes stratégiques** :

- **Développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes,**
- **Renforcer l'égalité FH dans les politiques publiques métropolitaines,**
- **Consolider l'exemplarité de la Métropole** en matière de ressources humaines, de commande publique et de subventionnement.

Ce plan, structuré en **36 perspectives d'action**, traduit la volonté politique d'ancrer durablement l'égalité FH dans la gouvernance métropolitaine, tant dans les pratiques internes que dans les politiques menées sur le territoire.

Le présent rapport, élaboré conformément aux dispositions réglementaires et présenté avant le débat d'orientation budgétaire, constitue un outil de pilotage et d'évaluation. Il permet d'apprécier les avancées réalisées, d'identifier les marges de progression et de consolider l'efficacité des actions conduites au service d'une Métropole plus inclusive et exemplaire.



INTRODUCTION

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2024 présente une synthèse du déploiement du **Plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes 2024-2026**, construit autour de **36 perspectives d'action**. Élaboré de manière concertée avec l'exécutif métropolitain, les directions opérationnelles et les partenaires du territoire, ce plan s'articule autour de **trois grands axes** : (1) **Développer une culture de l'égalité** ; (2) **Renforcer l'égalité dans les politiques publiques** ; et (3) **Consolider l'exemplarité interne de la Métropole**, notamment en matière de ressources humaines.

Afin de faciliter la lecture, chaque partie relative à une politique publique est accompagnée d'un encadré « **Ce qu'il faut retenir** », synthétisant les principaux résultats et points de vigilance. Par ailleurs, un **tableau de suivi des objectifs** du Plan 2024-2026 clôt chaque section, offrant une vision claire et visuelle de l'avancement des actions engagées.

La **première partie** du rapport met en lumière **les actions de sensibilisation et de mobilisation** menées pour diffuser une culture commune de l'égalité au sein de la collectivité. En 2024, le dispositif **CAP Égalité** a réuni près de 200 participants autour d'un webinaire consacré au sexisme ordinaire, tandis qu'un **hackathon citoyen**, intitulé « *Égalité entre les sexes : où sont les hommes ?* », a mobilisé 40 participants autour de propositions concrètes. À l'occasion du **8 mars**, le **challenge Quizvivor** a rassemblé plus de 500 agents, permettant de collecter des fonds versés à la **Maison des femmes Marseille-Provence**. Ces initiatives traduisent une volonté forte de faire de chaque agent métropolitain un acteur du changement et de la transformation culturelle. En tout, ces actions ont touché 740 personnes.

La **seconde partie** est consacrée à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques métropolitaines. Les **Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)** poursuivent leur rôle clé dans l'accompagnement des femmes vers l'emploi, en tenant compte des freins spécifiques qu'elles rencontrent. La **politique de la ville** agit en faveur de l'égalité FH, notamment au renforcement du pouvoir d'agir, du rôle et de la place des femmes dans les quartiers prioritaires, tandis que les politiques de **mobilité** s'attachent à sécuriser et faciliter les déplacements de toutes et tous. Ces démarches, **entre autres**, traduisent une approche transversale visant à réduire les écarts et à garantir un égal accès aux services et aux opportunités offerts par la Métropole.

La troisième partie porte sur l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Alors que la fonction publique territoriale est majoritairement féminisée à l'échelle nationale (près de 61 % de femmes), la **Métropole Aix-Marseille-Provence présente une configuration inverse** : au 31 décembre 2024, elle compte 8 301 agents, dont **2 842 femmes (34,2 %)** et **5 459 hommes (65,8 %)**. La répartition des emplois demeure ainsi fortement genrée, avec **une filière technique composée à 90 % d'hommes** et une **filière administrative féminisée à plus de 80 %**. Cette segmentation traduit la persistance de stéréotypes professionnels et souligne la nécessité de promouvoir davantage la mixité dans l'ensemble des métiers de la collectivité. La féminisation progresse néanmoins dans les **catégories d'encadrement** : les femmes représentent **54 %** des agents de catégorie A, témoignant de leur haut niveau de qualification, mais leur part chute à **36 %** parmi les cadres



supérieurs (catégorie A+), illustrant le maintien d'un **plafond de verre**. Le temps partiel reste un marqueur essentiellement féminin : **87,4 % des agents à temps partiel sont des femmes**, souvent en lien avec la parentalité ou la nécessité de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les **écarts de rémunération** constituent également un enjeu majeur : en 2024, les femmes perçoivent en moyenne **8,6 % de moins que les hommes en catégorie A, 6,5 % de moins en catégorie B et 7,9 % de moins en catégorie C**.

Trois femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations de la collectivité, un chiffre stable depuis 2021.

Pour corriger ces déséquilibres, la Métropole met en œuvre son **Plan d'égalité professionnelle 2024-2026**, élaboré en concertation avec les organisations syndicales, autour de quatre priorités :

1. Évaluer et résorber les écarts de rémunération ;
2. Garantir l'égal accès aux carrières, à la formation et à la promotion ;
3. Faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlements et agissements sexistes.

Ainsi, ce rapport ne constitue pas seulement un **bilan d'étape**, mais un **outil de pilotage et d'amélioration continue**. En inscrivant l'égalité femmes-hommes au cœur de ses pratiques, la Métropole Aix-Marseille-Provence réaffirme son ambition d'être un acteur exemplaire et engagé pour une société plus juste et inclusive.



VERS L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

DANS LA CULTURE COMMUNE

44%

Des femmes censurent leurs propos au travail pour éviter des réactions négatives¹

92%

Des femmes pensent que l'égalité n'est pas atteinte.¹

1. Rapport HCE 2025

DANS DIFFÉRENTS DOMAINES D'ACTION PUBLIQUE

Mobilités

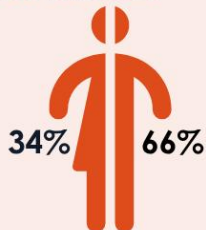


75% des accompagnements de personnes âgées ou d'enfants sont réalisés par des femmes et 11% des habitantes de la métropole déclarent ressentir des difficultés (physiques, cognitives...) dans leurs déplacements.⁵

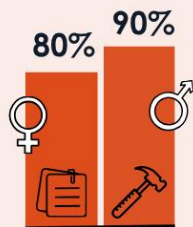
2. French Tech, Les startups d'Aix-Marseille, 2023

RH

Un effectif très masculin



Dans la FPT, l'effectif est majoritairement féminin (61%)⁴



Une filière technique masculinisée et administrative féminisée⁴



-7,7% d'écart de salaire en moyenne⁴

Dans la fonction publique, les écarts salariaux sont en moyenne de -10,5%.⁹

66/100

Un index égalité avec une marge de progression⁴

9. Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes, ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations, 2024.

Développement économique

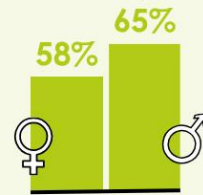
23%

de fondatrices de start-up dans l'écosystème French Tech d'Aix-Marseille²
À l'échelle nationale, les femmes représentaient 33% des TPE-PME-ETI sont dirigées par des femmes en 2024³

Emploi / insertion



Taux d'emploi⁴



À l'échelle nationale, 62% des femmes sont en emploi contre 68% d'hommes

Temps partiel⁴



À l'échelle nationale, 27% des femmes sont en temps partiel contre 5% des hommes

Sport

30%



70%



Les hommes sont plus nombreux à avoir une pratique sportive en club à la métropole.

En France, les femmes représentent 38% des licences (contre 61% pour les hommes)⁶

DANS LES RH, LES ACHATS PUBLICS ET LES SUBVENTIONS

Agriculture

30%

de femmes parmi les chefs d'exploitation et les co-exploitants en région PACA.⁷

À l'échelle nationale, c'est 26%⁸

7. DRAAF PACA, 2024

8. Plan métropolitain égalité FH 2024-2026

ACHATS PUBLICS

Les bénéficiaires des clauses sociales d'insertion



81%

En France, 18% des bénéficiaires sont des femmes (contre 82% d'hommes)⁸



19%

ET SUBVENTIONS

1/4

Au moins 25% des projets subventionnés visent explicitement à l'égalité FH⁴
Hors politique de la ville



LA POLITIQUE MÉTROPOLITAINE DE L'ÉGALITÉ FH

TROIS ACTIONS PHARES DE SENSIBILISATION EN 2024

Hackathon

« Égalité entre les sexes : où sont les hommes ? »

40 participant/es



Quizz-Challenge pour l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes à destination des agent/es

500 participant/es

5€ versé pour chaque participant/es

2 500€ versés à la Maison
des femmes de
Marseille



Cap Égalité FH

Sexisme ordinaire
en milieu
professionnel

200 participant/es

740 participant/es



Mobilités

68 %

Des personnes utilisant levélo+
sont des femmes.

Économie / entrepreneuriat

2 000 femmes

accompagnées par les 18
opérateurs de la création
d'entreprise soutenus par la
Métropole, soit 48 % des
bénéficiaires.

Emploi / insertion

53 %



des bénéficiaires des PLIES sont
des femmes



Innovation

Meet-up Innov Provence
Édition spéciale Égalité

2

Grands donneurs d'ordre

6

Projets pitchés



Culture

48%

Des artistes invités aux
manifestations littéraires soutenues
par la Métropole sont des femmes.



Sport

43 %

De femmes parmi les 135 athlètes
soutenus.

3ÈME PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FH 2024-2026

36 Actions planifiées



17 ont été réalisées ou en cours de réalisation
pour cette première année

6 sont à intensifier et 13 à lancer





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



Malgré les avancées législatives et les engagements institutionnels, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail demeurent une réalité largement perçue par la population. D'après le Haut Conseil à l'Égalité (HCE), **92 % des Français/es**¹ estiment que les femmes et les hommes ne sont pas traités de manière égale dans au moins une sphère de la société, et le travail figure parmi les domaines les plus fréquemment cités.

Le monde professionnel reste ainsi l'un des espaces où le sentiment d'inégalité est le plus fort, aux côtés de la sphère politique.² Dans les entreprises comme dans les administrations, les femmes **demeurent moins visibles dans les postes à responsabilité** et sont encore concentrées **dans des métiers dits « féminins »**, souvent moins valorisés et moins rémunérés³.

De nombreuses femmes **adaptent leur comportement pour se protéger du sexisme**. Selon le baromètre du HCE, **44 % évitent** de montrer de la fermeté dans un cadre professionnel et **43 % censurent leurs propos**⁴, craignant des réactions négatives. Ces ajustements soulignent un climat de travail où **la prise de parole ou l'affirmation peuvent être perçues comme risquées pour les femmes**. Ces comportements ne sont pas le fruit du hasard, mais s'inscrivent dans un environnement professionnel encore marqué **par des représentations genrées persistantes**.

Les femmes sont encore souvent associées à des qualités dites « naturelles » comme la douceur ou la discrétion, ce qui peut freiner leur orientation vers certains secteurs ou les éloigner des fonctions de direction. Les injonctions liées à la maternité ou à la disponibilité familiale continuent également d'influencer les recrutements et les promotions⁵.

Enfin, le HCE alerte sur **un recul de la parité**⁶ **dans les sphères de décision, y compris au sein des ministères**⁷. Les fonctions à responsabilité demeurent largement occupées par des hommes, une tendance que l'on retrouve également dans les grandes structures publiques et privées.

Le sexisme ordinaire est encore toléré : remarques sur la tenue, mansplaining⁸, moqueries... sont moins rejetées, surtout par les hommes. Cette banalisation favorise un terrain propice à des violences plus graves. Ces constats rappellent **l'importance de poursuivre les actions en faveur de l'égalité**, en agissant à la fois sur les pratiques de ressources humaines, la formation, et la lutte contre les stéréotypes. Une culture organisationnelle plus inclusive et équitable constitue un levier majeur de cohésion et d'efficacité pour l'ensemble de la société.

¹ Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, (janvier 2024) *Rapport Annuel 2024 sur l'Etat des lieux du sexisme en France, S'attaquer aux racines du sexisme Rapport n°2024-01-22-STER-61*. 1-40 (p. 9)

² *Ibid* (p. 15)

³ Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (janvier 2025) *État des lieux du sexisme en France à l'heure de la polarisation Rapport n°2024-01-22-STER-61*, 1-76 (p.41-42)

⁴ Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, (janvier 2024) *Rapport Annuel 2024 sur l'Etat des lieux du sexisme en France, S'attaquer aux racines du sexisme Rapport n°2024-01-22-STER-61*. 1-40 (p. 10)

⁵ *Ibid* (p. 18 à 20 et 25)

⁶ Parité : principe visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les domaines, notamment politique, économique et social. Source : Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes

⁷ Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (janvier 2025) *État des lieux du sexisme en France à l'heure de la polarisation Rapport n°2024-01-22-STER-61*, 1-76 (p. 19)

⁸ Mansplaining : attitude d'un homme qui explique de manière condescendante à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, supposant à tort qu'elle en sait moins que lui. Source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.



Face à ces constats, les institutions ont un rôle clé à jouer pour impulser des dynamiques de changement. La Métropole s'inscrit dans cette démarche en développant des outils de sensibilisation à destination de ses agents et agentes, afin de faire évoluer les représentations et les pratiques du plus grand nombre.

1. CAP ÉGALITÉ FH : UN WEBINAIRE INTERNE POUR COMPRENDRE ET AGIR

Les CAP Égalité FH sont un dispositif de sensibilisation et de formation développé par la Métropole Aix-Marseille-Provence dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Organisés sous forme de webinaires interactifs d'environ deux heures, ils s'adressent à l'ensemble du personnel métropolitain.

Ces temps permettent à la fois de diffuser les orientations de la politique métropolitaine d'égalité FH, de présenter le plan d'actions et projets en cours, et de sensibiliser aux enjeux de l'égalité FH. En mobilisant des universitaires, professionnel/les et formateurs/formatrices de divers horizons, les CAP Égalité visent à renforcer les compétences sur les fondamentaux de l'égalité femmes-hommes : construction sociale, stéréotypes, effets différenciés des politiques publiques, lecture et usage des données sexuées.

Depuis 2021⁹, deux sessions sont organisées chaque année, en lien avec les journées internationales du 8 mars (Droits des femmes) et du 25 novembre (Lutte contre les violences faites aux femmes). Le Directeur Général des Services adresse directement les invitations aux agents et agents et introduit chaque Cap Egalité FH.

Cap Égalité FH 2024 : « Sexisme ordinaire : comprendre, reconnaître et agir »

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Définition du Conseil supérieur à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2015) devenu le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes en 2020, *Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité* (130 pages)

Cette année, à titre exceptionnel, il n'y a eu qu'un seul CAP Égalité FH, à l'occasion du **25 novembre 2024**. Consacré à la **prévention** et à la **prise de conscience du sexisme ordinaire**, il a accueilli AnnGaïd Plourde, facilitatrice en intelligence collective et spécialiste en Diversité Équité et Inclusion (DE&I). Elle est la conceptrice de l'atelier ISOxy conçu justement pour sensibiliser à la question du sexisme ordinaire.

⁹ Les sujets des Cap Egalité des précédentes années sont disponibles sur les Rapports en faveur de l'Egalité des années correspondantes. A titre d'exemple, les sujets portaient sur l'aménagement de l'espace public comme accélérateur de l'égalité, l'influence des biais sexistes dans les comportements, les actions de la Métropole contre les violences faites aux femmes, l'entrepreneuriat des femmes et innovation...





Le webinaire¹⁰ a été introduit par Dominin Rauscher, Directeur général des services, qui a affirmé l'objectif central de la démarche : **faire de l'administration métropolitaine un espace de travail fondé sur l'égalité et le respect mutuel.**

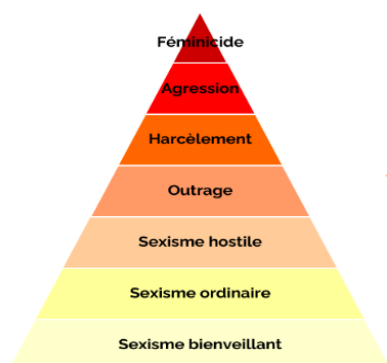
La présentation s'est articulée autour de trois grands axes :

I. Comprendre les écarts de perception

Il a été rappelé que la perception du sexisme peut varier d'une personne à l'autre, en fonction du parcours individuel, de l'éducation reçue ou des expériences personnelles. Pour favoriser une compréhension commune, plusieurs notions ont été clarifiées : sexisme, sexisme ordinaire, stéréotypes, préjugés, discriminations, micro-agressions...

II. Le cadre juridique

La pyramide des violences sexistes et sexuelles (VSS)¹¹ a été expliquée, avec un éclairage sur les sanctions prévues par la loi. Des exemples concrets et interactifs ont permis de mieux appréhender ces notions.



Encadré I : Le continuum des violences sexistes et sexuelles

La sociologue Liz Kelly a conceptualisé **la pyramide des violences sexistes et sexuelles**, inspirée de la hiérarchie des besoins de Maslow, pour montrer que toutes les formes de violences — des blagues sexistes aux viols — font partie d'un **même système de domination**. Il ne s'agit pas d'une hiérarchie, mais d'un **continuum** : ces violences se renforcent entre elles. Une société qui tolère les propos sexistes crée un terrain favorable à des violences plus graves. Les femmes vivent ces violences comme une accumulation quotidienne, non comme des faits isolés. Ce concept permet de rendre visibles les violences ordinaires et de dénoncer leur banalisation dans la société.

III. Savoir agir et réagir

Le webinaire a mis en avant les bénéfices d'un environnement de travail plus inclusif, tant pour les individus que pour les organisations. La Commission de Prévention des Situations de harcèlement de la Métropole a été présentée, ainsi que les attitudes à adopter selon que l'on soit victime, témoin ou auteur d'un comportement problématique, toujours dans une approche bienveillante, ludique et participative.

Retours des participants

Parmi les 91 agent/es ayant répondu au questionnaire de satisfaction, une majorité s'estime bien informée à l'issue du webinaire. L'événement a globalement répondu aux attentes, en aidant les participants à mieux identifier et réagir face au sexisme ordinaire.

¹⁰ Voir le Replay sur l'Intranet métropolitain Mactu : <https://mactu.ampmetropole.fr/journee-nationale-de-lutte-contre-le-sexisme/>

¹¹ Kelly L. Traduit de l'anglais par Marion Tillous (2019) *Le continuum de la violence sexuelle*, Cahiers du Genre (1-276)





LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis décembre 2019, la Métropole Aix-Marseille-Provence a mis en place une **Commission de prévention des situations de harcèlement**. (CPSH) Ce dispositif vise à renforcer la protection des agents face aux risques de harcèlement, de violence, de discrimination ou d'agissements sexistes dans le cadre professionnel.

Saisir la CPSH : Courrier sous double enveloppe confidentielle à :

Commission Recueil des Signalements, Inspection Générale des Services, Tour La Marseillaise, 2 quai d'Arenc, 13002 Marseille

Lien MACTU : <https://mactu.ampmetropole.fr/metiers/deontologie-alerte-protection-des-donnees/la-commission-de-prevention-des-situations-de-harcèlement-connaître/>

2. HACKATHON : « ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES : OÙ SONT LES HOMMES ? »

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes (FH) ne peut pas reposer uniquement sur l'engagement des femmes, la Métropole a souhaité engager une réflexion collective sur les moyens de mobiliser davantage les hommes dans la construction d'une société plus égalitaire. C'est dans cette optique que la mission égalité FH, en partenariat avec le Conseil des Jeunes Métropolitains, a organisé un hackathon les 15 et 16 février 2024, intitulé : « **Égalité entre les sexes : où sont les hommes ?** »



Inscrite dans une dynamique d'innovation sociale, cette initiative s'est appuyée sur la reconnaissance de la Métropole comme capitale européenne de l'innovation (iCapital) en 2023, pour faire de l'intelligence collective un levier d'action concret en faveur de l'égalité FH.

Un **hackathon** est un format collaboratif et intensif qui permet à des participant/es d'horizons divers de générer des idées et de concevoir des solutions concrètes autour d'un défi.

Quarante personnes (habitants, associations, entreprises, fonctionnaires, membres du Conseil des Jeunes Métropolitains, du Conseil de développement...) ont été accueillis au Palais du Pharo à Marseille. Ils et elles ont été répartis en quatre groupes, accompagnés par des facilitatrices, pour suivre un parcours en quatre étapes basées sur le design thinking ¹² :

- **Empathie** – interviews des parties prenantes ;
- **Idéation** – recherche d'idées innovantes ;
- **Prototypage** – élaboration des livrables ;
- **Pitch** – présentation des projets au jury.

Le jury, présidé par Véronique Miquelly (élue Déléguée au Handicap, à la Lutte contre les discriminations et inégalités, au Conseil métropolitain des jeunes), comptait parmi ses

¹² Le design thinking est une méthode de résolution de problèmes centrée sur l'utilisateur ou l'utilisatrice, fondée sur la créativité et l'expérimentation.



membres, entre autres, Sébastien Richard, chef cuisinier et fondateur du restaurant solidaire *Le République*, et **Sophie Tardieu**, secrétaire générale de la Maison des Femmes Marseille-Provence.



Parmi les projets proposés, le jury a retenu une idée originale et percutante : **un théâtre immersif dans l'espace public.**

L'objectif ? Interpeller les passants – et en particulier les hommes – par des saynètes jouées par surprise dans ou à proximité des transports en commun (quais, arrêts, gares...). Ces scènes mettront en lumière des comportements sexistes ordinaires, afin de provoquer une prise de conscience et de susciter des réactions.¹³

Pour renforcer la portée du message, il a été décidé de privilégier des lieux très fréquentés, au plus proche du quotidien de la population.

3. 8 MARS : UN JEU SOLIDAIRE ET PEDAGOGIQUE POUR MOBILISER LES AGENTS AUTOUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la Métropole Aix-Marseille-Provence a proposé à l'ensemble de ses agents un dispositif à la fois pédagogique et solidaire, autour du jeu « Quizvivor ».



Placée sous l'impulsion de la Présidente Martine Vassal, cette initiative s'inscrivait dans la volonté de rappeler que « les progrès accomplis en matière d'égalité sont réels, mais doivent se traduire chaque jour en actions concrètes et partagées ». Du 8 au 22 mars, les agents ont ainsi été invités à tester leurs connaissances sur l'égalité professionnelle et à déconstruire certaines idées reçues à travers un quiz interactif et engageant.

Le succès de l'opération a été notable : plus de **500 participants** ont pris part au jeu. Chaque participation a donné lieu à un don de 5 € de la Métropole, permettant de récolter **2 500 € au profit d'une association agissant en faveur des droits des femmes sur le territoire métropolitain : la Maison des femmes Marseille-Provence**. Par cette action, la Métropole a souhaité conjuguer sensibilisation et solidarité, en mobilisant largement ses agents autour d'un enjeu collectif majeur : faire de l'égalité femmes-hommes une réalité au quotidien. L'opération visait également à rappeler que cette **question ne concerne pas uniquement les femmes**, mais bien l'ensemble des agents, et que **l'implication des hommes est essentielle pour faire progresser durablement l'égalité FH**.

¹³ Malgré l'implication technique et la volonté politique, le projet n'a finalement pas pu être lancé en 2024, faute de propositions suffisamment solides lors de la procédure de marché public





CE QU'IL FAUT RETENIR : LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ

Sexisme ordinaire : une réalité encore banalisée 44 % des femmes censurent leurs propos au travail pour éviter des réactions négatives, 43 % évitent de hausser le ton. Le sexisme ordinaire (remarques, moqueries, mansplaining) reste largement toléré, surtout par les hommes.

- Perception très différenciée des inégalités **92 % des Françaises jugent que l'égalité femmes-hommes n'est pas atteinte**, mais l'écart de perception est de 15 points entre les femmes et les hommes.

Trois actions phares en 2024 qui ont mobilisé 750 personnes

- **CAP Égalité** : un outil stratégique pour faire bouger les lignes. En 2024, un webinaire a réuni près de **200 participants** autour du sexisme ordinaire pour mieux comprendre et réagir face à ces situations.
- **Hackathon « Égalité entre les sexes : où sont les hommes »** : un enjeu central. En février 2024, la Métropole a organisé un hackathon sur la mobilisation des hommes. 40 personnes ont imaginé des actions concrètes, dont un théâtre immersif contre le sexisme dans l'espace public.
- À l'occasion du 8 mars, la Métropole a mobilisé plus de 500 agents autour **du jeu « Quizvivor »** sur l'égalité professionnelle. L'opération a permis de récolter **2 500 € au profit de la Maison des femmes**.



4. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 1 - La culture commune de l'Égalité entre les femmes et les hommes

AXE 1 : DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	
	Avancement
1.1 Mise en œuvre des engagements de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	
Objectif n°1 Signature de la nouvelle charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	
Objectif n°2 Adoption, mise en œuvre, suivi et évaluation du plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes	
1.2. Conforter le réseau de référents et référentes pour l'égalité FH	
Objectif n°1 Nommer des référents égalité FH au sein des directions concernées par l'approche égalité FH	
Objectif n°2 Animer le pilotage de l'approche intégrée métropolitaine (réunions/sensibilisations/ séminaires / colloques)	
1.3. Sensibiliser à la prise en compte des enjeux d'égalité FH dans les politiques publiques métropolitaines et développer une culture commune	
Objectif n°1 : Mettre en place un cycle de webinaires CAP Égalité FH, à destination des agents, élus et partenaires	
1.4. Créer l'Observatoire métropolitain de l'égalité femmes-hommes	
Objectif n°1 : Systématiser les indicateurs sexués à l'échelle métropolitaine	
Objectif n°2 : Produire, capitaliser et diffuser de la connaissance et de l'expertise sur l'égalité F	
Objectif n°3 : Soutenir la définition et la mise en œuvre de la politique intégrée de l'égalité FH	
Objectif n°4 : Publier un tableau de bord métropolitain	
1.5. Mobiliser l'écosystème métropolitain de satellites en faveur de l'égalité FH	
Objectif n°1 : Faire connaître la politique métropolitaine en faveur de l'égalité FH / Sensibiliser les satellites aux enjeux d'égalité FH	
Objectif n°2 : Intégrer dans le rapport annuel du mandataire, une rubrique spécifique rendant compte des démarches mises en œuvre,	
Objectif n°3 : Définir des objectifs communs en matière d'égalité FH, notamment par l'intégration d'une « clause d'égalité Femmes/Hommes » dans les conventions et contrats de partenariat à venir	

	À lancer
	Réalisé
	Réalisé partiellement ou en cours
	À intensifier





II. 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

Taux de chômage, demande d'emploi, halo de chômage, sous-emploi : quelques définitions pour mieux comprendre

Le **taux de chômage** correspond à la part de la population active qui déclare rechercher activement un emploi, selon les critères du Bureau international du travail (BIT). Il est calculé à partir d'enquêtes réalisées par l'INSEE. En revanche, **la demande d'emploi** recouvre les personnes inscrites à France Travail, qu'elles soient sans activité ou en emploi réduit. Elle inclut donc des situations variées (temps partiel, formation, reprise d'activité...), ce qui explique que le nombre de demandeurs d'emploi puisse être supérieur au nombre de chômeurs au sens du BIT. (1)

Au-delà du chômage au sens strict, deux notions permettent d'appréhender plus finement la réalité du non-emploi et de la précarité du travail : le halo du chômage et le sous-emploi.

Le **halo du chômage** regroupe les personnes sans emploi qui souhaitent travailler, mais qui ne remplissent pas les critères du chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) : elles ne recherchent pas activement un emploi ou ne sont pas disponibles pour en occuper un à court terme.

Le **sous-emploi** désigne les personnes occupant un emploi à temps partiel subi (souhaitant travailler davantage d'heures) ou en situation de chômage partiel.

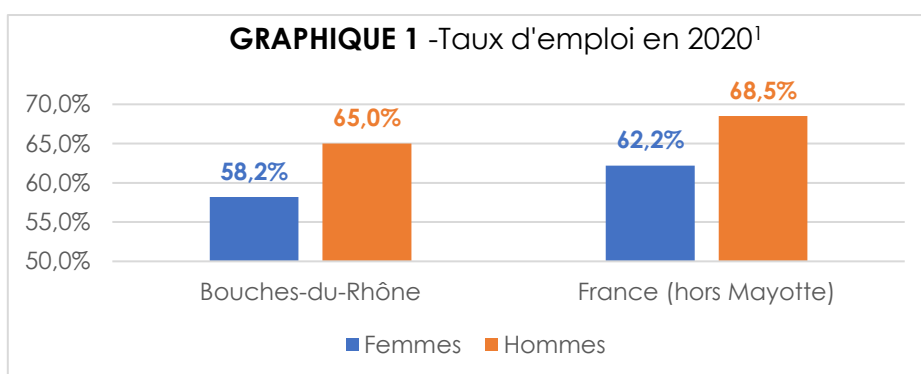
Ces indicateurs mettent en évidence des **formes de précarité invisibilisées par les statistiques du chômage classique**. Ils révèlent notamment des **inégalités persistantes entre les femmes et les hommes** : les femmes sont **surreprésentées** dans ces situations, en raison de la **prévalence du temps partiel contraint**, de la **difficulté à concilier emploi et responsabilités familiales** et de leur **forte présence dans les secteurs à emploi instable ou saisonnier**. (2)

(1) Insee (2022). Tout demandeur d'emploi n'est pas forcément chômeur. Disponible via : <https://blog.insee.fr/tout-demandeur-demploi-nest-pas-forcement-choeur/#:~:text=Parmi%20ces%20personnes%2C%20toutes%20ne,%C3%AAtre%20consid%C3%A9r%C3%A9s%20comme%20%C3%A9tant%20ch%C3%B4meurs.>

(2) Insee Définitions – Halo autour du chômage et sous-emploi, <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1663> et <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1267>

Des femmes plus diplômées mais une égalité d'accès à l'emploi toujours à atteindre

Dans les Bouches-du-Rhône¹⁴ comme ailleurs, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes¹⁵, mais cet avantage scolaire ne se traduit pas en avantage professionnel. En 2020, leur taux d'emploi (15-64 ans) reste inférieur de 6,8 points à celui des hommes (respectivement 58,2 % contre 65 %), un écart un peu plus marqué que la moyenne nationale (6,2 points).



