

# RAPPORT 2025

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

*mars 2026*

---



# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>3</b>
<b>NOTE MÉTHODOLOGIQUE .....</b>	<b>5</b>
<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
<b>I. LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....</b>	<b>9</b>
1. Première édition de la Semaine de l'égalité FH.....	11
2. Les webinaires de sensibilisation Cap Egalité FH.....	17
3. Formation « les inégalités ne prennent pas de vacances » - un outil de sensibilisation aux mécanismes de discrimination.....	21
4. Un espace dédié sur M'ACTU: rendre l'égalité FH visible et accessible à tous les agents..	23
5. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 1 - La culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes .....	25
<b>II. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES MÉTROPOLITAINES.....</b>	<b>26</b>
1. L'insertion par l'emploi.....	27
2. La politique de la ville.....	38
3. Les mobilités durables.....	46
4. Le développement économique .....	54
5. Le sport .....	59
6. Les politiques culturelles .....	65
7. L'agriculture métropolitaine à l'épreuve de l'égalité FH .....	68
8. Les achats publics et le subventionnement : levier pour l'égalité femmes-hommes .....	70
9. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 2 – L'égalité entre les femmes et hommes dans les politiques métropolitaines .....	80
<b>III. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>83</b>
1. Caractéristiques de l'effectif métropolitain.....	84
2. La gestion de carrière.....	93
3. Conciliations de temps de vie.....	99
4. Le déroulement de la carrière : promotions et avancements de grade .....	100
5. Les écarts de rémunération .....	101
6. L'index égalité professionnelle .....	104
7. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 3 – Plan égalité professionnelle/RH.....	109
<b>TABLE DES MATIÈRES.....</b>	<b>111</b>





## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le **présent rapport** relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, portant sur l'exercice 2025, **est présenté de manière anticipée** au premier trimestre 2026, afin d'éclairer la nouvelle gouvernance dans le cadre du débat d'orientations budgétaires et du vote du budget primitif.

Habituellement, le rapport est élaboré selon un calendrier consolidé permettant l'intégration complète des données de l'année N - notamment celles issues du Rapport social unique (RSU) - dont la stabilisation intervient au cours du premier semestre de l'année N+1.

**Le calendrier contraint de la présente édition n'a pas permis l'actualisation complète de certains indicateurs statistiques ni la consolidation définitive de l'ensemble des données 2025.**

En conséquence, certaines données reposent sur **des éléments provisoires ou partiellement consolidés à la date de rédaction**. Des **réerves d'usage s'appliquent donc à leur interprétation**. Elles pourront, le cas échéant, faire l'objet d'ajustements lors d'une version ultérieure présentée à l'automne 2026, conformément au calendrier habituel de production. Le rapport égalité femmes-hommes devant être présenté et voté par l'exécutif en amont du vote du ROB, conformément à l'article D.2311-16 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) et au décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

La présente édition reste conforme à l'obligation légale de présentation annuelle préalable au vote du budget, et intègre les éléments d'actualisation disponibles à ce stade, ainsi que les actions engagées et perspectives pour l'exercice à venir.



## PRÉAMBULE

Au fil des décennies, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes (FH) 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 et des institutions. Pourtant, malgré ces progrès, les inégalités demeurent profondément ancrées dans les structures sociales, économiques et culturelles. Leur réduction exige des politiques cohérentes, structurées, 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 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 – foncièrement transversale - mobilisant l'ensemble de ses directions et de ses partenaires. En décembre 2024, la Métropole a adopté son troisième **Plan métropolitain en faveur de 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 (FH) 2025 présente un suivi 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 2025, plusieurs temps forts ont permis de faire vivre cette culture au premier rang desquels **la première édition de la Semaine de l'Égalité** a réuni plus de 600 participant/es autour de plusieurs ateliers thématiques. Au début de l'été, une formation portant sur les discriminations a été proposée aux agents en partenariat avec le **Défenseur des Droits**. Enfin, à l'occasion du **25 novembre**, Journée de lutte contre les violences faites aux femmes, un webinaire Cap Égalité **portant sur « Mobilités & espace public : leviers d'égalité FH et de lutte contre les violences sexistes »** a permis de créer un pont particulièrement pertinent entre l'une des compétences majeures de la Métropole et les questions d'égalité dans l'usage des espaces et biens publics. Cette année, la politique égalité FH s'est aussi dotée **d'un espace dédié dans l'intranet** métropolitain installant une visibilité de ses actions et l'accessibilité de ses ressources à l'ensemble du personnel métropolitain.

La **seconde partie** est consacrée à l'intégration de l'égalité FH 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 2025, elle compte 8 540 agents, dont **2 888 femmes (33,8 %)** et **5 652 hommes (66,2 %)**. 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 témoigne d'une tendance à la répartition genrée des métiers, en partie héritée de stéréotypes professionnels encore présents. La féminisation progresse néanmoins dans les **catégories d'encadrement** : les femmes représentent **60 %** des agents



de catégorie A, témoignant de leur haut niveau de qualification, mais leur part chute à **30 %** parmi les cadres supérieurs (catégorie A+), illustrant le maintien d'un **plafond de verre**. Le temps partiel reste un marqueur essentiellement féminin : **87 % 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 2025, les femmes perçoivent en moyenne **9,6 % de moins que les hommes en catégorie A, 5,8 % de moins en catégorie B et 7 % 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 FH au cœur de ses pratiques, la Métropole Aix-Marseille-Provence réaffirme son ambition d'être une actrice exemplaire et engagée pour une société plus juste et inclusive.





## 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**<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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 rémunérés<sup>3</sup>.

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**<sup>4</sup>, 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 promotions<sup>5</sup>.

Enfin, le HCE alerte sur **un recul de la parité**<sup>6</sup> **dans les sphères de décision, y compris au sein des ministères**<sup>7</sup>. 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, mansplaining<sup>8</sup>, moqueries... sont de moins en moins rejetées. 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 égalitaire constitue un levier majeur de cohésion et d'efficacité pour l'ensemble de la société.

---

<sup>1</sup> 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)

<sup>2</sup> *Ibid* (p. 15)

<sup>3</sup> 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)

<sup>4</sup> 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)

<sup>5</sup> *Ibid* (p. 18 à 20 et 25)

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 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)

<sup>8</sup> 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.

La **sensibilisation du personnel** métropolitain s'avère ainsi indispensable pour mettre en place une politique intégrée d'égalité, véritable **innovation organisationnelle** et **conduite du changement**. Elle permet aux agents d'acquérir de **nouveaux savoirs** : concepts clés, mécanismes de (re)production des inégalités, perspectives d'égalité femmes-hommes et leur impact concret dans la vie quotidienne, notamment dans les domaines d'action métropolitaine.

Cette approche favorise la modification des pratiques sociales et l'adaptation des projets, dispositifs et procédures, afin d'assurer une évolution durable et inclusive au sein de la Métropole. **Informé, formé et mobilisé** les agents sur ces enjeux permet non seulement de lutter contre la persistance des stéréotypes de genre, mais aussi de prévenir les comportements et les attitudes sexistes au quotidien.

Grâce à des dispositifs adaptés, la Métropole favorise l'émergence d'une prise de conscience collective.

## 1. PREMIÈRE ÉDITION DE LA SEMAINE DE L'ÉGALITÉ FH

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, la Métropole offrait traditionnellement un cadeau aux agentes (gourdes, couverts réutilisables, sacs isothermes...). Si l'intention était louable et permettait de marquer l'attention particulière de la collectivité pour ce moment fort de l'année, l'impact sur l'égalité réelle restait toutefois limité et pouvait laisser penser que cette question ne concernait que les femmes.

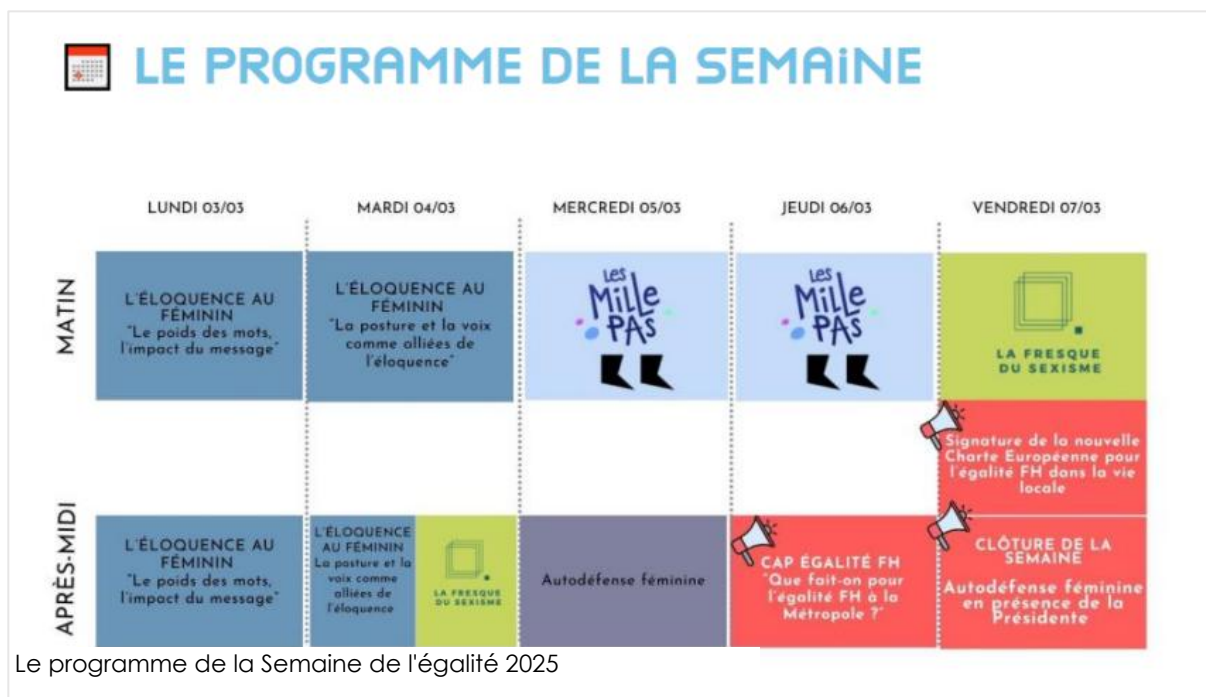
En 2025, la Métropole a opéré un changement significatif avec l'organisation de **la Première Semaine de l'égalité FH**, à destination du personnel métropolitain répondant à 3 objectifs :

- Sensibiliser aux stéréotypes sexistes et promouvoir l'égalité professionnelle ;
- Renforcer le pouvoir d'agir des femmes : en leur offrant des outils concrets et des espaces d'échange ;
- Valoriser l'engagement métropolitain à travers le CAP Égalité FH et la signature de la nouvelle Charte européenne de l'égalité FH dans la vie locale.



LA programmation, alignée avec le Plan égalité 2024-2026, s'est déroulée du **3 au 7 mars 2025**, et a mobilisé **580 participant/es**. Le taux de satisfaction des participant/es s'élève à 4.5 sur 5<sup>9</sup>

Ci-après un descriptif des ateliers.



- **Éloquence au féminin ont eu lieu les 3 mars et 4 mars 2025.**

Ces ateliers avaient pour objectif d'aider les participantes à dépasser le syndrome de l'imposture, à renforcer leur prise de parole et l'impact de leur message, ainsi qu'à travailler la posture et la voix. Il est important de rappeler que la prise de parole, l'éloquence et la rhétorique sont des exercices historiquement genrés, où les codes sociaux ont longtemps favorisé l'expression masculine. Ces ateliers contribuent ainsi à déjouer les mécanismes de socialisation, en permettant aux femmes de s'affirmer dans des espaces où leur voix a parfois été invisibilisée<sup>10</sup>.

Animés par Fanny Dufour (Nouvelles Oratrices), les ateliers ont accueilli une soixantaine de participantes. La majorité d'entre elles déclarent mieux maîtriser leur impact à l'oral, et le **taux de satisfaction** atteint **8,66** sur 10.

<sup>9</sup> Résultats issus des questionnaires de satisfactions proposés après les ateliers, 130 répondant/es

<sup>10</sup> M. Largepret (2019) Analyse Le monopole de la parole, La place des femmes et des hommes dans la conversation (1-11) Accessible via <https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2019/07/Analyse-Le-monopole-de-la-parole-ML.pdf>





Atelier d'éloquence au féminin, mars 2025

- **La fresque du sexisme**

La fresque du sexisme est **un atelier d'intelligence collective pour détricoter la mécanique sexiste et se projeter dans une société égalitaire**. À travers une approche collaborative, les participant/es analysent les origines, les manifestations et les conséquences des stéréotypes et discriminations sexistes à travers des données sourcées et chiffrées. À la fin de l'atelier, toutes les cartes thématiques sont reliées afin de former une « fresque ». L'objectif principal est alors de sensibiliser aux *mécanismes du sexisme* et à ses impacts dans la société.



Atelier Fresque du sexisme, mars 2025

Au total, 26 agent/es ont participé aux ateliers des 4 et 7 mars 2025.

Après diffusion du **questionnaire de satisfaction**, l'atelier a reçu la note de **8,91 sur 10**. Les participant/es se sentent majoritairement bien informés sur les thématiques abordées à l'issue de l'atelier et sont satisfait/es.

- **Les Mille Pas**

Inspiré du jeu de société « Les Mille Bornes », les Mille Pas permet de se mettre dans la peau d'une femme dans le milieu professionnel de manière ludique et pédagogique. En effet, « Ce jeu a été créé grâce aux témoignages de 700 femmes interrogées en 2020



sur les freins et les accélérateurs qu'elles ont rencontrés au cours de leur carrière professionnelle ». L'objectif est ainsi de sensibiliser aux inégalités professionnelles.

Le jeu est composé de :

- 35 « cartes pas » qui permettent d'avancer dans la carrière de la femme incarnée ;
- 29 « cartes feux rouges » qui représentent les freins qu'une femme peut rencontrer au cours de sa carrière professionnelle. Ils sont tous composés d'un témoignage et d'une donnée chiffrée appuyant ce dernier ;
- 58 « feux verts » qui sont les solutions qui permettent de contrer les feux rouges. Chaque carte est composée d'une solution apportée par l'une des 700 femmes ayant participé à l'enquête. Pour chaque feu rouge, il existe deux feux verts de la même catégorie et sous-catégorie.



La partie se termine lorsqu'un des joueurs a atteint mille pas.

À la fin du jeu, il a été proposé aux participant/es de choisir collectivement le feu rouge et le feu vert qui a été le plus impactant pour le groupe, puis de les restituer en expliquant les raisons. Au total, 25 personnes ont pu bénéficier des ateliers le 5 et le 6 mars 2025.

Après diffusion du **questionnaire de satisfaction**, l'atelier a reçu la note de **8,91 sur 10**. Les participant/es se sentent majoritairement bien informés sur les thématiques abordées à l'issue de l'atelier et sont satisfait/es.

- **Atelier d'autodéfense féminine**

L'**autodéfense féminine**<sup>11</sup> est l'appropriation par des femmes de techniques de défense **physiques, verbales ou psychologiques** pour se protéger face à des agressions et réduire leur vulnérabilité ; elle inclut souvent des approches d'affirmation de soi et de prévention des violences. La nécessité de ces ateliers s'appuie sur des constats alarmants : 86 % des femmes ont vécu une situation sexiste<sup>12</sup>. En 2025<sup>13</sup>, la grande majorité des victimes de violences sexuelles sont des femmes (85 %), que ces violences soient commises dans la sphère familiale (87 %) ou en dehors (84 %), que les victimes soient majeures (90 %) ou mineures (81 %).

Deux ateliers, réservés aux agentes de la Métropole, ont été proposés dans l'objectif d'offrir un espace bienveillant et sécurisé dédié à la déconstruction des peurs, des conditionnements et des croyances limitantes qui peuvent contraindre la liberté des femmes dans l'espace public, privé et professionnel.

Quatre objectifs découlent alors de cette démarche :

- Déclencher une prise de conscience des participantes quant à leurs capacités à se défendre ;
- Les faire gagner en confiance ;
- Les initier aux manières de réagir face à une situation agressive ;
- Leur permettre de se sentir davantage en sécurité dans leur quotidien.