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)

¹⁴ L'échelle territoriale retenue est celle des Bouches-du-Rhône, les données à l'échelle métropolitaine n'étant pas disponibles.

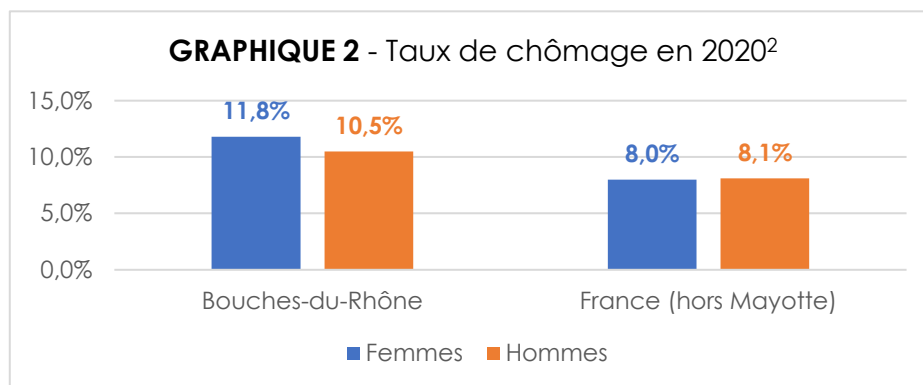
¹⁵ Insee (2022) Femmes et hommes, l'égalité en question. Accessible via :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047729?sommaire=6047805#:~:text=En%202020%2C%20en%20France%20hors%20Mayotte%2C%20parmi%20les, hommes%20est%20plus%20marqu%C3%A9%20pour%20les%20jeunes%20g%C3%A9n%C3%A9rations>



Un taux de chômage des femmes structurellement plus élevé

En 2020, le taux de chômage des femmes dans les Bouches-du-Rhône s'élève à 11,8%, contre 10,5 % pour les hommes. Ce différentiel est supérieur à celui observé au niveau national où les taux sont presque équivalents (8,0 % pour les femmes et 8,1 % pour les hommes). Cette convergence nationale masque en réalité **une précarisation accrue de l'emploi féminin** : la féminisation des secteurs en croissance (services à la personne, santé, éducation) ne suffit pas à compenser la faible stabilité de ces emplois ni leur faible rémunération.¹⁶



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)

Emplois à temps partiel, halo du chômage et sous-emploi : une précarité genrée

Les **écarts salariaux** persistent à temps de travail équivalent. Si on raisonne à temps de travail équivalent, les femmes touchent encore **14 % de moins** que les hommes.¹⁷ Des **mécanismes structurels** liés à l'orientation, la ségrégation professionnelle et le sous-emploi expliquent ces inégalités. Les femmes restent concentrées dans les métiers du soin et de la relation aux autres, moins bien rémunérés et souvent à temps partiel, tandis que les hommes occupent les métiers les plus valorisés économiquement¹⁸.

Les femmes sont nettement plus nombreuses à subir un temps partiel contraint : 27,4 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel contre 8,3 % des hommes¹⁹ (dans les Bouches-du-Rhône, le taux de temps partiel des femmes est plus faible avec 15,5 %). Elles représentent 56,6 % des personnes dans le halo du chômage²⁰. Cette situation illustre une

¹⁶ Centre 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>

¹⁷ Insee (2025) Article *Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023*. Accessible via : https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248?trk=public_post_comment-text

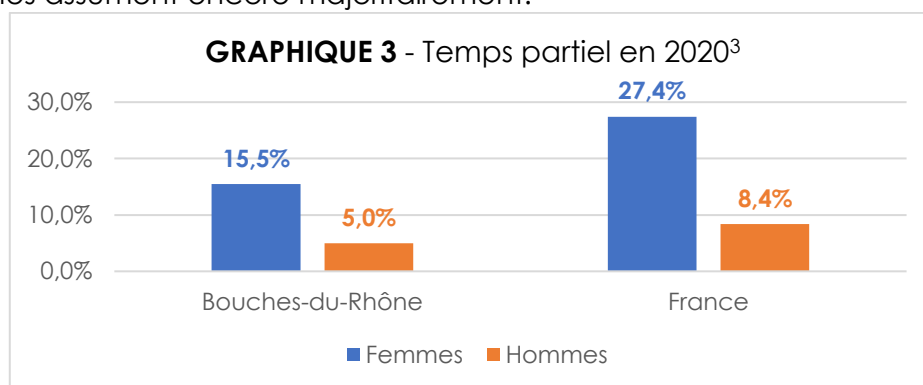
¹⁸ DARES (2019) *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* 1-75 (p. 7)

¹⁹ 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)

²⁰ « 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 (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



précarité spécifique et persistante, liée notamment aux charges domestiques et parentales que les femmes assument encore majoritairement.



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)

Le **sous-emploi**²¹ touche 7,8 % des femmes contre 3,1 % des hommes.²² Il traduit le fait que de nombreuses femmes, bien que disponibles, ne trouvent pas d'emploi à la hauteur de leurs qualifications ni de leur disponibilité.

Des choix de métiers encore fortement sexués

Sur le territoire métropolitain, les femmes restent surreprésentées dans les métiers de soin et de services (santé, social, enseignement, nettoyage...), secteurs historiquement dévalorisés, à forte instabilité de l'emploi, et peu rémunérés. À l'inverse, les métiers techniques, d'ingénierie, ou d'encadrement dans la finance, l'industrie ou la maintenance, bien plus valorisés, restent à dominante masculine.²³

Monoparentalité et pauvreté : des cumuls d'inégalités féminines

Dans les Bouches-du-Rhône, 18,5 % de la population vit sous le seuil de pauvreté. Ce chiffre grimpe à 36,1 % pour les familles monoparentales ayant une femme comme référente parentale²⁴. Cette pauvreté est fortement féminisée : les femmes sont majoritaires parmi les parents isolés. La monoparentalité concerne essentiellement les femmes. En 2020, dans la région, 20% de celles âgées de 35 à 49 ans vivent sans conjoint et avec un ou plusieurs de leurs enfants, contre seulement 4,0 % des hommes²⁵. Parmi celles ayant un faible niveau de diplôme (brevet ou moins), seulement 34,7 % sont en emploi.²⁶ Ce cumul d'inégalités – genre, situation familiale, niveau de formation – accentue leur éloignement du marché du travail, ainsi que leur paupérisation.²⁷

²¹ INSEE, 2023. *Sous-emploi*. Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1935>

²² INSEE (2022) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. Temps de travail, durée travaillée et sous-emploi Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047739?sommaire=6047805>

²³ Insee (2024) *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements* 1-83 (p. 57)

²⁴ *Ibid* (p. 55)

²⁵ *Ibid* (p. 9)

²⁶ *Ibid* (p. 53)

²⁷ INSEE (2021) *Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses* Accessible via [Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses - Insee Focus - 249](#)



Une réponse politique locale qui intègre progressivement une approche d'égalité FH

Face à ces constats, la Métropole Aix-Marseille-Provence inscrit dans sa politique d'insertion par l'emploi une attention à l'égalité femmes-hommes. Le Pacte des donneurs d'ordre et financeurs pour la mise en œuvre des PLIEs 2023-2027²⁸ affirme explicitement que, « 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). Cette orientation, si elle est correctement opérationnalisée, permettrait de mieux répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière d'accès à l'emploi, de formation, et de sécurisation des parcours.

Pour conclure, l'analyse genrée des données socio-économiques des Bouches-du-Rhône révèle la persistance d'inégalités profondes, qui ne se réduisent pas spontanément avec le temps ou le progrès éducatif. L'approche territoriale de l'insertion, si elle veut être efficace, doit continuer à intégrer la dimension du genre à toutes les étapes : diagnostic, conception, mise en œuvre et évaluation des politiques publiques.

1.2 Les PLIEs : un levier essentiel pour l'emploi des femmes en difficulté

Au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, les PLIEs (Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi) jouent un rôle clé dans l'accompagnement vers l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail. Parmi eux, les femmes, notamment isolées ou en situation de monoparentalité, rencontrent des freins spécifiques – mobilité, garde d'enfants, manque de qualification – qui exigent un accompagnement renforcé et individualisé. Les PLIEs leur offrent un parcours sur mesure : diagnostic professionnel, appui à la levée de freins, accès à la formation et aux opportunités locales. Sur le territoire métropolitain, six PLIEs²⁹ sont à l'œuvre pour favoriser un retour durable à l'emploi et lutter contre les inégalités d'accès au travail. La durée de parcours maximum est fixée à 18 mois.³⁰

²⁸ 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. Disponible via <https://www.reussirprovence.fr/wp-content/uploads/2023/04/Pacte-des-financeurs-PLIE-2023-2027-FINAL-vote-AMP-1.pdf>

²⁹ PLIE du Pays de Martigues porté par la Métropole : Martigues, Port-de-Bouc, Saint-Mitre-les-Remparts

PLIE Istres Ouest Provence porté par l'association Réussir Provence : Fos-sur-Mer, Grans, Istres, Miramas, Port-Saint-Louis-du-Rhône, Comillon-Confoux

PLIE du Pays d'Aix porté par la Métropole : Aix-en-Provence, Beaucueil, Bouc-Bel-Air, Cabriès, Châteauneuf-le-Rouge, Coudoux, Éguilles, Fuveau, Gardanne, Gréasque, Jouques, Meyreuil, Mimet, Palette, Puyricard, Peynier, Peyrolles-en-Provence, Puyloubier, Rognes, Rousset, Saint-Antonin-sur-Bayon, Saint-Cannat, Saint-Estève-Janson, Saint-Marc-Jaumegarde, Saint-Paul-lez-Durance, Simiane-Collongue, Trets, Vauvenargues, Venelles, Ventabren, Vitrolles

PLIE Marseille Provence Est porté par l'association Ciotat Emploi Initiatives : La Ciotat, Cassis, Camoux, Roquefort-la-Bédoule, Cuges-les-Pins, Gémenos

PLIE Marseille Provence Centre porté par l'association : Marseille, Allauch, Plan-de-Cuques, Septèmes-les-Vallons

PLIE Act Emploi: Marignane, Carry-le-Rouet, Châteauneuf-les-Martigues, Ensues-la-Redonne, Gignac-la-Nerthe, Le Rove, Saint-Victoret, Sausset-les-Pins

³⁰ 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)



Le FSE+ au service de l'insertion

La Métropole Aix-Marseille-Provence est organisme intermédiaire pour la gestion du Fonds social européen Plus (FSE+) sur la période 2021–2027¹. À ce titre, elle mobilise une subvention globale pour financer les actions des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE).

Objectif : structurer des parcours d'insertion complets, combinant accompagnement social, levée des freins périphériques (mobilité, garde d'enfants, accès aux droits...) et insertion par l'activité économique.

Les projets financés doivent intégrer les priorités transversales européennes :

- Égalité entre les femmes et les hommes ;
- Lutte contre les discriminations ;
- Inclusion des personnes en situation de handicap ;
- Accessibilité des dispositifs à tous les publics.

Des appels à projets ont été lancés pour 2023–2024, notamment à destination des associations et des services métropolitains engagés dans les PLIEs.

Ce fonds peut par exemple intervenir pour lever les freins périphériques à l'emploi, comme la garde d'enfant qui pénalise de manière disproportionnée les femmes.

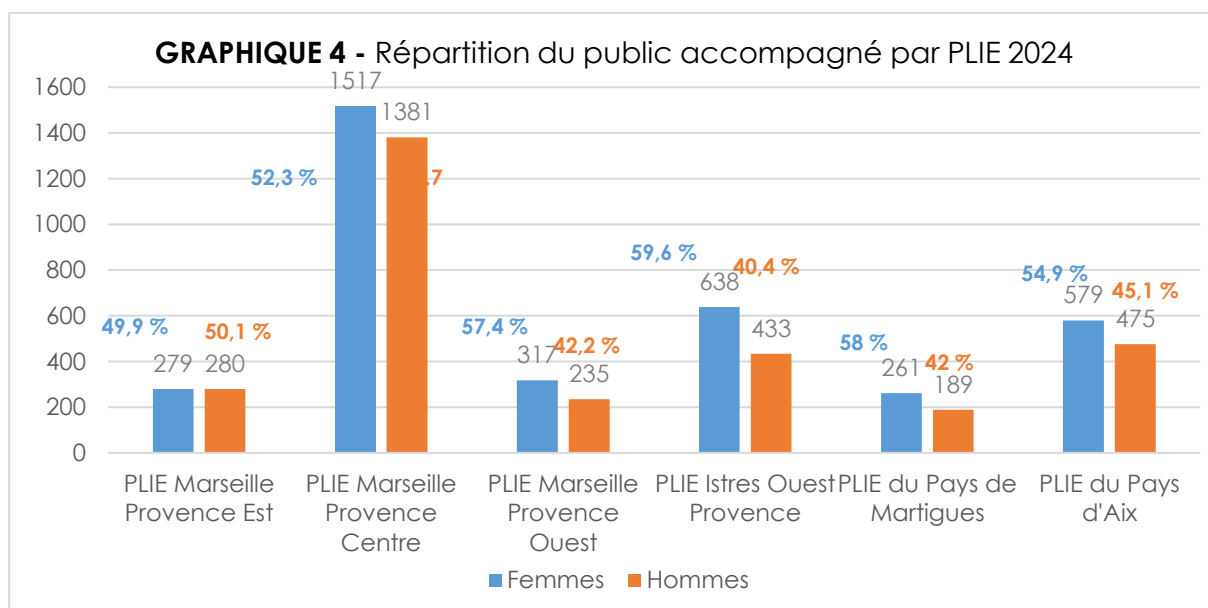
¹Délibération n° CHL 001-9880/21/CM portant sur le Programme Opérationnel National Fonds Social Européen – Candidature de la Métropole Aix-Marseille-Provence au statut d'organisme intermédiaire pour la gestion et le contrôle d'une subvention globale au titre du FSE+ 2021-2027.

Égalité femmes-hommes dans les PLIE : entre avancées statistiques et persistance des freins structurels

Conformément à ses engagements dans le cadre du Plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes 2024–2026, la Métropole Aix-Marseille-Provence et ses partenaires ont renforcé leurs actions pour une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité FH dans les politiques d'insertion.

En 2024, les effets de cette mobilisation sont visibles dans les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), avec :

- Une **stabilisation du nombre de personnes accompagnées** (environ 6 500 par an depuis 2022),
- mais surtout, une **féminisation accrue de la file active et des sorties positives**. Les femmes représentent désormais **plus de la moitié de la file active** dans la majorité des territoires.



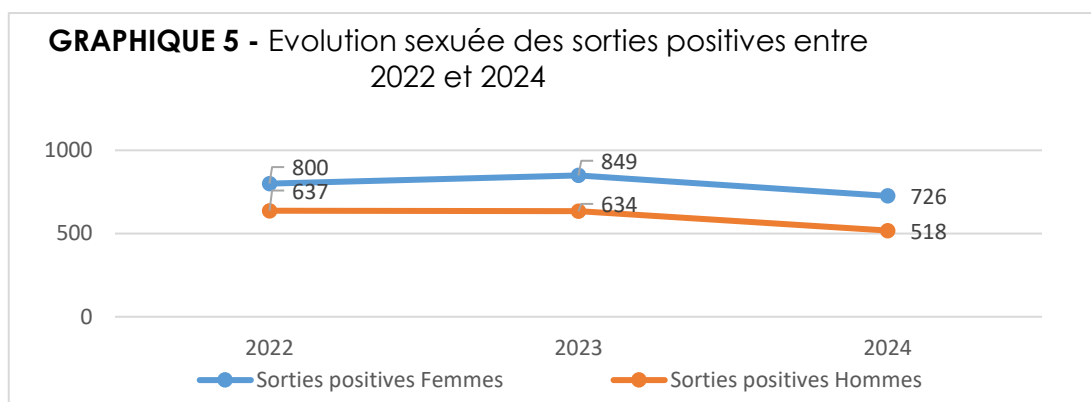
Cette progression s'explique, selon les responsables de terrain, par plusieurs leviers mis en œuvre depuis 2022 :

- La **formation des équipes accompagnantes** à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes sexistes,
- La **prise en compte de la monoparentalité** dans les parcours d'insertion,
- La **sensibilisation à la place des femmes dans certains secteurs** traditionnellement masculins (industrie, BTP),
- La **mise en lumière des violences sexistes et sexuelles liées au travail** dans les actions d'accompagnement.

Enfin, depuis 2022, **l'outil de suivi des parcours dans les PLIE a été enrichi de données sexuées**, permettant une analyse plus fine des dynamiques d'accompagnement selon le genre et un pilotage plus équitable des politiques publiques.

Sorties de l'accompagnement PLIE : des freins plus lourds et nombreux pour les femmes ?

Entre 2022 et 2024, les femmes représentent 57 % des sorties positives, ce qui constitue un indicateur a priori encourageant. Ces données quantitatives semblent toutefois masquer une réalité plus complexe. L'accès à l'emploi pour les femmes reste entravé par de nombreux obstacles structurels : ségrégation professionnelle³¹, monoparentalité, violences³² ou encore une mobilité plus entravée³³.



Les femmes, plus souvent orientées vers les PLIEs en raison d'un cumul de freins, nécessitent un accompagnement renforcé. Les chiffres des « sorties dynamiques », incluant la formation, la remise en activité, ou l'amélioration des parcours sans accès à un emploi durable, en témoignent :

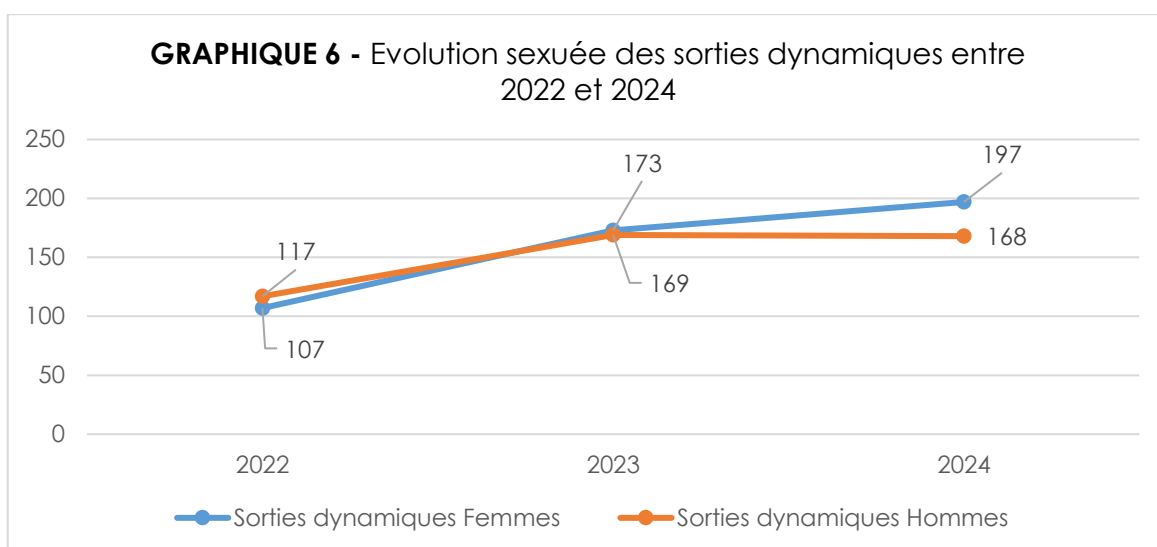
³¹ INSEE (2022) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. Accessible via :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047729?sommaire=6047805#:~:text=En%202020%2C%20en%20France%20hors%20Mayotte%2C%20parmi%20les,hommes%20est%20plus%20marqu%C3%A9%20pour%20les%20jeunes%20a%C3%A9n%C3%A9rations>

³² Fondation agir contre l'exclusion (2024) *Prévenir l'impact des violences conjugales au travail*. 1-16 (p. 5) Accessible Via [GUIDE-SALARIE-ES-2024-POUR-IMPRESSON.pdf](#)

³³ Université Gustave Eiffel (2020) *Transport, mobilité, sécurité : une question de genre ? Dossier n°9*. (Février 2018) 1-14 (p. 3) Accessible via *Transport, mobilité, sécurité : une question de genre ?*





Ces sorties dynamiques restent moins valorisables que les sorties vers l'emploi direct, car elles traduisent davantage un progrès relatif dans le parcours qu'une véritable insertion. L'augmentation de leur part féminine traduit peut-être un besoin accru de préparation, révélant une plus grande vulnérabilité socioéconomique.

Focus territoires : exemples d'actions locales en faveur de l'égalité dans les politiques d'insertion et d'emploi

Le PLIE du Pays de Martigues, opéré par la Métropole, présente une **surreprésentation féminine** constante, avec 58 % de femmes accompagnées en 2024. Cette tendance s'explique par une série de démarches volontaristes mises en œuvre localement, visant à renforcer l'accès des femmes les plus éloignées de l'emploi à un accompagnement individualisé :

- Une promotion active du PLIE auprès des **prescripteurs du champ social** (Centre intercommunal d'action sociale, associations de solidarité), couplée à un ciblage renforcé des publics en situation de grande précarité via les prescripteurs institutionnels (France Travail, Pôle insertion).
- Un **accueil prioritaire des personnes cumulant de multiples freins** à l'emploi – publics majoritairement féminins – nécessitant un accompagnement renforcé et de long terme.
- Une participation régulière à **des actions dédiées à la remobilisation professionnelle des femmes**, telles que la matinée « Professionnelles » du 19 mars 2024 à Port-de-Bouc (organisée par France Travail en partenariat avec les acteurs et actrices de l'emploi et de l'insertion), ou encore l'orientation vers l'action « La diversité, une richesse pour l'entreprise », qui promeut la mixité dans les métiers industriels en lien avec les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Ces démarches, indispensables pour favoriser l'accès des femmes à l'insertion professionnelle, s'inscrivent dans un contexte où les inégalités de genre³⁴ persistent

³⁴ Le genre peut être défini comme la division inégale, voire la hiérarchisation, des femmes et des hommes ou de ce qui est considéré comme étant féminin ou masculin (Bereni, L. Chauvin, L. Jaunait, A. et Revillard, L. 2020. *Introduction aux études de genre*. Paris : Deboeck Supérieur. 1-432 (p. 72))



fortement. Les partenaires de terrain soulignent que **la féminisation du public accompagné s'explique aussi par une orientation de plus en plus fréquente des femmes vers le PLIE en tant que dispositif de dernier recours**. Cette orientation tardive est souvent liée à l'aggravation de leur précarité économique, à des freins culturels persistants, ainsi qu'à des contraintes familiales pesant sur leur disponibilité et leur engagement professionnel. Ces éléments fragilisent les parcours d'insertion et renforcent la nécessité d'un accompagnement spécifique et adapté.



De son côté, le PLIE ACT'EMPLOI, opéré par une association s'est mobilisé en 2024 pour mettre à l'agenda le sujet des **violences conjugales dans les parcours d'insertion**. Dans le cadre de la journée contre les violences conjugales proposée par la Ville de Marignane le 12 novembre 2024, ACT'EMPLOI a organisé en matinée une table ronde dédiée aux professionnels de l'accompagnement, avec le soutien et l'intervention de plusieurs partenaires (Ville, associations, CAF, commissariat) pour :

- Former les professionnels à l'identification des victimes,
- Comprendre les impacts des violences sur l'emploi,
- Mieux orienter les femmes victimes vers les dispositifs adaptés.

La journée s'est conclue par une représentation théâtrale, offrant une approche sensible du sujet. Cette initiative illustre l'importance de croiser les politiques sociales, sanitaires, judiciaires et d'insertion.



Pour conclure, l'analyse sexuée des parcours dans les PLIEs de la Métropole met en lumière un double constat : des efforts visibles, traduits par une féminisation accrue des accompagnements et des résultats, mais aussi une persistance préoccupante de freins structurels. Les initiatives locales montrent la voie d'une insertion plus inclusive, mais nécessitent d'être consolidées et systématisées à l'échelle métropolitaine.

1.3 les clauses sociales : outil stratégique d'insertion qui touche encore peu les femmes

En 2024 ces clauses d'insertion sociales, marchés d'insertion et marchés réservés sont suivis à l'échelle du territoire métropolitain. L'équipe de facilitation est composée de 13 personnes qui jouent un rôle d'intermédiaire clé entre les donneurs d'ordre publics ou privés (collectivités, bailleurs, entreprises...), les entreprises titulaires de marchés et les structures de



l'insertion, dans la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics ou privés.

Sur l'ensemble du territoire métropolitain, il y a eu 965 marchés clausés dont 258 marchés de service (dont de prestations intellectuelles), 610 marchés de travaux et 6 marchés de fournitures.

Au total ce sont **1 073 285 heures réalisées** et 2 642 bénéficiaires, dont **81 % d'hommes (2144) et 19 % de femmes (498)**. Sur les seuls **marchés métropolitains**, il y a eu 151 marchés clausés pour **311 369 heures réalisées**, dont **80 % des heures réalisées par des hommes et 20 % des heures réalisées par des femmes**. Ce sont en tout **684 personnes** qui ont bénéficiés, dont **82 % d'hommes (559) et 18 % de femmes (125)**.

À titre de comparaison, en 2023, les marchés métropolitains affichaient 98 marchés clausés représentant 309 173 heures d'insertion. La répartition est de 702 bénéficiaires dont 132 femmes (19 %) et 570 hommes (81 %).

Outre la hausse des marchés clausés dont le donneur d'ordre était la Métropole (+ 53 marchés), il est possible de constater un léger recul de la part des femmes bénéficiaires : 19 % en 2023 → 18 % en 2024. En revanche, la part des heures réalisées par les femmes est passée de 19 % (2023) à 20 % (2024) — un signe très modeste d'amélioration en volume d'activité.

Les femmes restent largement minoritaires dans les dispositifs. Les écarts restent structurellement liés à la nature des marchés, souvent concentrés dans les travaux (610 sur 965 marchés), un secteur historiquement masculin.

La production de données sexuées est désormais bien maîtrisée et constitue une avancée structurante pour le pilotage de la politique des clauses sociales. Le levier de diversification des secteurs reste sous-exploité : les marchés de services (358 sur 965 marchés) n'ont pas encore permis d'élargir significativement les opportunités pour les femmes.

La mission égalité femmes-hommes veillera à inciter et accompagner, dans la mesure du possible, les équipes opérationnelles afin de renforcer l'impact de ces dispositifs, en ciblant plus finement les actions et en diversifiant les filières mobilisées.





CE QU'IL FAUT RETENIR : L'INSERTION PAR L'EMPLOI

- **Un écart d'emploi persistant** : dans les Bouches-du-Rhône, le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 6,8 points à celui des hommes (2020), malgré un meilleur niveau de diplôme.
- **Une précarité genrée** : 27,4 % des femmes travaillent à temps partiel (contre 8,4 % des hommes), et 56,6 % des personnes dans le halo du chômage sont des femmes.
- **Elles sont surreprésentées dans les métiers peu valorisés** (soin, nettoyage, éducation).
- **Pauvreté et monoparentalité** : 36,1 % des familles monoparentales avec une femme à leur tête vivent sous le seuil de pauvreté dans le département.

Les PLIE, un levier pour l'égalité :

- **Les femmes représentent désormais plus de 50 % des personnes accompagnées** et 57 % des sorties positives.
- Des actions ciblées se développent (prise en compte de la monoparentalité, lutte contre les violences, mixité dans les métiers...).

Clauses sociales :

- En 2024, **seulement 18 %** des bénéficiaires des marchés métropolitains clausés sont des femmes.
- Malgré une hausse du nombre de marchés, les femmes restent minoritaires, en raison de la prédominance des secteurs masculins (travaux = 63 % des marchés).



2. LA POLITIQUE DE LA VILLE

En 2024, 5,3 millions de français et françaises vivaient dans les « quartiers politique de la ville » (QPV). Les habitants de ces territoires sont confrontés à d'importantes inégalités – précarité, isolement, mobilité sociale et géographique difficiles et une persistance de préjugés³⁵.

À l'échelle métropolitaine, la Métropole Aix-Marseille-Provence compte 66 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) répartis sur 14 communes. Ces territoires regroupent environ 300 000 habitants, soit 15 % de la population métropolitaine. Parmi eux, la moitié vit sous le seuil de pauvreté, et un ménage sur dix dispose de moins de 850 euros par mois pour vivre, illustrant l'ampleur des difficultés économiques rencontrées³⁶.

La population de ces territoires est plus jeune (39% des habitants des QPV ont moins de 25 ans³⁷), des conditions de vies défavorables à leurs études (les élèves scolarisés en QPV sont 1,5 fois plus souvent en retard que les autres³⁸), et souvent plus étrangère (23%). De plus, les habitants restent confrontés à des niveaux de chômage élevés (28%), supérieurs aux unités environnantes, particulièrement chez les jeunes et les femmes.³⁹

À l'intersection d'inégalités sociales, territoriales et entre les sexes

Les femmes sont particulièrement touchées par les difficultés rencontrées dans ces territoires. Elles peuvent endurer l'intersection des inégalités sociales et territoriales et les inégalités entre les sexes. Elles peuvent subir plusieurs discriminations en raison de leur sexe d'une part, et de leur origine réelle ou supposée, ou en raison de leur lieu d'habitation, d'autre part. Ces discriminations se manifestent dans l'accès à l'éducation, à l'emploi à la culture, à l'apprentissage de la langue, aux lieux de vie⁴⁰.