<sup>11</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Autodéfense\\_féminin](https://fr.wikipedia.org/wiki/Autodéfense_féminin)

<sup>12</sup> HCE (2024) Rapport Annuel sur l'état des lieux du sexisme en France, s'attaquer aux racines du sexisme (1-40) p.13-14

<sup>13</sup> Statistique publique de la sécurité civile (février 2026) Victimes de violences physiques et sexuelles enregistrées : en hausse en 2025, en particulier pour les violences physiques envers les mineurs (1-10) p. 7



Les ateliers étaient animés par Marie-Alice Devoille, fondatrice de l'association *Femmes en défense*. Après une brève prise de parole introductive, elle a montré aux participantes des mouvements qu'elles pourraient reproduire en cas d'agression.



Atelier Autodéfense, mars 2025

Ces deux cours ont eu lieu le mercredi 5 mars et le vendredi 7 mars 2025 après-midi. Pour clôturer cette semaine, la présidente de la Métropole a participé au dernier atelier. Au total, environ 68 femmes ont pu y participer.

Retours : Le questionnaire de satisfaction qui montre que, dans l'ensemble, une grande majorité des répondantes sont sorties de l'atelier en se sentant plus confiantes pour se protéger en situation de danger, et en étant très satisfaites des ateliers. Ils ont reçu la note de **8,9/10**.

- **Renouveau des engagements européens de la Métropole avec la signature de la nouvelle Charte Européenne pour l'égalité femme-homme dans la vie locale**

La Semaine de l'Egalité s'est clôturée avec la signature de la « *La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* ». La Métropole s'engage ainsi « *publiquement et formellement à respecter le principe d'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre les engagements qui y sont énoncés sur l'ensemble de leur territoire* »<sup>14</sup>.

Une première Charte a déjà été signée en février 2020 par la Métropole. Elle a ensuite été actualisée avec de nouveaux articles en 2022 concernant 9 thématiques : le développement durable, la cyberviolence, les violences et abus subies par les représentantes élues, l'intersectionnalité, la flexibilité de la vie professionnelle, l'inclusion numérique, les droits en matière de santé sexuelle et reproductive, le changement climatique ainsi que la préparation de la société civile et de la réponse aux situations d'urgence<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Conseil des Communes et Régions d'Europe, 2022.

<sup>15</sup> Ibid.

Cette nouvelle Charte a été signée le 7 mars 2025 par Véronique Miquelly, 1ère Conseillère métropolitaine déléguée à la lutte contre les inégalités, à l'Hôtel du département, aux côtés de Martine Vassal Présidente de la Métropole et du Département des Bouches-du-Rhône. Environ 300 personnes étaient présentes à l'évènement.



La signature de la nouvelle Charte Européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, le 7 mars 2025 à l'Hôtel du Département.

- **Synthèse de la participation de la Semaine de l'Égalité**

Nom de l'atelier	Nombre de personnes présentes
Éloquence au féminin	60
La Fresque du sexisme	26
Les Mille Pas	25
Auto-défense	68
Signature de la Charte européenne	300
CAP égalité	134
<b>Total</b>	<b>613</b>

Récapitulatif de présence des agents aux ateliers de la Semaine de l'égalité

A l'issue de cette première Semaine de l'Égalité, outre les questionnaires de satisfaction qui ont été systématiquement envoyés aux participants permettant d'évaluer l'impact de la programmation, et sur proposition de la Présidente, **une boîte à idées a été ouverte** aux agents à l'été 2025 pour recueillir leurs souhaits pour l'édition de la Semaine de l'Égalité Edition 2026.



#### 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. LES WEBINAIRES DE SENSIBILISATION CAP ÉGALITÉ FH



### Cap Egalité : KESACO ?

Désormais bien connus des agents, les CAP Égalité FH sont des dispositifs de sensibilisation et de formation développés 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 ont pour vocation de **diffuser les orientations de la politique métropolitaine en matière d'égalité femmes-hommes**, de présenter le plan d'actions ainsi que les projets en cours, et de sensibiliser aux enjeux liés à l'égalité. En réunissant universitaires, professionnel/les et formateur/rices issus d'horizons variés, les CAP Égalité cherchent à consolider les compétences autour des fondamentaux de l'égalité femmes-hommes : construction sociale, stéréotypes, effets différenciés des politiques publiques, ainsi que lecture et utilisation des données sexuées.

Depuis 2019, 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.

8 mars : « Que fait-on pour l'égalité FH à la Métropole ? ».

Le Cap Égalité FH organisé, le 6 mars 2025 dans le cadre de la Semaine de l'Égalité et à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, avait pour objectif de **présenter le nouveau Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026**<sup>16</sup>.

Ce moment a permis de mettre en avant l'engagement de la Métropole et de ses partenaires à travers des actions concrètes visant à favoriser la mixité, lutter contre les stéréotypes et promouvoir l'égalité réelle dans toutes les sphères professionnelles ; le tout **prenant la forme d'une conférence théâtralisée jouée par Marie Bournazel** (conférencière, formatrice et comédienne), **puis d'une table ronde avec Nathalie Ferry** (Cheffe de projet diversité égalité professionnelle à la Maison de l'emploi d'Istres), **Émilie Trouche** (Responsable Service Emploi au CIDFF Phocéan), **Mélanie Gambert** (Coordinatrice et Animatrice du réseau national *Des Étoiles et des Femmes*), **Vincent Fouchier** (Directeur Prospective, Partenariats et Innovations Territoriales), ainsi que **Roquia Gonçalves** (Cheffe de mission Égalité FH).

Au total, **134 personnes ont participé** à ce Cap Égalité FH, dont 110 femmes et 24 hommes. Cette forte mobilisation témoigne de l'intérêt porté à ces enjeux par les femmes, tout en soulignant la nécessité de poursuivre les efforts pour impliquer davantage d'hommes dans cette dynamique collective.

<sup>16</sup>AMP Métropole (2024) Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026 (1-55)  
[https://deliberations.ampmetropole.fr/documents/metropole/deliberations/2024/12/05/ANNEXE/111662\\_Annexe%20delib%20-%20Plan%20metropolitain%202024-2026%20-%20version%2028.10.pdf](https://deliberations.ampmetropole.fr/documents/metropole/deliberations/2024/12/05/ANNEXE/111662_Annexe%20delib%20-%20Plan%20metropolitain%202024-2026%20-%20version%2028.10.pdf)





CAP Égalité du 6 mars 25025

Retours : L'évènement a reçu la note globale de **8,44** sur 10. Les agents ressortent majoritairement avec une meilleure connaissance des thématiques qui ont été abordées, et sont satisfaits de cette rencontre.

25 novembre 2025 : « Mobilités et espace public, des leviers d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes »

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites des femmes, le 25 novembre, la Métropole Aix-Marseille-Provence a organisé son deuxième webinaire interne « CAP Égalité » de l'année, **consacré aux liens entre mobilités, espace public et égalité femmes-hommes**<sup>17</sup>. **Deux intervenantes étaient à l'honneur** : Eugénie le Bigot, Docteure en géographie, chercheuse à l'Université de Caen Normandie et maîtresse de conférences à Falmouth University, et Cynthia Gutton Chargée de mission innovation à la régie des transports métropolitain (RTM). Ce temps fort de sensibilisation, destiné aux agentes et agents métropolitains, a **réuni 154 participantes et participants** (dont 79 % de femmes). Cette mobilisation confirme l'intérêt pour ces enjeux stratégiques, au **croisement des compétences métropolitaines en matière de mobilité, d'aménagement et de cohésion territoriale**.

### **Mobilité, espace public et violences sexistes : un enjeu structurel**

La mobilité constitue un déterminant central de l'autonomie : elle conditionne l'accès à l'emploi, à la formation, aux services publics, aux soins et aux loisirs. Pourtant, elle demeure traversée par de fortes inégalités de genre<sup>18</sup>.

Les données présentées lors du webinaire confirment ces constats à l'échelle locale :

- Les femmes représentent **60 % des déplacements du réseau RTM**, mais moins de **40 % après 22h**<sup>19</sup>, traduisant un phénomène de retrait nocturne lié notamment au sentiment d'insécurité ;

<sup>17</sup> Lien vers le Replay du Webinaire sur M'ACTU (intranet métropolitain)

[https://cumpm1.sharepoint.com/sites/MACTUintranetdesagentsmtropolitains/\\_layouts/15/stream.aspx?id=%2Fsites%2FMACTUintranetdesagentsmtropolitains%2FDocuments%20partages%2FEgalite%2FC3%A9%20FH%2FWebinaire%2FWebinaire%20Cap%20Egalite%2FC3%A9%20FH%20Mobilier%2FC3%A9%20D%20Espaces%20Publics%20Emp4&ga=1&referrer=StreamWebAppo%2EWeb&referrerScenario=AddressBarCopied%2EView%2E57d1cafc%2D07cc%2D46bc%2D8eea%2D259befd7b58d](https://cumpm1.sharepoint.com/sites/MACTUintranetdesagentsmtropolitains/_layouts/15/stream.aspx?id=%2Fsites%2FMACTUintranetdesagentsmtropolitains%2FDocuments%20partages%2FEgalite%2FC3%A9%20FH%2FWebinaire%2FWebinaire%20Cap%20Egalite%2FC3%A9%20FH%20Mobilier%2FC3%A9%20D%20Espaces%20Publics%20Emp4&ga=1&referrer=StreamWebAppo%2EWeb&referrerScenario=AddressBarCopied%2EView%2E57d1cafc%2D07cc%2D46bc%2D8eea%2D259befd7b58d)

<sup>18</sup> Genre désigne le système de normes hiérarchisées et hiérarchisantes de féminité /masculinité. Ces normes sont différentes, construites en opposition, et valables dans une culture donnée, une époque donnée. Ce système produit des inégalités entre les femmes et les hommes (HCE 2018)

<sup>19</sup> Enquête sur les déplacements marseillais (2024), Régie des transports métropolitains,



- **28 % des femmes déclarent se sentir souvent ou toujours en insécurité lors de leurs déplacements**<sup>20</sup> ;
- Selon la Fédération nationale des associations d'usagers des transports (FNAUT), **87 % des femmes ont déjà subi des violences sexistes et sexuelles dans les transports**<sup>21</sup>.

À l'échelle nationale, les travaux montrent également que l'espace public reste symboliquement inégalitaire : seules environ **6%**<sup>22</sup> **des rues en France portent le nom d'une femme**.

Ces éléments objectivent un « coût invisible » de la mobilité : adaptation des horaires, évitement de certains lieux, limitation des déplacements. La peur ou l'expérience du harcèlement constitue ainsi un frein concret à l'égalité.

### **Une responsabilité directe pour la Métropole**

En tant **qu'autorité organisatrice de la mobilité (AOM)** et compétente en matière de **planification urbaine et d'aménagement**, la Métropole est en première ligne pour intégrer ces enjeux dans ses politiques publiques. Concevoir un réseau de transport, aménager une place, implanter un arrêt de bus, développer le vélo ou planifier un projet de renouvellement urbain impliquent de prendre en compte les usages différenciés et les attentes en matière de sécurité et d'accessibilité.

Ces ambitions sont inscrites dans le Plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024–2026, notamment à travers l'action 2.4 : **« Promouvoir et inciter l'adoption des outils de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets »**, qui vise à :

- Sensibiliser les services métropolitains en charge des projets d'aménagement et de renouvellement urbain à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes ;
- Inciter ces services à déployer les outils intégrant l'égalité dans la conception et l'aménagement de l'espace public.

Le webinaire CAP Égalité constitue un levier opérationnel de mise en œuvre de cette action, en diffusant connaissances et outils auprès des directions concernées.

### **Un engagement institutionnel réaffirmé et un point d'étape sur le plan égalité FH 2024-2026**

Le Cap Égalité a été ouvert par le Directeur Général des Services, qui a rappelé que l'égalité FH constitue un engagement collectif à poursuivre avec constance.

La présentation de la stratégie métropolitaine a permis de replacer la thématique dans le cadre réglementaire et dans la dynamique du plan 2024–2026.

Un point d'étape a également été partagé : **17 actions sur 36 du Plan métropolitain en faveur de l'égalité femmes-hommes 2024–2026 ont été réalisées ou sont en cours de réalisation en 2024**, tandis que 13 restent à engager et 6 doivent être intensifiées.

<sup>20</sup> ibidem

<sup>21</sup> FNAUT (2016), Harcèlement sexiste dans les Transports collectifs routiers et les pôles d'échanges multimodaux : l'analyse de la FNAUT 1-46 (p.32)

<sup>22</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) (2022), Guide pratique Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe 1-76 (p.54)



Ces données traduisent une dynamique réelle, tout en appelant à renforcer l'intégration transversale de l'égalité dans les politiques sectorielles, notamment celles relatives à la mobilité et à l'aménagement.

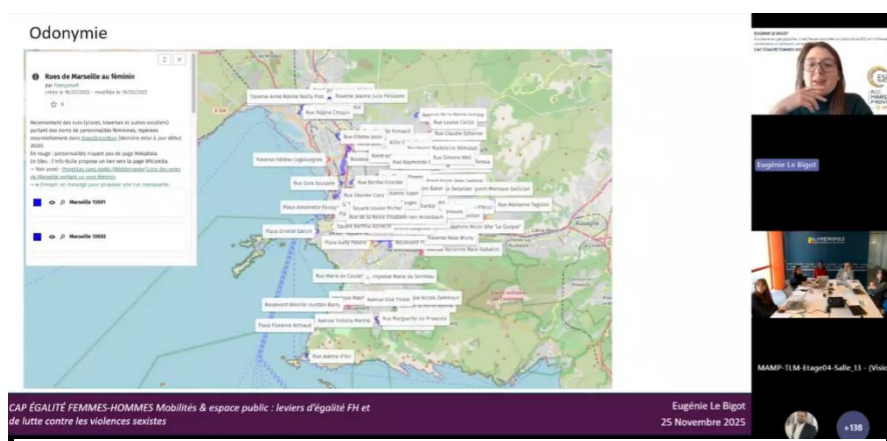
## Apports scientifiques et déclinaisons opérationnelles

L'éclairage d'Eugénie Le Bigot, intervenante experte, montre que les femmes et les hommes ne se déplacent ni de la même manière, ni dans les mêmes conditions. Les femmes effectuent davantage de déplacements liés aux responsabilités familiales (accompagnement des enfants, courses, soins aux proches), utilisent plus fréquemment les transports en commun et la marche, et disposent en moyenne d'un accès plus limité à la voiture individuelle.

L'intervention d'Eugénie Le Bigot a permis d'éclairer les mécanismes à l'œuvre : conception historiquement androcentrée<sup>23</sup> des infrastructures, différenciation des usages, rôle déterminant du sentiment de sécurité dans l'appropriation des espaces.

Elle a souligné que penser une ville plus inclusive suppose :

- D'intégrer une lecture genrée dans les diagnostics et études de mobilité ;
- De recueillir la parole différenciée des usagères et des usagers ;
- De concevoir des espaces favorisant la mixité et la visibilité ;
- De former les professionnels aux enjeux d'égalité.



Eugénie Le Bigot, expliquant le concept d'Odonymie soit l'étude des noms de rues, places et voies publiques, et de leur signification, la France ne compte que 6% de voies avec des Noms de femmes.

En réponse, la **Métropole a présenté les actions engagées** : intégration des enjeux d'égalité dans le Plan Mobilité, campagnes de communication contre le harcèlement dans les transports, développement de la pratique du vélo en tenant compte des freins spécifiques rencontrés par les femmes.

La **Régie des transports métropolitains (RTM)**, en la personne de Cynthia Gutton, a conclu en exposant sa démarche « Favoriser la mobilité des femmes » et les dispositifs déployés pour améliorer la sécurité et l'accessibilité du réseau.

<sup>23</sup> **Androcentré** : qui place le point de vue masculin au centre, considérant l'homme comme norme et les femmes comme secondaires. Bozon, M. (2006). Sociologie de la famille et de la sexualité. Paris : Armand Colin



À travers cette initiative organisée le 25 novembre, **la Métropole affirme que la lutte contre les violences faites aux femmes passe également par la manière dont sont conçus les déplacements et les espaces du quotidien.** Intégrer une lecture genrée dans les politiques de mobilité et d'aménagement constitue un levier structurant pour garantir à toutes et tous un accès égalitaire, sûr et autonome à l'espace public métropolitain.

Retours : Un questionnaire de satisfaction a été diffusé aux participants. Il a obtenu une note globale de **4,4/5**. Les participant/es se sentent de manière générale mieux informés sur la démarche « Favoriser la mobilité des femmes » de la RTM, sur les inégalités FH dans l'espace publics, la mobilité et les transports, et sur la mission Égalité FH et le Plan égalité 2024-2026. Les présentations des deux intervenantes externes ont également été très appréciées, tout comme les exemples concrets et les données chiffrées.

### 3. FORMATION « LES INEGALITES NE PRENNENT PAS DE VACANCES » - UN OUTIL DE SENSIBILISATION AUX MÉCANISMES DE DISCRIMINATION

Dans le cadre de l'engagement de la Métropole pour promouvoir une culture inclusive et égalitaire, une formation intitulée « Les inégalités ne prennent pas de vacances » a été organisée le 8 juillet 2025 à destination des agents métropolitains. Réalisée en partenariat avec Laurence Hudry, **représentante du Défenseur des Droits** – institution indépendante chargée de veiller au respect des droits et libertés fondamentales et de lutter contre les discriminations – **cette initiative a mobilisé les missions métropolitaines de lutte contre les discriminations, égalité femmes-hommes et accessibilité et inclusion.** La session a réuni **25 agents** issus de divers services, reflétant l'importance d'une sensibilisation collective à ces enjeux.

#### Reconnaître, prévenir et traiter les discriminations

L'objectif central de cette formation était d'améliorer la capacité des agents à reconnaître, comprendre, prévenir et traiter les situations de discriminations dans le cadre de leur activité professionnelle. Elle visait également à sensibiliser sur les biais inconscients et à promouvoir l'utilisation des dispositifs internes mis en place par la Métropole pour les accompagner. Le contenu de la session a été conçu autour de quatre temps forts :



Laurence Hudry,  
représentante du Défenseur  
des Droits

**1/ Introduction – Les chiffres des discriminations :** Une présentation chiffrée et factuelle a été partagée, basée sur des études nationales et locales, illustrant l'ampleur des discriminations dans différents domaines, incluant le travail et l'accès aux droits

**2/ Stéréotypes et biais inconscients :** À travers un exercice pratique simulant le classement de candidatures fictives, les agents ont pris conscience de l'influence des stéréotypes dans les décisions professionnelles. Un décryptage précis des biais cognitifs a permis de révéler les mécanismes sous-jacents qui alimentent ces jugements.



**3/ Cadre juridique et législatif** : Les intervenants ont présenté de manière accessible les 26 critères de discrimination reconnus par la loi française, tout en appliquant ces concepts à des exemples tirés du contexte professionnel via le jeu « Discri ou pas discri?».

**4/ Ressources métropolitaines disponibles** : Les dispositifs internes, dont les contenus sont accessibles sur l'intranet M'Actu, dont ont été détaillés, notamment :

- La commission de prévention des situations de harcèlement en charge de recenser et traiter les situations signalées.
- Le dispositif lanceur d'alerte
- Le protocole agression et le protocole de signalement de souffrance au travail
- L'accompagnement de la mission handicap
- La référente déontologue
- La cellule psychologique et la médiatrice
- Les organisations syndicales

### Retours des participants et résultats obtenus

L'analyse des réponses au questionnaire de satisfaction a montré des progrès substantiels dans les connaissances des agents. En moyenne, leur auto-évaluation est passée de 2,35/5 avant la formation à 4,2/5 après la formation, ce qui souligne l'efficacité de cette sensibilisation. Les participant/es ont aussi salué la pertinence des exercices pratiques et des mises en situation, qui ont offert une compréhension concrète des mécanismes discriminatoires.

La **satisfaction globale** vis-à-vis de la formation a été notée à **9,33/10**, notamment pour la clarté des contenus et la dynamique des interventions. Parmi les suggestions d'améliorations, certains ont souhaité voir approfondies les thématiques spécifiques, comme les discriminations liées au handicap ou à l'égalité professionnelle.

**Cette formation a contribué à sensibiliser les agents métropolitains à la culture de l'égalité**, tout en **leur fournissant des outils concrets pour agir efficacement contre les discriminations**. Elle incarne l'engagement de la Métropole à mettre en œuvre des pratiques exemplaires de prévention et de sensibilisation au sein de ses services, consolidant ainsi son rôle de modèle dans la défense des valeurs républicaines et du respect des droits fondamentaux.



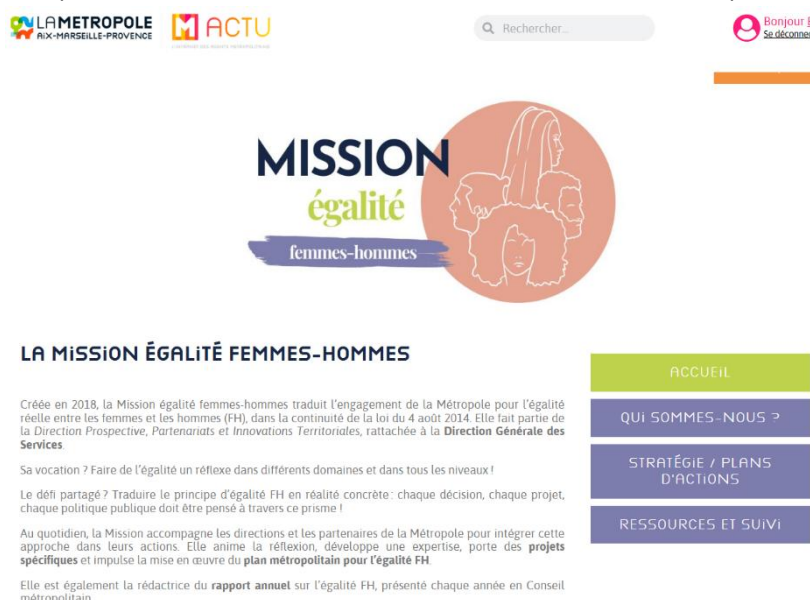
Formation Les inégalités ne prennent pas de vacances

## 4. UN ESPACE DEDIE SUR M'ACTU: RENDRE L'ÉGALITÉ FH VISIBLE ET ACCESSIBLE A TOUS LES AGENTS

En 2025, la Mission Égalité Femmes-Hommes a franchi une étape importante dans sa démarche de sensibilisation et de mobilisation des agents en créant **un espace<sup>24</sup> entièrement dédié sur l'intranet de la Métropole, M'Actu**. Cette initiative s'inscrit dans le Plan Égalité Femmes-Hommes 2024-2026<sup>25</sup>, qui vise à intégrer l'égalité au cœur du projet métropolitain.

Cet espace centralise l'ensemble des documents et ressources stratégiques : les **plans d'action successifs** de la Métropole, la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes, les **rapports annuels et études**, ainsi que des ressources documentaires pratiques élaborées spécifiquement pour les agents. Il constitue également un lieu de capitalisation et de valorisation des initiatives menées, regroupant **les enregistrements des webinaires, articles, guides...**

Véritable outil vivant, il contribue à faire de l'égalité FH un repère partagé et accessible dans le quotidien professionnel, consolidant ainsi la culture métropolitaine de l'égalité.



**LA MISSION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Créée en 2018, la Mission égalité femmes-hommes traduit l'engagement de la Métropole pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (FH), dans la continuité de la loi du 4 août 2014. Elle fait partie de la **Direction Prospective, Partenariats et Innovations Territoriales**, rattachée à la **Direction Générale des Services**.

Sa vocation ? Faire de l'égalité un réflexe dans différents domaines et dans tous les niveaux !

Le défi partagé ? Traduire le principe d'égalité FH en réalité concrète : chaque décision, chaque projet, chaque politique publique doit être pensé à travers ce prisme !

Au quotidien, la Mission accompagne les directions et les partenaires de la Métropole pour intégrer cette approche dans leurs actions. Elle anime la réflexion, développe une expertise, porte des **projets spécifiques** et impulse la mise en œuvre du **plan métropolitain pour l'égalité FH**.

Elle est également la rédactrice du **rapport annuel** sur l'égalité FH, présenté chaque année en Conseil métropolitain.

ACCUEIL

QUI SOMMES-NOUS >

STRATÉGIE / PLANS D' ACTIONS

RESSOURCES ET SUIVI

<sup>24</sup> <https://mactu.ampmetropole.fr/metiers/la-mission-egalite-femmes-hommes/>

<sup>25</sup> Plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes 2024–2026 (décembre 2024), action 3.3. Consolider la communication interne de la politique intégrée en faveur de l'égalité 1-60 (p.45)



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

### Les inégalités femmes-hommes persistent dans le monde professionnel

- Malgré les lois et les politiques, les inégalités entre femmes et hommes restent très présentes au travail : sous-représentation des femmes à des postes à responsabilité, prédominance dans des métiers moins valorisés/moins payés, autocensure liée au climat sexiste, stéréotypes persistants (ex : maternité).
- La banalisation du sexisme ordinaire favorise un terrain propice à des violences plus graves.

### La Métropole s'engage fortement pour l'égalité

Organisation en 2025 de la **Première Semaine de l'Égalité femmes-hommes**, mobilisant 613 participant/es, à travers des ateliers variés :

- Éloquence au féminin : confiance en soi et affirmation à l'oral.
- Fresque du sexisme : déconstruire collectivement les mécanismes sexistes.
- Jeu « Les Mille Pas » : immersion ludique sur les obstacles/défis rencontrés par les femmes au travail.
- Auto-défense féminine : techniques pour se défendre et gagner en confiance.
- CAP Égalité FH : conférences et échanges sur l'égalité professionnelle.
- Signature de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale par la Métropole en mars 2025.

### Formation et mobilisation interne

- Formation « Les inégalités ne prennent pas de vacances » proposée aux agents pour mieux repérer, prévenir et traiter les discriminations : nette progression des connaissances et un taux de satisfaction très élevé (9,33/10).

### Prise en compte de l'égalité dans la mobilité et l'espace public

- Webinaire Cap Égalité novembre 2025 sur les liens entre mobilités, aménagement urbain et égalité femmes-hommes (plus de 130 participant/es)

### Un espace dédié sur l'intranet (M'Actu)

- Création d'un espace Égalité FH sur l'intranet pour centraliser les ressources, informations et valoriser les initiatives telles que webinaires, guides et actualités.



## 5. 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
<b>1.1 Mise en œuvre des engagements de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</b>	
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	
<b>1.2. Conforter le réseau de référents et référentes pour l'égalité FH</b>	
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)	
<b>1.3. Sensibiliser à la prise en compte des enjeux d'égalité FH dans les politiques publiques métropolitaines et développer une culture commune</b>	
Objectif n°1 : Mettre en place un cycle de webinaires CAP Égalité FH, à destination des agents, élus et partenaires	
<b>1.4. Créer l'Observatoire métropolitain de l'égalité femmes-hommes</b>	
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 FH	
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	
<b>1.5. Mobiliser l'écosystème métropolitain de satellites en faveur de l'égalité FH</b>	
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 persistantes

### 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.

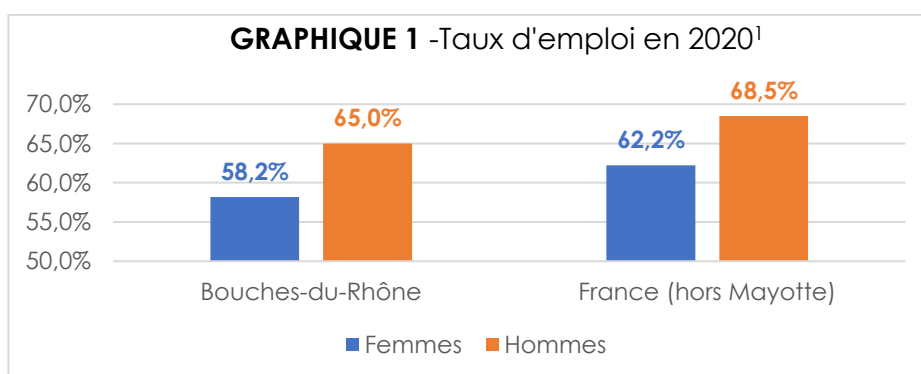
Ces indicateurs mettent en évidence des **formes de précarité invisibilisées par les statistiques du chômage classique**. Ils révèlent notamment des **inégalités persistantes entre les femmes et les hommes** : les femmes sont **surreprésentées** dans ces situations, en raison de la **prévalence du temps 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-chomeur/#:~:text=Parmi%20ces%20personnes%2C%20toutes%20ne.%C3%AAtre%20consid%C3%A9%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

Sur le territoire des Bouches-du-Rhône<sup>26</sup>, à l'image de la tendance nationale, les femmes demeurent plus diplômées que leurs homologues masculins<sup>27</sup>. Ce capital scolaire ne se traduit cependant pas par une égalité d'accès à l'emploi. 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).



<sup>1</sup>INSEE, 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)

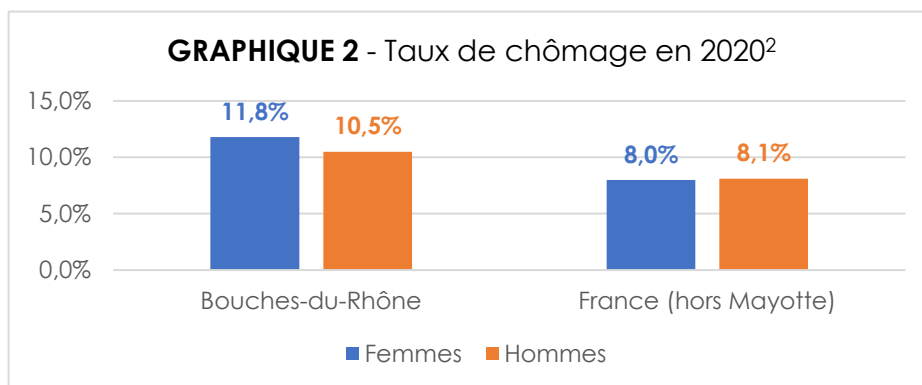
<sup>26</sup> L'échelle territoriale retenue est celle des Bouches-du-Rhône, les données à l'échelle métropolitaine n'étant pas disponibles.

<sup>27</sup> 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%A9ralisations>



## 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). En réalité, cette convergence constatée au niveau national s'accompagne d'une **précarisation notable de l'emploi des femmes** : leur surreprésentation dans les secteurs en développement (services à la personne, santé, éducation) ne saurait pallier le manque de stabilité et la faiblesse des rémunérations qui caractérisent souvent ces métiers.



<sup>2</sup>INSEE, 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 de salaire entre femmes et hommes demeurent importants, même à temps de travail équivalent : les femmes perçoivent encore 14% de moins que leurs homologues masculins<sup>28</sup>. Ces inégalités trouvent leur origine dans des **mécanismes structurels** tels que l'orientation et la ségrégation professionnelle ou encore le sous-emploi. Les femmes sont en effet majoritairement présentes dans les professions liées au soin et à la relation aux autres, souvent moins rémunérées et réalisées à temps partiel, alors que les hommes occupent plus fréquemment les métiers les mieux valorisés sur le plan économique<sup>29</sup>.

Les femmes subissent beaucoup plus souvent le temps partiel : en emploi, elles sont 26,8 % à être concernées, contre 8,7 % pour les hommes<sup>30</sup>. Entre 2020 et 2022, la part des femmes en emploi à temps partiel dans les Bouches-du-Rhône a bondi de 15,5 % à 22,8 %, tandis que celle des hommes est de 8,6 %. Les femmes représentent par ailleurs 56,6 % des personnes dans le halo du chômage<sup>31</sup>. Ces chiffres témoignent d'une forme de précarité

<sup>28</sup> 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](https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248?trk=public_post_comment-text)

<sup>29</sup> DARES (2019) Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? 1-75 (p. 7)

<sup>30</sup> INSEE, (2024) Temps de travail et quotité travaillée selon le sexe et l'âge Accessible via :

[https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489589#tableau-figure1\\_radio1](https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489589#tableau-figure1_radio1)

<sup>31</sup> « 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](https://www.insee.fr/fr/statistiques/2437842#tableau-figure1_radio1)



spécifique, souvent liée à la gestion des tâches domestiques et parentales qu'elles assument davantage.

Le **sous-emploi**<sup>32</sup> concerne 6,1 % des femmes, contre 2,6 % des hommes<sup>33</sup>. Ce constat met en lumière le fait qu'un grand nombre de femmes restent disponibles mais ne parviennent pas à accéder à un emploi correspondant à leurs compétences ou à leur souhait de travailler davantage.

## Des choix de métiers encore fortement sexués

Les choix professionnels demeurent largement différenciés selon le sexe sur le territoire métropolitain, comme au niveau national : les femmes occupent majoritairement des emplois dans le soin et les services (santé, social, enseignement, nettoyage...), des secteurs traditionnellement peu valorisés, instables et faiblement rémunérés. À l'opposé, les domaines techniques, l'ingénierie ou les postes d'encadrement dans la finance, l'industrie ou la maintenance, plus reconnus et mieux rémunérés, restent essentiellement masculins<sup>34</sup>.