Au niveau national, plusieurs indicateurs illustrent cette situation. Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) — 52,1 % contre 51,5 % dans les unités urbaines environnantes — et les familles monoparentales y sont surreprésentées (24,1 % contre 15,7 %). Dans ces familles, la personne de référence est majoritairement la mère (88,6 % contre 87,1 % dans le reste des unités urbaines).

En matière d'emploi, une femme sur deux âgée de 30 à 49 ans occupe un emploi dans les QPV, contre quatre sur cinq dans les autres quartiers. Parmi celles qui travaillent, le recours au temps partiel est nettement plus fréquent. Par ailleurs, le sentiment d'insécurité reste plus marqué chez les femmes : 30 % d'entre elles déclarent se sentir en insécurité dans leur quartier, contre 18 % des hommes ⁴¹.

³⁵ Conseil National des Villes (2018), *Avis sur La place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville* 1-67 (p.4)

³⁶ (INSEE, 2024) *Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine*, Disponible sur [Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine - Insee Première - 2008](#)

³⁷ Ibidem

³⁸ (ONVP, 2023) [La réussite éducative dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville](#) (QPV), p.10

³⁹ (INSEE, 2024) *Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine*, Disponible sur [Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine - Insee Première - 2008](#)

⁴⁰ Conseil National des Villes (2018), *Avis sur La place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville* 1-67 (p.5)

⁴¹ Conseil National des Villes (2018), *Avis sur La place des femmes et des jeunes filles dans les espaces publics dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville* 1-67 (p.5)



Des femmes actrices de leur territoire

Cependant, les femmes des QPV ne constituent pas un groupe homogène, comme par ailleurs. Leurs parcours, leurs statuts et leurs ressources sont divers : certaines sont mères isolées, d'autres sont engagées dans la vie associative, cheffes d'entreprises ou encore dans des démarches d'insertion professionnelle. Cette pluralité appelle des politiques publiques différenciées, capables de répondre aux besoins spécifiques de chacune et de valoriser leurs initiatives.

Le magazine *Sororité*⁴², publié à l'occasion de la Semaine de lutte contre les discriminations liées à l'origine, met justement en lumière cette diversité à travers des portraits de femmes des territoires de la politique de la ville. Avec le soutien de la Maison pour tous et du centre social du quartier, elles se mobilisent pour rendre la ville plus accueillante et repenser l'aménagement de l'espace public.

Dans le quartier de la Castellane (15^e arrondissement), Les Femmes Engagées, accompagnées par le Centre social et culturel, font émerger de nombreuses initiatives locales : Les Perles rares, qui organisent des maraudes auprès des plus démunis ; La Rose des Sables, qui met en place des actions de solidarité alimentaire auprès des familles précaires ; ou encore le Collectif de Femmes, qui porte la voix des habitantes dans les concertations liées au renouvellement urbain.

Ces initiatives illustrent la capacité d'action et de mobilisation des femmes des QPV, qui, malgré les freins rencontrés, participent activement à la transformation sociale et urbaine de leur territoire.

Le Contrat de Ville métropolitain : un levier pour l'égalité et l'inclusion

Le Contrat de Ville métropolitain 2024-2030⁴³, adopté en mars 2024, place l'égalité femmes-hommes (FH) parmi ses objectifs transversaux comme le prévoit le cadre légal⁴⁴. 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 FH.

Les projets ci-après présentent des exemples d'actions menées en faveur des femmes et de plus d'égalité dans les QPV métropolitain.

⁴² Magazine *Sororité*, édité par la Métropole Aix Marseille Provence et la Ligue de l'Enseignement, Edition 2022

⁴³ Appelé sur le territoire « Le Contrat des Possibles »

⁴⁴ Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale urbaine



Projet	<u>La place des femmes dans le sport</u>
Opérateur	Boxe académie berroise
Secteur d'intervention	QPV Berre
Année(s)	2024

Deux ateliers hebdomadaires de Boxe Fitness destiné aux femmes ont été mis en place. Durant les vacances scolaires, des ateliers spécifiques pour les enfants sont organisés afin de lever le frein lié au mode de garde et de permettre aux participantes qui sont mères de poursuivre leur pratique sportive. De plus, l'action est enrichie par l'organisation d'évènements et de sorties thématiques comme la « Journée du sport au féminin » et « Octobre rose ». Cela favorise l'autonomie, la convivialité et l'engagement des participantes. Environ 75 femmes de 26 à 63 ans participent aux ateliers.



Projet	<u>Atelier d'empowerment des femmes par la pratique artistique</u>
Opérateur	Écllosion 13
Secteur d'intervention	Port-de-Bouc
Année(s)	2024

L'action s'adresse à des femmes sans emploi ou retraitées, avec le récit de vie comme outil de valorisation de soi et d'inclusion sociale. L'intervenante propose une traversée, de la prise de parole intime dans un espace confidentiel à l'incarnation de la parole personnelle dans un contexte public, devant des spectateurs/ices. 7 femmes ont été mobilisées sur 35 séances. L'impact souhaité est d'accroître l'estime de soi des participantes mais également de valoriser la place de la femme au sein du foyer, au sein de sa communauté et, plus généralement, dans la société.

Projet	<u>Consortium des femmes des quartiers populaires</u>
Opérateur	Sororité inter quartiers
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2024



Cette action consiste à mutualiser et à développer des projets inter-associatifs tels que : l'organisation d'un forum d'associations de femmes engagées, des ateliers et conférences sur les discriminations intersectionnelles en partenariat avec l'association Approche Culture et Territoires (ACT), des tables rondes autour de l'engagement des femmes et de la protection de l'environnement en partenariat avec Women

for sea, ainsi que des projets interassociatifs (maraudes, soirées caritatives, job dating, activités physiques, atelier santé, lutte contre la précarité et l'isolement des femmes...).

Projet	Prévention des violences faites aux femmes
Opérateur	Association d'auto-défense et de ressources pour le choix et l'autonomie des femmes (ARCAF)
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2024-2025

Des ateliers de riposte sont organisés pour les adolescentes (5), pour les femmes (10), pour les personnes en situation de handicap (3). Il y a également 4 ateliers d'aperçu riposte essentiellement féminin. Ces stages se déroulent au sein d'associations et de centres sociaux à destination de leur public. Cette action a bénéficié à 137 participantes.

Projet	Genres, écoutes et sexualités- accompagnement des professionnels
Opérateur	Mouvement Français pour le Planning Familial
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2024-2025

Le Planning Familial 13 et les équipes de la politique de la ville de Marseille participent à la construction et au développement de

dynamiques territoriales autour des questions de vie affective, relationnelle et sexuelle sur le grand centre-ville et les quartiers nord.

Au vu des difficultés rencontrées par les adultes et les professionnel/les à accompagner les jeunes sur ces thématiques — alors même que l'éducation à la sexualité apparaît comme un enjeu fondamental pour la prévention des conduites à risque et des violences — diverses actions sont proposées afin d'outiller les professionnel/les en contact avec les jeunes (formations « genre, écoute, sexualités », accompagnement individuel et collectif de projets ou de structures, animation de réunions de réseau et de dynamiques partenariales), ainsi que des interventions en direction des publics.



© www.leplanning13.org

Projet	J'crains dégün- journée internationale de lutte contre les violences
Opérateur	Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Familles Phocéén
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2024

Le CIDFF phocéén, Solidarité Femmes 13 et le Planning Familial 13 ont porté la troisième édition de *j'crains dégün* en l'honneur de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. L'idée était d'investir plusieurs lieux marseillais pour mettre en avant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à travers des réflexions et productions valorisant le combat et l'engagement sur ces questions. Des artistes, maisons d'édition, structures culturelles engagées ont été mises à l'honneur. Le matin, les activités étaient uniquement destinées aux écoles, collèges et lycées, et l'après-midi un parcours de diverses manifestations gratuites pour toutes et tous a été lancé. Enfin, une soirée de clôture a été organisée à Coco Velten (scène ouverte, performance, dj set et restauration à prix libre).





CE QU'IL FAUT RETENIR : LA POLITIQUE DE LA VILLE

Des inégalités structurelles persistantes

- Les femmes représentent **52,1 % de la population des QPV**, avec une forte proportion de **familles monoparentales** (24,1 %, dont 88,6 % de mères seules).
- Leur **accès à l'emploi** reste très limité : **1 femme sur 2** seulement travaille (contre 4 sur 5 ailleurs), souvent à temps partiel.
- Le **sentiment d'insécurité** est accru : **30 %** des femmes se sentent en insécurité dans leur quartier (contre 18 % des hommes).
- Sur le territoire métropolitain, **15 % de la population vit en QPV** (soit environ **300 000 habitants** sur 14 communes), dont **la moitié vit sous le seuil de pauvreté**. Ces quartiers concentrent de fortes inégalités sociales, économiques et de genre.

Un engagement métropolitain renforcé

Le **Contrat de Ville métropolitain 2024-2030** inscrit **l'égalité femmes-hommes comme objectif transversal obligatoire**.

Chaque projet financé doit :

- comptabiliser les femmes et les hommes bénéficiaires ;
- expliciter les moyens mis en œuvre pour garantir l'accès des femmes ;
- Veiller à ne pas reproduire ou aggraver les inégalités existantes.

La Métropole s'appuie sur la **grille de lecture OCDE** pour identifier le degré d'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les projets :

0: non orienté vers l'égalité ;

1: objectif significatif ;

2: objectif principal.

Cette approche permet de repérer les projets qui contribuent réellement à **renforcer le pouvoir d'agir des femmes** et à **créer les conditions d'une égalité FH effective** dans les QPV.

Des actions concrètes et diversifiées

Plusieurs projets illustrent la mise en œuvre de ces principes :

- **La place des femmes dans le sport (Berre)** : développement du sport féminin et levée des freins liés à la parentalité.
- **Atelier d'empowerment artistique (Port-de-Bouc)** : valorisation de soi et inclusion sociale par la création.
- **Consortium des femmes des quartiers populaires (Marseille)** : mutualisation d'initiatives féministes locales et promotion de la sororité.
- **Prévention des violences faites aux femmes (ARCAF)** : formation à l'autodéfense pour adolescentes, femmes et personnes handicapées.
- **Genres, écoutes et sexualités (Planning Familial 13)** : accompagnement des professionnel/les sur l'éducation à la vie affective et sexuelle.
- **J'crains dégun (CIDFF, Solidarité Femmes 13, Planning 13)** : mobilisation culturelle et citoyenne contre les violences sexistes et sexuelle



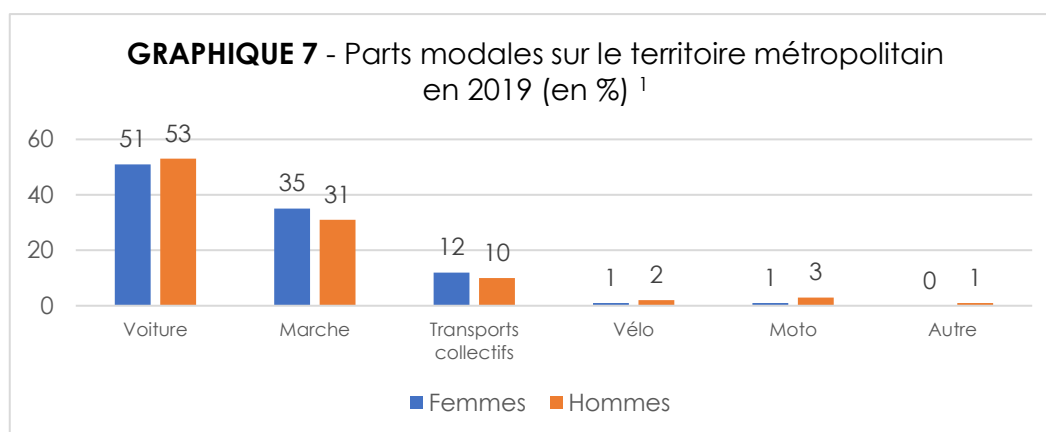
3. LES MOBILITÉS DURABLES

Autorité organisatrice des mobilités, la Métropole gère 14 réseaux de transports sous la bannière La Métropole Mobilité, soit 300 lignes reliant les bassins de vie. Cette organisation permet de traduire les principes d'égalité entre les femmes et les hommes en actions concrètes, avec l'appui des opérateurs comme la RTM, Transdev ou Keolis. Adopté en 2022, le Plan de mobilité 2020–2030 intègre la dimension d'égalité FH dans la conception des projets et notamment dans la recherche de solutions adaptées aux besoins rencontrés par les femmes lors de leur mobilité⁴⁵.

3.1 Diagnostic des pratiques de déplacement différencié entre les femmes et les hommes dans la métropole

L'inégale division sexuée du travail (répartition du travail domestique, taux d'activité, types d'emplois...) influence les modes et les motifs de déplacement des femmes et des hommes⁴⁶. Les femmes, davantage en charge des tâches d'accompagnement et sous-représentées dans les emplois à temps plein, ont des déplacements plus morcelés, multipliant les arrêts et les changements d'itinéraires.

En 2019, les femmes recouraient davantage à la marche et aux transports collectifs que les hommes, qui privilégiaient la voiture ou les deux-roues (Graphique 9). La nuit, les femmes évitent les transports collectifs ou y renoncent complètement, adoptant des stratégies d'évitement en raison d'un sentiment d'insécurité élevé et d'une exposition plus fréquente aux agressions sexistes et sexuelles.



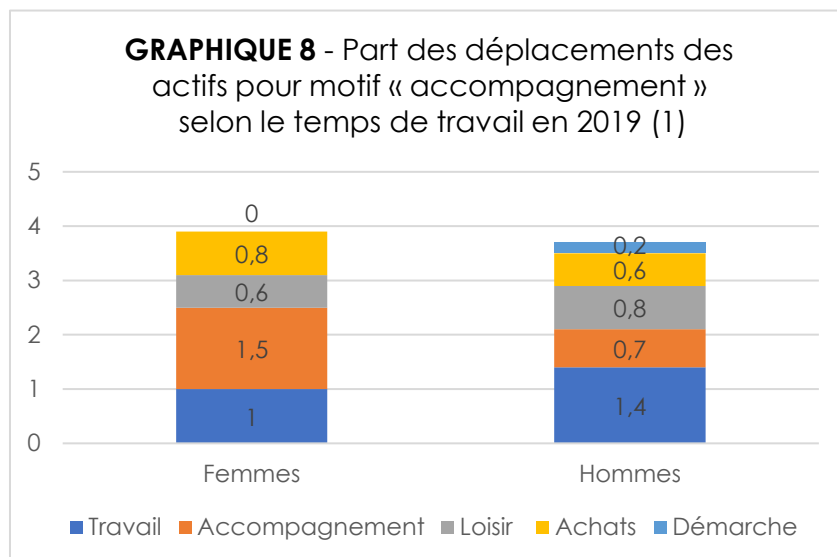
¹Données issues de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC²) sur la métropole Aix-Marseille Provence 2019-2020

⁴⁵ AMP Métropole, 2022. *Plan mobilité de la Métropole Aix-Marseille-Provence 2020-2030*. 1-324 (p. 278).

⁴⁶ 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. Accessible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-200054807#consulter-sommaire>



Elles choisissent alors d'autres moyens, parfois plus coûteux⁴⁷, ou renoncent à se déplacer⁴⁸. En matière de motifs de déplacement, ils se concentrent plus sur l'accompagnement (enfants, personnes âgées...) et moins sur le travail, un écart qui s'explique par leur taux d'activité inférieur de 6,8 points à celui des hommes (respectivement 58,2 % contre 65 %), un écart un peu plus marqué que la moyenne nationale (6,2 points).⁴⁹



¹Données issues de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC²) sur la Métropole Aix-Marseille Provence 2019-2020

Ces résultats (Graphique 10) 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.

3.2 Accessibilité, autonomie et confort d'usage pour toutes et tous

Mise en accessibilité des points d'arrêt et stations : avancements 2024

La question de l'accessibilité constitue un enjeu majeur pour garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'usage des transports. Elle concerne aussi bien les aménagements physiques que les conditions pratiques d'accès à l'information, aux services et à la sécurité. En 2024, la Métropole a poursuivi ses efforts pour améliorer l'accessibilité de son réseau. Parmi les 4 600 points d'arrêt de bus inscrits dans les Schémas directeurs d'accessibilité programmée (SD'AP), **1 844 ont été mis aux normes**, soit environ **40 % de réalisation**, sans compter les mises en accessibilité prises en charge directement

⁴⁷ Arensonas, N. (2020). « Pour se déplacer, les femmes subissent une double peine » -Stéphane Schultz. Consulté en ligne le 1er août 2022 sur :

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

⁴⁸ 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).

⁴⁹ INSEE, 2022. *Femmes et hommes, l'égalité en question*. 1-208 (p. 115) Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047729?sommaire=6047805#:~:text=En%202020%2C%20en%20France%20hors%20Mayotte%2C%20parmi%20les, hommes%20est%20plus%20marqu%C3%A9%20pour%20les%20jeunes%20g%C3%A9n%C3%A9rations>



par certaines communes⁵⁰. Cette avancée significative témoigne de l'engagement progressif du territoire, même si des écarts territoriaux subsistent.

Du côté du métro, la Métropole poursuit son programme de mise en accessibilité des stations. En 2024, neuf stations sont accessibles sur la ligne 1 : La Blancarde, Louis Armand, Saint-Barnabé et La Fourragère depuis 2010, auxquelles sont venues s'ajouter les stations Saint-Charles en 2023 (*desserte ligne 1*) et Vieux-Port en 2024. Sur la ligne 2, les terminus de ligne sont accessibles depuis 2019 (Sainte-Marguerite Dromel et Capitaine Gèze), complétés par Saint-Charles (*desserte ligne 2*) et Rond-Point du Prado en 2024. Ce sont donc **deux nouvelles stations de métro qui ont été rendues accessibles en 2024**.

Les besoins spécifiques des femmes sont pris en compte à travers une lecture croisée des données sociodémographiques. En effet, **les personnes âgées de plus de 75 ans sont à 60 % des femmes**,⁵¹ souvent confrontées à une perte d'autonomie et à des limitations physiques. De même, **97,7 % des salariées du secteur de l'aide à domicile** – très dépendant des transports en commun – sont des femmes.⁵²

Les enquêtes de mobilité montrent également que les déplacements des femmes sont multipliés, souvent en « chaînes » (par exemple, sur le chemin du retour du travail, elles vont aller chercher les enfants à l'école ou à la crèche, faire quelques courses, ou tout autre activité). Ces déplacements s'accompagnent fréquemment de poussettes ou de charges (courses, sacs...), ce qui place de fait de nombreuses femmes dans une situation comparable à celle des personnes à mobilité réduite⁵³. Les poussettes, en termes de gabarit et de mobilité, présentent des contraintes similaires à celles d'un fauteuil roulant (besoin d'ascenseurs, de rampes, de larges trottoirs, d'espaces réservés dans les bus et métros).⁵⁴

Ainsi, renforcer la mise en accessibilité des transports bénéficie non seulement aux personnes en situation de handicap mais également à une large part des usagères, et contribue à l'égalité d'accès à la ville.

3.3 Promouvoir des mobilités actives inclusives

Le développement des mobilités actives est un axe structurant de la politique métropolitaine, dans une optique de transition écologique mais également de justice sociale. Cette orientation inclut une attention particulière aux freins spécifiques rencontrés par les femmes dans la pratique du vélo.

Le vélo semble bien correspondre aux types de mobilités des femmes (distances plus courtes et une variété plus importante d'endroits à fréquenter), néanmoins, la dernière Enquête Mobilité Certifiée Cerema (EMC2) indique que le vélo est l'un des moyens de

⁵⁰ DGD Mobilité Durables, Infrastructures et Voirie Aix Marseille Provence Métropole (2025) Rapport Actions métropolitaines en faveur de l'accessibilité Bilan 2023/2024 1.40

⁵¹ DREES (2022) L'aide et l'action sociales en France, Fiche 11 Les personnes âgées et leurs ressources 1-267 (p.72) Accessible via <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2022-12/AAS2022.pdf>

⁵² Le site du travail social (2025) Travail social : un secteur féminisé à plus de 90% Accessible ici [https://www.ash.tm.fr/metiers-formation/travail-social-un-secteur-feminise-a-plus-de-90-967284.php#:~:text=97%2C7%25%20de%20femmes%20chez,domicile%20\(95%2C5%25\).](https://www.ash.tm.fr/metiers-formation/travail-social-un-secteur-feminise-a-plus-de-90-967284.php#:~:text=97%2C7%25%20de%20femmes%20chez,domicile%20(95%2C5%25).)

⁵³ CIVITAS (2014) Gender equality and mobility: mind the gap! 1-48 (p.20), Accessible ici <https://civitas.eu/resources/civitas-policy-note-gender-equality-and-mobility-mind-the-gap>

⁵⁴ M. Rivière Ecole de l'Aménagement durable des territoires (2022) Prise en compte du genre dans les études de mobilité 1-57 (p3.9)



transports les moins utilisés, notamment par les femmes 1 % (contre 2 % pour les hommes)⁵⁵. C'est la même tendance observée au niveau national – en 2023, seulement 19 % des cyclistes réguliers sont des femmes et 49 % d'entre elles ne font jamais du vélo (pour 37 % des hommes)⁵⁶.

Données sexuées d'usage du service levélo et levélo+

En 2024, 68 % des personnes utilisant **levélo+** (service de location de vélo électrique longue durée) sont des femmes.

Pour **levélo** (flotte en libre-service avec assistance), 45% des trajets sont réalisés par des femmes (soit 86 600 personnes) contre 53 % d'hommes (102 276)⁵⁷.

A titre de comparaison en 2023 il y avait 106 767 utilisatrices et 130 472 utilisateurs (43% de femmes et 53% d'hommes).⁵⁸



Soutien aux associations favorisant l'accès des femmes au vélo

Pour accompagner cette dynamique, la Métropole soutient plusieurs associations qui œuvrent à rendre le vélo plus accessible aux femmes, en particulier celles qui en sont le plus éloignées. En cohérence avec le Plan vélo métropolitain 2019 - 2024⁵⁹ et les ambitions du Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026⁶⁰, **la Métropole a subventionné plusieurs associations à hauteur de 59 400 € en 2024**. Ainsi, **l'ADAVA** propose des actions de formation, de sensibilisation et d'accompagnement à destination des femmes, des jeunes, des seniors, et des personnes en situation de précarité ou de handicap. Le **Collectif Vélos en Ville**, par le biais de sa commission sur les aménagements cyclables, défend une approche participative et inclusive de l'espace public, attentive à la sécurité des cyclistes. **Cyclotopia**, quant à elle, organise des ateliers de remise en selle et des vélo-écoles exclusivement destinées aux femmes, afin de lever les barrières culturelles, techniques ou symboliques à la pratique du vélo. ⁶¹

Ces actions s'inscrivent dans une vision d'ensemble visant à rééquilibrer l'espace public et les infrastructures au profit d'usages plus égalitaires. L'enjeu est double : garantir une pratique sécurisée et sereine du vélo, et élargir le spectre des publics qui peuvent s'approprier les modes actifs comme vecteur d'autonomie et de liberté de déplacement.

⁵⁵ AMP, 2022. *Les chiffres clés de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC²) 2019-2020*. 1-44 (p.20).

⁵⁶ Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, 2024. Enquête nationale « usage du vélo ». Résultats 2023. 1-26 (p.3)

⁵⁷ 2% des données ne sont pas renseignés.

⁵⁸ Le vélo et le vélo+ sont des services proposés par la Métropole Mobilités Accessibles via <https://levelo.ampmetropole.fr/fr/about>

⁵⁹ AMP (2019). Plan vélo 2019-2024. Donnons une nouvelle place au vélo. 1-20. (p.3)

⁶⁰ Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026 (2024), action 2.13. Soutenir les actions favorisant la pratique du vélo des femmes. 1-60 (p.32)

⁶¹ ADAVA est l'Association pour le Développement des Alternatives à la Voiture à Aix intervenant sur le périmètre de l'ancien Pays D'Aix (32 communes), Le Collectif Vélos en Ville et Cyclotopia sont sur le territoire marseillais.



3.4 Renforcer la sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports collectifs

La sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports collectifs constituent un enjeu central de la politique métropolitaine de mobilité. Si l'insécurité touche l'ensemble des usagers, elle affecte plus fortement les femmes, en particulier en horaires décalés. La Métropole Aix-Marseille-Provence, autorité organisatrice de la mobilité (AOM), agit à plusieurs niveaux en lien avec ses opérateurs – RTM sur le secteur de Marseille, Transdev à l'ouest et Keolis au nord – pour prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) et garantir un service de transport plus sûr pour toutes et tous. Les opérateurs œuvrant sous la marque **La Métropole Mobilité** déploient des actions complémentaires, s'appuyant à la fois sur des outils numériques innovants, un maillage humain renforcé et des partenariats de terrain.

RTM Alerte : un outil numérique intégré et efficace

Sur le réseau RTM, qui dessert quotidiennement près de 900 000 voyages à Marseille, un ensemble de dispositifs est en place pour améliorer la sécurité, notamment pour les femmes, qui représentent 60 % des voyageurs mais sont **72 % à déclarer ne pas se sentir en sécurité le soir** (contre 54 % des hommes).⁶² Depuis janvier 2023, l'application mobile RTM intègre l'outil **RTM Alerte**, permettant à toute personne victime ou témoin d'un incident (harcèlement, agression, malaise...) de déclencher discrètement une alerte vers le centre de supervision. Cette alerte peut se faire par appel ou message (près de 80 % des signalements se font par écrit), avec géolocalisation et enregistrement du fond sonore, utile à la qualification des faits. Ce service a été conçu en lien avec le CIDFF Phocéén, qui a formé les agents du PC sûreté à la réception et au traitement des alertes.



Interface RTM Alerte

En 2024, 7 000 alertes ont été enregistrées, dont une centaine qualifiées « sécurité » : 55 % d'entre elles concernaient des incivilités agressives et **8 % relevaient de faits de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles (VSS)**. Le dispositif, récompensé par une médaille d'or aux Trophées de la sécurité, s'inscrit dans un écosystème global : **5 500 caméras de vidéosurveillance dans les véhicules et stations, 6 à 9 bornes d'appel d'urgence par station de métro, 80 agents du Groupe d'assistance** et de protection (GAP), **199 agents de sécurité privés**, ainsi que des **caméras-piétons** portées par les équipes.

Par ailleurs, **l'arrêt à la demande en soirée**, mis en place depuis mars 2021 sur les lignes de nuit et **récemment étendu (Noctambus N1, N2, ligne 59)**, offre aux passagers la possibilité de descendre entre deux arrêts officiels. Si le dispositif est encore peu utilisé (moins d'une demande par soir), son efficacité est reconnue, et une nouvelle méthode de suivi statistique est en cours d'élaboration.

⁶² Enquête Image RTM 2023



UMAY : un dispositif embarqué innovant dans les réseaux Transdev

À l'ouest de la Métropole, sur les réseaux opérés par Transdev (Salon, Étang, Côte bleue), la Métropole a soutenu en 2023 le lancement du **module de signalement UMay**, intégré aux équipements d'exploitation (smartphones ou PC) des équipes terrain. Ce dispositif repose sur une enquête menée par la FNAUT auprès de plus de 6 000 **femmes**, révélant que **9 sur 10 ont été victimes de harcèlement dans les transports**, que plus de la **moitié adaptent leurs tenues ou horaires**, et que **seules 2 % portent plainte**.



UMAY permet la **catégorisation des faits**, l'**envoi de rapports** aux équipes compétentes, une **messaging instantanée** sécurisée, et une **géolocalisation précise** des incidents signalés. Il est adossé à un **réseau de plus de 6 000 "Safe Places"** (bars, commerces, gares...), **dont les boutiques Mobilité Transdev**, où le personnel est formé à l'accueil des victimes et témoins.

Keolis : des dispositifs en place mais peu utilisés

Sur le réseau Keolis (Aix en Bus), opérateur du nord de la Métropole, l'arrêt à la demande après 21h est généralisé à toutes les lignes nocturnes. Toutefois, le dispositif reste très peu utilisé : les conducteurs n'ont signalé qu'une dizaine de demandes.

Actions de communication, de sensibilisation et d'accompagnement des usagers

Depuis 2021 la Métropole déploie une campagne de communication de lutte contre le harcèlement sexiste, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes. Cette campagne vise à renforcer la capacité d'action – et de réaction – des victimes comme des témoins.



Un dépliant a été diffusé à bord des véhicules, dans les stations de métro et dans l'ensemble des boutiques Mobilité métropolitaines.

Il propose des réponses concrètes face à des situations de harcèlement ou d'agression : les bons réflexes à adopter, des éléments de langage et des phrases permettant de faire diversion, d'interpeller ou de solliciter de l'aide, afin d'impliquer le collectif.

La campagne encourage également les victimes à porter plainte, condition essentielle pour que les auteurs puissent être identifiés et sanctionnés.