## Monoparentalité et pauvreté : des cumuls d'inégalités féminines

Dans les Bouches-du-Rhône, la pauvreté concerne 18,5% des habitants, mais ce taux s'élève à 36,1 % pour les familles monoparentales ayant une femme à leur tête<sup>35</sup>. Cette réalité est d'autant plus marquée que les femmes sont nombreuses parmi les parents isolés. En 2022, la Métropole comptait 21 % de familles monoparentales – 17,4 % avec une femme comme référente parentale (90 184 familles) et 3,7 % avec un homme (19 072 familles)<sup>36</sup>. Parmi celles ayant un niveau de formation limité au brevet ou moins, seulement 34,7 % exercent une activité salariale<sup>37</sup>. Ces inégalités croisées – entre genre, composition familiale et niveau de diplôme – contribuent à éloigner davantage ces femmes du marché du travail et à aggraver leur situation de pauvreté<sup>38</sup>.

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

Face à ces réalités, la Métropole Aix-Marseille-Provence veille à intégrer l'égalité femmes-hommes dans sa politique d'insertion par l'emploi. Le Pacte des donneurs d'ordre et financeurs pour la mise en œuvre des PLIEs 2023-2027<sup>39</sup> mentionne clairement, en page 21, qu'une attention particulière sera portée au public féminin, conformément aux objectifs européens en faveur de l'égalité. La mise en œuvre de cette orientation permettra

<sup>32</sup> INSEE, 2023. *Sous-emploi*. Accessible via : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1935>

<sup>33</sup> INSEE (2025) *Sous-emploi selon le sexe et l'âge* Accessible via : [Sous-emploi selon le sexe et l'âge | Insee](#)

<sup>34</sup> Insee (2024) *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements* 1-83 (p. 57)

<sup>35</sup> *Ibid* (p. 55)

<sup>36</sup> Insee (2026) *Dossier complet Intercommunalité Métropole de d'Aix-Marseille-Provence (200054807)*. Accessible via : Dossier complet – Intercommunalité-Métropole de d'Aix-Marseille-Provence (200054807)

<sup>37</sup> Insee (2024) *Égalité femmes-hommes en Provence-Alpes-Côte d'Azur : chiffres clés de la région et de ses départements* 1-83 (p. 53)

<sup>38</sup> 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](#)

<sup>39</sup> *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>



d'apporter des réponses plus adaptées aux besoins spécifiques des femmes, en termes d'accès à l'emploi, de formation et de sécurisation des parcours.

En conclusion, l'analyse différenciée selon le genre des données socio-économiques dans les Bouches-du-Rhône met en lumière des inégalités structurelles qui ne disparaissent ni avec le temps ni avec l'élévation générale du niveau d'éducation. Pour être réellement efficace, la démarche territoriale d'insertion doit continuer d'intégrer la dimension de genre<sup>40</sup> à chaque étape : de l'analyse au diagnostic, puis à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

## 1.2 Les PLIEs : un levier majeur pour l'insertion des femmes en situation de précarité

Sur le territoire de la Métropole Aix-Marseille-Provence, les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIEs) occupent une place centrale dans l'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi. Parmi ces publics, les femmes – en particulier celles en situation d'isolement ou de monoparentalité – font face à des obstacles spécifiques comme les difficultés de mobilité, la garde d'enfants ou le manque de qualification. Pour y répondre, les PLIEs proposent un accompagnement personnalisé : bilan professionnel, levée des freins, accès à la formation et valorisation des opportunités locales. Six PLIEs<sup>41</sup> sont déployés sur la Métropole, avec pour objectif de faciliter un retour à l'emploi durable et de réduire les inégalités d'accès au travail. Les parcours peuvent durer jusqu'à 18 mois<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Genre désigne le système de normes hiérarchisées et hiérarchisantes de féminité /masculinité. Ces normes sont différentes, construites en opposition, et valables dans une culture donnée, une époque donnée. Ce système produit des inégalités entre les femmes et les hommes (HCE 2018)

<sup>41</sup> 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, Carnoux, 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

<sup>42</sup> 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 du Fonds social européen Plus (FSE+) sur la période 2021–2027. La subvention globale, renforcée pour 2025–2027<sup>(1)</sup>, intègre désormais un objectif spécifique dédié à l'intégration sociale des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion.

En 2025, deux appels à projets FSE+<sup>(2)</sup> ont permis de financer les actions mises en œuvre par les PLIE. À compter de 2026, la Métropole devient également organisme intermédiaire du Fonds de Transition Juste, afin d'accompagner l'inclusion des demandeurs d'emploi dans les territoires fragilisés par la transition écologique.

Ces financements contribuent à structurer des parcours d'insertion complets (accompagnement social, levée des freins périphériques, insertion par l'activité économique) en intégrant systématiquement les priorités européennes : égalité entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, inclusion des personnes en situation de handicap et accessibilité des dispositifs.

Ils permettent notamment d'agir sur des freins qui touchent particulièrement les femmes, tels que la garde d'enfants ou les contraintes de mobilité, et constituent ainsi un levier concret de réduction des inégalités dans l'accès à l'emploi.

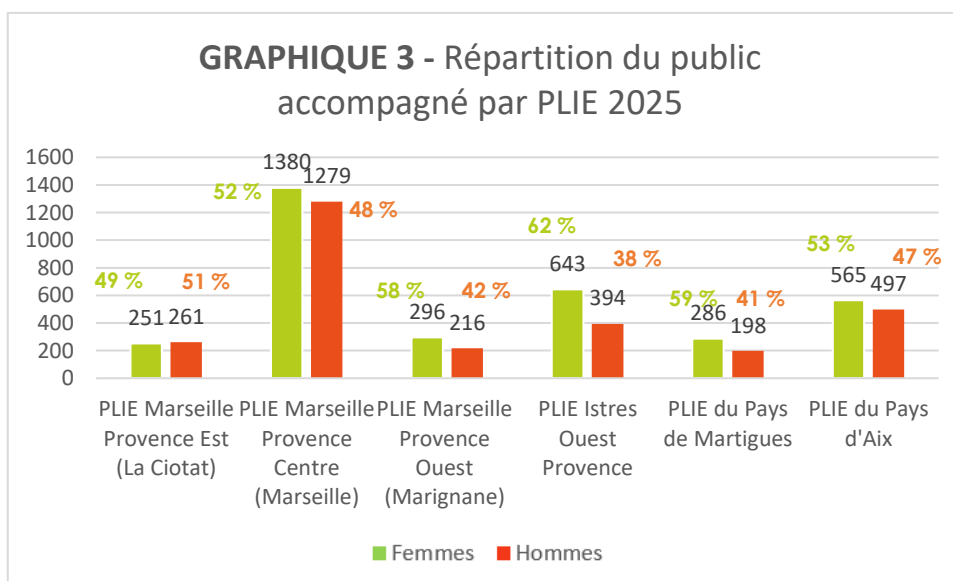
<sup>(1)</sup> Délibération n° CHL 001-9880/21/CM portant sur le Programme Opérationnel National Fonds Social Européen – Candidature de la Métropole Aix-Marseille-Provence au statut d'organisme intermédiaire pour la gestion et le contrôle d'une subvention globale au titre du FSE+ 2021-2027.

<sup>(2)</sup> Délibération n° CHL-012-18536/25/BM ci-jointe portant sur l'approbation d'un avenant à la convention de subvention globale métropolitaine 2023-2027 au titre du Fonds Social Européen (FSE+) contribuant à améliorer l'accès à l'emploi et l'insertion sociale des publics en situation de grande précarité

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

Conformément aux engagements pris dans le Plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes 2024–2026, la Métropole Aix-Marseille-Provence et ses partenaires ont renforcé l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques d'insertion.

- En 2025, les résultats sont perceptibles dans les PLIE : le nombre de personnes suivies reste stable (environ 6 500 par an depuis 2022).
- Mais surtout, la **proportion de femmes inscrites** et bénéficiant d'une **sortie positive augmente nettement**, dépassant désormais la moitié de la file active sur la majorité des territoires.



D'après les responsables de terrain, cette évolution positive s'explique par différents leviers activés depuis 2022 :

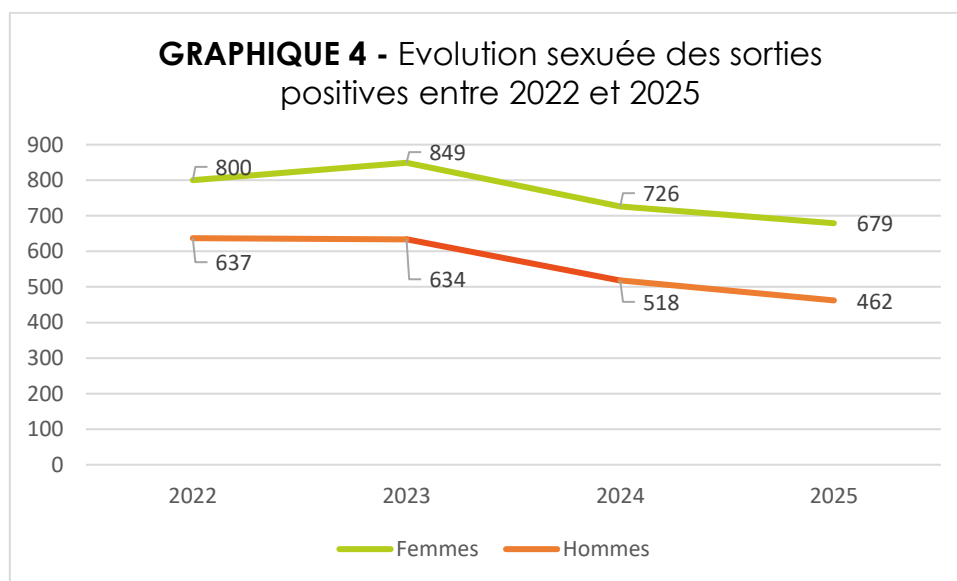


- La **formation des équipes** à l'égalité professionnelle et à la déconstruction des stéréotypes sexistes, ;
- Une attention particulière portée à la situation **des familles monoparentales** durant les parcours d'insertion ;
- Des actions de **sensibilisation à l'intégration des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins** tels que l'industrie ou le BTP ;
- Et la prise en compte des violences sexistes et sexuelles au travail dans les dispositifs d'accompagnement.

Depuis 2022, l'outil de suivi des parcours au sein des PLIEs recueille des données sexuées, rendant possible une meilleure compréhension des parcours spécifiques liées au genre et un pilotage plus soucieux de l'égalité.

Sorties de l'accompagnement PLIE : des obstacles plus marqués pour les femmes ?

Entre 2022 et 2025, les femmes constituent 57 % des sorties positives du dispositif, un résultat qui peut sembler encourageant à première vue. Cependant, derrière ces chiffres, la réalité apparaît plus nuancée : l'accès à l'emploi reste freiné par des obstacles structurels persistants, tels que la ségrégation professionnelle<sup>43</sup>, la monoparentalité, les violences subies<sup>44</sup> ou encore des difficultés de mobilité<sup>45</sup>.



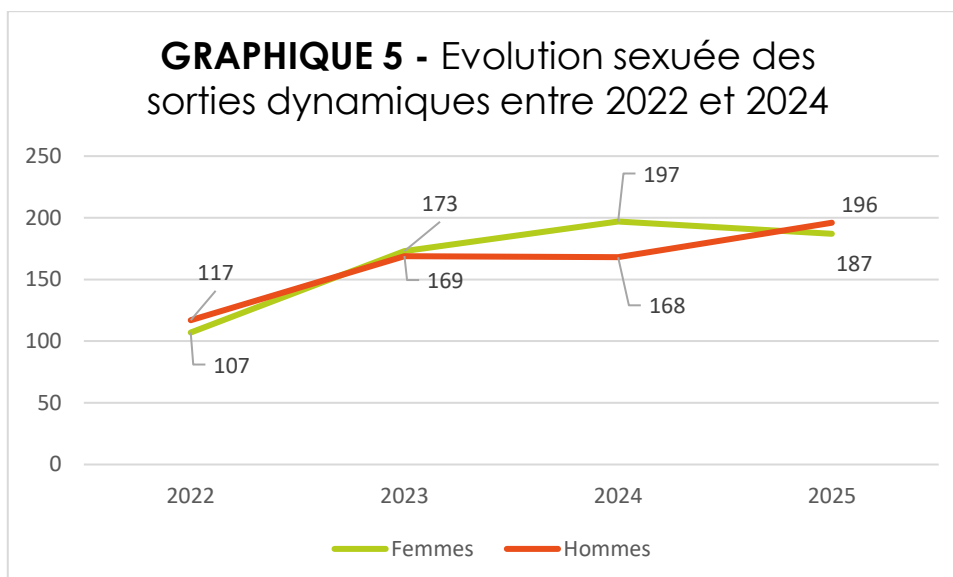
<sup>43</sup> INSEE (2022) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. Accessible via :

<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>

<sup>44</sup> 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](#)

<sup>45</sup> 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 ?*





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

**Les équipes du PLIE d'Aix** ont bénéficié en 2025 d'une formation dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dispensée par la Cité des Métiers de Marseille. Ce temps fort s'inscrit dans une volonté affirmée de la Métropole de renforcer les compétences des professionnels chargés de l'accompagnement des publics en insertion, afin de mieux comprendre leurs problématiques et d'apporter des solutions adaptées tout en ayant un regard sur ses propres pratiques professionnelles.



### Séance de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



La formation a permis de rappeler les **principaux enjeux liés à l'égalité professionnelle**, en partant des réalités locales et nationales : accès à l'emploi, différences de parcours entre femmes et hommes, persistance de certains freins (comme la garde d'enfants, les difficultés de mobilité, le manque d'estime de soi, ou les stéréotypes de genre). Les participants ont pu échanger sur la perception des inégalités et sur les chiffres-clés, tout en mettant en lumière la diversité des situations rencontrées sur le territoire.

Grâce à des ateliers participatifs et des travaux en sous-groupes, **les équipes ont identifié les obstacles spécifiques à l'insertion des femmes et réfléchi ensemble à des pistes de solutions**. L'accent a été mis sur **la valorisation des compétences**, l'orientation des publics vers des dispositifs adaptés et la mobilisation de ressources partenariales (associations spécialisées, structures d'accompagnement, dispositifs d'aide à la parentalité ou à la



mobilité). Un temps d'échange sur les outils numériques et les plateformes d'information a également permis aux participants de mieux repérer les besoins et d'adapter leurs pratiques.

Cette démarche répond à une ambition portée par la Métropole : garantir un accompagnement inclusif, attentif aux spécificités de chaque public, et **contribuer activement à la réduction des écarts entre femmes et hommes dans l'accès à l'emploi**. La formation a aussi mis en évidence l'importance d'une approche individualisée, centrée sur l'écoute et la coopération avec le tissu associatif local, pour proposer des réponses concrètes et innovantes face aux enjeux d'égalité.

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

En 2025 les 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, tous donneurs d'ordre confondus, il y a eu **1 286 500 heures réalisées** et 3118 bénéficiaires, dont **83 % d'hommes (2587) et 17 % de femmes (531)**.

En isolant les résultats des **marchés propres à la Métropole**, 256 marchés ont bénéficié de clauses sociales pour **367 500 heures réalisées**, dont **81 % des heures réalisées par des hommes et 19 % des heures réalisées par des femmes**. Ce sont en tout **860 personnes** qui ont bénéficiés, dont **84 % d'hommes (724) et 16 % de femmes (136)**.

À titre de comparaison, en 2024, les marchés métropolitains affichaient 151 marchés clausés représentant 311 369 heures d'insertion. La répartition était de 684 bénéficiaires dont 125 femmes (18 %) et 559 hommes (82 %).

**Les femmes restent largement minoritaires dans les dispositifs. Les écarts restent structurellement liés à la nature des marchés, souvent concentrés dans les travaux 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 d'activité faisant l'objet de clauses sociales reste encore sous-exploité et pourrait permettre de bénéficier à plus de 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.



### 1.1.4 Un large écosystème local mobilisé pour l'insertion des femmes

*Les données présentées ci-après sont, au moment de la rédaction, en cours de consolidation et seront présentées de manière plus exhaustive dans la version ultérieure du présent rapport.*

Au-delà des PLIEs et des clauses sociales, le territoire métropolitain s'appuie sur un écosystème partenarial conséquent de plus de 80 opérateurs — missions locales, chantiers d'insertion, structures d'accompagnement et acteurs/actrices de l'économie sociale et solidaire (ESS) — dont les résultats témoignent d'une mobilisation croissante en faveur de l'égalité femmes-hommes.

#### La jeunesse

Les missions locales du territoire — Ouest Provence, Est Étang-de-Berre, Pays Salonais — accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans dans leur insertion professionnelle et sociale. En 2024, près de 50 % des jeunes accompagnés sont des femmes, avec un taux variant entre 46 % et 54 % selon les territoires et les dispositifs. Une attention particulière est portée aux jeunes femmes issues des quartiers prioritaires (QPV) et aux situations de décrochage, avec un accompagnement sur-mesure pour les mères isolées — 24 jeunes femmes ont ainsi bénéficié d'un parcours renforcé sur le territoire Est Étang-de-Berre en 2024, couvrant l'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et au logement.



Les missions locales déploient également des actions structurées de lutte contre les stéréotypes : ateliers sur les métiers mixtes, groupes de parole, mentorat pour des jeunes femmes et forums métiers valorisant la place des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins — filière numérique, transports notamment.

#### Les personnes en situation de chômage ou d'éloignement de l'emploi

Les dispositifs d'**insertion par l'activité** économique (IAE) affichent des résultats encourageants en matière de mixité. L'association ELAN JOUQUES, issue du dispositif Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée, comptait, en 2024, 22 femmes parmi ses 52 salariés (42 %), avec une parité effective dans les postes de coordination.



Le chantier d'insertion textile *De Fil en Aiguille* a accompagné 40 femmes sur 82 bénéficiaires (49 %), avec un taux dépassant 60 % sur les modules couture. Dans le secteur numérique, la structure Agro-Tech compte 47 % de femmes salariées accompagnées, progression notable au regard de l'objectif de parité.



La levée des freins à l'emploi fait l'objet d'accompagnements ciblés : l'association Wimoov accompagne 57 % de femmes dans ses dispositifs de mobilité inclusive, tandis que des ateliers de mixité dans les secteurs du transport et du BTP sont déployés à la Maison de l'Emploi Ouest Provence.



Ces parcours intègrent systématiquement des modules contre l'auto-censure et les stéréotypes de métiers. Résultat : sur les chantiers d'insertion, le taux de sortie positive — emploi, formation, création d'activité — des femmes est proche, voire supérieur, à celui des hommes lorsque l'accompagnement est adapté à leurs contraintes spécifiques.

### Les bénéficiaires du RSA/BRSA et des minima sociaux

La féminisation est particulièrement marquée parmi les publics bénéficiaires du RSA. L'Association Sainte Marie (Atelier et Chantier d'Insertion — ACI) accompagne 55 femmes sur 75 bénéficiaires (73 %), principalement des profils seniors, sans diplôme ou en situation de monoparentalité. À Martigues et Port-de-Bouc, 467 femmes ont été suivies parmi les 860 personnes accompagnées en 2024 (54 %), le public des épiceries solidaires étant lui aussi majoritairement féminin.



Les chantiers d'insertion textiles — La Fibre Solidaire, *De Fil en Aiguille*, ACI Coud'main — accueillent essentiellement des femmes, à l'image des 15 bénéficiaires sur le Pays d'Aix ou des 11 vendeuses sur 35 contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) en boutique insertion.

La durée moyenne des parcours pour les femmes est de 16 à 18 mois, avec un accompagnement renforcé sur les problématiques de santé, de logement, de parentalité et de retour à l'emploi. Des initiatives spécifiques complètent ce dispositif : formations à la mobilité, parcours de santé, accès au logement et ateliers collectifs « Estime de soi », fréquemment investis par le public féminin.

Ces résultats témoignent de l'efficacité des actions engagées. Ils rappellent néanmoins que la féminisation quantitative des dispositifs ne saurait constituer une fin en soi : la qualité de l'accompagnement et la diversification des débouchés professionnels demeurent des conditions déterminantes pour une insertion durable.





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

- **Un écart d'emploi persistant** : sur les Bouches-du-Rhône en 2020, le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 6,7 points à celui des hommes (58,2 % contre 65 %), malgré un meilleur niveau de diplôme.
- Les femmes touchent encore **14 % de moins** en salaire que les hommes à temps de travail équivalent.
- Entre 2020 et 2022, la part des femmes en emploi à temps partiel dans les Bouches-du-Rhône a bondi de 15,5 % à 22,8 %, tandis que celle des hommes est de 8,6 %.
- Les femmes représentent par ailleurs 56,6 % des personnes dans le halo du chômage.
- **Elles sont surreprésentées dans les métiers peu valorisés** (soin, nettoyage, éducation).
- **Pauvreté et monoparentalité** : en 2022, sur les 21% de familles que compte la Métropole, 17,4 % ont une femme comme référence parentale.

Les PLIE, un levier pour l'égalité :

- **Les femmes représentent désormais 54 % 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 19 %** des bénéficiaires des marchés métropolitains clausés sont des femmes.

Un écosystème local mobilisé :

- Plus de **80 opérateurs partenaires** assurent un accompagnement vers l'emploi sur le territoire métropolitain.
- Des résultats encourageants : 48 % de femmes parmi les jeunes accompagnés par les missions locales, 42 % à 73 % selon les chantiers d'insertion, plus de 70 % dans les métiers du lien social.
- Lorsque l'accompagnement est adapté aux freins spécifiques, le taux de sortie positive des femmes est proche, voire supérieur, à celui des hommes.



## 2. LA POLITIQUE DE LA VILLE

5,3 millions de français et françaises<sup>46</sup> vivaient en 2024 dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Ces territoires restent marqués par de profondes inégalités : précarité, isolement, mobilité réduite d'un point de vue social et géographique, et préjugés tenaces<sup>47</sup>.

La Métropole Aix-Marseille-Provence comprend 66 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), répartis sur 14 communes. Ces quartiers regroupent environ 300 000 habitants, soit 15 % de la population métropolitaine. Parmi ces habitants, la moitié vit sous le seuil de pauvreté, et un ménage sur dix dispose de moins de 850 € par mois, témoignant d'une précarité et de difficultés économiques importantes dans ces territoires<sup>48</sup>.

La population des QPV métropolitains se distingue par sa jeunesse : 39 % des habitants ont moins de 25 ans<sup>49</sup>. Ces territoires connaissent également des conditions de vie défavorables, notamment pour la réussite scolaire : les élèves scolarisés en QPV accusent un retard scolaire 1,5 fois plus fréquent que les autres élèves<sup>50</sup>. Par ailleurs, la population des QPV est plus souvent d'origine étrangère (23 %). Enfin, les habitants sont confrontés à des niveaux de chômage particulièrement élevés (28 %), supérieurs à ceux des quartiers environnants, cette situation touchant plus fortement encore les jeunes et les femmes<sup>51</sup>.

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

Les difficultés des femmes dans les QPV s'expriment à l'intersection de différents facteurs : origine, genre, et territoire. Cette situation accentue les discriminations qu'elles subissent dans de nombreux aspects de leur vie quotidienne, notamment l'accès aux opportunités professionnelles, éducatives et culturelles<sup>52</sup>.

Au niveau national, certains indicateurs mettent en lumière la situation particulière des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Elles y sont légèrement plus nombreuses que les hommes (52,1 % contre 51,5 % dans les unités urbaines environnantes). Les familles monoparentales sont également surreprésentées dans ces quartiers (24,1 % contre 15,7 %) ; dans la grande majorité des cas, la personne de référence est la mère (88,6 % dans les QPV contre 87,1 % ailleurs)<sup>53</sup>.

Dans les QPV, seule une femme sur deux âgée de 30 à 49 ans occupe un emploi, contre quatre sur cinq dans les autres quartiers. Lorsqu'elles travaillent, le recours au temps partiel

<sup>46</sup> (INSEE, 2024) *Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine*, Disponible sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8236231>

<sup>47</sup> Conseil

<sup>48</sup> Le Contrat des Possibles, Engagements « Quartiers 2030 », Le Contrat de ville 2024-2030 du territoire métropolitain Aix-Marseille-Provence Cahier 1 (2024) (1-89) p.20. Disponible sur [https://ampmetropole.fr/wp-content/uploads/2024/04/Cahier\\_1\\_Contrat\\_des\\_Possibles\\_Engagements\\_Quartiers\\_2030.pdf](https://ampmetropole.fr/wp-content/uploads/2024/04/Cahier_1_Contrat_des_Possibles_Engagements_Quartiers_2030.pdf)

<sup>49</sup> *Ibidem* (p.41)

<sup>50</sup> (ONVP, 2023) *La réussite éducative dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville* (QPV), p.10

<sup>51</sup> (INSEE, 2024) *Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine - Insee Première - 2008*

<sup>52</sup> 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)

<sup>53</sup> 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)



est nettement plus fréquent. Par ailleurs, 30 % des femmes disent se sentir en insécurité dans leur quartier, contre 18 % des hommes.<sup>54</sup>.

## 2.2 Le Fonds d'innovation sociale et le Fonds d'aide aux jeunes collectif, leviers d'Égalité en matière de cohésion sociale et de politique de la ville

**Le Fonds d'innovation sociale** est un outil financier et d'accompagnement des acteurs associatifs novateurs de la Métropole Aix-Marseille-Provence, notamment des quartiers prioritaires de la ville. Ce fonds soutient des initiatives qui contribuent à réduire les inégalités et à lutter contre les discriminations, dont celles liées au genre. **Il finance des projets associatifs innovants** qui favorisent le **pouvoir d'agir et l'autonomie des femmes** et qui contribuent à réduire les inégalités d'accès à l'emploi, à la formation ou encore aux pratiques sportives.

En accompagnant ces initiatives, la Métropole encourage des dynamiques collectives qui renforcent le pouvoir d'agir des femmes et participent à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire métropolitain.

Ci-après des exemples concrets d'actions menées en faveur des femmes et de plus d'égalité financés par le fonds d'innovation social.

Projet	<b><u>Innover Ensemble : Sport, Créativité et Inclusion au Féminin</u></b>
Opérateur	Union Sportive du Panier de la victoire
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2025

Ce projet vise à encourager la pratique sportive des femmes et des jeunes filles en développant des actions de sensibilisation et des événements sportifs ouverts au grand public.

Originalité du projet : il associe sport et création en mobilisant des stylistes marseillais pour concevoir une ligne de vêtements de sport dédiée, afin de promouvoir une image positive et inclusive de la pratique sportive féminine.

À travers ces initiatives, le projet contribue à lever les freins culturels et sociaux à la pratique sportive des femmes et à valoriser leur place dans l'espace public.

Projet	<b><u>PROJET REV'ELLES 2025</u></b>
Opérateur	Empower MyMama Mama Académie
Secteur d'intervention	Marseille, Aubagne, La Ciotat
Année(s)	2025

Le projet REV'ELLES accompagne des femmes vers une insertion professionnelle durable dans les métiers de bouche, à travers un parcours de formation et de montée en compétences. Au total, près de 50 femmes issues notamment des quartiers prioritaires de Marseille, Aubagne et La Ciotat ont bénéficié en 2025 d'un accompagnement combinant formation professionnelle, développement de compétences et levée des freins périphériques à l'emploi. Porté en partenariat avec France Travail et des associations locales, le projet s'appuie sur le Fonds d'innovation sociale pour soutenir

<sup>54</sup> 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)



l'accompagnement social et faciliter l'accès des participantes à des opportunités professionnelles.

Projet	<b>Super Nanas</b>
Opérateur	Centre pour l'emploi et le reclassement social (CIERES)
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2025

Le projet Super Nanas s'adresse à des femmes en situation de précarité, qui assument seules la charge éducative de leurs enfants, souhaitant reprendre des études et accéder à des emplois plus qualifiés. Le dispositif propose un accompagnement global combinant orientation vers des formations adaptées, coaching psychologique et professionnel, et soutien matériel afin de sécuriser les parcours de reprise d'études. Des partenariats avec des acteurs locaux permettent également de lever les freins liés à la garde d'enfants ou à la mobilité, facilitant ainsi l'accès des participantes à des perspectives professionnelles durables.

Projet	<b>Vans Nina et Simon.e.s</b>
Opérateur	Centre d'information et des droits des femmes et des familles (CIDFF) PACA
Secteur d'intervention	Zones rurales de la Métropole
Année(s)	2025

Le projet Van Nina et Simon est un dispositif itinérant des CIDFF PACA destiné à intervenir sur les zones rurales de la Métropole non-couvertes par des dispositifs publics. Gratuit et anonyme, le van propose un accueil, une écoute et une information sur l'égalité de genre, l'accès aux droits, ainsi que la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles. Assuré par une intervenante sociale égalité du CIDFF, en collaboration avec un partenaire local, cet espace confidentiel assure sensibilisation, première écoute des femmes victimes et orientation vers les acteurs de proximité, sans vocation à proposer un accompagnement de long terme.

**Le FAJ collectif (Fonds d'aide aux jeunes collectifs)** est un fonds qui s'inscrit également dans cette dynamique en soutenant les opérateurs dans leur démarche d'accompagnement des jeunes et notamment des jeunes filles avec le projet : *Vers la cybersécurité et au-delà*. Ce projet, porté par l'association DesCodeuses dans le cadre du Fonds d'Aide aux Jeunes de la Métropole Aix-Marseille, **visé à favoriser l'insertion sociale et professionnelle de jeunes femmes de 18 à 25 ans**, notamment issues de quartiers populaires et en situation de précarité, en les orientant vers les métiers de la cybersécurité, un secteur en forte demande.

Le projet s'articule autour de deux volets principaux : la sensibilisation et la formation.

- Le premier consiste à repérer, mobiliser et informer 150 jeunes femmes éloignées du numérique grâce à un réseau de partenaires locaux (France Travail, missions locales, associations, centres sociaux). Des réunions d'information, des matinées de sensibilisation ("Lovelace Mornings") et des bootcamps sur l'intelligence artificielle permettront de faire découvrir les métiers de la cybersécurité, de déconstruire les stéréotypes de genre et de renforcer la confiance en soi des participantes.
- Le second volet propose un parcours professionnalisant en cybersécurité pour une promotion d'apprenantes. Il comprend 5 mois de formation intensive (735 heures)



au métier d'Analyste Cyber SOC, des ateliers de développement professionnel, puis 6 mois de stage en entreprise auprès de partenaires du secteur (BNP, CMA-CGM, Orange Cyber Defense, Inetum, etc.). À l'issue du parcours, les participantes pourront obtenir la certification Cisco CyberOps Associate, reconnue sur le marché du travail.

Le projet vise à renforcer la place des jeunes femmes dans l'écosystème numérique local, développer leurs compétences techniques et favoriser des sorties positives vers l'emploi, l'alternance ou la poursuite d'études.

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

Le Contrat de Ville métropolitain 2024-2030<sup>55</sup>, adopté en mars 2024, place l'égalité femmes-hommes (FH) parmi ses objectifs transversaux comme le prévoit le cadre légal<sup>56</sup>. 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.

Projet	<b>Catalogue d'ateliers sur les discriminations et l'égalité de genre</b>
Opérateur	Métropole
Secteur d'intervention	Martigues et Port de Bouc
Année(s)	2025

La Métropole propose gratuitement des ateliers de sensibilisation aux publics des centres sociaux des quartiers prioritaires, dont un dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles, animé par l'association Solidarité Femmes 13. Ce dernier s'est tenu au centre social Jeanne Pistoun de Martigues, lors du Raid Aventure à Port-de-Bouc, ainsi qu'au Rugby Club de Martigues, et a bénéficié à un public de 40 enfants et adolescents.

Projet	<b>Femmes Ressources</b>
Opérateur	EPE 13
Secteur d'intervention	Port-de-Bouc
Année(s)	2025

Former des femmes à la prévention santé et à la connaissance des ressources du territoire leur permet de devenir des relais d'information auprès de leur entourage. Ce projet leur offre l'opportunité de renforcer leur rôle parental, de s'épanouir au-delà de

<sup>55</sup> Appelé sur le territoire « Le Contrat des Possibles »

<sup>56</sup> Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale urbaine



leur fonction de mère en devenant un soutien pour les autres, de travailler sur leur estime de soi et de favoriser leur insertion économique et citoyenne.

L'action « Femmes ressources » a été menée dans les deux quartiers prioritaires de Port-de-Bouc, en partenariat avec les associations de proximité et les centres sociaux Menot et Brel, et a bénéficié à 30 femmes. Ce projet a été financé à hauteur de 6 000 € par la Métropole, dans le cadre du Contrat de Ville.