Du côté des opérateurs de transports publics, des dispositifs de prévention et de lutte contre la banalisation des Violences sexistes et sexuelles (VSS), se déploient également

- **Transdev** a déployé sa campagne de communication « Rassurer dans les transports ainsi qu'une campagne d'e-mailing à destination de parents d'élèves utilisant les transports scolaires de la Métropole visant à sensibiliser au harcèlement.
- Les boutiques Mobilité de Transdev, labellisées **Safe Places**, participent à l'information des usagers sur les possibilités de signalement ou de mise à l'abri, et à l'orientation des personnes en situation de vulnérabilité



Campagne de communication
Transdev 2024

Agir aussi en interne : égalité professionnelle et prévention chez les opérateurs de transports publics

Au-delà des initiatives visant l'accessibilité et la sécurité des transports en commun, la Métropole Aix-Marseille-Provence et ses opérateurs s'engagent également en faveur de l'égalité professionnelle, notamment dans les métiers historiquement peu féminisés. Le renforcement de la mixité au sein des équipes constitue un levier essentiel pour enrichir les points de vue, mieux comprendre la diversité d'usages et, par conséquent, proposer une offre de services plus inclusive et adaptée à une multitude de besoins⁶³. Ces efforts visent à : renforcer la mixité des équipes, accroître l'attractivité des métiers du transport auprès des femmes et faire évoluer les représentations liées aux rôles professionnels genrés.

La RTM a ainsi lancé plusieurs initiatives concrètes pour favoriser la féminisation des métiers d'exploitation.

- **En juin 2024**, une **journée de recrutement exclusivement féminin** s'est tenue au site de La Rose, animée par une équipe composée uniquement de femmes — recruteuses, conductrices, cheffe d'équipe. Cet événement visait à valoriser l'accès des femmes à ces fonctions et à offrir un cadre d'échange et des perspectives professionnelles.
- L'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail comprend des mesures spécifiques : **les absences liées à une grossesse ou à la parentalité ne sont pas utilisées comme critère d'assiduité pour les évaluations ou l'accès aux concours internes**, afin de ne pas pénaliser les femmes dans leurs parcours professionnels.
- La RTM suit par ailleurs des **indicateurs de mixité et de progression de carrière** : répartition par genre des candidatures aux concours, taux d'accès des femmes aux promotions, nombre d'appels à candidatures mixtes, qui alimentent l'index de l'égalité professionnelle et permettent d'ajuster les actions en cas de déséquilibre.

⁶³ European Commission, 2024. *White paper. On diversity, equity and inclusion in mobility and transport companies*. 1-32 (p.9).



Transdev, de son côté, place l'égalité entre femmes et hommes au cœur de sa stratégie. Consciente des enjeux liés à la diversité, l'entreprise met en œuvre deux axes majeurs dans sa politique locale :

- Recrutement et promotion égalitaires : les processus sont conçus pour éliminer les biais et favoriser la mixité à tous les niveaux, avec des critères exclusivement fondés sur les compétences et la performance.
- Soutien au leadership des femmes : déploiement de programmes de mentorat, coaching et développement des compétences pour accompagner les talents féminins vers des postes à responsabilités.

Enfin le **Groupe Keolis** met en œuvre une politique de diversité et d'inclusion active depuis plus de dix ans autour de six engagements clés : promouvoir la diversité dans les recrutements, faciliter l'employabilité, garantir l'égalité de carrière, changer la perception des métiers du transport, développer des partenariats locaux, et prendre en compte l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

- **Certifications et labels** : Keolis a été le premier opérateur de transport à recevoir la certification **GEEIS** (Gender Equality European & International Standard) en 2016, reconnue pour ses audits sur 9 critères relatifs à l'égalité. En 2023, 90 % des collaboratrices et collaborateurs travaillent au sein d'une entité certifiée, objectif porté à 95 % en 2025
- **Réseau interne We@Keolis** : ce réseau mixité, apolitique et a-hiérarchique, favorise les échanges, partage de bonnes pratiques, mentoring et sensibilisation autour de la mixité des métiers, tout en relayant les besoins des filiales et des Autorités Organisatrices de Mobilité.
- Ci-dessous une campagne lancée par Keolis en 2020 dans le but de favoriser la mixité des métiers du transport public.



Campagne halte aux stéréotypes Kéolis 2020

3.5 Les parkings : garantir aux femmes une fréquentation des parkings dans des conditions de sécurité et de sérénité égales à celles des hommes

Conformément à l'action 2.9 du Plan Métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (2024–2026)⁶⁴, la Métropole Aix-Marseille-Provence agit pour que les lieux de stationnement ne soient plus des zones d'ombre, mais des espaces sûrs pour toutes et tous. La configuration des parkings couverts (espaces clos, peu fréquentés, parfois mal éclairés)

⁶⁴ Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026 (2024), action 2.9. Renforcer le sentiment de sécurité dans les parkings métropolitains 1-60 (p.28)



en fait des lieux particulièrement anxiogènes, notamment pour les femmes⁶⁵. C'est dans ce contexte que la Métropole, en lien étroit avec ses partenaires – opérateurs de stationnement, forces de l'ordre, partenaires économiques – a lancé un **plan de sécurisation**⁶⁶, priorisant 8 sites marseillais parmi les plus exposés (Cours Julien, Gambette, Docks, Espercieux, Phocéens, De Gaulle, Jean Jaurès et République).

Deux leviers d'action structurants

1. **Présence humaine renforcée** : des binômes d'agents de sécurité mobilisés chaque nuit, de 19h à 7h.
2. **Équipements techniques modernisés** : vidéosurveillance à haute définition, messages sonores dissuasifs, interphones rénovés et éclairage augmenté, déploiement de *speedgates*⁶⁷.

Le financement du plan est assuré à hauteur de **2.8 M€ HT sur deux ans**⁶⁸ pour le volet humain (dont 2.1 M€ pris en charge par la Métropole et 739 000 € pour les opérateurs), et **590 000 € HT pour les investissements techniques**, en partie cofinancés par les délégataires.

Il est à noter qu'en plus du financement des parkings dont la Métropole est responsable, les concessionnaires, propriétaires de parking privés, investissent également de leur côté pour éviter un phénomène de report : c'est **1,3 M€** investi sur le territoire par ces entreprises pour des dispositifs similaires.

Des résultats rapides et encourageants :

- **-42 % d'actes de délinquance** dans les parkings Q-Park,
- **-34 %** dans ceux gérés par Indigo,
- Au parking Charles de Gaulle : 113 vols recensés en avril 2024 contre 14 en décembre, et un recul drastique des intrusions et dégradations.

Les retours des usagers et usagères confirment une nette amélioration du climat de sécurité dans les parkings concernés.

Mieux prendre en compte le vécu des femmes : un enjeu à approfondir

Si le plan de sécurisation des parkings mis en œuvre contribue **de manière générale à restaurer la sécurité**, il s'agit maintenant **de renforcer la prise en compte des besoins spécifiques des femmes** dans les espaces de stationnement. **La dimension genrée du sentiment d'insécurité est désormais mieux intégrée**, notamment à travers :

- L'amélioration de l'éclairage ;
- La visibilité accrue des agents ;
- La localisation stratégique de certains équipements.

⁶⁵ Gilow, M. et Lanny, P., 2017. L'anxiété et ses espaces. Expériences de femmes bruxelloises. Les Annales de la recherche urbaine. N° 112. 36-47 (p. 44)

⁶⁶ Aix Marseille Provence métropole (Février 2024) Plan d'actions pour renforcer la sécurité des parkings métropolitains délibération MOB-004-22/02/2024-CM

⁶⁷ Un speed gate (ou barrière rapide) pour parking est un système de contrôle d'accès motorisé conçu pour sécuriser et fluidifier l'entrée et la sortie des véhicules dans un parking.

⁶⁸Le plan d'actions a débuté en mai 2024 et a un budget et prévisionnel qui court jusqu'à avril 2026. Sur le deuxième semestre 2024, 406 000€ ont été engagés



Des échanges ont été amorcés avec des associations de terrain pour faire remonter des propositions d'actions plus ciblées. Ces premiers retours sont positifs, mais restent à **structurer et systématiser** dans le cadre d'une **démarche concertée plus formelle**. Cela permettrait de garantir à toutes les usagères une expérience sereine et égale de l'espace public.



SAVIEZ-VOUS ?

Plusieurs villes ont déjà testé des dispositifs pensés spécifiquement pour la sécurité des femmes dans les parkings :

- À **Metz**, des places réservées aux femmes ont été créées à proximité des sorties et ascenseurs, avec une signalétique dédiée (1)
- Au **Luxembourg**, certains parkings proposent des emplacements larges et bien éclairés, proches des accès sécurisés (2)
- À **Séoul**, plus de 4 000 « she-spots » ont été mis en place : des zones réservées aux femmes, identifiables par un marquage au sol, éclairées en continu et situées aux abords immédiats des sorties (3)

Ces initiatives, inspirantes, devront conforter la Métropole dans sa volonté d'agir avec pragmatisme et méthode tout en associant plus fortement les premières concernées.

Sources :

(1) France Bleu Provence Annaïg Haute (août 2024) Article Insécurité dans les parkings de Metz : le maire annonce des places réservées aux femmes - [ici](#)

(2) BFMTV Laurence Épée (septembre 2024) Article Moselle: des places de parking exclusivement réservées aux femmes à Metz pour lutter contre l'insécurité

(3) Wikipédia Women's parking space - Wikipédia



CE QU'IL FAUT RETENIR : Mobilités durables

Autorité organisatrice des mobilités, la Métropole agit pour une mobilité plus inclusive. Le Plan de mobilité 2020–2030 intègre la dimension de genre dans la conception des réseaux et services.

- **Des pratiques différenciées** : les femmes, plus souvent usagères des transports en commun et de la marche, ont des trajets plus morcelés, liés à la charge d'accompagnement et à un moindre accès au temps plein. Le sentiment d'insécurité, notamment nocturne, limite leur mobilité.
- **Accessibilité renforcée** : 40 % des arrêts de bus ont été rendus accessibles, et 9 stations de métro sur 28 sont désormais équipées. L'attention portée aux femmes âgées ou en emploi précaire (notamment dans l'aide à domicile) positionne l'accessibilité comme levier d'égalité FH.
- **Mobilités actives encore peu féminisées** : malgré des freins persistants (seulement 1 % des femmes utilisent le vélo). Les freins culturels, techniques ou liés à la sécurité persistent. La Métropole soutient des associations qui agissent en faveur d'une pratique féminine sécurisée et autonome.
- Le service **levélo+** compte 68 % d'utilisatrices.
- **Sécurité dans les transports** : des dispositifs innovants (RTM Alerte, UMay, arrêts à la demande, caméras, boutiques labellisées) sont déployés pour prévenir les violences sexistes et sexuelles, en lien avec les opérateurs et les forces de l'ordre. Il faut toutefois en renforcer la visibilité, trop peu d'usagères connaissent ces dispositifs.
- **Égalité professionnelle** : les opérateurs RTM, Transdev et Keolis mettent en œuvre des politiques actives pour favoriser la mixité, la progression de carrière des femmes et l'attractivité des métiers du transport. La féminisation des métiers techniques et d'exploitation reste limitée et nécessite un travail sur les représentations.



4. LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

4.1 Un diagnostic pour éclairer l'action

Au niveau national⁶⁹, en 2024, 42% des créations d'entreprises sont portées par des femmes⁷⁰. Ce pourcentage masque toutefois des écarts persistants : les entreprises fondées par des femmes sont **moins nombreuses à embaucher** (26 % contre 35 % chez les hommes)⁷¹, et leur **chiffre d'affaires à trois ans** reste globalement **moins élevé**, avec près d'un quart générant **moins de 15 000 €** par an⁷². Ces écarts sont liés aux défis auxquels s'heurtent les entrepreneuses : un accès aux financements et aux réseaux de soutien limité ou encore la persistance du syndrome d'imposture⁷³.

Face à ce constat, la Métropole Aix-Marseille-Provence a inscrit, dans son Agenda du développement économique voté en 2022, l'ambition de **favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses actions**.⁷⁴

En mobilisant ses leviers d'action économique, la Métropole affirme sa volonté de créer un environnement plus favorable à la réussite des entrepreneuses, en réduisant les freins structurels qui entravent encore leur développement. En 2024, les données d'accompagnement révèlent toutefois que les femmes restent **sous-représentées** parmi les porteurs et porteuses de projets suivis par les agents de développement économique,⁷⁵ elles ne représentent que **19,7 % des personnes accompagnées** (221 femmes sur 1 122 personnes au total).⁷⁶

4.2 Soutenir les réseaux d'entrepreneuriat

Cet engagement se traduit concrètement par le soutien à 18 opérateurs de financement et d'accompagnement en 2024, pour un montant de 981 000 euros. Ce sont **près de 2 000 femmes** qui ont été accueillies, accompagnées ou soutenues financièrement en 2024, représentant **50% % du public bénéficiaire**⁷⁷. Les projections pour 2025 confirment la volonté métropolitaine de maintenir ce niveau d'engagement en adossant des objectifs spécifiques genrés pour chaque opérateur.

⁶⁹ 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/>

⁷⁰ URSAFF (2024) *Entrepreneuriat au féminin : l'Urssaf fait le point* Accessible via : [Entrepreneuriat au féminin : l'Urssaf fait le point - Urssaf.org](https://entrepreneuriat.au.feminin.l'Urssaf.fait.le.point)

⁷¹ Direction générale des Entreprises (2025) Baromètre sur l'entrepreneuriat des femmes en France : parution de l'édition 2025 1-1 p.1 Accessible ici : 06032025-barometre-entrepreneuriat-feminin.pdf

⁷² Ibidem

⁷³ BPI France, 2025. Comment encourager plus de femmes à entreprendre ? Accessible via : <https://bigmedia.bpifrance.fr/nos-dossiers/comment-encourager-plus-de-femmes-a-entreprendre>

⁷⁴ Agenda du développement économique métropole Aix-Marseille-Provence (2022) 1-61 (p.23)

⁷⁵ Un ou une développeur/se économique territorial/e accompagne et soutient le développement économique d'un territoire : il analyse et suit les projets d'entreprises, identifie des sites adaptés, commercialise l'offre foncière, réalise des études de marché et participe à l'animation économique locale.

⁷⁶ Données à interpréter avec prudence : l'outil de suivi utilisé par les agents (un CRM) a fait l'objet en 2023 et 2024 d'une harmonisation progressive des pratiques, dans un contexte de fusion des six anciens EPCI au sein de la Métropole. Il est possible que certains enregistrements n'aient pas été saisis de manière exhaustive.

⁷⁷ Source interne, Compilation données bilans opérateurs.



Parmi les 18 opérateurs soutenus, un seul déploie une approche ciblant les freins spécifiques aux parcours des entrepreneuses, indispensable pour impulser leur élan et renforcer leur place dans le développement économique du territoire⁷⁸.

Les Premières Sud, un incubateur au service des femmes entrepreneuses

Le partenariat étroit entre la Métropole et **Les Premières Sud, antenne régionale du réseau**



Les Premières, illustre parfaitement l'ambition de l'institution. Cet incubateur, créé pour pallier la sous-représentation des femmes dans certains secteurs (tech, industrie, numérique) et les difficultés spécifiques rencontrées dans les phases de croissance, accompagne **200 personnes par an** dans la création ou le développement d'entreprises innovantes.

L'approche repose sur cinq piliers : formations collectives, accompagnement individuel, posture entrepreneuriale, ancrage territorial et valorisation des rôles modèles. Les Premières Sud s'attachent à promouvoir une mixité porteuse de valeurs et de croissance durable, avec une attention particulière aux publics sous-représentés (10 % de femmes issues des quartiers prioritaires). La Métropole soutient l'incubateur à hauteur de **18 000 euros en 2024** en cohérence avec ses priorités de développement économique inclusif.

Focus : HEC Stand Up, l'entrepreneuriat pour toutes



En 2024, la Métropole a accueilli pour la première fois sur son territoire le **programme**

HEC Stand Up animé par la prestigieuse école de commerce, qui vise à donner à toutes les femmes, quels que soient leur âge ou leur parcours, les clés pour lancer leur entreprise. La première session a donc permis la **certification HEC Stand Up de 40 entrepreneuses métropolitaines**. Ce partenariat s'inscrit dans la volonté de rendre



l'entrepreneuriat plus accessible, notamment en renforçant la confiance en soi et l'autonomie économique des femmes. Martine Vassal, Présidente de la Métropole et marraine du programme HEC Stand UP sur le territoire métropolitain a déclaré : **« J'ai tenu à soutenir ce programme qui vise, entre autres, à développer leur indépendance financière grâce à l'entrepreneuriat. En tant que femme, entrepreneuse, responsable politique et marraine de cette première édition marseillaise, je souhaite à toutes ces femmes de talent**

⁷⁸ BPI France, 2025. *Comment encourager plus de femmes à entreprendre ?* Accessible via : <https://bigmedia.bpifrance.fr/nos-dossiers/comment-encourager-plus-de-femmes-a-entreprendre>



un plein épanouissement dans leur nouveau projet professionnel. ». Ce partenariat sera renouvelé en 2025.

4.3 Encourager l'innovation soucieuse de plus d'égalité

L'innovation peut – et doit – être un levier de transformation sociale. C'est dans cette perspective que la Métropole Aix-Marseille-Provence développe une stratégie d'innovation ouverte, intégrant pleinement les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

Meet Up Innov Provence Egalité Femmes-Hommes : connecter les écosystèmes

Depuis 2022, **elle organise les Meet-up Innov Provence**. Ces événements ont pour objectif de **connecter des solutions innovantes** (startups, associations, structures de l'économie sociale et solidaire...) **à des problématiques concrètes exprimées par des donneurs d'ordre du territoire** (PME, grands groupes, collectivités, etc.).

Le 28 mars 2024, une **édition** entièrement consacrée à **l'égalité femmes-hommes** a été organisée, marquant une étape forte dans l'engagement métropolitain pour une innovation plus inclusive. **Cette rencontre a permis de mettre en lumière des initiatives entrepreneuriales à fort impact social**, portées en majorité par des femmes, et incarnant des réponses concrètes aux enjeux d'égalité, de prévention des violences, de parentalité ou encore de santé féminine.



L'entreprise **GRTgaz**, opératrice du principal réseau de gaz naturel français, a exposé **son défi** : **« Comment rendre désirable les métiers techniques en interne de GRTgaz ? Comment créer des parcours professionnels pour les femmes au sein de GRTgaz afin de les amener vers des métiers techniques ? »**. Pour y répondre, GRTgaz déploie déjà plusieurs initiatives : des revues de femmes (DRH métier), la valorisation de témoignages de femmes en interne (parcours, métiers) et un programme de marrainage/parrainage pour accompagner les nouvelles embauchées.

Parmi les structures venues présenter leurs solutions :





Luna for Health : une startup marseillaise engagée dans la santé féminine. Elle développe un dispositif médical certifié « Conformité Européenne » (CE), couplé à une application mobile, pour la détection précoce de l'endométriose et l'accompagnement des femmes dans leur parcours de soin. Présente sur Marseille et Aix-en-Provence, Luna for Health incarne une innovation au service de la santé et de l'autonomie des femmes.

La Compagnie de l'Éclair : troupe marseillaise de théâtre engagée, elle utilise l'expression artistique pour prévenir les violences et libérer la parole sur les sujets sensibles. Ses créations sont accompagnées d'actions de terrain : interventions en entreprises, établissements scolaires ou structures associatives. Leurs œuvres, comme Les Maux Bleus ou Le Petit Chevalier, constituent de puissants leviers de sensibilisation.



THE SORORITY

The Sorority Foundation : réseau de solidarité numérique, cette structure propose une application mobile géolocalisée permettant aux victimes de violences sexistes ou intra-familiales de trouver écoute, entraide et orientation vers les services adaptés.

À travers un jeu de cartes pédagogique, **ISO-xy** sensibilise les publics aux stéréotypes, au sexisme ordinaire et aux violences. L'outil est utilisé dans des ateliers, des formations ou en e-learning, notamment auprès de jeunes, de salarié/es, responsables politiques ou d'enseignant/es. Il permet de nommer les mécanismes d'inégalité et de favoriser le passage à l'action grâce à une pédagogie visuelle et inclusive.



pour une entreprise plus humaine et plus équitable.

Ce projet s'attaque **aux normes professionnelles post-maternité**. Porté par deux mères salariées, il propose ateliers, accompagnements et groupes de réflexion pour permettre aux femmes de retrouver leur place au travail, sans occulter les transformations liées à la parentalité. OUI Impact milite

Dispositif porté par **BPW Marseille Provence**, pour lutter contre le sexisme en milieu professionnel. Co-construit avec le Centre d'études et de recherche en gestion (CERGAM) et le Laboratoire de Psychologie Cognitive (LPC) d'Aix-Marseille Universitaire, il repose sur une approche innovante mêlant neurosciences et analyse des biais cognitifs. Il propose aux organisations un diagnostic sur mesure et les leviers d'action concrets pour construire un environnement plus inclusif, respectueux et performant.



Ce Meet-up a permis d'initier des connexions concrètes entre structures, financeurs et institutions, et d'inspirer de futures collaborations. Il a également souligné l'importance d'ancrer l'égalité dans les politiques de soutien à l'innovation, en soutenant les entrepreneuses, en intégrant des critères sociaux dans les appels à projets, et en renforçant la visibilité des femmes dans les écosystèmes d'avenir.



© LinkedIn Stéphane GRIMAUZ

Des programmes à l'international pour rendre visible les femmes cheffes d'entreprises

La Métropole est l'un des principaux financeurs du sommet euro-africain de l'innovation **Emerging Valley 2024** (aux côtés de l'Agence France Développement). L'événement a mis en lumière plusieurs femmes entrepreneuses et leaders d'initiatives à fort impact sociétal. Ce soutien participe activement à la dynamique de visibilisation internationale des femmes innovantes. Ce sommet est aussi l'occasion de distinguer des entreprises avec la remise du Prix Provence Africa Connect à des cheffes d'entreprises inspirantes comme Messina Guikoume et Sophie Blervaque.



© Emerging Valley

Messina Guikoume est ingénieure en génie civil et fondatrice de **Messibat International**, elle est pionnière de la construction écologique durable. Créée en 2008 à Marseille, son entreprise produit des matériaux biosourcés et géosourcés à faible empreinte carbone. Présente aujourd'hui en France, au Cameroun, au Togo, en Côte d'Ivoire (et bientôt en Tanzanie), elle forme des jeunes aux techniques bioclimatiques et propose des "smart homes" régulant énergie, volets, assainissement.

Co-fondatrice et PDG de **Préapharm**, Sophie Blervaque a, quant à elle, conçu **ORDOLINK**, une plateforme innovante de répartition individuelle de médicaments. Sa solution facilite l'accès aux soins pour les francophones, notamment en Afrique.





LE SAVIEZ-VOUS ?

La Métropole Aix-Marseille-Provence dispose d'un **Centre de Formation d'Apprentis (CFA métropolitain)**, directement rattaché à sa **Direction du Développement Économique, Innovation, Attractivité et Relations Internationales**. Ce CFA installé à Aix-en-Provence s'illustre comme un **acteur exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes dès la formation** : il applique une stratégie transverse sur plusieurs fronts : lutte contre le harcèlement (notamment en ligne), accès aux protections menstruelles, valorisation des filles dans les filières techniques comme l'automobile, interventions pédagogiques régulières avec des partenaires spécialisés (Médecine du travail, CRIPS, Planning Familial, Kéolis pour les comportements adaptés dans les transports en commun).

Résultat : le CFA démontre qu'il est possible d'intégrer les enjeux d'égalité dans tous les aspects pédagogiques et structurels de la formation, en faisant évoluer concrètement les représentations.



CE QU'IL FAUT RETENIR : Développement économique

- Les femmes représentent **35 % des personnes créant une d'entreprise** sur la Métropole, un chiffre en hausse mais encore inférieur à la moyenne nationale (42 %).
- En 2024, 981 000 € ont été alloués à 18 opérateurs de la création d'entreprise, permettant l'accompagnement de près de **2 000 femmes** (48 % des bénéficiaires).
- Des partenariats promouvant spécifiquement l'entrepreneuriat des femmes :
 - **Les Premières Sud** : incubateur dédié aux femmes dans les secteurs sous-représentés (tech, industrie, numérique).
 - **HEC Stand Up** : première édition marseillaise en 2024, 150 femmes formées à l'entrepreneuriat, reconduite en 2025.
- L'innovation inclusive est encouragée à travers les **Meet-up Innov Provence**, dont une édition **dédiée à l'égalité femmes-hommes** a permis de valoriser des initiatives à fort impact social (santé féminine, parentalité, prévention des violences...).
- La Métropole renforce également sa **visibilité à l'international**, via des événements comme Emerging Valley et la résidence Je m'engage pour l'Afrique, en mettant en avant des femmes cheffes d'entreprises
- Le **CFA métropolitain** agit dès la formation : promotion des filles dans les filières techniques, lutte contre le harcèlement, accès aux protections menstruelles, actions pédagogiques.



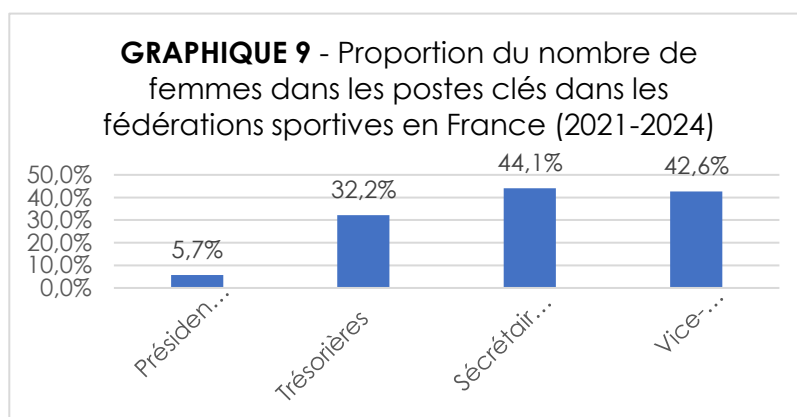
5. LE SPORT

5.1 Diagnostic : un accès inégal des représentations médiatiques et des financements

Le sport constitue un autre champ dans lequel les inégalités entre femmes et hommes se manifestent de façon marquée, tant en matière de reconnaissance que de ressources. Dans son livre *Du sexisme dans le sport*, Béatrice Barbusse souligne que « Depuis son apparition, le sport a été considéré comme un domaine qui devait être réservé aux hommes, parce que c'est le lieu par excellence où s'exerce l'apprentissage de la virilité et de la sociabilité masculine tant dans la pratique que dans la reconnaissance sociale du sport. »⁷⁹

Selon l'Autorité publique française de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), **le sport pratiqué par les femmes représente moins de 5 % du temps d'antenne** télévisé consacré aux compétitions sportives en France⁸⁰. Cette faible visibilité ne reflète pas la progression du nombre de pratiquantes, leurs performances sportives ou les modes de consommation de l'audience, mais résulte d'un déséquilibre structurel dans les choix éditoriaux des chaînes et la valorisation médiatique des disciplines féminines.⁸¹

Ce déséquilibre médiatique s'accompagne d'un écart significatif en matière de financement. Comme le rappelle le Conseil de l'Europe, à l'échelle mondiale, **seulement 7 % des contrats de sponsoring concernent des sportives ou des équipes féminines**, malgré leur engagement dans les mêmes compétitions, leurs palmarès ou leur rayonnement local et national.⁸² Ce manque de soutien financier affecte directement les conditions de pratique, la professionnalisation et la durabilité des carrières féminines dans le sport. En parallèle, les femmes restent minoritaires dans les postes à responsabilités dans les fédérations, les clubs et les instances de gouvernance sportive, ce qui limite leur capacité à influencer les politiques sportives et à garantir une égalité réelle d'accès aux ressources, aux créneaux d'entraînement ou aux équipements. **Seules 5,7 % des femmes président une fédération**⁸³.



Compilation site internet
Fédérations, Patrick Bayeux
(2024) article L'œil d'Egal sport -
le défi de la parité pour les
fédérations sportives 1-6 (p.4)

⁷⁹ B. Barbusse (2022), *Du sexisme dans le sport* Anamosa 1-381 (p.109)

⁸⁰ ARCOM (2023) *La représentation des femmes à la télévision et à la radio* 1-60 (p.10) Accessible via : [Arcom - Rapport représentation femmes 2023.pdf](#)

⁸¹ Ibidem (p.10) « L'étude indique que plus de 6 personnes sur 10 consomment des contenus en lien avec le sport féminin dans les médias, il est intéressant de souligner que deux tiers des consommateurs réguliers de ces programmes sont des hommes. 8 répondants sur 10 soulignent une insuffisance des retransmissions de compétitions féminines et 64% indiquent qu'ils en consommeraient davantage si l'offre était plus conséquente. »

⁸² Conseil de l'Europe, 2022. *Report, doc. 15611. The fight for a level playing fields - ending discrimination against women in the world of sport.* Accessible via : https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=30258&lang=en&utm_source=chatgpt.com

⁸³ Patrick Bayeux (2024) article L'œil d'Egal sport - le défi de la parité pour les fédérations sportives 1-6 (p.4)



Or, la manière dont sont conçues et mises en œuvre les politiques publiques – notamment locales – joue un rôle déterminant dans la reproduction ou la réduction de ces déséquilibres. Selon qu'elles intègrent ou non une approche sensible au genre (par exemple dans l'attribution des subventions, la gestion des équipements sportifs ou la répartition des créneaux), les politiques sportives peuvent soit consolider les inégalités existantes, soit devenir de véritables leviers d'égalité. Ainsi, des outils tels que le *gender mainstreaming* ou le budget sensible au genre, préconisés par le Conseil de l'Europe⁸⁴ et l'OCDE⁸⁵, permettent d'orienter l'action publique vers une distribution plus équitable des ressources et des opportunités.