Projet	<b><u>Prévention des violences faites aux femmes, aux adolescentes et aux femmes porteuses de handicaps</u></b>
Opérateur	Association d'autodéfense pour le choix et l'autonomie des femmes – Antenne 13
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2025

Il s'agit de propositions de stages destinés à des groupes de femmes rassemblées au sein de centres sociaux des Quartiers politique de la Ville. L'objectif est de transmettre des outils simples et immédiatement efficaces permettant de mettre fin à une situation d'agression, agir en amont des violences, prévenir la montée de situations de violence potentielle. Le projet recouvre également des temps d'information afin de comprendre les mécanismes en jeu, faciliter l'accès aux droits et les dispositifs de protection

Projet	<b><u>Sororités en mouvement – Elever les voix des femmes</u></b>
Opérateur	Sororité
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2025

A l'origine, un collectif de huit associations, fondé et animé par des femmes issues des quartiers populaires, s'est constitué en association afin de créer un espace dédié à la solidarité, au soutien et au développement de l'empowerment féminin. Ce collectif a pour ambition de favoriser des espaces de parole, d'échanges d'expériences et de mentorat, tout en organisant des événements locaux. Il privilégie également les échanges au niveau national et européen, permettant la rencontre avec d'autres collectifs de femmes, dans le but de constituer, à terme, un réseau élargi de collectifs de ce type.

Projet	<b><u>Femmes à la barre</u></b>
Opérateur	Association FIFRELIN
Secteur d'intervention	La Ciotat
Année(s)	2025





Ce dispositif d'accompagnement collectif gratuit s'adresse à des femmes ayant vécu des ruptures de vie telles que des violences, des situations de précarité, d'isolement ou des accidents personnels et professionnels. Le projet consiste en des rencontres hebdomadaires, organisées sous forme d'ateliers pluridisciplinaires (sportifs, corporels, créatifs et culturels), dans un cadre sécurisé, bienveillant et dénué de jugement. Des sorties en mer sont également proposées, symbolisant le pouvoir d'agir et la reconquête de la confiance en soi.

En 2025, 74 femmes ont bénéficié de ce dispositif, comptabilisant 389 présences au total. Trente-huit ateliers ont été organisés et douze accompagnements individuels renforcés ont été réalisés en partenariat avec quinze structures ressources.

L'action vise à rompre l'isolement, à renforcer l'estime de soi et à permettre aux participantes de renouer progressivement avec des projets personnels ou professionnels.

Projet	<b>Ambassadrice de Santé</b>
Opérateur	Banlieue Santé/Femmes du Plan d'Aou en action
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2025

La formation se déroule sur huit mois, en deux sessions de quatre mois, et comporte sept modules thématiques : vie affective et sexuelle, dangers des écrans, système et droit en santé, alimentation, activité physique et santé environnementale. Les quatre premiers mois sont consacrés à l'acquisition de connaissances sur ces thématiques, tandis que la seconde partie de la formation vise à développer la posture et les compétences d'une ambassadrice en santé.



Au total, 47 femmes ont été diplômées en juin, dont 16 issues du Café des Femmes du Plan d'Aou, le reste appartenant aux groupes Belle de Mai et Rosier. L'objectif pour les participantes est, par la suite, d'être recrutées pour intervenir sur ces sujets de santé lors de forums, d'ateliers ou d'événements divers.

À ce jour, cette démarche leur permet de générer des compléments de revenus compris entre 300 et 500 euros par mois, selon la fréquence des interventions, qui peuvent être ponctuelles (« one shot ») ou s'inscrire dans des contrats à temps partiel, à raison d'environ 17 heures par semaine.

Projet	<b>Oasis Urbaine</b>
Opérateur	Centre social de la Gavotte PEYRET/Ville de Septème/Vilogia/AMP
Secteur d'intervention	Marseille
Année(s)	2025



L'action, portée par le centre social de la Gavotte Peyret, s'appuie sur une approche genrée et intergénérationnelle des espaces extérieurs. À partir d'une expérimentation menée par la Direction Innovation, Transitions, Enseignement Supérieur et Recherche Innovation de la DGD Développement Économique, un projet d'aménagement d'une placette a été développé autour de l'aquaponie, un système agricole associant élevage de poissons, culture de plantes et gestion de l'eau.

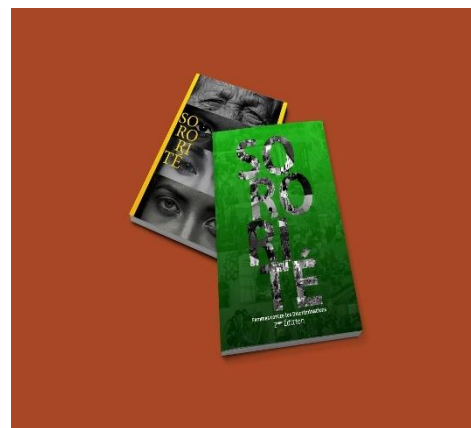
Le centre social a profité de ce projet de développement durable pour impliquer les femmes, les enfants et les pères du quartier, afin de faire évoluer l'usage de la placette, initialement réservée aux hommes, en un espace inclusif accessible à tous. Aujourd'hui, cette placette est investie par le centre social et sert de cadre à diverses activités, ouvertes à l'ensemble des habitants.

Projet	<b>Femina Boxe</b>
Opérateur	Sport Saint Louis Boxe
Secteur d'intervention	Port Saint Louis
Année(s)	2025

En juin 2025, l'événement Femina Boxe, organisé par Sport Saint Louis Boxe, a rassemblé 22 femmes âgées de 12 à 55 ans à Port-Saint-Louis-du-Rhône pour une première édition remarquable. Par la pratique de la boxe, les participantes ont pu se dépasser, renforcer leur confiance en elles, sortir de leur zone de confort et affirmer leur place dans le milieu sportif. Soutenue par la Métropole, la Ville et ses partenaires dans le cadre des microprojets, cette initiative illustre pleinement le sport comme un véritable levier d'émancipation et de cohésion sociale.

## Focus sur Les Premières Assises de la Politique de la ville

Dans le cadre des premières Assises métropolitaines de la Politique de la Ville<sup>57</sup> organisées à Marseille en juin 2025, la Métropole Aix-Marseille-Provence a réaffirmé son engagement envers une société plus égalitaire, notamment **à travers des initiatives ciblées en faveur des femmes des quartiers prioritaires**. S'attachant à valoriser l'engagement des femmes, la Métropole a soutenu la création du **collectif « Femmes contre les discriminations »**, réunissant une dizaine d'associations locales<sup>58</sup>. Ce réseau, accompagné par la Politique de la Ville et le Plan métropolitain de lutte contre les discriminations<sup>59</sup>, a permis un partage d'expériences, la mutualisation des ressources et le renforcement des capacités d'agir des femmes dans les territoires. **Lors des Assises, l'atelier « La voix des habitantes : transformer le silence en paroles et en actes » a mis en lumière les initiatives citoyennes et les réflexions portées par ce collectif,**



<sup>57</sup>Premières Assises métropolitaines du Contrat des Possibles : trois jours pour renforcer le pouvoir d'agir dans les quartiers <https://ampmetropole.fr/cohesion-sociale-insertion/politique-de-la-ville/premieres-assises-metropolitaines-du-contrat-des-possibles-trois-jours-pour-renforcer-le-pouvoir-dagir-dans-les-quartiers/>

<sup>58</sup> L'association des locataires d'Air Bel, Association Trait d'Union (de la Castellane) - A.P.E les Minots de St Charles - A.P.E les Minots du Parc Bellevue - A.P.E les Minots de Noailles - A.P.E les Minots de National - Association Donne-moi Ma Chance – As Badias - Association Petitapeti

<sup>59</sup> Le plan métropolitain de Prévention et de Lutte Contre Les Discriminations adopté par délibération du conseil métropolitain de 19 décembre 2019 (Délibération 19/135641CM)



**contribuant à une dynamique collective de lutte et de solidarité locale.** Par ailleurs, la publication de la revue Sororité 2.0, fruit d'une collaboration entre le collectif et la Ligue de l'enseignement, vient valoriser et amplifier le pouvoir d'agir des femmes engagées pour plus d'égalité et de justice sociale dans les quartiers populaires.



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

### Métropole :

- En 2024, 5,3 millions de personnes vivent dans les « quartiers politique de la ville » (QPV), dont 300 000 sur la Métropole Aix-Marseille-Provence (soit 15% de la population).
- Les QPV sont marqués par de fortes inégalités : pauvreté (50% sous le seuil de pauvreté), chômage élevé (28%), précarité, difficultés de mobilité sociale et géographique, et discriminations persistantes.
- Population plus jeune (39% ont moins de 25 ans), davantage étrangère (23%), familles monoparentales surreprésentées (24%) et grande précarité financière (1 ménage sur 10 vit avec moins de 850€/mois).

### Des inégalités accentuées pour les femmes :

- **Les femmes sont plus exposées** aux barrières sociales, territoriales et de genre, cumulant plusieurs types de discriminations, notamment dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la culture et aux droits.
- **En QPV, une femme sur deux âgée de 30 à 49 ans occupe un emploi (contre 4 sur 5 ailleurs),** le recours au temps partiel est plus fréquent

### Actions et dispositifs en faveur de l'égalité :

- **Fonds d'innovation social** et **Fonds d'aide aux jeunes collectifs** financent des projets associatifs innovants pour le renforcement du pouvoir d'agir des femmes, la lutte contre les discriminations, et l'insertion professionnelle
- Des projets concrets soutenus en 2025 : sport, boxe, ateliers de prévention des violences, formations santé, espaces de parole et de solidarité, accompagnement à la reprise d'études, soutien aux victimes de violences et van itinérant pour les zones rurales.

### Contrat de Ville métropolitain 2024-2030 :

- Objectif transversal d'égalité femmes-hommes, les associations financées doivent viser l'accès et la participation des femmes à toutes les actions.
- Des projets spécifiques sont développés : ateliers sur l'égalité et la prévention des discriminations, actions pour renforcer le pouvoir d'agir des femmes, insertion professionnelle et sociale, aménagement d'espaces publics inclusifs.

### Mobilisation lors des Assises de la Politique de la Ville 2025 :

- Soutien à un collectif « Femmes contre les discriminations » pour mutualiser les efforts et renforcer les dynamiques collectives.
- Valorisation de la parole des femmes et publication de la revue Sororité 2.0 pour amplifier la visibilité de leur engagement.

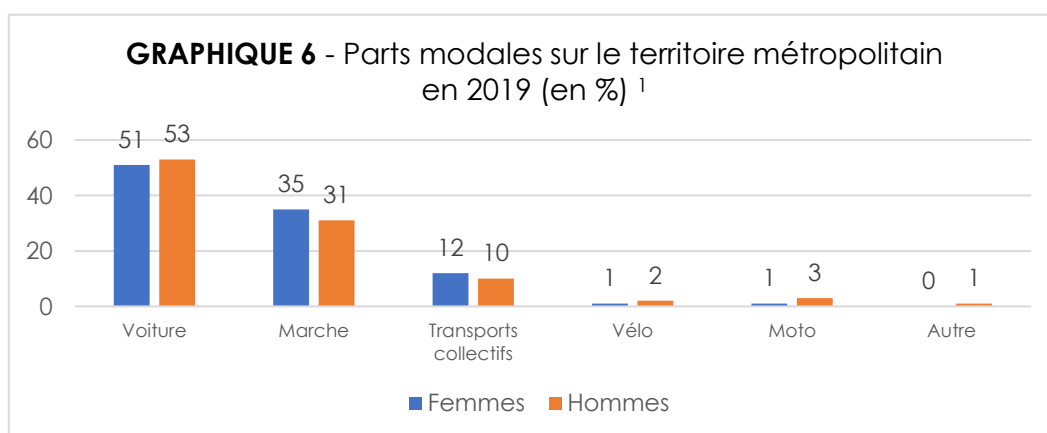


### 3. LES MOBILITES DURABLES

En tant qu'autorité organisatrice des mobilités, la Métropole pilote 14 réseaux de transports réunis sous l'enseigne La Métropole Mobilité, regroupant 300 lignes qui desservent les principaux bassins de vie. Cette structuration permet de concrétiser les principes d'égalité entre les femmes et les hommes par des actions réelles, en collaboration avec des opérateurs tels que la RTM, Transdev ou Keolis. Mis en place en 2022, le Plan de mobilité 2020–2030 prend en compte l'égalité femmes-hommes dès la conception des projets, notamment à travers la recherche de solutions répondant aux besoins spécifiques des femmes dans leurs déplacements<sup>60</sup>.

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

La répartition inégale des tâches domestiques et professionnelles a un impact sur les modes de déplacement des femmes et des hommes. Les femmes, souvent responsables des accompagnements et moins représentées dans l'emploi à temps plein, effectuent des trajets plus fragmentés<sup>61</sup>. En 2019, elles utilisaient davantage la marche et les transports en commun, tandis que les hommes privilégiaient la voiture ou les deux-roues (Graphique 9).



<sup>1</sup>Données issues de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC<sup>2</sup>) sur la métropole Aix-Marseille Provence 2019-2020

La nuit, en raison d'un fort sentiment d'insécurité et d'un risque accru d'agressions, les femmes évitent ou renoncent aux transports collectifs. Elles choisissent alors d'autres moyens, parfois plus coûteux<sup>62</sup>, ou renoncent à se déplacer<sup>63</sup>. En matière de motifs de déplacement, ils se concentrent plus sur l'accompagnement (enfants, personnes âgées...)

<sup>60</sup> AMP Métropole, 2022. *Plan mobilité de la Métropole Aix-Marseille-Provence 2020-2030*. 1-324 (p. 278).

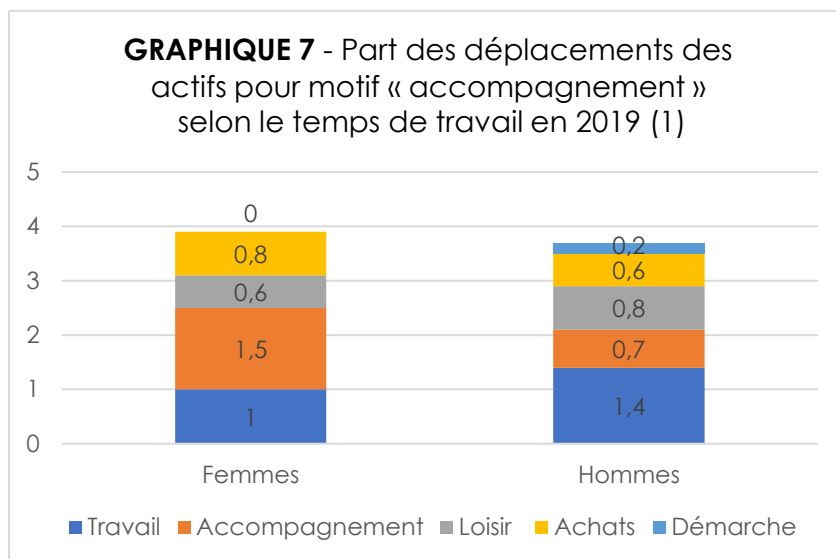
<sup>61</sup> INSEE (2022). *Dossier complet. Intercommunalité – Métropole d'Aix-Marseille Provence (200054807)*. EMP T2 – Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2019. Accessible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-200054807#consulter-sommaire>

<sup>62</sup> 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>

<sup>63</sup> 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).



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).<sup>64</sup>



<sup>1</sup>Données issues de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC<sup>2</sup>) sur la Métropole Aix-Marseille Provence 2019-2020

Ces données (voir Graphique 10) suggèrent que les femmes se déplacent davantage pour accompagner d'autres personnes, en particulier des enfants, des personnes âgées ou des personnes à mobilité réduite. Elles sont ainsi plus concernées par les questions d'accessibilité et de confort dans les 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 2025

L'accessibilité reste un enjeu clé pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'usage des transports. Elle couvre à la fois les infrastructures, l'accès à l'information, aux services et à la sécurité. En 2025, la Métropole Aix-Marseille-Provence a poursuivi ses actions : 206 points d'arrêts supplémentaires ont été rendus accessibles, portant le total à 2 118, soit un peu plus de 46 % des 4 600 points d'arrêt prévus par les Schémas directeurs d'accessibilité programmés (SdAP). Ces progrès, réalisés notamment lors de restructurations du réseau et de grands projets (tramway, BHNS), confirment la dynamique engagée, même si des disparités territoriales persistent.

La Métropole poursuit la mise en accessibilité de son métro. En 2025, neuf stations sont accessibles : La Blancarde, Louis Armand, Saint-Barnabé, La Fourragère, Saint-Charles et Vieux-Port (ligne 1), Sainte-Marguerite Dromel, Capitaine Gèze et Rond-Point du Prado (ligne 2). Deux autres stations, La Timone et Jules Guesde, sont en cours de travaux et devraient être livrées en 2026. Par ailleurs, trois stations font actuellement l'objet d'études : La Rose, Castellane et Estrangin-Préfecture, cette dernière étant considérée comme prioritaire après concertation avec des associations.