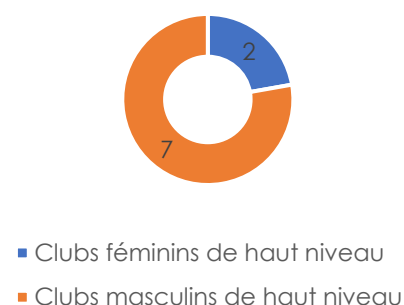
Ces dynamiques participent à **la reproduction d'un modèle sportif historiquement centré sur la masculinité, marginalisant les femmes** tant dans la pratique que dans la reconnaissance sociale du sport.⁸⁶

L'action 2.14 du Plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes 2024–2026 vise à favoriser l'égalité dans le domaine sportif et à encourager la pratique féminine, tant individuelle que collective, à tous les niveaux. Les initiatives portées par la Métropole en 2024 témoignent d'une volonté affirmée de soutenir l'égal accès au sport. Les données disponibles mettent néanmoins en lumière certains écarts, qui soulignent des leviers d'action encore mobilisables.

5.2 Un soutien à la pratique sportive féminine en construction

En 2024, la Métropole a soutenu **9 clubs de sports collectifs de haut niveau**, dont **2 clubs féminins** (handball et volley-ball), soit 22 % du total. Ce chiffre reflète une **réalité structurelle du territoire** : les clubs féminins de haut niveau sont absents dans plusieurs disciplines ciblées par la politique métropolitaine (rugby, hockey sur glace, water-polo). Cette situation limite les possibilités de soutien aux clubs féminins dans ces sports, mais souligne également l'intérêt d'encourager l'émergence d'équipes féminines dans les disciplines moins représentées.

GRAPHIQUE 10 - Répartition du soutien aux clubs de haute niveau



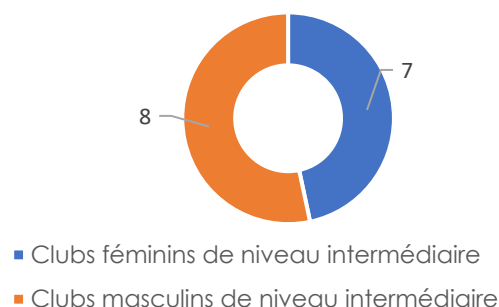
⁸⁴ OECD (2019) — *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership* 1-277 (p.65) Accessible via [Fast Forward to Gender Equality \(EN\)](#)

⁸⁵ Conseil de l'Europe (2019) *Dossier Toolkit : How to Make an Impact on Gender Equality in Sport* publié dans le cadre du projet conjoint « ALL IN : Towards Gender Balance in Sport » mené avec la Commission européenne. FactSheet 3 Gender equality /gendermainstreamingin sport –what is it about? 1-52 (p.17) Accessible via [Toolkit : how to make an impact on gender equality in sport : all you need to know / Council of Europe - Olympic World Library](#)

⁸⁶ Haut Conseil à l'Egalité (2025) *femmes et sport : bâtir des carrières, conquérir l'égalité* 1-104 (p.35) Accessible via [hce-2025-rapport-femmes-et-sport-v3.pdf](#)

À un niveau intermédiaire, la Métropole accompagne **15 clubs collectifs**, dont **7 féminins** (volley-ball, basket-ball, handball), soit **47 %**. Cette proportion presque paritaire témoigne d'un dynamisme de la pratique féminine à ce niveau, et constitue un terreau favorable à une montée en puissance progressive vers les plus hauts niveaux de compétition.

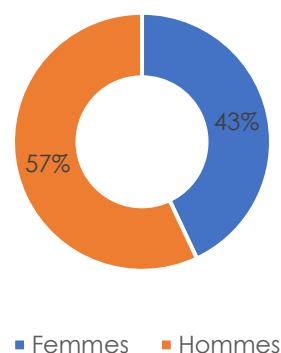
GRAPHIQUE 11 - Répartition soutien aux clubs de niveau intermédiaire



Un accompagnement des athlètes en progression vers l'équilibre

Parmi les **135 athlètes de haut niveau soutenus** par la Métropole en 2024, **58 sont des femmes**, soit **43 %**. Cette répartition, bien qu'encore en-deçà de la parité, traduit une dynamique encourageante, dans un environnement sportif où les femmes restent sous-représentées dans les filières d'excellence. Cette tendance renforce l'intérêt de poursuivre un accompagnement attentif aux parcours des sportives de haut niveau, pour permettre leur pleine reconnaissance et visibilité.

GRAPHIQUE 12 - Athlètes de haut niveau soutenus



Des événements valorisant la pratique féminine à renforcer

Sur les **39 événements soutenus** par la Métropole en 2024, **5 ont spécifiquement mis en avant la pratique féminine ou promu la parité**. Ces événements incluent notamment des compétitions de haut niveau (Open de tennis féminin, tournoi international de handball féminin) ou des initiatives populaires comme La Marseillaise des Femmes, rassemblant 9 000 participantes.

Ces initiatives participent à une meilleure visibilité des sportives sur le territoire, tout en montrant qu'il reste possible d'aller plus loin pour que la pratique féminine soit pleinement représentée dans la programmation événementielle soutenue par la collectivité.



Des dispositifs généralistes pouvant être plus ciblés sur les besoins des femmes

Le dispositif Projet de Développement des Activités Sportives (**ProDAS**), orienté vers l'accès au sport pour les jeunes des **quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)**, a permis le financement de **43 actions en 2024**, toutes mises en œuvre dans le respect de la mixité. Parmi elles, **seule l'association "Les Perles de l'Oasis"** a mis en place des actions spécifiquement destinées aux filles, autour des disciplines de Pompom Girl et Twirling Bâton. Ce constat souligne un **potentiel à renforcer les actions ciblées en faveur de la pratique féminine**, en particulier dans des territoires où **seuls 3 % des femmes** pratiquent un sport licencié, contre **25 % hors QPV**.⁸⁷

Par ailleurs, si le dispositif est ouvert **sans limite d'âge pour les femmes**, contrairement aux hommes pour qui le seuil est fixé à 25 ans, cet assouplissement ne s'est pas encore traduit par une offre structurée pour les femmes adultes.

5.3 Coopération internationale : un exemple d'intégration de la parité

Dans le cadre d'un projet de coopération piloté par la commune de **Miramas**, avec le soutien de la Métropole, une délégation kényane de **12 stagiaires** - répartis à **parité exacte entre femmes et hommes** (6 femmes, 6 hommes) - a été accueillie dans une formation au coaching sportif). Ce projet, appuyé par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et l'Ambassade de France, vise à structurer une offre de formation intégrant les enjeux d'égalité, notamment à travers la **mise à disposition du Stadium Miramas Métropole**. Il constitue une **illustration concrète d'un engagement paritaire dans la coopération sportive internationale**, et une source d'inspiration pour d'autres actions métropolitaines.



Le saviez-vous ?

Labellisée « terre de jeux 2024 » en 2019, Miramas, a été désignée centre de préparation des jeux de paris 2024 par le comité international olympique (cio) et le Comité international paralympique. Fort du partenariat déjà existant avec ce pays, Miramas et le territoire métropolitain sont donc devenus camp d'entraînement de la délégation olympique du Kenya et ont notamment accueilli l'athlète kényane Faith KIPYEGON qui a brillé en remportant la médaille d'or sur



⁸⁷ Recensement des licences et clubs sportifs/Injep-Meos 2019-2020





CE QU'IL FAUT RETENIR : LE SPORT

L'année 2024 marque une étape structurante dans la mise en œuvre de l'action 2.14 du Plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes, avec des avancées notables mais encore inégalement réparties.

- **Clubs soutenus** : 2 clubs collectifs féminins de haut niveau soutenus sur 9 (22 %), et 7 clubs féminins au niveau intermédiaire sur 15 (47 %), traduisant un potentiel de progression vers l'élite.
- **Athlètes de haut niveau** : 43 % de femmes parmi les 135 sportifs soutenus par la Métropole, signalant une dynamique encourageante malgré une légère sous-représentation encore présente.
- **Événements** : 5 événements valorisant la pratique féminine ou la parité sur 39
- **Publics prioritaires** : Sur les 43 actions financées via le dispositif ProDAS dans les quartiers prioritaires, une seule visait exclusivement les filles. Ce faible ciblage contraste avec un taux de pratique licenciée très bas des femmes dans ces territoires (3 % contre 25 % hors QPV).
- **Coopération internationale** : Le projet de formation de coachs sportifs à Miramas, mené à parité (6 femmes, 6 hommes), illustre l'intégration réussie de l'égalité dans les actions à l'international.

Des avancées significatives sont à noter, qu'il s'agisse de la représentation des sportives de haut niveau, de l'accompagnement des clubs collectifs féminins ou de la valorisation d'événements consacrés à la pratique féminine. **Des marges de progression subsistent**, notamment pour **diversifier les disciplines représentées, renforcer les actions spécifiques à destination des femmes**, en particulier dans les QPV, et **améliorer la visibilité des sportives** dans l'espace public et les politiques de soutien.

Ces constats révèlent une inégalité structurelle, ancrée dans des normes historiquement masculines. Mais la collectivité dispose de leviers concrets – financement, programmation, exemplarité – pour agir et faire évoluer durablement les pratiques sur le territoire.



6. LES POLITIQUES CULTURELLES

6.1 Diagnostic : une sous-représentation persistante des femmes dans les médias et la production culturelle

Malgré une visibilité croissante des enjeux d'égalité dans le débat public, les femmes restent largement minorées dans les contenus culturels diffusés par les médias audiovisuels. En 2023, **elles ne représentaient que 34 % du temps de parole à la télévision**, contre 66 % pour les hommes. Cette répartition inégalitaire ne se limite pas à la parole : **les femmes sont moins visibles à l'image (36 %) et moins présentes dans les sujets abordés (31 %)**⁸⁸. Ces données révèlent une marginalisation systémique dans la production et la diffusion culturelle, y compris dans les formats censés valoriser l'expression artistique ou intellectuelle.

Le rapport du Haut Conseil à l'Égalité souligne également que cette sous-représentation quantitative s'accompagne d'une représentation qualitative stéréotypée, en particulier dans les programmes destinés à la jeunesse. La littérature jeunesse, par exemple, continue de véhiculer des normes de genre traditionnelles : **les personnages masculins y sont deux fois plus nombreux**, et les filles y sont souvent cantonnées à des rôles passifs, secondaires ou domestiques⁸⁹. Ce déséquilibre contribue à ancrer très tôt chez les enfants une hiérarchie des rôles sociaux et une vision genrée des aptitudes culturelles et créatives, à maintenir une norme culturelle masculine, à reproduire les stéréotypes de genre et à limiter les perspectives d'émancipation des femmes dans le secteur culturel.

L'égalité entre les femmes et les hommes irrigue progressivement les politiques culturelles menées par la Métropole Aix-Marseille-Provence, **tant dans ses actions de proximité que dans le soutien apporté aux structures artistiques du territoire**. Les services culturels s'attachent à intégrer cette dimension dans leurs programmations, leurs partenariats et leurs dispositifs d'éducation artistique, tout en développant de nouveaux outils de suivi.

6.2 Promouvoir la visibilité des femmes artistes

Au sein du service actions et programmations culturelles, la volonté de mieux représenter les femmes dans la création artistique se traduit par une attention portée à la **composition des programmations**. Ainsi, en 2024, **48 %** des artistes invités dans les **manifestations littéraires** soutenues par la Métropole étaient **des femmes**. La mise en valeur du travail des autrices, illustratrices, conteuses ou metteuses en scène constitue un axe d'amélioration identifié, avec pour ambition de **renforcer la place des femmes dans les récits culturels diffusés auprès du public**.

⁸⁸ Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (janvier 2025) *État des lieux du sexisme en France à l'heure de la polarisation Rapport n°2024-01-22-STER-61*, 1-76 (p. 11)

⁸⁹ Ibidem (p. 59)



Le **conservatoire métropolitain Michel Petrucciani** (Istres) s'est également fortement mobilisé sur cette thématique au cours de l'année scolaire 2024-2025, en consacrant une **programmation spécifique**⁹⁰ à la **place des femmes** dans l'histoire de la musique et de la danse, mais aussi dans les métiers liés à ces disciplines. Concerts, conférences, ateliers et expositions ont permis **d'interroger les représentations de genre**

dans le champ artistique et **d'encourager les élèves**, notamment les filles, **à s'engager dans des parcours encore peu féminisés** tels que la composition, la direction d'orchestre ou les métiers techniques du spectacle.



6.3 Développer des indicateurs sexués et mieux connaître les publics

Un travail de **collecte de données sexuées** a été engagé par la Division Actions culturelles et proximité afin de mieux objectiver les publics bénéficiaires. Les actions d'Éducation Artistique et Culturelle (EAC), menées auprès d'enfants et de jeunes dans le cadre scolaire ou périscolaire (centres sociaux, crèches, centres de loisirs...), reposent sur des groupes généralement paritaires. Le **dispositif "Coup de pouce"** destiné à accompagner les élèves en difficulté montre une **légère surreprésentation des filles (56 %)**. Des écarts plus marqués apparaissent dans certains ateliers : les **ateliers d'écriture et d'éloquence**, proposés notamment aux élèves de classes SEGPA⁹¹ ou de lycées professionnels, sont suivis **à 85 % par des filles**.

Du côté du centre d'art contemporain Polaris, si les données sur le public ne sont pas encore différenciées selon le sexe, une attention particulière a été portée à la parité au sein des équipes : le recrutement d'un homme à l'accueil a permis de renforcer la mixité dans une équipe auparavant très féminisée. **L'Université du Temps Libre**⁹², pilotée par la division Action culturelle et proximité, compte pour sa part **76 % de femmes**, traduisant un phénomène bien documenté de forte féminisation des pratiques culturelles chez les personnes retraitées⁹³.

⁹⁰ Projet Femmes en Lumière Accessible ici : <https://ampmetropole.fr/missions/culture-sport-nautisme-et-grands-evenements/grands-evenements/femmes-en-lumiere/>

⁹¹ Section d'enseignement général et professionnel adapté

⁹² Implantée à Aubagne, l'Université du Temps Libre (UTL) de la Métropole Aix-Marseille-Provence, est ouverte à tous ceux qui souhaitent acquérir des compétences, découvrir de nouvelles disciplines ou approfondir des connaissances existantes Accessible via <https://ampmetropole.fr/missions/culture-sport-nautisme-et-grands-evenements/equipement-dinteret-metropolitain-culture/universite-du-temps-libre/>

⁹³ Donnat, Olivier (2008). *Les pratiques culturelles des Français à l'ère numérique*. 1-15

6.4 Soutenir les partenaires culturels engagés pour l'égalité

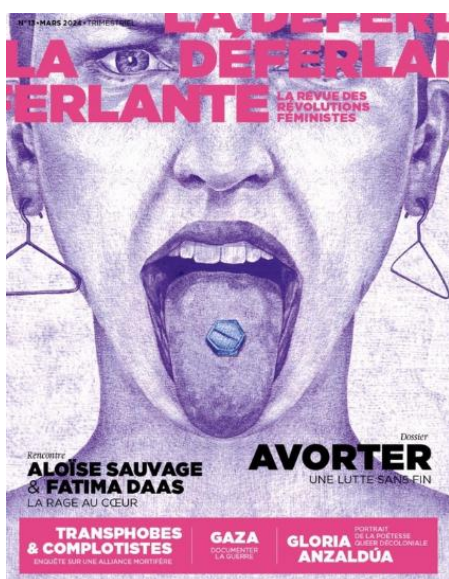
Plusieurs structures associatives soutenues par la Métropole intègrent explicitement l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur raison d'être. C'est le cas de l'association PAM – Pôle de coopération des acteurs de la filière musicale en Région Sud & Corse, qui développe **un centre de ressources consacré à l'égalité FH et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le champ musical**. La mise en relation de ce centre de ressources avec le réseau des médiathèques métropolitaines a permis de favoriser sa diffusion auprès du grand public.



La Métropole soutient également l'**association Écllosion 13**, qui œuvre pour une plus grande égalité dans le spectacle vivant et les arts visuels, à travers des actions d'accompagnement et de sensibilisation.

6.5 Valoriser les ressources documentaires et sensibiliser les publics

Le **réseau des médiathèques métropolitaines** est un acteur de premier plan de la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes, notamment par le biais des collections documentaires proposées au public. Aux côtés des ouvrages de référence, les usagers peuvent accéder à des revues spécialisées comme *Clara-Magazine*⁹⁴ de l'association Femmes Solidaires ou *La Déferlante*⁹⁵, revue des révolutions féministes.



Revue La Déferlante N° 13 - 1 Mars 2024



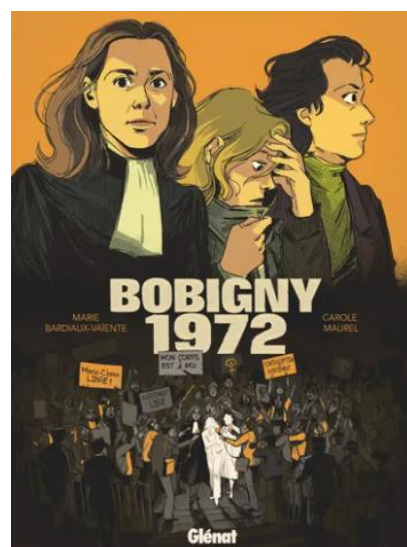
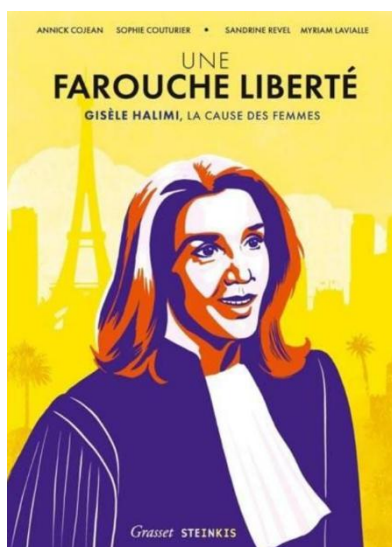
Revue Clara-Magazine N° 202 Mars 2024

⁹⁴ Clara-magazine est un magazine d'information féministe. Il paraît tous les deux mois et donne la parole aux femmes de France et du monde Accessible ici : <https://clara-magazine.fr/>

⁹⁵ Trimestriel, La Déferlante est une revue de référence sur les enjeux féministes et les questions LGBTQIA + Accessible ici : <https://revuecladeferlante.fr/a-propos/#>



L'émergence de la **bande dessinée documentaire** a permis de renouveler les formes de médiation autour de parcours féminins (par exemple *Anita Conti*⁹⁶, *Une farouche liberté*⁹⁷, *Bobigny 1972*⁹⁸).



Par ailleurs, la médiathèque **Les Carmes, à Pertuis**, organise depuis 2022 un temps fort dédié à l'égalité femmes-hommes chaque mois de novembre. Ce rendez-vous s'appuie sur une programmation pluridisciplinaire (spectacles, projections, ateliers pédagogiques, rencontres littéraires) abordant les questions de justice, de violences faites aux femmes, de sexualité ou encore de consentement. Il s'adresse à la fois au grand public et aux scolaires dans le cadre des politiques d'éducation artistique et culturelle⁹⁹, et s'accompagne d'une mise en valeur documentaire spécifique.

Enfin, plusieurs bibliothèques s'inscrivent chaque année dans les actions de sensibilisation menées localement, telles que la Semaine au féminin à Port-Saint-Louis-du-Rhône, Ensemble contre les discriminations à Miramas ou encore la Semaine de lutte contre les discriminations à Fos-sur-Mer.

⁹⁶ Scénario : J-L Bocquet, Dessin : C Muller (2024), *Anita Conti*. Casterman 1-138

Anita Conti (1899–1997) était une océanographe, photographe et écrivaine française, première femme à embarquer sur des navires de pêche pour documenter les conditions de travail des marins. Elle a joué un rôle pionnier dans la sensibilisation à la surexploitation des ressources marines.

⁹⁷ A Cojean, S Revel et Sophie Couturier (2022) *Une farouche liberté - Gisèle Halimi, la cause des femmes* 1-154. Steinkis
Gisèle Halimi (1927–2020) était une avocate, militante féministe et femme politique franco-tunisienne, célèbre pour sa défense des droits des femmes et des causes anticolonialistes. Elle a cofondé le mouvement « Choisir » et contribué à la dépénalisation de l'avortement en France.

⁹⁸ Scénario : M. Bardiaux-Vaïente, Dessin : C. Maurel (2024), *Bobigny 1972*

En 1972 à Bobigny, Marie-Claire Chevalier, enceinte après un viol, est poursuivie pour avortement clandestin, alors illégal en France. Soutenue par sa mère et défendue par l'avocate Gisèle Halimi, ce procès historique déclenche un débat majeur qui prépare la voie à la loi Veil de 1975 légalisant l'avortement.

⁹⁹ Porté par le Ministère de la Culture, L'éducation artistique et culturelle (EAC) a pour objectif d'encourager la participation de tous les enfants et les jeunes à la vie artistique et culturelle, par l'acquisition de connaissances, un rapport direct aux œuvres, la rencontre avec des artistes et professionnels de la culture, une pratique artistique ou culturelle.



LE SAVIEZ-VOUS ? SAFER, un outil concret de lutte contre les violences sexistes dans la vie culturelle

En 2024, la Métropole Aix-Marseille-Provence s'est pleinement **engagée dans la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les lieux festifs et culturels** en soutenant le déploiement du dispositif SAFER (Système d'Alerte et de Feedback pour une Écoute Responsable). Ce dispositif permet aux victimes ou témoins d'agressions sexistes d'effectuer un signalement immédiat et d'être orientés vers des équipes formées à la médiation et à la prise en charge. Un déploiement d'ampleur sur le territoire métropolitain :

- 17 festivals et événements culturels accompagnés (Marsatac, Delta Festival, Fiesta des Suds, etc.)
- 2 clubs partenaires : Espace Julien à Marseille et ARENA à Aix-en-Provence
- Plus de 350 personnes formées à la prévention et à la médiation
- Environ 400 000 personnes bénéficiaires directes

Poursuivre la structuration d'une politique culturelle plus égalitaire

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques culturelles métropolitaines connaît une dynamique positive, encore inégale selon les services. Plusieurs leviers sont identifiés pour renforcer cette orientation dans les années à venir : généralisation des données genrées sur les publics, systématisation de l'analyse sexuée dans les études et bilans, soutien accru aux opérateurs culturels porteurs d'engagements égalitaires, meilleure visibilité des femmes artistes dans les programmations.

La culture constitue un vecteur puissant de transformation des représentations et des normes de genre. À travers ses actions, la Métropole entend poursuivre son engagement pour une offre culturelle plus inclusive, équitable et représentative de la diversité des parcours artistiques et des publics.



CE QU'IL FAUT RETENIR : LES POLITIQUES CULTURELLES

- **48 % des artistes invités** aux manifestations littéraires soutenues par la Métropole sont des femmes.
- Les ateliers d'écriture et d'éloquence mobilisent majoritairement des filles : **85 % de participantes**.
- Dans le dispositif « Coup de pouce » (soutien scolaire), les filles sont légèrement majoritaires : 56 %.
- À l'Université du Temps Libre, **les femmes** représentent **76 %** des bénéficiaires.
- Le conservatoire Michel Petrucciani a engagé une réflexion de fond sur la visibilité des femmes dans l'histoire de la musique et des métiers artistiques (ateliers, concerts, conférences).
- La médiathèque Les Carmes (Pertuis) organise chaque novembre un temps fort sur l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes.
- La Métropole soutient deux structures ressources régionales :
 - le PAM, pour un centre dédié à l'égalité F/H dans la filière musicale et la lutte contre les violences sexistes ;
 - Éclosion 13, pour l'égalité dans le spectacle vivant et les arts visuels



7. L'AGRICULTURE MÉTROPOLITAINE A L'ÉPREUVE DE L'ÉGALITÉ FH

7.1 Un diagnostic genré nécessaire pour penser l'agriculture métropolitaine

Le territoire de la Métropole Aix-Marseille-Provence est profondément agricole : un tiers de sa surface est dédié à l'agriculture, dans un département parmi les plus engagés dans l'agriculture biologique¹⁰⁰. Ce potentiel agricole considérable s'incarne dans un tissu d'environ **5 000 exploitations**, générant plus de 11 000 emplois permanents, auxquels s'ajoutent 15 000 emplois saisonniers et 5 500 dans l'agroalimentaire¹⁰¹. À travers le Projet Alimentaire Territorial (PAT), la Métropole agit pour une alimentation plus durable, de proximité, locale, et de qualité. Or, cet engagement nécessite d'intégrer pleinement la question des inégalités de genre dans un secteur historiquement dominé par les hommes.

Si les femmes ont toujours travaillé dans les fermes, leur reconnaissance en tant qu'agricultrices à part entière demeure récente. Elles représentent aujourd'hui environ 26 % des chefs ou co-exploitants, un chiffre en nette progression depuis 1970 (8 %)¹⁰², mais qui masque encore des freins persistants à leur pleine autonomisation. Ces obstacles sont d'autant plus marqués pour celles qui s'installent hors cadre familial, sans héritage ou transmission de terres par un conjoint ou un parent.

Les femmes rencontrent **ainsi des difficultés d'accès au foncier agricole**, souvent favorisé pour les héritiers masculins, mais aussi d'accès au crédit, du fait de patrimoines moindres¹⁰³. La structure juridique des exploitations dirigées par des femmes témoigne de cette réalité : elles sont plus nombreuses à créer des entreprises individuelles, tandis que les couples privilégient les formes sociétaires (type EARL)¹⁰⁴. À cela s'ajoutent des contraintes spécifiques d'articulation entre vie professionnelle et familiale, particulièrement visibles dans les exploitations agricoles où les rythmes sont contraints.

Pourtant, les agricultrices développent des formes d'exploitation en adéquation avec les priorités du PAT : elles sont plus nombreuses à travailler en agriculture biologique (46 % des cheffes d'exploitations bio), à recourir aux circuits courts (20 % contre 15,8 % chez les hommes) et à diversifier leurs activités (agritourisme, pédagogie, loisirs...). Ces approches renouvelées contribuent à une agriculture durable, innovante et ancrée localement¹⁰⁵.

Ce constat appelle à systématiser la production et la diffusion de diagnostics sexués dans les études agricoles conduites ou soutenues par la Métropole. Cela permettrait d'éclairer les écarts de situation entre femmes et hommes, de valoriser les initiatives portées par les agricultrices et d'ajuster les politiques publiques en conséquence. En parallèle, des actions spécifiques doivent être renforcées pour accompagner l'installation des femmes, en partenariat avec les structures compétentes comme la Chambre d'Agriculture ou la Cité

¹⁰⁰ Observatoire de la production bio sur votre territoire. Accessible via : <https://www.agencebio.org/observatoire-de-la-production-bio-sur-votre-territoire/>

¹⁰¹ Note de présentation du Projet alimentaire territorial.

¹⁰² Chambres d'agriculture France, 2023. Les chiffres clés 2023 de l'agriculture français. Structures, productions, prix, commerce extérieur, environnement. 1-8 (p. 2).

¹⁰³ Sénat, 2017. Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires. 1-381 p.1

¹⁰⁴ OXFAM, France, 2023. Agriculture : les inégalités sont dans le pré. 1-24 (p.14).

¹⁰⁵ Ministère de l'Agriculture, 2023. Graph'Agri. Emploi, les femmes en agriculture. 1(p.1) ; OXFAM, France, 2023. Agriculture : les inégalités sont dans le pré. 1-24 (p.16) ; Centre d'études et de prospective, 2012. Les femmes dans le monde agricole. 1-8 (p.5)



de l'Agriculture. Encourager l'égalité dans le secteur agricole, c'est non seulement corriger une injustice historique, mais aussi soutenir l'émergence de modèles d'exploitation résilients et porteurs d'avenir.

7.2 Mettre en lumière les agricultrices : focus sur le prix agricole des produits de Provence

La valorisation des savoir-faire agricoles locaux est au cœur des actions de la Métropole Aix-Marseille-Provence. Dans ce cadre, le **Prix Agricole des Produits de Provence**, organisé en partenariat avec la Chambre d'agriculture des Bouches-du-Rhône, distingue chaque année des produits d'exception issus du territoire, tout en mettant en avant les femmes et les hommes qui les produisent.

Ce prix, dont 2024 était la première édition, contribue à la reconnaissance du travail agricole local et incarne une opportunité de rendre visible la contribution des femmes dans ce domaine. Les éditions récentes ont d'ailleurs mis à l'honneur plusieurs femmes entrepreneuses, souvent à la tête d'exploitations innovantes, engagées dans la qualité, la durabilité et la transmission.

En 2024, plusieurs lauréates se sont illustrées dans des productions variées :

- **Virginie Fabre**, à la tête du Domaine des Diabes à Puyloubier, récompensée pour ses vins AOP Côtes de Provence et Cru Sainte-Victoire. Son domaine, fondé en 2005, développe également des activités œnotouristiques.



@Sophie Kessler

- **Sophie Kessler-Matière**, propriétaire du Château Calissanne à Lançon-Provence, a remporté le prix pour son huile d'olive AOP fruité noir, en plus du coup de cœur du public. Elle dirige un vaste domaine viticole et oléicole (170 ha au total), certifié Haute Valeur Environnementale, conjuguant production, biodiversité et tourisme.