<sup>64</sup> 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%20pami%20les,hommes%20est%20plus%20marqu%C3%A9%20pour%20les%20jeunes%20a%C3%A9n%C3%A9rations>



Précision importante : pour toutes ces stations, on ne peut encore parler que d'une « accessibilité partielle ». En effet, même si une personne en fauteuil roulant peut accéder aux quais depuis l'espace public, elle ne peut toujours pas emprunter le métro en autonomie, du fait de lacunes trop importantes entre les quais et le plancher des rames de métro. Ces lacunes peuvent également être difficiles à franchir avec une poussette, par exemple. Elles seront compensées avec la mise en service des nouvelles rames et la mise en œuvre des façades de quai.

Les besoins spécifiques des femmes en matière de mobilité sont pris en compte grâce à l'analyse des données sociodémographiques, révélant notamment qu'elles représentent **la majorité des personnes âgées<sup>65</sup> et des salariées de l'aide à domicile**, secteurs très dépendants des transports en commun<sup>66</sup>. Les femmes effectuent souvent **des déplacements « en chaîne »** impliquant des arrêts multiples, parfois avec poussette ou charges<sup>67</sup>, ce qui les rapproche des personnes à mobilité réduite en termes de contraintes<sup>68</sup>. Ainsi, améliorer l'accessibilité des transports profite à la fois aux personnes handicapées et à de nombreuses femmes, favorisant une égalité d'accès à la ville.

### 3.3 Promouvoir des mobilités actives inclusives

*Les données relatives aux services levélo sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).*

Le développement des mobilités actives, et en particulier du vélo, est une priorité pour la Métropole, dans une démarche écologique et de justice sociale. Cependant, des freins spécifiques freinent la pratique du vélo chez les femmes, malgré le fait que ce mode de transport correspond bien à leurs besoins (petites distances, diversité des trajets). Selon l'Enquête Mobilité Certifiée Cerema (EMC2), le vélo reste peu utilisé, surtout par les femmes: seulement 1 % l'utilisent, contre 2 % des hommes<sup>69</sup>. Cette tendance se retrouve aussi au niveau national où, en 2023, seulement 19 % des cyclistes réguliers sont des femmes, et 49% d'entre elles ne font jamais de vélo (contre 37 % des hommes)<sup>70</sup>.

<sup>65</sup> 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>

<sup>66</sup> Le site du travail social (2025) *Travail social : un secteur féminisé à plus de 90%* Accessible ici [https://www.ash.tm.fr/metiers-formationen/travail-social-un-secteur-feminise-a-plus-de-90-267284.php#:~:text=97%2C7%25%20de%20femmes%20chez,domicile%20\(95%2C5%25\)](https://www.ash.tm.fr/metiers-formationen/travail-social-un-secteur-feminise-a-plus-de-90-267284.php#:~:text=97%2C7%25%20de%20femmes%20chez,domicile%20(95%2C5%25)).

<sup>67</sup> M. Rivière Ecole de l'Aménagement durable des territoires (2022) *Prise en compte du genre dans les études de mobilité* 1-57 (p3.9)

<sup>68</sup> 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>

<sup>69</sup> AMP, 2022. *Les chiffres clés de l'enquête mobilité certifiée Cerema (EMC2) 2019-2020*. 1-44 (p.20).

<sup>70</sup> Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, 2024. *Enquête nationale « usage du vélo ». Résultats 2023*. 1-26 (p.3)



## Données sexuées d'usage du service levélo et levélo+

En 2024, les femmes représentent 68 % des usagers du service **levélo+** (location longue durée de vélos électriques). Pour le service **levélo** (vélos à assistance électrique en libre-service), elles effectuent 45 % des trajets, soit 86 600 utilisatrices, contre 53 % réalisés par des hommes (102 276 utilisateurs). En comparaison, en 2023, on comptait 106 767 femmes utilisatrices (43 %) et 130 472 hommes utilisateurs (53 %)<sup>71</sup>.



## Soutien aux associations favorisant l'accès des femmes au vélo

Pour favoriser l'accès au vélo des femmes, la Métropole soutient plusieurs associations engagées auprès des publics les plus éloignés de cette pratique, en cohérence avec son Plan Vélo 2019-2024<sup>72</sup> et son Plan Égalité FH »<sup>73</sup>. En 2024, elle a accordé 59 400 € de subventions à ces structures. Parmi elles, l'ADAVA<sup>74</sup> propose des formations et un accompagnement pour divers publics, le Collectif Vélos en Ville défend une approche inclusive de l'espace public, et Cyclotopia organise des ateliers de vélo spécifiquement pour les femmes. L'objectif est de rendre l'usage du vélo plus sûr et accessible à tous, et de promouvoir l'égalité dans l'espace public.

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

*Les données relatives à la sécurité sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).*

La sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports collectifs représentent un enjeu majeur pour la Métropole, particulièrement pour les femmes, davantage exposées aux risques de harcèlement ou d'agression, notamment en soirée. Pour y répondre, la Métropole agit conjointement avec ses principaux opérateurs – RTM, Transdev et Keolis – afin de prévenir les violences sexistes et sexuelles et garantir un service public plus sûr.

Des outils innovants ont été mis en place : sur le **réseau RTM**, près de 900 000 voyages quotidiens bénéficient de l'application « **RTM Alerte** », permettant à toute personne victime ou témoin d'un incident de signaler discrètement la situation au centre de supervision, avec géolocalisation et enregistrement du contexte. Ce système a permis le



Interface RTM Alerte

<sup>71</sup> Le vélo et le vélo+ sont des services proposés par la Métropole Mobilités Accessibles via <https://levelo.ampmetropole.fr/fr/about>

<sup>72</sup>AMP (2019). Plan vélo 2019-2024. Donnons une nouvelle place au vélo. 1-20. (p.3)

<sup>73</sup> 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)

<sup>74</sup> 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.



traitement de 7000 alertes concernant des faits de harcèlement et d'incivilités<sup>75</sup>.



Interface UMay Transdev

Sur les **réseaux Transdev**, le module **UMAY**, intégré aux équipements des équipes sur le terrain, facilite le signalement et l'accompagnement des victimes, appuyé par le réseau des « Safe Places », lieux où les personnes peuvent trouver refuge et aide.

Sur les **réseaux Keolis**, l'arrêt à la demande après 21h est généralisé pour permettre aux voyageurs de descendre entre deux arrêts officiels, renforçant ainsi leur sécurité le soir.

La Métropole complète ces dispositifs techniques par des campagnes régulières de prévention et de sensibilisation, diffusant conseils pratiques et incitant victimes et témoins à signaler les faits ou à porter plainte.



Campagne de communication  
Métropole Mobilité 2021-2025

En parallèle, la Métropole et ses opérateurs poursuivent un engagement fort en faveur de l'égalité professionnelle.

Plusieurs initiatives visent **à accroître la place des femmes dans les métiers du transport public** : organisation de journées de recrutement exclusivement féminines, suivi statistique de la mixité, et mise en œuvre de mesures spécifiques pour garantir l'accès des femmes aux carrières, sans pénalisation liée à la parentalité. Les entreprises, comme RTM, Transdev ou Keolis, **développent également des politiques internes ambitieuses** : mentorat, lutte contre les stéréotypes, certifications qualité et accompagnement personnalisé pour favoriser la mixité et l'évolution des femmes vers des postes à responsabilités.

Ainsi, la Métropole et ses partenaires agissent à plusieurs niveaux pour que les transports publics offrent un environnement plus sûr, inclusif et égalitaire à l'ensemble des usagers.

### **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)<sup>76</sup>, 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) en fait des lieux particulièrement anxiogènes, notamment pour les femmes<sup>77</sup>. C'est dans ce contexte que la Métropole, en lien étroit avec ses partenaires – opérateurs de

<sup>75</sup> Enquête Image RTM 2023

<sup>76</sup> 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)

<sup>77</sup> 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)



stationnement, forces de l'ordre, partenaires économiques – a lancé un **plan de sécurisation**<sup>78</sup>.

Dans le prolongement des actions engagées en 2024, la Métropole a poursuivi et renforcé sa politique volontariste en faveur de la sécurité des parkings, en veillant tout particulièrement à garantir aux femmes le même niveau de sérénité et de sûreté que pour l'ensemble des usagers.

En 2025, neuf parkings ont bénéficié d'un programme complet de sécurisation, venant s'ajouter aux dispositifs déjà instaurés sur six sites pilotes en 2024, lesquels ont été intégralement maintenus et consolidés. Ce déploiement a reposé sur 2 leviers majeurs :

- **Renforcement du gardiennage**, avec la présence effective d'agents de sécurité de 19h à 7h du matin ;
- **Investissements dans des équipements innovants** : mise en place de portails à fermeture rapide, intensification de la vidéoprotection, renforcement et modernisation de l'éclairage, dissipation des zones d'ombre et sécurisation des accès piétons.

Au total, l'investissement dédié à ces actions complémentaires en 2025 s'élève à 240 000 € pour la Métropole et 350 000 € pour les délégataires, auxquels s'ajoute un budget d'exploitation de 1,4 M€ sur deux ans, pris en charge par la Métropole.

Les effets de ce plan se traduisent par des résultats concrets :

- Sur les huit parkings suivants : Phocéens, Vieux-Port / MUCEM, République, Préfecture, Castellane, Estienne d'Orves, Charles de Gaulle et Jean Jaurès, le **nombre d'actes de délinquance est passé de 368 en 2024 à 158 en 2025**, soit une **diminution de 57 %**. Les baisses les plus spectaculaires sont observées sur les parkings de Castellane, Charles de Gaulle, Phocéens et Préfecture, qui enregistrent des diminutions de plus de 70 % sur la période.
- Par ailleurs, sur cinq autres parkings récemment équipés (Corderie, Baret, Monthyon, Cours Julien et Gambetta), les actes de vandalisme et incivilités ont **chuté en moyenne de 42 % entre 2024 et 2025**. Cette tendance se confirme tout au long de l'année, passant d'une moyenne de 21 actes de vandalisme par mois au premier trimestre à seulement 5 en fin d'année, soit une baisse de plus de 75%.
- Dispositif poursuivi en 2025 sur les parkings suivants : Docks, Espercieux, République, Phocéens, De Gaulle, Jaurès
- Nouveaux parkings bénéficiant du dispositif de sécurisation en 2025 : Cours Julien, Gambetta, Monthyon, Corderie, Baret, Hôtel de Ville, Estienne d'Orves, Castellane, Préfecture

La Métropole réaffirme ainsi son engagement résolu pour faire du stationnement un espace public sûr et accueillant.

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

L'intégration du vécu spécifique des femmes dans la politique de sécurisation des parkings apparaît comme une démarche fondamentale pour garantir une accessibilité et une

<sup>78</sup> Aix Marseille Provence métropole (Février 2024) Plan d'actions pour renforcer la sécurité des parkings métropolitains délibération MOB-004-22/02/2024-CM



sécurité renforcées pour toutes et tous. La mise en place d'enquêtes de satisfaction sensibles à l'égalité femmes-hommes, telles que préconisées dans la fiche action **2.9 du Plan égalité femmes-hommes 2024-2026**<sup>79</sup> – laquelle recommande spécifiquement la réalisation régulière d'études auprès des usagers afin de mesurer les ressentis et les attentes en matière de sécurité – et le recours à des démarches participatives, telles que les marches exploratoires (**fiche 2.11**<sup>80</sup>), s'inscrivent pleinement dans les orientations stratégiques du plan.



#### LE 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 - Wikipedia

<sup>79</sup> AMP Métropole (2024) Plan métropolitain en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2026 ; Action 2.9 Renforcer le sentiment de sécurité dans les parkings métropolitains (1-55) p.28

[https://deliberations.ampmetropole.fr/documents/metropole/deliberations/2024/12/05/ANNEXE/111662\\_Annexe%20delib%20-%20Plan%20metropolitain%202024-2026%20-%20version%2028.10.pdf](https://deliberations.ampmetropole.fr/documents/metropole/deliberations/2024/12/05/ANNEXE/111662_Annexe%20delib%20-%20Plan%20metropolitain%202024-2026%20-%20version%2028.10.pdf)

<sup>80</sup> Ibidem p.30 ; Action 2.11 Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction





## 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** : 46% des arrêts de bus ont été rendus accessibles, et 9 stations de métro sur 28 sont désormais équipées d'ascenseurs. 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 national<sup>81</sup>, en 2024, 42 % des créations d'entreprises sont le fait de femmes<sup>82</sup>. Cependant, des écarts persistent : seules 26 % des entreprises créées par des femmes embauchent (contre 35 % de celles fondées par des hommes<sup>83</sup>), et près d'un quart affichent un chiffre d'affaires annuel inférieur à 15 000 €<sup>84</sup> trois ans après leur création. Ces différences s'expliquent notamment par un accès plus difficile au financement, aux réseaux de soutien, ainsi que par la persistance du syndrome de l'imposture chez les entrepreneuses<sup>85</sup>.

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**<sup>86</sup>.

Elle s'engage à lever les freins structurels rencontrés par les entrepreneuses pour leur offrir un environnement plus propice à la réussite. En 2025, la Direction du développement des entreprises<sup>87</sup> a accompagné 880 projets<sup>88</sup> : 32 % portés par des femmes (278 projets) et 68 % par des hommes. À titre de comparaison, en 2024, les femmes ne représentaient que 19,7 % des personnes accompagnées (221 sur 1 122)<sup>89</sup>.

### 4.2 Soutenir les réseaux d'entrepreneuriat

*Les données relatives au soutien financier à l'entrepreneuriat sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).*

Cet engagement s'est concrétisé en 2024 par le soutien à 18 opérateurs de financement et d'accompagnement, pour un montant global de 981 000 euros. Au total, 1 174 femmes ont été accueillies, accompagnées ou soutenues financièrement, représentant 45,6 % des bénéficiaires<sup>90</sup>. Pour 2025, la Métropole prévoit de maintenir cet effort, en fixant des objectifs genrés à chaque opérateur. Il est à noter que parmi les 18 opérateurs soutenus, un seul

<sup>81</sup> 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/>

<sup>82</sup> URSAFF (2024) *Entrepreneuriat au féminin : l'Urssaf fait le point* Accessible via : [Entrepreneuriat au féminin : l'Urssaf fait le point - Urssaf.org](https://www.ursaf.fr/entrepreneuriat-au-feminin-l-urssaf-fait-le-point)

<sup>83</sup> 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](https://www.dgentreprises.fr/06032025-barometre-entrepreneuriat-feminin.pdf)

<sup>84</sup> Ibidem

<sup>85</sup> 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>

<sup>86</sup> Agenda du développement économique métropole Aix-Marseille-Provence (2022) 1-61 (p.23)

<sup>87</sup> 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.

<sup>88</sup> Nombre de projets pour lequel le genre du porteur a été renseigné dans l'outil CRM de la Direction du développement des entreprises soit environ 70% de la totalité des projets.

<sup>89</sup> 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.

<sup>90</sup> Source interne, Compilation données bilans opérateurs.



déploie une approche spécifiquement dédiée aux freins rencontrés par les entrepreneuses, démarche essentielle pour renforcer leur intégration dans le tissu économique local<sup>91</sup>.

### Les Premières Sud, un incubateur au service des femmes entrepreneuses

Le partenariat entre la Métropole Aix-Marseille-Provence et Les Premières Sud, antenne régionale du réseau Les Premières, incarne la volonté métropolitaine d'agir pour l'égalité femmes-hommes dans l'entrepreneuriat. Cet incubateur, dédié à la création et au développement d'entreprises innovantes, accompagne **chaque année 200 personnes**, notamment des femmes sous-représentées dans des secteurs comme la tech, l'industrie ou le numérique.



Son accompagnement s'appuie sur cinq piliers : formations collectives, accompagnement individuel, développement de la posture entrepreneuriale, ancrage territorial et valorisation des rôles modèles. Les Premières Sud promeut la mixité et s'adresse en particulier aux publics sous-représentés (dont 10 % de femmes issues des quartiers prioritaires). En 2025, la Métropole soutient cet incubateur à hauteur de **13 000 euros**, en cohérence avec sa politique de développement économique inclusif.