- **Aurélié Givaudan**, cofondatrice avec **Fabien Aliaga** des Ruches du Roy à Simiane-Collongue, a été distinguée pour un miel toutes fleurs IGP de Provence, issu du massif de l'Étoile, au cœur de la Métropole

- **Laure Pierrisnard**, directrice de la Confiserie du Roy René à Aix-en-Provence, a été récompensée pour des Calissons d'Aix réalisés intégralement à partir d'amandes de Provence, valorisant ainsi les circuits courts et les filières locales.



© Laure Pierrisnard



En ce sens, le Prix Agricole des Produits de Provence représente un levier de valorisation de l'égalité femmes-hommes dans l'agriculture. Sa médiatisation permet non seulement de soutenir la reconnaissance économique et symbolique des agricultrices, mais aussi d'inspirer de nouvelles vocations et de renforcer la place des femmes dans la filière agricole. À

l'avenir, une attention plus systématique portée à la parité parmi les personnes distinguées et à la diversité des projets récompensés pourrait encore renforcer cette dynamique.



LE SAVIEZ-VOUS ?

La Métropole Aix-Marseille-Provence agit concrètement pour faciliter l'**installation des agriculteurs et agricultrices** sur son territoire. Elle met à disposition des **parcelles agricoles** via des **appels à candidatures** : jusqu'à **10 hectares cultivables** par an sont ainsi proposés à l'exploitation, sous **bail rural à clauses environnementales**. Entre 2016 et 2025, elle a aidé 16 projets d'exploitation dont 6 portés par des femmes.

Plus d'informations : <https://ampmetropole.fr/missions/strategie-environnementale/alimentation-et-agriculture/>



CE QU'IL FAUT RETENIR

- L'agriculture occupe un **tiers du territoire** métropolitain et représente un secteur clé en matière d'emploi et de transition écologique, notamment à travers le Projet Alimentaire Territorial (PAT).
- Les femmes représentent **26 % des cheffes ou coexploitantes** agricoles sur le territoire. Si leur présence progresse, elles restent confrontées à des inégalités structurelles : accès au foncier, au crédit, à la reconnaissance, articulation des temps de vie...
- Les **agricultrices développent des modèles alignés** avec les **priorités de la Métropole** : agriculture biologique, circuits courts, diversification, ancrage local.
- La production de diagnostics sexués dans les politiques agricoles doit être systématisée pour mieux comprendre les écarts de situation et adapter les dispositifs d'accompagnement.
- Le **Prix Agricole des Produits de Provence** valorise les productions locales et contribue à la reconnaissance des femmes dans le secteur. En 2024, plusieurs cheffes d'exploitation ont été distinguées pour leurs démarches innovantes et durables.



8. LES ACHATS PUBLICS ET LE SUBVENTIONNEMENT : LEVIER POUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

8.1 Les achats publics de la métropole et leur contribution à l'égalité femmes-hommes

La politique intégrée de l'égalité FH renforce 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.

Dans ce cadre, **un travail de sensibilisation approfondi et indispensable des équipes sera envisagé et déployé sur la période 2025-2026**, afin de consolider la culture de l'égalité au sein de la fonction achat et d'assurer une mise en œuvre effective et durable de ces engagements.

8.2 Des actions concrètes financées par la métropole

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 FH. Différentes questions ont été intégrées permettant aux associations d'indiquer si leurs projets visent l'égalité F/H ou non, et à quel degré.



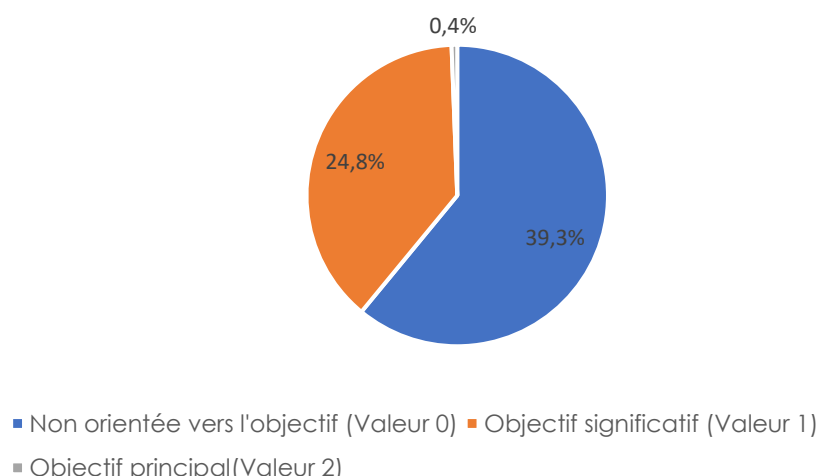
Tableau I - Degré de prise en charge de l'égalité F/H¹⁰⁶

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.

Pour l'année 2024, la part des dossiers de subvention non renseignés (58,5 %) révèle une marge de progression significative (449 dossiers sur 767). Parmi les dossiers renseignés, 25,2 % poursuivent explicitement l'objectif d'égalité FH. La part de projets ne visant pas à favoriser l'égalité femmes-hommes demeure toutefois importante (39,3 %).

L'incitation des associations sollicitant des subventions métropolitaines à analyser les effets différenciés que leurs projets peuvent avoir sur les femmes et les hommes, et à ajuster leurs objectifs et leurs actions dans une perspective égalitaire, reste un enjeu majeur.

GRAPHIQUE 13 - Part des projets subventionnés renseignant le degré de prise en compte de l'égalité FH en 2024



Ci-après est présentée une illustration de projets financés en 2024 poursuivant l'objectif principal de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Festin – Projet Des Étoiles et des Femmes

L'association Festin déploie depuis plusieurs années un programme de formation et d'accompagnement destiné à des femmes passionnées de cuisine, souvent issues des quartiers prioritaires et confrontées à de multiples freins à l'emploi.

En 2023-2024, le dispositif a permis à **12 femmes de suivre un parcours diplômant CAP cuisine pendant 9 mois**, dont 11 ont obtenu leur diplôme. La formation a été complétée par près

¹⁰⁶ 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.



de **500 heures de stages** dans des restaurants marseillais, renforçant ainsi l'employabilité des participantes et leur mise en réseau avec des professionnels locaux.

Un accompagnement individualisé a permis de lever des freins majeurs : **soutien à la garde d'enfants, aide psychologique, accompagnement vers un logement digne ou encore soutien linguistique**. Ces appuis concrets ont joué un rôle décisif dans la réussite des participantes.

Les résultats sont encourageants : près de 65 % des diplômées ont accédé à l'emploi ou à la création d'entreprise à l'issue de la formation, et les autres continuent d'être suivies par l'association. Le programme expérimental de **Titre à Finalité Professionnelle (TFP)**, plus court et accessible à des profils très fragiles, a également permis à des femmes éloignées du marché du travail de se projeter dans un parcours professionnel et de gagner en confiance, en autonomie et en capacités d'expression.



Stagiaires de la promotion marseillaise 2024-2025 à la masterclass du chef Sidi Sahli.

Ce projet illustre la capacité des financements métropolitains à soutenir des actions transformatrices qui conjuguent insertion, émancipation économique et égalité femmes-hommes.



- BECOMTECH – programme *Jump in Tech*

Avec le programme *Jump in Tech*, l'association BECOMTECH agit **pour réduire les inégalités d'accès des filles au numérique**, un secteur stratégique où les femmes demeurent fortement sous-représentées.

En 2024, **13 adolescentes issues à 76 % de quartiers prioritaires** ont bénéficié d'une formation intensive de **120 heures**. Elles ont acquis des compétences en programmation (**HTML, CSS, Javascript**), en communication digitale (identité visuelle, montage vidéo, réseaux sociaux) et ont été initiées à des thématiques de société comme le cyberharcèlement ou l'écologie numérique.



La pédagogie du programme repose également sur la **valorisation de la prise de parole**, le développement de l'esprit collectif et **la rencontre avec des entreprises locales et des professionnels du numérique**. Les impacts sont très positifs : **100 % des participantes déclarent maîtriser de nouveaux outils numériques et se sentir plus à l'aise à l'oral**, et **75 % envisagent désormais une orientation vers les métiers du numérique**.

En parallèle, BECOMTECH a mené des actions de sensibilisation dans les collèges et structures jeunesse : **407 élèves ont été sensibilisées**, à travers 14 interventions, dont 95 % au sein de quartiers prioritaires ou d'établissements REP.

Ce projet contribue non seulement à l'égalité des chances, mais aussi à **l'enrichissement du vivier local de compétences féminines** dans un secteur porteur pour le territoire métropolitain.

- ORANE – dispositif "SAFER"

L'association Orane a poursuivi en 2024 le développement du dispositif **SAFER**, destiné à prévenir et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif et culturel.

Le dispositif, déjà déployé auprès de plus de **200 festivals dont 17 sur le territoire Métropolitain¹⁰⁷**, s'est renforcé par le biais d'outils variés : **application mobile** permettant de déclencher des alertes en cas de danger, **kits de sensibilisation**, **formations en ligne (MOOC)** et **accompagnements sur site**.



¹⁰⁷ Animals Crush – 13 janvier – Marseille • Animals Sauvage – 3 février et 6 avril – Marseille • Culture Debout – 31 mai & 1er juin – Marseille • Marsatac – 14 au 16 juin – Marseille • On Air - Friche Belle de Mai – 1er juin au 1er septembre – Marseille • Marseille Jazz des 5 continents – 10 au 13 juillet – Marseille • Les Suds, à Arles – 8 au 14 juillet – Arles • Jardin Sonore – 10 au 13 juillet – Vitrolles • Festival d'Art Pas Chiant – 22 & 23 juin – Salon-de-Provence • La Guinguette Sonore – 30 & 31 août – Istres • Delta Festival – 4 au 8 septembre – Marseille • Supermoustache – 13 & 14 septembre – Aix-en-Provence • Utopia – 27 & 28 septembre



En 2024, l'application a dépassé les **13 000 téléchargements** supplémentaires, et **près de 4 300 personnes** ont été sensibilisées depuis 2021 (professionnels de la sécurité, bénévoles, équipes internes).

Application Safer

L'année a aussi été marquée par un **élargissement du champ d'action au secteur sportif**, avec notamment une contribution aux dispositifs de prévention lors des **Jeux Olympiques de Paris 2024**. La Métropole a ainsi contribué à soutenir un projet qui place son territoire à la pointe de l'innovation en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles.



Ces actions démontrent l'efficacité des financements publics lorsqu'ils sont orientés vers l'égalité : elles favorisent l'autonomie économique des femmes, leur insertion professionnelle dans des secteurs stratégiques (restauration, numérique) et contribuent à la prévention des violences sexistes et sexuelles.





CE QU'IL FAUT RETENIR : Les achats publics et subventions

En 2024, la Métropole a soutenu environ **767 projets associatifs** en leur attribuant une subvention.

- Parmi ceux indiquant le degré de prise en compte de l'égalité FH (318 dossiers), **25,2 %** visent explicitement l'égalité FH ;
- Près de **60 % des dossiers (449)** n'indiquent pas leur degré de prise en compte de l'égalité FH, ce qui traduit un manque de sensibilisation aux enjeux d'égalité FH.

Malgré ces limites, plusieurs projets financés témoignent d'un **impact fort en faveur de l'égalité** :

- **Festin – Des Étoiles et des Femmes** : insertion et émancipation économique de femmes issues de QPV via la restauration. Résultats probants : **11 diplômées CAP**, accompagnement personnalisé et près de **65 % d'insertion professionnelle** à l'issue du parcours.
- **BECOMTECH – Jump in Tech** : réduction des inégalités d'accès au numérique. En 2024, **13 adolescentes (76 % issues de QPV)** ont acquis des compétences techniques et de communication, avec **75 % envisageant désormais une orientation vers les métiers du numérique**.
- **Orane – SAFER** : prévention des violences sexistes et sexuelles dans les milieux festifs et sportifs. Plus de **13 000 téléchargements de l'application en 2024** et une présence aux **Jeux Olympiques de Paris**, confirmant un rôle pionnier du territoire.

Ces initiatives montrent que lorsque les financements métropolitains ciblent explicitement l'égalité femmes-hommes, ils **produisent des résultats concrets et transformants** : insertion professionnelle, autonomisation des femmes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Toutefois, l'impact global de la commande publique métropolitaine reste limité en l'absence d'une **intégration systématique et suivie de l'égalité** dans les marchés.



9. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 2 – L'égalité entre les femmes et hommes dans les politiques métropolitaines

Emploi	AXE 2 : RENFORCER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES A TRAVERS LES POLITIQUES PUBLIQUES METROPOLITAINES		Avancement
	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 (SIAE)		
	Objectif n°1 Systématiser l'analyse sexuée des bénéficiaires des clauses sociales d'insertion et des dispositifs d'insertion par l'activité économique		
	Objectif n°2 Intégrer des objectifs d'égalité et de mixité FH dans les clauses d'insertion sociale (public bénéficiaire) et dans les dispositifs de IAE		
	Objectif n°3 Définir avec France Travail des axes de réflexion sur la féminisation des métiers de publics en insertion		
Développement économique	2.2. Accompagner l'écosystème de l'innovation dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes		
	Objectif n°1 : Poursuivre l'accompagnement de l'écosystème de l'innovation dans la démarche d'autodiagnostic et définition de plans d'actions		
	Objectif n°2 : Systématiser le développement et communication d'indicateurs sexués qualitatifs pour documenter les évolutions et les dynamiques de l'écosystème territorial d'innovation en matière d'égalité FH		
	2.3. Poursuivre la promotion et la sensibilisation à l'égalité F/H dans le développement économique et l'innovation		
	Objectif n°1 : Intégrer l'objectif d'égalité FH dans les conventions d'objectifs établies avec les partenaires proposant un accompagnement aux femmes et hommes porteurs de projets		
	Objectif n°2 : Développer des indicateurs sexués de suivi qualitatif des bénéficiaires des projets de développement économique soutenus par la Métropole		
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		
	Objectif n°1 : Sensibiliser les services métropolitains en charge de projets d'aménagement et renouvellement urbain à la prise en compte de l'égalité FH		
	Objectif n°2 : Inciter les services métropolitains en charge des projets d'aménagement à déployer les outils de prise en compte de l'égalité		
	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		
	Objectif n°1 : Sensibiliser/former les équipes métropolitaines en charge du déploiement du CDV à la prise en compte de l'égalité FH dans les CDV		
	Objectif n°2 : Inciter et soutenir la prise en compte de l'égalité FH dans les conventions communales et dans les projets de quartier		
	Objectif n°3 : Produire et analyser des données sexuées territorialisées systématiquement		
	2.6 Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échanges, abribus et mobilier/voiture des transporteurs		
Mobilités durables	Objectif n°1 : Intégrer l'objectif de lutte contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les contrats d'attribution du mobilier urbain d'information		
	2.7 Poursuivre la prévention et la sensibilisation contre les atteintes sexistes dans les transports en commun		



	Objectif n°1 : Poursuivre la sensibilisation des équipes des opérateurs métropolitains de transports pour la prévention et la prise en charge des victimes et témoins des atteintes sexistes	
	Objectif n°2 : Consolider les fiches « incident/sûreté transports » en intégrant notamment la requête du sexe des victimes	
	Objectif n°3 : Poursuivre la mise en place d'actions de sensibilisation dans la continuité de la campagne de communication diffusé depuis novembre 2021	
	Objectif n°4 : Sensibiliser le public scolaire sur les bons gestes et réflexes à avoir face aux situations de sexisme	
	2.8 Consolider le rôle du réseau des boutiques La Métropole Mobilité comme lieux d'accueil et de prise en charge des atteintes sexistes	
	Objectif n°1 : Sensibiliser les membres des équipes des boutiques La Métropole Mobilité pour la prévention et la prise en charge des victimes et témoins des atteintes sexistes	
	2.9. Renforcer le sentiment de sécurité dans les parkings métropolitains	
	Objectif n°1 : Mettre en œuvre le plan d'actions pour renforcer la sécurité dans les parkings métropolitains	
	2.10 Consolider le dispositif d'arrêt à la demande	
	Objectif n°1 : Développer une méthode d'évaluation du dispositif d'arrêt à la demande	
	Objectif n°2 : Étudier le déploiement du dispositif sur les secteurs métropolitains desservis par des bus jusqu'à 21 heures.	
	2.11 Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction	
	Objectif n°1 : Inciter le déploiement des marches exploratoires comme outil de diagnostic	
	Objectif n°2 : Exploiter et analyser les enquêtes de satisfaction des opérateurs de transports selon un prisme sexué	
	2.12 Améliorer l'accessibilité aux transports collectifs pour les piétons, les femmes et les hommes, valides ou à mobilité réduite	
	Objectif n°1 : Poursuivre la mise en œuvre des Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP)	
	Objectif n°2 : Poursuivre le travail engagé pour la mise en accessibilité totale du métro	
	2.13 Soutenir les actions favorisant la pratique du vélo des femmes	
	Objectif n°1 : Systématiser l'analyse genrée des bénéficiaires des services levélo et levélo+	
	Objectif n°2 : Mettre en œuvre ou soutenir des 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	
	Objectif n°1 : Développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des équipements sportifs métropolitains avec la mise en place d'un logiciel de pilotage de la fréquentation de ses équipements	
	Objectif n°2 : Soutien à la pratique féminine de sport de haut niveau collectif et individuel et également du sport pour tous	
Culture	2.15 Favoriser l'égalité FH à travers les dispositifs de la politique culturelle métropolitaine	
	Objectif n°1 : Développer des indicateurs sexués des bénéficiaires des équipements culturels métropolitains	
	Objectif n°2 : Inciter établissements/équipements culturels, structures artistiques, compagnies et festivals à interroger l'impact de leurs activités sur l'égalité FH	



	Objectif n°3 : Inciter et valoriser les pratiques favorisant l'égalité FH des établissements/équipements culturels, structures artistiques, les compagnies et festivals soutenus par la Métropole	
	Objectif n°4 : Intégrer le prisme d'égalité FH (analyse sexuée) dans les études à venir sur les pratiques culturelles métropolitaines	
Agriculture	2.16 Systématiser l'analyse sexuée dans les études réalisées dans le secteur de l'agriculture	
	Objectif n°1 : Favoriser et promouvoir la compréhension des mécanismes de (re)production des inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde agricole	
	Objectif n°2 : Réaliser et diffuser des études présentant une analyse sexuée (explicitant la situation/expériences/avis des femmes et des hommes)	
	2.17 Encourager la formation et l'installation des agricultrices	
	Objectif n°1 : Analyser de manière transversale et systématique la part des femmes et des hommes de l'ensemble des projets soutenus par la Métropole dans le domaine de l'agriculture	
	Objectif n°2 : Inciter les partenaires à favoriser l'égalité FH à travers leurs projets (information des droits des agricultrices / risques encourus par manque de statut)	
	Objectif n°3 : Valoriser les projets des partenaires favorisant l'égalité FH	
Les achats publics et subventionnent responsables	3.11 Sensibiliser les équipes Achats aux enjeux de l'égalité et son intégration dans la commande publique¹⁰⁸	
	Objectif 1 : Mettre en place des séances de sensibilisation/formation à destination des équipes Achats et commande publique	
	3.12 Sensibiliser et inciter les soumissionnaires aux marchés publics à prendre en compte l'égalité femmes-hommes	
	Objectif 1 : Introduire dans les règlements des marchés publics un rappel des obligations concernant l'égalité FH.	
	Objectif 2 : Mettre en place un questionnaire facultatif de sensibilisation à l'égalité au stade de la consultation (sourcing) sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes	
	3.13 Intégrer la clause égalité FH dans les marchés publics	
	Objectif 1 : Nombre de marchés avec des clauses égalité FH par an	
	3.14 Inciter les associations sollicitant des subventions métropolitaines à favoriser d'égalité FH	
	Objectif 1 : Poursuivre et affiner l'analyse des projets associatifs soutenus par la Métropole et leur degré de prise en compte de l'égalité FH	
	Objectif 2 : Sensibiliser les associations à interroger l'impact de leurs projets en matière d'égalité FH et renseigner leur degré de prise en compte de l'égalité à travers les projets à subventionner	

	A lancer
	Réalisé
	Réalisé partiellement ou en cours
	A intensifier

¹⁰⁸ La numérotation du tableau de suivi des actions passe du 2.17 au 3.11 car certaines actions ont été valorisées au sein du chapitre consacré aux politiques métropolitaines et aux achats responsables. Les actions intermédiaires figurent dans le chapitre dédié aux ressources humaines. Les numéros correspondent à l'ordre du plan d'action initial, qui n'a pas été strictement respecté afin de préserver la cohérence de la présentation.





III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



1. CARACTÉRISTIQUES DE L'EFFECTIF MÉTROPOLITAIN EN 2024

1.1 Un effectif plus masculin

Au 31 décembre 2024, l'effectif global de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence est de 8 301 agents, dont **2 842 femmes (34,2 %)** et **5 459 hommes (65,8 %)**. Au niveau national, 61 % des agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont des femmes et 39 % sont des hommes¹⁰⁹. La structure genrée de la Métropole s'explique par la prédominance de la filière technique, très masculine, comme décrit plus loin.

GRAPHIQUE 1 - Répartition sexuée de l'effectif métropolitain global 2024

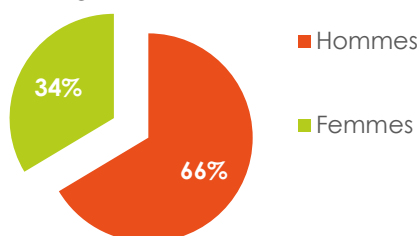


TABLEAU 1 - Répartition sexuée de l'effectif global 2024

Sexe	NB	%
Femmes	2 842	34,2 %
Hommes	5 459	65,8 %
Total	8 301	100 %

Encadré 1 – 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 (article L332-24 à L332-26) ;
- Emploi aidé ;
- Apprentis ;
- Vacataires.

L'effectif global comprend 80,8 % de **fonctionnaires** (6 709 agents) et 19,2 % de **contractuels** (1 592 agents) sur emploi permanent et non permanent. Il existe une variation sexuée au sein des statuts. 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 de femmes est plus importante parmi les contractuels – 70 % contre 65 % des fonctionnaires¹¹⁰.

¹⁰⁹ 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>.

¹¹⁰ Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes (2025). Chiffres-clés – édition 2024. Vers l'égalité entre les femmes et les hommes. 1-102 (p. 53).



GRAPHIQUE 2 - Répartition sexuée selon le statut

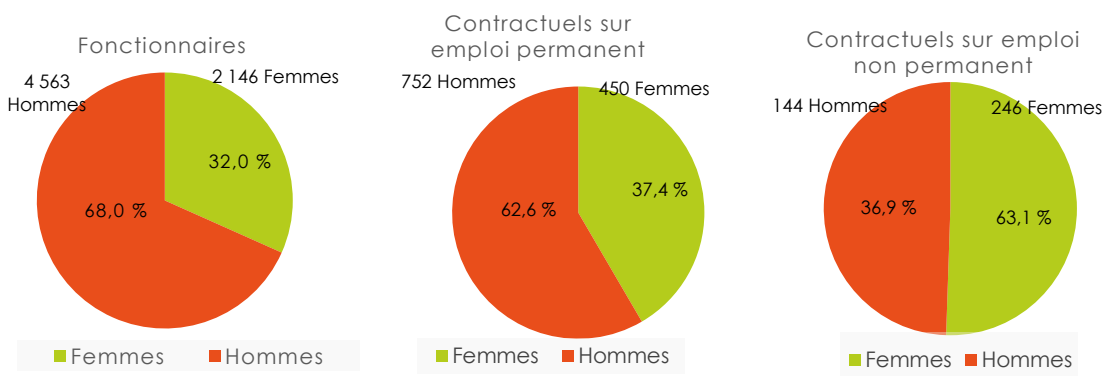
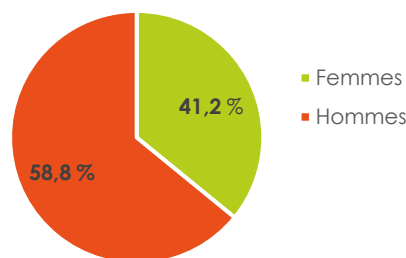


Tableau 2 - Répartition sexuée selon le statut

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Total emploi permanent		Contractuels non permanents		Effectif global	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
Femmes	2 146	32,00%	450	37,40%	2 596	32,80%	246	63,10%	2 842	34,20%
Hommes	4 563	68,00%	752	62,60%	5 315	67,20%	144	36,90%	5 459	65,80%
Total	6 709	100%	1 202	100%	7 911	100%	390	100%	8 301	100%

Pour ce qui est des **agents en situation de handicap**, leur taux d'emploi s'établit à 8,95 %¹¹¹, soit 680 agents dont 96,3 % sont fonctionnaires.

GRAPHIQUE 3 - Agents en situation de handicap



La structuration genrée de l'effectif en situation de handicap correspond à celle observée sur l'effectif global : les hommes sont majoritaires 58,8 % pour 41,2 % de femmes. Comparativement à leur part dans l'effectif global (34,2 %) les femmes sont plus nombreuses parmi les agents en situation de handicap (41,2 %).

¹¹¹ 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.



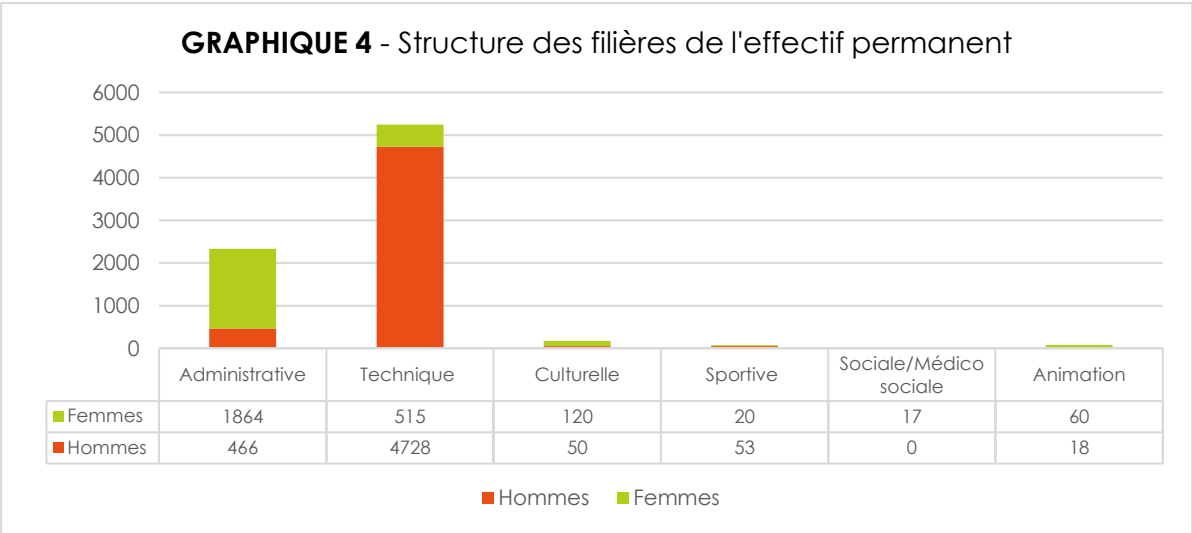
Recrutement : En 2024, 569 agents permanents, dont 242 femmes (42,5%) et 327 hommes (57,5 %) ont été recrutés (hors remplacements d'agents titulaires en congé maternité ou longue maladie remplacés par des contractuels).

Pour ce qui est des **contrats d'apprentissage**, 150 apprentis ont été accueillies - 78 femmes (52 %) et 72 hommes (48 %).

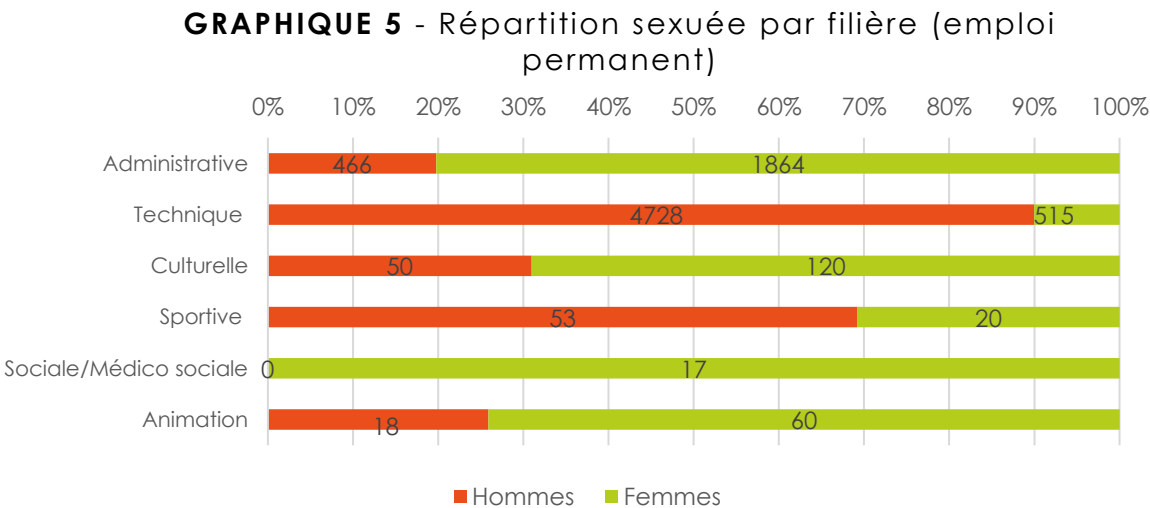
199 agents (65 femmes et 134 hommes) sont partis à la **retraite**, soit 2,5 % de l'effectif métropolitain permanent. L'âge de départ moyen à la retraite est de 64 ans pour les femmes et 64 et 1 mois pour les hommes.

1.2 Des filières professionnelles très genrées

La grande majorité de l'effectif permanent, (95,8 %) est constituée par la filière technique (66, 3 %) et par la filière administrative (29,5 %).



Or, la filière technique est à dominance masculine (5 243 agents occupent un emploi permanent dont 90,2 % des hommes) et la filière administrative est plus féminisée (2 330 agents dont 80,0 % des femmes).



La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif global de la Métropole (65,8 % des hommes et 34,2 % des femmes) à l'inverse de celle de la fonction publique territoriale (FPT), souvent caractérisée comme étant particulièrement féminisée avec 61% de femmes¹¹².

1.3 Une faible mixité des métiers

Parmi les emplois les plus occupés au sein de la Métropole, cinq sont quasi-exclusivement masculins et se concentrent sur les métiers de la propreté et de la collecte. À l'inverse on retrouve les métiers quasi-exclusivement féminin dans la filière administrative ;

TABEAU 3 - Emplois les moins mixtes

Occupés par des hommes		Occupés par des femmes	
Agent de collecte	= 99,9 % d'hommes	Assistant de direction	= 98,6 % de femmes
Conducteur de poids lourd	= 99,6 % d'hommes	Agent de gestion support administratif	= 97,1 % de femmes
Agent de nettoyage/conducteur d'engin	= 99,2 % d'hommes	Agent de gestion administrative	= 96,2 % de femmes
Agent de nettoyage encombrants	= 98,7 % d'hommes	Gestionnaire polyvalent RH	= 95,9 % de femmes
Agent technique polyvalent d'exploitation	= 98,7 % d'hommes	Gestionnaire juridique marchés publics	= 95,7 % de femmes

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 l'existence d'un dispositif de signalement et suivi des violences sexuelles et sexistes.

Encadré 2 – « La ségrégation professionnelle »

Malgré la présence croissante des femmes dans l'ensemble du marché de l'emploi, leur accès aux carrières et métiers qui leur était fermé socialement et légalement, la ségrégation professionnelle¹¹³ perdure.

Dans son panorama des métiers territoriaux¹¹⁴, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT indique que, sur 234 métiers du répertoire des métiers territoriaux, 14 sont recensés comme quasi-exclusivement féminins, avec un taux de féminisation supérieur à 93% de femmes. D'autre part, 18 métiers sont quasi-exclusivement masculins, avec un taux de féminisation inférieur à 5%. Ces informations sont à relativiser, car il faudrait savoir également la part de métiers considérés comme mixtes (ayant 40% d'un autre sexe) et ceux considérés comme non mixtes féminins et masculins (taux de féminisation et masculinisation inférieur à 40%). Mais, dans ce sens, une autre étude¹¹⁵ de la DARES, apporte plus de nuances et indique que, 47% femmes présentes dans le marché de

¹¹² 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>.

¹¹³ 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.

¹¹⁴ CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* p.15.

¹¹⁵ DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* p. 2-3.



l'emploi se concentrent sur 10 métiers. Alors que la même proportion d'hommes présents dans le marché de l'emploi s'étale sur 20 familles professionnelles.

Pour inciter à la mixité professionnelle, l'action publique a essentiellement mis l'accent sur l'orientation scolaire pour freiner la ségrégation éducative. Dès 1960 différentes circulaires rappellent l'égal accès aux formations. Or, « l'environnement de travail dans lequel les femmes ont à s'intégrer et la culture de l'entreprise sont également des facteurs de risque pour celles-ci lorsqu'aucune politique préventive (notamment d'élimination des comportements sexistes ou de harcèlement sexuel et discriminatoires) n'a été conduite dans les entreprises à forte prédominance masculine »¹¹⁶. La promotion de la mixité, en entreprise/administration arrive plus tard et de manière secondaire, notamment en 1983 avec la Loi Roudy qui affirme le principe d'égalité FH dans le travail.

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

TABEAU 4 - Les emplois les plus occupés

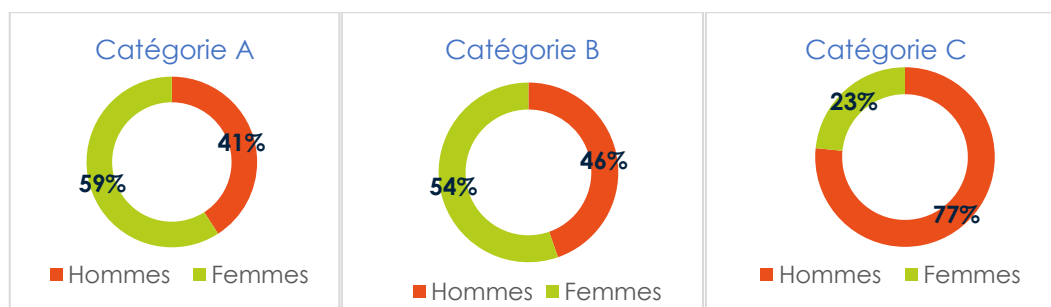
Emplois les plus occupés	Féminin		Masculin		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Agent / Agente de collecte	1	0,1 %	815	99,9 %	816	100 %
Conducteur / Conductrice poids lourd	2	0,4 %	453	99,6 %	455	100 %
Agent/Agente de nettoyage Conducteur/ Conductrice d'engin	3	0,8 %	352	99,2 %	355	100 %
Chef/Cheffe d'équipe	12	3,7 %	310	96,3 %	322	100 %
Agent/ Agente de nettoyage cantonnier	4	1,4 %	292	98,6 %	296	100 %
Agent/ Agente de gestion administrative	128	96,2 %	5	3,8 %	133	100 %
Agent/ Agente de nettoyage	4	3,1 %	125	96,9 %	129	100 %
Chargé/ Chargée d'opérations	46	46,9 %	52	53,1 %	98	100 %
Surveillant/Surveillante de travaux	12	12,6 %	83	87,4 %	95	100 %
Agent/ Agente d'accueil	69	79,3 %	18	20,7 %	87	100 %
Surveillant/ Surveillante de prestations	12	14,0 %	74	86,0 %	86	100 %
Agent/ Agente de nettoyage encombrants	1	1,3 %	79	98,7 %	80	100 %
Agent/ Agente technique polyvalent d'exploitation	1	1,3 %	78	98,7 %	79	100 %
Gestionnaire comptable	67	84,8 %	12	15,2 %	79	100 %
Agent/ Agente de déchetterie	2	2,7 %	72	97,3 %	74	100 %
Agent/ Agente d'entretien polyvalent	53	74,6 %	18	25,4 %	71	100 %
Assistant/ Assistante de direction	69	98,6 %	1	1,4 %	70	100 %
Planificateur / Planificatrice	5	7,8 %	59	92,2 %	64	100 %
Gestionnaire support comptable	51	83,6 %	10	16,4 %	61	100 %
Assistante au responsable d'unité	1	1,7 %	59	98,3 %	60	100 %
Total	543	28,4 %	2967	71,6 %	3 510	100 %

¹¹⁶ 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).



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 C¹¹⁷. Alors qu'elles représentent 67 % des agents en catégorie A, la part des femmes en catégorie A+ passe à seulement 43 %.

GRAPHIQUE 6 – Répartition par catégorie des emplois permanents



À la Métropole d'Aix-Marseille-Provence les femmes sont 59,2 % de la catégorie A, 54,1 % de la catégorie B et 22,9 % 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 (59,2 %), ne représente plus que 33,7 % dans la catégorie A+.

TABLEAU 5 – Répartition par catégorie des emplois permanents

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A+	27	33,7 %	53	66,3 %	80	100 %
A	841	60,7 %	545	39,3 %	1 386	100 %
B	442	54,1 %	375	45,9 %	817	100 %
C	1 286	22,9 %	4342	77,1 %	5 628	100 %
Total	2 596	32,9 %	5315	67,2 %	7 911	100 %

TABLEAU 6 – Répartition par catégorie des emplois non-permanents

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A	21	65,6 %	11	34,4 %	32	100 %
B	8	88,9 %	1	11,1 %	9	100 %
C	8	36,4 %	14	63,6 %	22	100 %
Non classés	209	59,4 %	118	33,5 %	352	100 %
Total	246	63,1 %	144	36,9 %	390	100 %

¹¹⁷ DGAFP (2023). *Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021*. 1-6 (p. 2).



Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs et techniques de direction qui permettent à l'autorité territoriale de confier la direction et l'organisation des services à un/e agent/e avec lequel elle entretient un lien de confiance. Ces emplois sont réservés aux collectivités ou établissements au-delà de 2.000 habitant/es, limitativement énumérés par les textes et accessibles uniquement aux agents fonctionnaires de catégorie A ou dans des cas limités contractuels

Relativement à l'accès à l'**emploi fonctionnel**, en 2024, sur 80 emplois fonctionnels, 36 sont assurées par des femmes et 44 par des hommes : 34 femmes et 36 hommes sont Directeur général des services ou directeurs/directrice, 2 femmes et 8 hommes sont Directeurs général adjoint des services /directrice générale adjointe déléguée ou directeurs adjoint/directrice adjointe¹¹⁸.

TABLEAU 7 – Fonctions d'encadrement supérieur

Emplois fonctionnels	Femmes		Hommes		Total	
	NB	%	NB	%	NB	%
Emplois fonctionnels administratifs :						
Directeur général des services ou directeur Directrice générale des services ou directrice	34	48,6 %	36	51,4 %	70	100 %
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint Directrice générale adjointe des services ou directrice adjointe	2	20,0 %	8	80,0 %	10	100 %
Emplois fonctionnels techniques :						
Directeur général / Directrice générale des services techniques	/	0 %	/	0 %	/	0 %
Directeur/Directrice des services techniques	/	0 %	/	0 %	/	0 %
Total général	36	45,0 %	44	55,0 %	80	100 %

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

Encadré 3 : Les primo-nominations

¹¹⁸ A la Métropole, il a été convenu lors de la nouvelle organisation de 2023 de dénommer ces emplois spécifiques en Directeur ou Directrice Général des Service Délégué donc DGSD – mais réglementairement ces postes sont des DGAS rémunérés sur des grilles de DGAS +400 000 habitants puisque la Métropole est un EPCI assimilé à une Commune de +400 000.

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 fonctionnels¹¹⁹ 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.

TABLEAU 8 – Fonctions d'encadrement

Fonctions d'encadrement	Femmes		Hommes		Total	
	Nb Agents	%	Nb Agents	%	Nb Agents	%
A						
Directeur Général Délégué Directrice Générale Déléguée	2	28,6 %	5	71,4 %	7	100%
Directeur/Directrice de pôle	4	33,3 %	8	66,7 %	12	100%
Directeur/Directrice	42	44,7 %	52	55,3 %	94	100%
Chef/Cheffe de service	100	53,8 %	86	46,2 %	186	100%
Responsable de division	72	62,1 %	44	37,9 %	116	100%
B						
Chef/Cheffe de service	1	50,0 %	1	50,0 %	2	100%
Responsable de division	20	42,6 %	27	57,4 %	47	100%
Responsable d'unité	16	48,5 %	17	51,5 %	33	100%
C						
Responsable de secteur	/	0 %	9	100,0 %	9	100%
Chef/Cheffe d'équipe	12	3,8 %	306	96,2 %	318	100%
Total	269	32,6 %	555	67,4 %	824	100%

¹¹⁹ Au sein de la Métropole, seulement les postes de DGS et DGA constituent des emplois fonctionnels.



Concernant les autres fonctions d'encadrement, les femmes sont plutôt bien représentées dans l'encadrement intermédiaires (catégories A et B). Elles restent sous-représentées dans les postes plus élevés et très absentes dans l'encadrement de proximité qui concernent essentiellement la catégorie C, où elles représentent seulement 23 % de l'effectif. Par rapport à leur part dans l'effectif global (34,2 %), les femmes sont légèrement sous-représentées dans les fonctions d'encadrement (32,6 %) avec des écarts marqués selon les niveaux hiérarchiques.

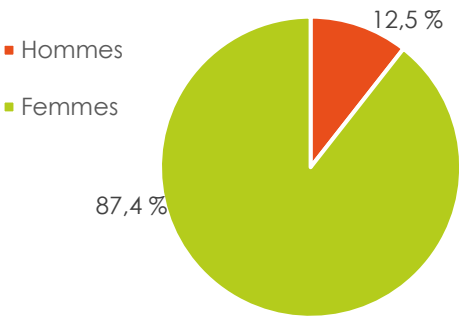


2. LA GESTION DE CARRIÈRE

2.1 Le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes

En 2024, parmi les agents sur emploi permanent (et hors temps partiel thérapeutique), 397 agents, soit 5,0 % sont à temps partiel. Les femmes représentent la quasi-totalité (87,4 %) de ces agents. Dans la fonction publique territoriale la part des agents à temps partiel est de 21 %¹²⁰, dont 84,8 % sont des femmes¹²¹.

GRAPHIQUE 7 - Répartition des temps partiel 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.

TABLEAU 9 – Répartition du temps partiel

	Temps partiel sur autorisation		Temps partiel de droit		Ensemble des temps partiel	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	288	83,0 %	59	17,0 %	347	100 %
Hommes	41	82,0 %	9	18,0 %	50	100 %
Ensemble	329	82,9 %	68	17,1 %	397	100 %

¹²⁰ L'étude indique que « En 2023, en vertu de la granularité d'observation plus fine que permettent des déclarations mensuelles, un changement conceptuel relatif au calcul du taux de écart a été opéré. Ce changement vise une harmonisation des concepts tant au sein de la publication qu'avec d'autres sources statistiques. Ainsi, les estimations du taux de temps partiel dans la fonction publique, auparavant calculées à partir de la situation moyenne de l'agent sur l'année, sont désormais calculées à partir de la situation de l'agent au 31 décembre » ; « le temps partiel regroupe les postes à temps partiel proprement dits et les emplois à temps non complet et incomplet. Est à temps partiel un agent qui travaille moins de 95 % de la durée de travail conventionnelle de 35 heures hebdomadaires » - INSEE, 2025. L'emploi dans la fonction publique 2023 : l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique. 1-4 (p.3).

¹²¹ INSEE, 2025. L'emploi dans la fonction publique 2023 : l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique. 1-4 (p.3). Accessible via <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8572076>.



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

D'après la DGAFP, 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 %)¹²².

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 (87,5 %) et temps partiel de droit (86,8 %).

TABLEAU 10 – Temps de travail effectif permanent

Temps de travail	Femmes		Hommes		Nb	% effectif permanent
Temps partiel sur autorisation	288	87,5 %	41	12,5 %	329	4,1 %
Temps partiel de droit	59	86,8 %	9	13,2 %	68	0,8 %
Total effectif permanent	2 596	/	5 315	/	7 911	/

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 partiel¹²³.

TABLEAU 11 – Répartition temps partiel x filières (de droit et sur demande)

Filières	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	Ratio	Nb	Ratio	NB	Ratio
Administrative	233	96,3 %	9	3,7 %	242	100 %
Animation	25	89,3 %	3	10,7 %	28	100 %
Culturelle	10	83,3 %	2	16,7 %	12	100 %
Sociale	5	100 %	0	0 %	5	100 %
Sportive	0	0 %	0	0%	0	0 %
Technique	74	67,3 %	36	32,7 %	110	100 %
	347	87,4 %	50	12,6 %	397	100 %

¹²² DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.8).

¹²³ - DARES (2019). *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* p. 5.



La majorité des personnes en temps partiel à la Métropole travaille à 80%, soit 67,2% des temps partiels dont 242 femmes et 25 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%¹²⁴.

Ces résultats s'expliquent par le fait que le temps partiel inférieur à 50 % est limité par la réglementation et que les quotités de travail inférieures à 50 % reflètent le plus souvent le cas d'une 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 6/7e (85,7 %) et 32/35e (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l'agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50% d'un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple). »¹²⁵.

TABLEAU 12 – Durée du temps partiel sexué (de droit et sur demande)

Temps partiel	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	Ration
Moins de 80 %	59	74,7 %	20	25,3 %	79	100 %
De 80% à moins de 90 %	242	90,6 %	25	9,4 %	267	100 %
90 % et plus	46	90,2 %	5	9,8 %	51	100 %
Total	347	87,4 %	50	12,6 %	397	100 %

2.2 La formation

La formation professionnelle constitue un droit fondamental des agents, reconnu par l'article L. 115-4 du code général de 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

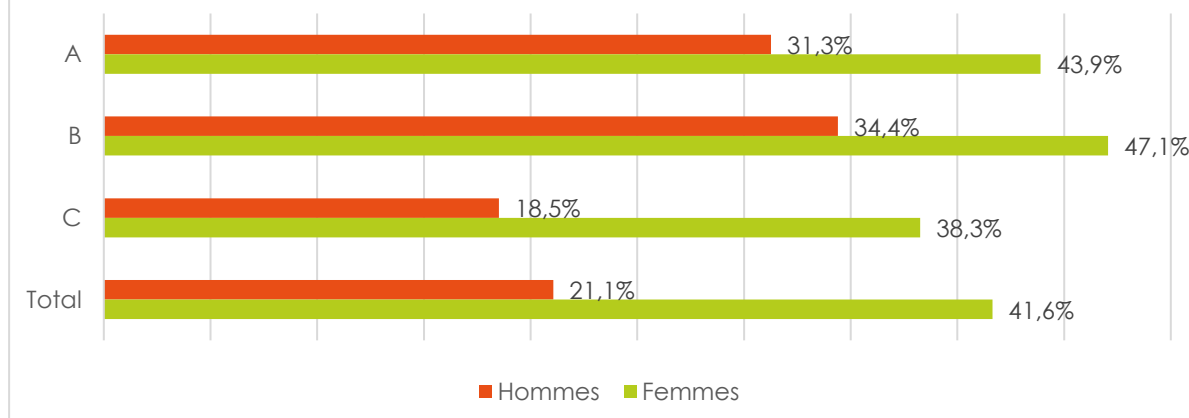
Au cours de l'année 2024, 2 201 agents sur emploi permanent (27,8 % de l'effectif) ont suivi au moins une journée de formation. Relativement à leur part dans l'effectif global, les femmes se forment plus que les hommes : 41,6 % de l'effectif féminin (1 081 agentes) contre 21,1 % de l'effectif masculin (1 120 agents).

¹²⁴ DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.8).

¹²⁵ DGAFP (2016). *Ibidem*.



GRAPHIQUE 8 : Taux de départ en formation par catégorie et par sexe emploi permanent pour la Métropole Aix-Marseille- Provence en 2024



Pour ce qui est du type de formation, en 2024, deux types ont été privilégiés par les agents et agentes, toutes catégories confondues :

- Les formations de perfectionnement (1 411 agents formés, dont 675 femmes et 736 hommes ;
- Les formations de professionnalisation (1 007 agents formés, dont 477 femmes et 530 hommes).

Souvent définies entre le ou la supérieure 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 formation suivies, toutes catégories

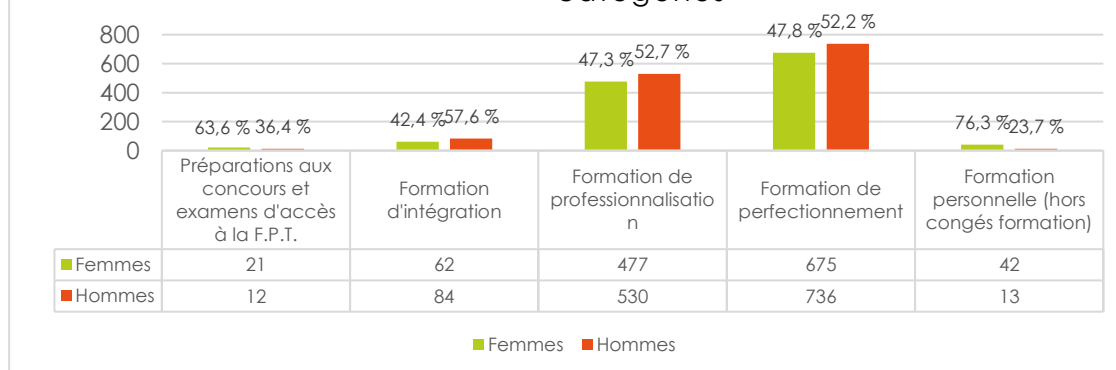


TABLEAU 13 – Nombre d'agents ayant suivi un ou plusieurs types de formation (emploi permanent)

Nombre d'agents ayant suivi un ou plusieurs types de formation emploi permanent	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Pour les agents de catégorie A						
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	4	80,0 %	1	20,0 %	5	100,0%
Formation prévue par les statuts particuliers	134	50,2 %	133	49,8 %	267	100,0%
<i>Dont formation d'intégration</i>	21	63,6 %	12	36,4 %	33	100,0%
<i>dont formation de professionnalisation</i>	113	48,3 %	121	51,7 %	234	100,0%
Formation de perfectionnement	217	65,6 %	114	34,4 %	331	100,0%
Formation personnelle (hors congés formation)	25	83,3 %	5	16,7 %	30	100,0%
Total	380	60,0 %	253	40,0 %	633	100,0%
Pour les agents de catégorie B						
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	10	66,7 %	5	33,3 %	15	100%
Formation prévue par les statuts particuliers :	58	58,6 %	41	41,4 %	99	100%
<i>dont formation d'intégration</i>	13	61,9 %	8	38,1 %	21	100%
<i>dont formation de professionnalisation</i>	45	57,7 %	33	42,3 %	78	100%
Formation de perfectionnement	149	57,8 %	109	42,2 %	258	100%
Formation personnelle (hors congés formation)	8	80,0 %	2	20,0 %	10	100%
Total	225	58,9 %	157	41,1 %	382	100%
Pour les agents de catégorie C						
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	7	53,8%	6	46,2 %	13	100,0%
Formation prévue par les statuts particuliers :	347	44,1%	440	55,9 %	787	100,0%
<i>dont formation d'intégration</i>	28	30,4%	64	69,6 %	92	100,0%
<i>dont formation de professionnalisation</i>	319	45,9%	376	54,1 %	695	100,0%
Formation de perfectionnement	309	37,6%	513	62,4 %	822	100,0%
Formation personnelle (hors congés formation)	9	60,0%	6	40,0 %	15	100,0%
Total	672	41,1%	965	58,9 %	1 637	100,0%
Total toute catégorie	1277	48,2%	1375	51,8%	2 652	100,0%

2.3 La parentalité

En 2024, 217 agents sont devenus parents. Parmi les nouveaux pères (162), 159 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. 55 agentes, sont devenues mères et ont bénéficié d'un congé maternité.

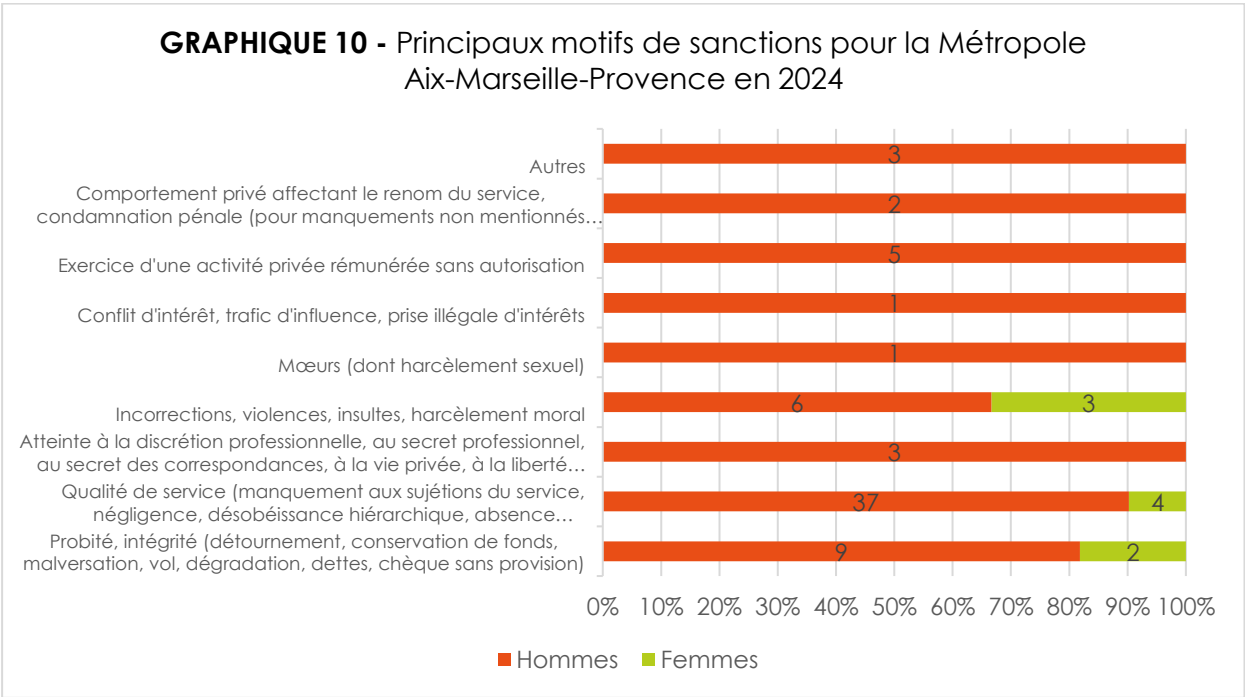


Pour ce qui est des congés de présence parentale, sollicité lorsqu'un enfant est malade et justifié par un certificat médical, 1 261 agents en ont bénéficié, dont 580 femmes et 681 hommes. Ces données permettent de relativiser le préjugé des mères absentes. Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les agents bénéficiaires de ce type de congés (53,2 %), mais comparativement à leur part dans l'effectif global (65,8 %), restent sous-représentés. A contrario, les femmes représentent 46,8 % des bénéficiaires des congés de présence parentale, relativement à leur part de 34,2 % de l'ensemble des agents.

Les travaux de Claudia Goldin¹²⁶, prix Nobel de l'économie, mettent en évidence le rôle déterminant de la parentalité dans les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, en particulier dans les carrières interrompues par la maternité, moins valorisées que celles de leurs homologues masculins.

2.3 Les sanctions

En 2024, 76 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'égard de 67 hommes et 9 femmes, c'est-à-dire, 1% de l'effectif permanent (0,96 %). Relativement à leur part dans l'effectif global (65,8 %), les hommes sont surreprésentés parmi les sanctionnés (88,1 %).



2.4 Absences, accidents et maladies

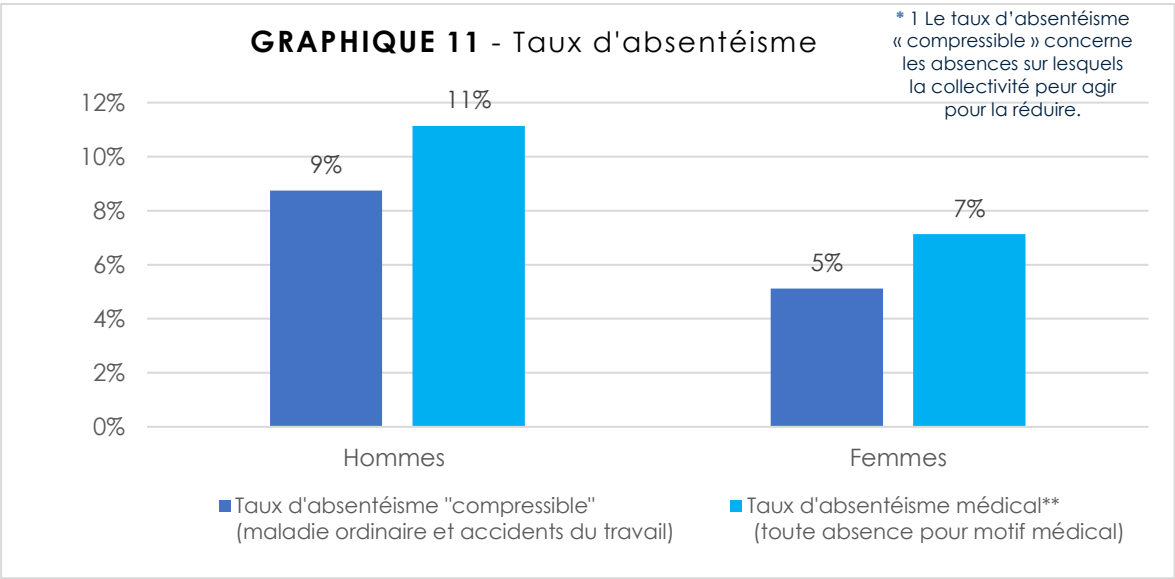
Au cours de l'année 2024, les femmes ont été moins absentes que les hommes, dont le taux d'absentéisme médical¹²⁷ s'élève à 11,1 %, contre 7,1 % (voir graphique 11). L'écart constaté de moins 4 points. Les hommes sont notamment plus concernés par les accidents de service qui justifient leur taux d'absence de 3,4 %, contre un taux de 0,4 % pour les femmes. Ces chiffres peuvent être expliqués par la surreprésentation des hommes dans la

¹²⁶ 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.

¹²⁷ Cet indicateur ne prend pas en compte le congé maternité.



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 administrative¹²⁸.



Hormis la maladie ordinaire qui est le premier motif d'absence pour les deux sexes, les principales motivations d'absence pour les hommes sont l'accident de service et longue maladie¹²⁹. Cette dernière ainsi que la maladie longue durée sont chez les femmes les principales raisons d'absence.

TABLEAU 14 : Détail de taux d'absentéisme médical

Motifs	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	5,2 %	4,4 %
Accident de service	3,4 %	0,4 %
Accident de trajet	0,4 %	0,3 %
Longue maladie	1,0 %	1,0 %
Maladie longue durée	0,7 %	0,9 %
Maladie professionnelle	0,3 %	0,1 %

¹²⁸ 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/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2023/Accidents_du_travail_Maladies_Professionnelles.xlsx.

¹²⁹ 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^{ère} année. Au total, un agent a droit à 3 ans de longue maladie+ maladie longue durée.

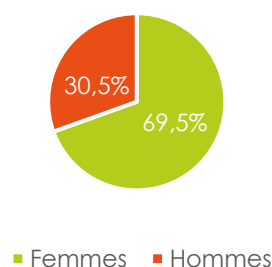


3. CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

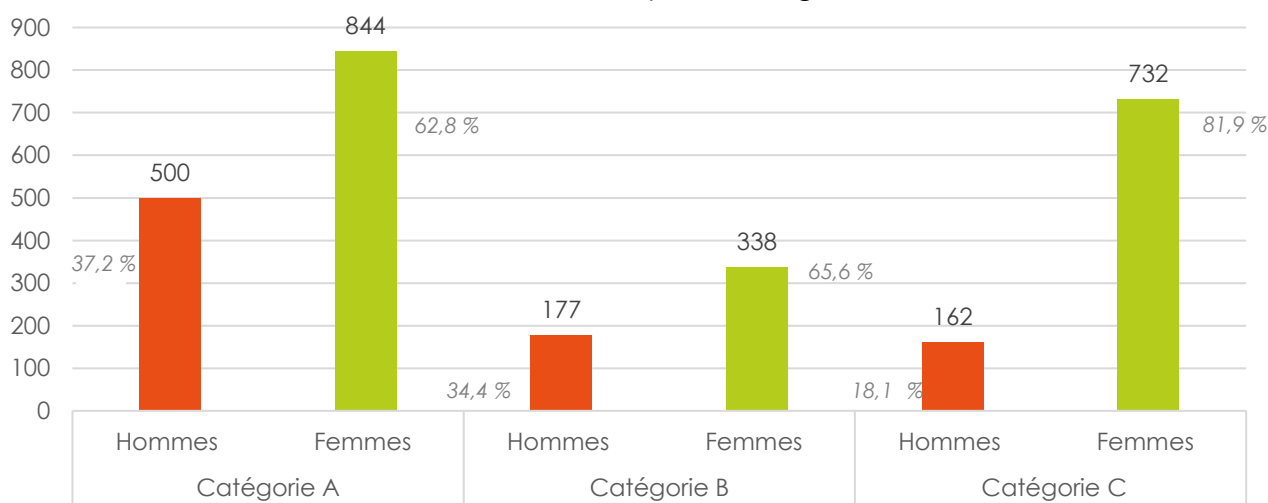
Le télétravail

Le télétravail constitue un levier reconnu pour favoriser l'articulation des temps de vie, notamment par la réduction des temps de trajet et une meilleure adaptation aux contraintes personnelles. Il contribue au bien-être, à la qualité de vie, à la productivité et à la réduction de l'empreinte carbone. Mais cette modalité comporte aussi des risques, notamment en matière d'égalité professionnelle. Sa forte association aux femmes – près de 70 % des télétravailleurs à la Métropole en 2024 – s'explique en partie par la prédominance féminine dans les métiers administratifs, plus compatibles avec le télétravail. Pour éviter qu'il ne soit perçu comme un dispositif genré, il est essentiel de promouvoir une culture du télétravail partagée.

GRAPHIQUE 12 - Agents en télétravail au 31/12/2024



GRAPHIQUE 13 : Nb d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, par catégorie au 31/12/2024



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 associé l'admission à un examen professionnel*).

En 2024, les avancements de grade ont concerné 422 agents, 307 hommes (72,7 %) et 115 femmes (27,3 %), respectivement 5,4 % et 6,7 % des effectifs féminin et masculin. La majorité des avancements concernent la catégorie C (78,7 %), se déroulent dans les filière technique (68,9 %) et administrative (24,6 %).

Pour ce qui est des promotions internes, 61 femmes et 84 hommes ont été inscrits dans les listes d'aptitude et ont été promus. Comparativement à leur part dans l'effectif de fonctionnaires (32,0 %), les femmes ont été davantage promues (42,0 %) que les hommes (58,0 % pour 68,0 % de fonctionnaires).

GRAPHIQUE 14 – Promotion et avancement selon le sexe

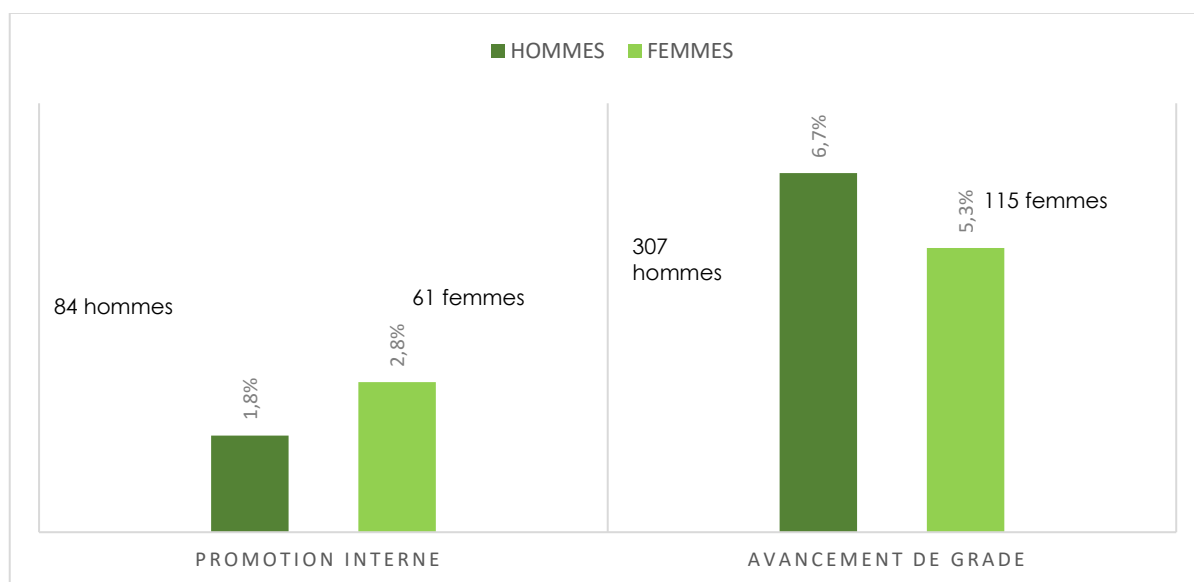


TABLEAU 15 – Commission de promotion et d'avancement 2024

	Femmes		Hommes		Total
Avancements de grade	115	27,3 %	307	72,7 %	422
Promotions internes	61	42,1 %	84	57,9 %	145
Total	176	31,0 %	391	69,0 %	567
Effectifs fonctionnaires	2 146	32,0 %	4 563	68,0 %	6 709
% Effectif	8,2 %		8,6 %		8,4 %

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. »¹³⁰.

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 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 rémunération¹³¹. 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 chaque année avant le 30 septembre.

→ 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.

¹³⁰ DGAFP (2018). Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. 1-54 (p. 14).

¹³¹ 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>

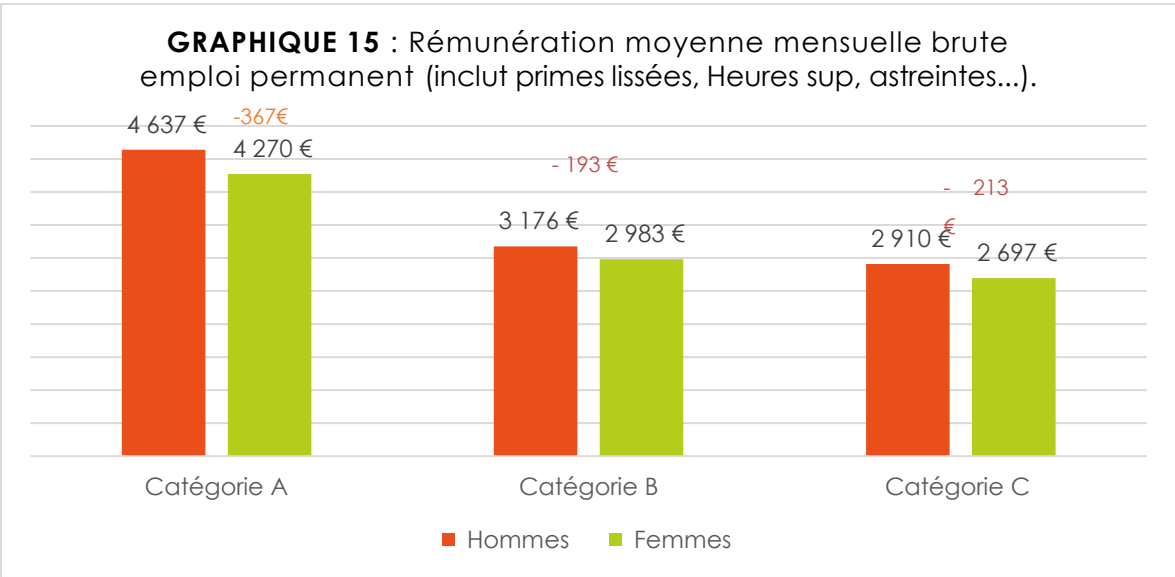


La situation de l'effectif métropolitain : écart global

Les données relatives aux écarts constatés dans l'effectif métropolitain permanent indiquent seulement les écarts globaux, c'est-à-dire sans distinction du temps de travail, corps, grade, échelon et compléments salariaux tels que les primes, les astreintes et les heures supplémentaires. En 2024, les écarts constatés sont en défaveur des femmes, varient entre - 6.48 % et -8.60 %.

TABLEAU 16 – Rémunération moyenne annuelle brute emploi permanent
(RSU 2024) (inclut primes lissées / heures supplémentaires /astreintes...)

	Rémunération moyenne annuelle brute emploi permanent 2024			% Ecart entre les sexes en 2024
	Hommes	Femmes	Moyenne générale	
Catégorie A	55 649 €	51 243 €	53 067 €	- 8.60 %
Catégorie B	38 110 €	35 790 €	36 882 €	-6.48 %
Catégorie C	34 922 €	32 367 €	34 348 €	-7,89 %



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



TABEAU 17- Évolution des écarts depuis 2019 par catégorie (chiffres issus du RSU 2024)

	Ecart en 2019 %	Ecart en 2021 %	Ecart en 2022 %	Ecart en 2023 %	Ecart en 2024 %
A	-13,2 %	-9,1 %	-11,9 %	-10,5 %	- 8,6 %
B	-4,4 %	-5,1 %	-4,6 %	-3,7 %	- 6,6 %
C	-9,4 %	-10,4 %	-8,5 %	-7,4 %	- 7,9 %

Au niveau national, l'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique atteint **10,5 % en défaveur des femmes**¹³².

Plus spécifiquement, dans les ministères, les analyses de décomposition menées en 2023 mettent en évidence un **écart global de -11 %**, ramené à **-9 % à temps de travail identique** et à **-2 % à poste comparable** (en équivalent temps plein à corps, grade et échelon identiques)¹³³.

Comme le note l'Observatoire des inégalités¹³⁴, ces mesures des écarts de salaires entre les femmes et les hommes décrivent différentes réalités et sont pertinentes : l'écart global, révèlent 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 observé dans divers domaines d'activités : « *la disparition des femmes au fil de la progression vers les hautes sphères* »¹³⁵. Et ce notamment dans la fonction publique, où pourtant 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 »*¹³⁶. L'indicateur, intégré à l'index de l'égalité professionnelle vise à mettre en lumière cet enjeu en rendant visible la part des femmes et hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

TABEAU 18 – 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
2024	1 868 655,34€	3	7	120
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

¹³² DGAFF, 2024. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Fait et chiffres – édition 2024*. 1-185 (p.100).

¹³³ DGAFF, 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.

¹³⁴ Observatoire des inégalités, 2024. *À travail égal, salaire égal ?* - Site internet. <https://inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>

¹³⁵ 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).

¹³⁶ Ibidem.



En 2024, 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 ÉGALITE PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 renforce l'accès des femmes aux responsabilités **en instaurant, pour les employeurs publics de plus de 40 000 habitants, l'obligation de publier chaque année les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les réduire**. Dans la fonction publique territoriale (FPT), les décrets n°2024-802 et n°2024-801 du 13 juillet 2024 précisent les modalités de calcul et fixent une cible minimale de 75 points sur un index global de 100. Cet index repose sur quatre indicateurs : **écart global de rémunération entre femmes et hommes fonctionnaires (50 points), écart de rémunération entre contractuels (15 points), écart de taux de promotion (25 points), et représentation des femmes et des hommes parmi les plus hautes rémunérations (10 points)**.

En cas de score inférieur à 75 points, des mesures correctives doivent être engagées dans un délai de trois ans, sous peine de sanction financière pouvant atteindre 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 rémunération de traitement en outre-mer* »¹³⁷. La rémunération de chaque agent est reconstituée en équivalent temps plein (EQTP).

Au titre de l'année 2024, l'index égalité professionnelle femmes-hommes d'AMP Métropole atteint **66 points sur 100**, soit une note inférieure à la cible réglementaire minimale de **75 points**.

Le troisième indicateur a un impact significatif sur la note finale. En 2023, 74,5 % des femmes promouvables avaient été promues, contre 66 % des hommes, ce qui avait permis à la collectivité d'obtenir 4 points. En 2024, l'écart observé ne permet plus l'attribution de points sur cet indicateur.






En 2024, 33,7 % des femmes promouvables ont été promues, contre 53,7 % des hommes. Ces taux sont à mettre en relation avec leur part respective dans l'effectif des fonctionnaires : **32 % de femmes et 68 % d'hommes**.

¹³⁷ Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 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



Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés en détail dans le tableau n° 20.

TABLEAU 19 : Résultats de l'index égalité professionnelle d'AMP Métropole

Indicateurs	Intitulé	Modalités de calcul via outil DGAFP	Note obtenue 2023	Note obtenue 2024	Barème
Indicateur n° 1	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	Ratio écart (%) (F-H) /H) en EQTP Source : rapport social unique (RSU)	45	46 	50
Indicateur n° 2	Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	Ratio écart (%) (F-H) /H) en EQTP Source : RSU	14	13 	15
Indicateur n° 3	Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes	Taux de promus/promouvables par grade Source : RSU	4	0 	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	7	7 	10
			70	66 	100

Ce résultat marque une **baisse de 4 points par rapport à l'année précédente** (70 points en 2023). Cette évolution résulte des éléments suivants :

- **Sur le premier indicateur**, relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la collectivité enregistre une **légère progression**, passant de **45 à 46 points sur 50** pour les fonctionnaires.
- En revanche, **une baisse d'un point** est constatée sur l'indicateur relatif aux **écarts de rémunération chez les contractuels**, avec un score de **13 sur 15**, contre 14 sur 15 en 2023.
- **Le troisième indicateur**, relatif à l'écart de taux de promotion (taux de promus/promouvables), demeure **le plus pénalisant** pour la note globale : **0 point en 2024**, contre 4 points en 2023.

Indicateur 3 : une exigence de symétrie dans les promotions qui interroge face à la réalité très genrée des effectifs métropolitains

C'est bien le troisième indicateur, relatif à l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (promus/promouvables), qui dégrade davantage la note en 2024.

94 femmes sur 256 promouvables ont été promues (36,7 %), contre 295 hommes sur 549 (53,7 %), alors que les hommes représentent 67,9 % des fonctionnaires. L'écart constaté est de 17 points, ce qui, selon le barème du décret, correspond à **0 point dès lors que l'écart absolu dépasse 10,1 points, quel que soit le sens de l'écart**.



Le décret indique que « le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions »¹³⁸. **Ce mode de calcul ne distingue donc pas un écart en faveur des femmes ou des hommes : tout déséquilibre est sanctionné.**

Ce choix méthodologique, fondé sur une logique de parité stricte, soulève des interrogations, notamment dans des collectivités où un sexe est structurellement surreprésenté.

Or, l'indicateur repose sur un principe de parité stricte, c'est-à-dire une répartition égale des promotions entre femmes et hommes, proportionnellement à leur part dans le vivier de promouvables. **Plus l'écart observé s'éloigne de cette symétrie, plus la note attribuée diminue**, quel que soit le sens de l'écart (qu'il soit en faveur des femmes ou des hommes).

Ce choix méthodologique soulève plusieurs interrogations, notamment pour des collectivités comme la Métropole, **où la structure des effectifs est déséquilibrée entre les sexes**. Pour obtenir un score élevé sur cet indicateur, il faudrait que les taux de promotion des femmes et des hommes soient strictement équivalents. Or, dans un contexte où les femmes représentent 32 % des fonctionnaires et les hommes 68 %, cela reviendrait à appliquer la même exigence de répartition à des viviers de promouvables pourtant très différents. Une telle approche **ne prend pas en compte la composition réelle des effectifs promouvables et peut produire, en pratique, des effets contre-productifs sur l'égalité professionnelle**, en imposant une symétrie qui ne reflète pas les situations concrètes.

TABLEAU 20 – Données composant l'indicateur n° 3 de l'index égalité professionnelle 2024

	Femmes		Hommes		Total
Avancements de grade	115	33,3 %	307	66,7 %	422
<i>par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience</i>	94	21,0 %	295	79,0 %	389
<i>Par voie d'examen professionnel</i>	21	63,6 %	12	36,4 %	33
Effectif promuable par avancements de grade	277	33,1 %	561	66,9 %	838
<i>par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience</i>	256	31,2 %	549	68,8 %	805
<i>Par voie d'examen professionnel</i>	21	22,6 %	12	77,4 %	33
% Effectif promu/promuable	/	36,7 %	/	53,7 %	50,3 %
% Effectif promu/promuable					
<i>par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience</i>	/	36,7 %	/	53,7 %	68,6 %
% Effectif promu/promuable par voie d'examen professionnel	/	100 %	/	100 %	100 %
Effectifs fonctionnaires	2 154	32,1 %	4 560	67,9 %	6709
% fonctionnaire promu	115	5,3 %	307	6,7 %	422 6,3 %

¹³⁸ 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



CE QU'IL FAUT RETENIR : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Malgré des engagements, les données révèlent des **inégalités persistantes, en partie structurelles**, au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence :

Un effectif global très masculin

- **66 % d'hommes** contre **34 % de femmes** parmi les 8 301 agents métropolitains.
- À l'échelle nationale, la fonction publique territoriale est pourtant **majoritairement féminine (61 %)**.

Des filières et métiers très genrés

- **90 % des agents de la filière technique sont des hommes**, concentrés dans les métiers de la collecte, du nettoyage et de la voirie.
- Les femmes sont **80 % dans la filière administrative**, occupant des postes comme assistantes de direction ou gestionnaires RH.

Des écarts de rémunération existants :

- En 2024, les femmes perçoivent en moyenne :
 - **8,6 % de moins** que les hommes en catégorie A.
 - **6,5 % de moins** en catégorie B.
 - **7,9 % de moins** en catégorie C.
- Ces écarts, **structurels et persistants**, s'observent également à l'échelle nationale dans la fonction publique, où l'écart moyen de rémunération atteint **10,5 % en défaveur des femmes**.

Un plafond de verre toujours présent

- Parmi les **10 plus hautes rémunérations**, **seulement 3 sont occupées par des femmes**.
- Les postes d'encadrement supérieur restent **majoritairement masculins** : 67,4 % des fonctions d'encadrement sont occupées par des hommes.
- Les femmes **sont majoritaires en catégorie A (54 %)**, **ce qui témoigne de leur niveau de qualification et d'accès aux postes de cadre**, mais leur présence **chute en catégorie A+**, où elles ne représentent plus **que 36 %**.

Temps partiel : une prédominance des femmes

- **87,4 % des agents à temps partiel sont des femmes**, souvent pour des raisons liées à la parentalité
- Le temps partiel est surtout présent dans les filières féminisées.

Formation : les femmes davantage formées

- **41,6 % des femmes** ont suivi une formation en 2024, contre **21,1 % des hommes**.
- Elles sont particulièrement actives dans les formations de perfectionnement.

Index égalité professionnelle : en dessous du seuil

- La Métropole obtient **66 points sur 100**, en dessous du seuil réglementaire de **75 points**.
- Un indicateur structurellement pénalisant : **les écarts de taux de promotion**.

La Métropole reste marquée par une forte ségrégation professionnelle, des écarts de rémunération persistants, et une sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité. L'ensemble de ces éléments met en évidence des **inégalités structurelles, issues de dynamiques professionnelles et sociales** de long terme qui traversent l'ensemble du secteur public. Ces constats appellent à intensifier les actions et à poursuivre des initiatives volontaristes afin de garantir une égalité réelle et durable.

7. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 3 – Plan égalité professionnelle/RH

AXE 3 : Consolider l'exemplarité de la Métropole – Ressources Humaines, achats publics et subventionnements responsables

Avancement

3.1 Identifier les variables explicatives des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'effectif métropolitain

Objectif n°1 : Développer des indicateurs d'analyse permettant de comprendre les écarts de rémunérations FH

Objectif n°2 : Créer un groupe de travail ad hoc et envisager un partenariat universitaire ou cabinet d'études pour encadrer la démarche

Objectif n°3 : Calculer l'index égalité professionnelle et publier les résultats sur le site de l'institution

Le résultat de l'index égalité professionnelle 2024 ont été publiés sur le site de la collectivité et sont disponibles dans le site internet, accessible via :

<https://ampmetropole.fr/wp-content/uploads/2024/09/Publication-le%CC%81gale-Index-e%CC%81galite%CC%81-professionnelle-2023-AMP-Me%CC%81tropole.pdf>

3.2. Définir et déployer un plan de sensibilisation/formations à l'égalité professionnelle

Objectif n°1 : Proposer des formations/ sensibilisations à l'égalité professionnelle aux agents, notamment celles et ceux en position d'encadrement

Objectif n°2 : Définir une stratégie pour augmenter la participation à ces formations

Deux modules de formations sont en train d'être définis en partenariat avec le CNFPT et seront proposés pendant le premier trimestre 2026 aux agents.

Ces modules visent les objectifs suivants :

1^{er} module en distanciel :

- Sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Comprendre les ressorts des pratiques inégalitaires (notamment les stéréotypes).
- Appréhender les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Connaître et respecter le cadre légal en matière d'égalité professionnelle.

2^{ème} module en présentiel :

- Identifier, en tant que responsable ou encadrant/e, les situations quotidiennes potentiellement inégalitaires ou discriminatoires dans un service

3.3. Consolider la communication interne de la politique intégrée en faveur de l'égalité

Objectif n° 1 : Créer un espace ressources sur MActu et informer les agents

Objectif n° 2 : Créer une identité visuelle pour les actions et mesures égalité professionnelle (icone graphique/identité visuelle)

Objectif n° 3 : Promouvoir des actions, projets et la sensibilisation des agent(e)s à travers le mailing, affichage, MActu

Création en cours, prévue pour le dernier trimestre 2025.

3.4. Favoriser la mixité des métiers dans les filières peu mixtes

Objectif n°1 : Développer une campagne de sensibilisation en faveur de la mixité

Objectif n° 2 : Mise en visibilité des agentes exerçant dans les filières peu mixtes (campagne)

Objectif n° 3 : Fixer des objectifs progressifs pour favoriser la mixité dans le recrutement

3.5. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre



Objectif n°1 : Définir une procédure interne pour homogénéiser la féminisation et la masculinisation des noms des métiers dans les fiches de postes et offres d'emploi	
Objectif n° 2 : Adapter les logiciels de traitement et outils de gestion à une communication égalitaire	
3.6. Réaliser un diagnostic sur la mixité des locaux techniques	
Objectif : Réaliser un diagnostic sur la mixité des locaux techniques afin de favoriser une meilleure inclusion des femmes dans les espaces non mixtes	
<i>Travail en cours avec la direction ingénierie foncière et patrimoniale. L'élaboration de la charte locaux techniques est prévue et s'inscrira dans le Schéma directeur immobilier des locaux technique (démarrage 2026, sous réserve de l'aboutissement d'un recrutement en cours).</i>	
3.7. Informer sur les impacts du temps partiel et les mesures permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	
Objectif n°1 : Informer les agents sur les impacts du travail à temps partiel : retraite, carrière, rémunération	
Objectif n° 2 : Informer les agents sur les mesures existantes permettant une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle	
Objectif n° 3 : Mener une réflexion sur les mesures permettant une meilleure articulation des temps de vie	
<i>Guides en cours de préparation.</i>	
3.8. Conforter et communiquer sur les dispositifs de soutien à la parentalité	
Objectif n°1 : Recenser les mesures existantes pouvant profiter aux parents	
Objectif n° 2 : Recenser les besoins des agents	
Objectif n° 3 : Accompagner les agents dans les différentes étapes de la parentalité au travail (grossesse, accueil de l'enfant, reprise du travail à la suite d'un congé maternité...)	
Objectif n° 4 : Communiquer sur la politique interne de soutien à la parentalité	
<i>Premières réunions du groupe de travail (le 30 avril et 11 juin). Publication prévue au plus tard en 2026.</i>	
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	
Objectif n°1 : Informer et communiquer sur l'existence du dispositif et les moyens d'accès	
Objectif n° 2 : Consolider les compétences des membres de la CPSH en matière de lutte contre les violences sexistes ou sexuelles	
Objectif n° 3 : Mettre en place des actions de sensibilisation et prévention d'agissements sexistes	
<i>Le CAP égalité Femmes-hommes du 25 novembre 2024 a présenté le dispositif et une publication MActu est consacré au dispositif.</i>	
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 FH	
Objectif n°1 : Définir les modalités d'implication des représentants du personnel dans l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre du plan égalité professionnelle	
Objectif n° 2 : Organiser deux réunions de travail avec les représentants du personnel par an	

	À lancer
	Réalisé
	Réalisé partiellement ou en cours
	À intensifier



TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE.....	3
PRÉAMBULE.....	4
INTRODUCTION	5
I. LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	9
1. Cap Égalité FH : un webinaire interne pour comprendre et agir	11
2. Hackathon : « égalité entre les sexes : où sont les hommes ? »	13
3. 8 mars : un jeu solidaire et pédagogique pour mobiliser les agents autour de l'égalité FH	14
4. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 1 - La culture commune de l'Egalité entre les femmes et les hommes	16
II. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES METROPOLITAINES.....	17
1. L'insertion par l'emploi.....	18
1.1 Des inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes qui persistent ...	18
1.2 Les PLIEs : un levier essentiel pour l'emploi des femmes en difficulté	21
1.3 les clauses sociales : outil stratégique d'insertion qui touche encore peu les femmes	25
2. La politique de la ville	28
3. Les mobilités durables.....	34
3.1 Diagnostic des pratiques de déplacement différencié entre les femmes et les hommes dans la métropole	34
3.2 Accessibilité, autonomie et confort d'usage pour toutes et tous	35
3.3 Promouvoir des mobilités actives inclusives	36
3.4 Renforcer la sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports collectifs.....	38
3.5 Les parkings : garantir aux femmes une fréquentation des parkings dans des conditions de sécurité et de sérénité égales à celles des hommes	41
4. Le développement économique	44
4.1 Un diagnostic pour éclairer l'action.....	44
4.2 Soutenir les réseaux d'entrepreneuriat	44
4.3 Encourager l'innovation soucieuse de plus d'égalité	46
5. Le sport	50
5.1 Diagnostic : un accès inégal des représentations médiatiques et des financement	50
5.2 Un soutien à la pratique sportive féminine en construction	51
5.3 Coopération internationale : un exemple d'intégration de la parité	53
6. Les politiques culturelles	55
6.1 Diagnostic : une sous-représentation persistante des femmes dans les médias et la production culturelle	55
6.2 Promouvoir la visibilité des femmes artistes	55
6.3 Développer des indicateurs sexués et mieux connaître les publics.....	56
6.4 Soutenir les partenaires culturels engagés pour l'égalité.....	57
6.5 Valoriser les ressources documentaires et sensibiliser les publics	57
7. L'agriculture métropolitaine a l'épreuve de l'égalité FH	60
7.1 Un diagnostic genré nécessaire pour penser l'agriculture métropolitaine	60
7.2 Mettre en lumière les agricultrices : focus sur le prix agricole des produits de Provence.....	61



8. Les achats publics et le subventionnement : levier pour l'égalité femmes hommes	63
8.1 Les achats publics de la métropole et leur contribution à l'égalité femmes-hommes	63
8.2 Des actions concrètes financées par la métropole.....	63
9. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 2 – L'égalité entre les femmes et hommes dans les politiques métropolitaines	69
III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	72
1. Caractéristiques de l'effectif métropolitain en 2024	73
1.1 Un effectif plus masculin	73
1.2 Des filières professionnelles très genrées.....	75
1.3 Une faible mixité des métiers.....	76
1.4 Une féminisation des catégories A et B plus marquée que dans la fonction publique territoriale	77
2. La gestion de carrière.....	82
2.1 Le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes.....	82
2.2 La formation	84
2.3 La parentalité	86
2.3 Les sanctions.....	87
2.4 Absences, accidents et maladies	87
3. Conciliation des temps de vie.....	89
4. Le déroulement de la carrière : promotions et avancements de grade	90
5. Les écarts de rémunération	91
6. L'index égalité professionnelle	94
7. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 3 – plan égalité professionnelle / RH	98
TABLE DES MATIÈRES.....	100