### Focus : HEC Stand Up un programme « starter » pour entreprendre

**Déployé sur le territoire métropolitain depuis 2024** en partenariat avec **HEC Paris**, le programme HEC Stand Up constitue une **offre d'accompagnement en amont de la création d'activité, destinée aux femmes souhaitant entreprendre sans avoir encore formalisé leur projet** ou se trouvant en phase de démarrage. La Métropole accueille les groupes au sein de ses locaux, notamment à la Tour La Marseillaise et au bâtiment Le Calypso à Marseille. Cet engagement s'illustre également par l'implication de sa Présidente, marraine des promotions métropolitaines.



**Le programme repose sur un accompagnement intensif et gratuit** qui se déroule sur 10 semaines et se compose de 3 modules, à l'issue desquels les participantes reçoivent un certificat « HEC Stand Up » :

- **Module 1 Change** (Digital) : 8 heures de vidéos et webinaires pour adopter une posture entrepreneuriale affirmée.
- **Module 2 Act** (Digital) : 4 semaines de terrain pour confronter son idée aux réalités du marché, en rencontrant clients et utilisateurs.
- **Module 3 Create** (Présentiel) : 4 jours de sessions collectives pour synthétiser les acquis et apprendre à concrétiser son projet.

Les participantes développent leur confiance en elles, travaillent leur posture entrepreneuriale, clarifient leur idée, structurent leur modèle économique et acquièrent les fondamentaux de la gestion d'entreprise. Positionné en complémentarité des dispositifs

<sup>91</sup> 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>



d'accompagnement existants, ce programme intervient au stade « starter » : il sécurise l'entrée dans le parcours entrepreneurial et permet de lever les freins psychosociaux et méthodologiques, souvent particulièrement présents chez les femmes (autocensure, isolement, moindre accès aux réseaux).



Nathalie Riond, Directrice pédagogique d'HEC Stand UP et une certifiée 2025

Après une première session en 2024 ayant permis la certification de 40 entrepreneuses, puis une deuxième édition au printemps 2025, les deux premières promotions ont totalisé 140 femmes certifiées. L'édition d'automne 2025 (7 octobre – 28 novembre) a enregistré 176 candidatures, 168 femmes sensibilisées et 61 participantes certifiées, portant **à 201 le nombre total de femmes certifiées** sur le territoire depuis le lancement du programme.

La majorité des bénéficiaires a entre 26 et 50 ans (81 %), âge stratégique en matière de reconversion et de sécurisation des parcours professionnels. Ce partenariat contribue à structurer une dynamique locale en faveur d'un entrepreneuriat plus inclusif, en renforçant le pouvoir économique et la capacité d'initiative des femmes à un moment clé de leur parcours.



Promotion de Certifiées HEC Stand UP 2025

### 4.3 Encourager l'innovation soucieuse de plus d'égalité

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

La Métropole figure parmi les principaux financeurs du sommet euro-africain de l'innovation **Emerging Valley 2025**, aux côtés de l'Agence Française de Développement. Lors de cet événement, plusieurs femmes entrepreneuses et porteuses d'initiatives à fort impact sociétal dans les écosystèmes technologiques ont été mises à l'honneur. Ce soutien contribue activement à renforcer la visibilité internationale des femmes innovantes, un enjeu central pour réduire les inégalités d'accès au financement, aux réseaux et aux postes de direction.



Chaque année, cette problématique est intégrée au programme de l'évènement pour accompagner et valoriser les femmes entrepreneuses dans des secteurs clés et porteurs d'innovation.

À travers l'organisation de tables rondes thématiques telles que « **L'IA au féminin : regards croisés de femmes africaines** » ou encore « **L'entrepreneuriat féminin, pilier de résilience et moteur de développement** », l'évènement place la parole des femmes au cœur des débats stratégiques sur l'innovation et le développement.

La participation de structures inspirantes, à l'image de **PullUp Business Women** – initiative de la Commission Nationale Femmes Entrepreneures (Fédération des Entreprises du Congo) –, témoigne d'une volonté concrète d'accompagner et de soutenir les femmes dans leur parcours entrepreneurial.



L'évènement a également été rythmé par les interventions d'oratrices remarquables, à l'instar de **Fatimata Wane-Sagna**, journaliste et présentatrice du journal de l'Afrique sur France 24, connue pour son engagement en faveur de la culture africaine, ou encore **d'Elisabeth Moreno**, ancienne ministre et Présidente du Conseil d'Administration de Ring Capital.

Enfin, la cérémonie de remise de prix a permis de mettre à l'honneur des entreprises remarquées pour leur engagement et leur impact : **Camélia Barchachi a reçu le Prix Provence Africa Connect** dans la catégorie Hub Europe – Méditerranée – Afrique pour son projet « **CHEZ NOUS** ». Un Prix « Coup de cœur » a également été attribué à Marie-Eve Faure, associée à Alhomna Systems, saluant son hosting innovant et son rayonnement.





## LE SAVIEZ-VOUS ?

### Le prix jeunes chercheuses – femmes et sciences

En 2025, la Métropole a renforcé son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les domaines de la recherche et de l'innovation avec le lancement du premier métropolitain : Prix Jeunes Chercheuses femmes et sciences.

Ce prix a pour objectif de distinguer des doctorantes ou jeunes docteurs dont les travaux scientifiques contribuent à répondre aux grands enjeux contemporains du territoire : santé, sciences de l'ingénieur et environnement. Moins d'un tiers des chercheurs scientifiques et à peine un quart des ingénieurs en France sont des femmes. Cette sous-représentation massive n'est pas une fatalité : elle résulte de biais, de stéréotypes, d'inégalités et de violences qui jalonnent le parcours scolaire et professionnel des filles et des femmes.<sup>1</sup>

À travers cette initiative, la Métropole entend agir sur un levier déterminant de l'égalité : la visibilité des femmes dans les carrières scientifiques et académiques, encore marquées par des inégalités de représentation, notamment dans les fonctions à responsabilité.

En valorisant des parcours d'excellence et en mettant en avant des rôles modèles inspirants, le Prix Jeunes Chercheuses participera à encourager les jeunes femmes à s'engager durablement dans les métiers de la recherche et de l'innovation, contribuant ainsi à un écosystème scientifique plus inclusif et plus performant.

Trois prix ont été remis à des post-doctorantes :

Sciences de la vie & Santé : **Lucía Gandarias** – Institut des Biosciences et Biotechnologies d'Aix-Marseille

Sciences de l'ingénieur : **Lilian Magermans** – Institut Fresnel

Environnement : **Sofia Allende** – Institut de Recherche sur les Phénomènes Hors Équilibre

(1) Sénat (2025), XX=XY, féminiser les sciences, dynamiser la société – Rapport Accessible ici <https://www.senat.fr/rap/r25-009-1/r25-009-10.html#toc0>



### CE QU'IL FAUT RETENIR : Développement économique

- Les femmes représentent **32 % des entrepreneurs accompagnés par la Direction du développement des entreprises** de la Métropole, un chiffre en hausse par rapport à 2024 (19%)
- En 2024, 981 000 € ont été alloués à 18 opérateurs de la création d'entreprise, permettant l'accompagnement de près de **1174 femmes** (47 % 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** : **200 femmes** certifiées depuis 2024
- La Métropole renforce également sa **visibilité à l'international**, via des événements comme Emerging Valley en mettant en avant des femmes cheffes d'entreprises
- Lancement du Premier **Prix jeunes chercheuses – femmes et sciences**



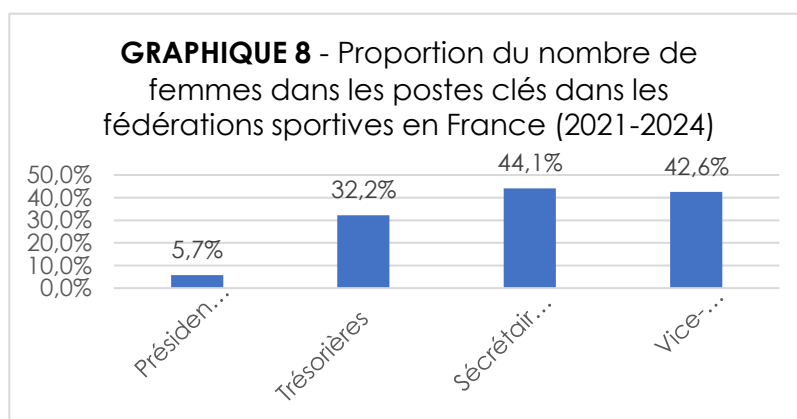
## 5. LE SPORT

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

Le sport représente un autre domaine où les inégalités entre femmes et hommes apparaissent de façon marquée, que ce soit en termes de reconnaissance ou de moyens alloués. Dans son ouvrage « *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. »<sup>92</sup>.

Selon l'Autorité publique française de régulation de la communication audiovisuelle et numérique (ARCOM), **le sport pratiqué par les femmes** reste très peu visible à la télévision : il représente **moins de 5 % du temps d'antenne** dédié aux compétitions sportives<sup>93</sup>. De plus, 60 % des plateaux sportifs n'accueillent que des hommes, tandis que les femmes ne constituent que 19 % des intervenant/es et n'occupent que 11 % du temps de parole<sup>94</sup>. Ce manque de visibilité ne s'explique ni par le nombre croissant de pratiquantes, ni par leurs performances, ni par l'intérêt du public, mais s'ancre dans un déséquilibre structurel lié aux choix éditoriaux des médias et à la faible valorisation des disciplines féminines<sup>95</sup>.

Ce déséquilibre médiatique va de pair avec un écart important dans le financement du sport féminin. Selon le Conseil de l'Europe, seules 7 % des opérations de sponsoring à l'échelle mondiale sont destinées à des sportives ou à des équipes féminines, même lorsqu'elles participent aux mêmes compétitions et qu'elles affichent des palmarès ou un rayonnement équivalent à celui des hommes<sup>96</sup>. Ce manque de soutien financier se répercute concrètement sur les conditions de pratique, la professionnalisation et la pérennité des carrières sportives féminines. Par ailleurs, la présence féminine reste très faible dans les instances de décision : les femmes occupent peu de postes à responsabilités dans les



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)

<sup>92</sup> B. Barbusse (2022), *Du sexisme dans le sport* Anamosa 1-381 (p.109)

<sup>93</sup> 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](#)

<sup>94</sup> HCE (2025) *Femmes et sport : bâtir des carrières, conquérir l'égalité. Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif* 1-104 (p.30)

<sup>95</sup> 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. »

<sup>96</sup> 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](https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=30258&lang=en&utm_source=chatgpt.com)



fédérations, clubs ou organes de gouvernance, limitant leur capacité à peser sur les choix stratégiques et l'égal accès aux ressources, aux créneaux ou aux équipements sportifs. À titre d'exemple, **seules 5,7 % des fédérations sportives sont présidées par des femmes**<sup>97</sup>.

La conception et la mise en œuvre des politiques publiques, en particulier au niveau local, sont déterminantes dans la persistance ou la réduction des inégalités dans le domaine sportif<sup>98</sup>. Lorsque les politiques intègrent une approche sensible au genre — par exemple dans l'octroi de subventions, la gestion des équipements ou la répartition des créneaux d'entraînement — elles constituent des leviers puissants pour promouvoir l'égalité. À l'inverse, leur absence peut renforcer les déséquilibres existants. Des outils comme l'approche intégrée de l'égalité ou le budget sensible au genre, promus par le Conseil de l'Europe<sup>99</sup> et l'OCDE<sup>100</sup>, orientent l'action publique vers une répartition plus égalitaire des ressources et des opportunités.

L'action 2.14 du Plan métropolitain pour l'égalité femmes-hommes 2024–2026 entend répondre à ces enjeux, en œuvrant pour une égalité réelle dans le sport et en favorisant la participation des femmes, en individuel comme en collectif. Si la Métropole multiplie les initiatives pour garantir un égal accès au sport, les chiffres disponibles montrent toutefois que des écarts subsistent, laissant entrevoir de nouveaux leviers d'intervention.

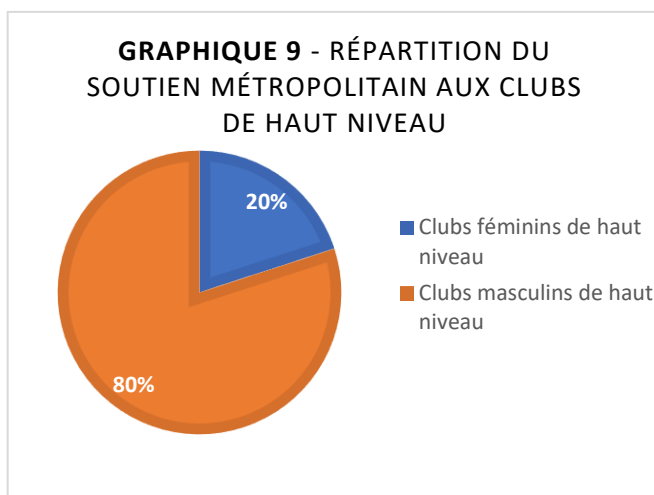
## 5.2 Un soutien à la pratique sportive féminine en construction

En 2025, la Métropole a soutenu **10 clubs de sports collectifs de haut niveau**, parmi lesquels **2 seulement étaient féminins** (handball et volley-ball), ce qui représente 20 % de l'ensemble. A titre de comparaison 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 illustre l'absence de clubs féminins de haut niveau dans plusieurs disciplines majeures du territoire, telles que le rugby, le hockey sur glace ou le water-polo, visées par la politique métropolitaine.

Pour ces disciplines mentionnées (rugby, hockey sur glace, water-polo), les chiffres des championnats nationaux indiquent que :

- Rugby à XV: 10 équipes féminines en Elite <sup>101</sup> contre 14 masculines en Top 14<sup>102</sup> (proportion féminine : 41 %).



<sup>97</sup> Patrick Bayeux (2024) article L'œil d'Egal sport - le défi de la parité pour les fédérations sportives 1-6 (p.4)

<sup>98</sup> Haut Conseil à l'Égalité (2025) Femmes et sport : bâtir des carrières, conquérir l'égalité 1-104 (p.35) Accessible via [hce-2025-rapport-femmes-et-sport-v3.pdf](#)

<sup>99</sup> OECD (2019) — *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership* 1-277 (p.65) Accessible via [Fast Forward to Gender Equality \(EN\)](#)

<sup>100</sup> 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](#)

<sup>101</sup> Championnat de France féminin de rugby à XV, Wikipédia

<sup>102</sup> Championnat de France de rugby à XV, Wikipédia



- Hockey sur glace: 11 équipes féminines Elite<sup>103</sup> contre 12 masculines Ligue Magnus<sup>104</sup> (proportion féminine : 48 %).
- Water-polo: 8 équipes féminines Elite<sup>105</sup> contre 9 masculines Pro A<sup>106</sup> (proportion féminine : 47 %).

Ces proportions **sont relativement proches de la parité**, même s'il persiste une majorité masculine. Au niveau national, il existe donc des équipes féminines de haut niveau dans ces disciplines. Cela suggère que l'absence de clubs féminins de haut niveau dans ces disciplines sur le territoire métropolitain relève plutôt d'une **spécificité locale** et non d'une tendance nationale. Ce phénomène pourrait parfaitement s'inscrire dans une **logique de « plafond de verre »**<sup>107</sup>: les obstacles (institutionnels, financiers, culturels) pour créer ou maintenir des clubs féminins de haut niveau sont localement plus importants.

Le manque de clubs féminins dans ces disciplines sur le territoire restreint les marges de manœuvre de la Métropole pour leur apporter un soutien, mais met aussi en lumière la nécessité d'encourager le développement d'équipes féminines dans les sports moins représentés, voire de questionner la sélection des disciplines ciblées.

Si le sport de haut niveau ne bénéficie pas d'une parité de soutien, cela ne se vérifie pas dans le sport **de niveau intermédiaire**. La Métropole a fait le choix d'accompagner les clubs de sports collectifs de niveau intermédiaire, dont les équipes participent aux championnats de France, et ce, pour les mêmes disciplines que celles reconnues dans le sport collectif de haut niveau.

À ce titre, **21 équipes ont bénéficié de ce soutien**, parmi lesquelles figurent

- **5 équipes féminines** et 3 masculines **en volley** (avec notamment l'entrée du Marseille Volley 13, promu dans le périmètre concerné en 2025), **soit 62,5 % de collectifs féminins**.
- En handball, le soutien est parfaitement équilibré avec **3 équipes féminines** et 3 masculines, tandis qu'en **basket**, **3 équipes féminines** et 4 masculines ont été accompagnées, soit 42,8 % d'équipes féminines.

Au total, parmi les **21 équipes aidées**, **11 sont des équipes féminines**, ce qui représente **52,4 % des bénéficiaires**. Cette démarche traduit un réel engagement en faveur du développement du sport féminin sur le territoire métropolitain.

<sup>103</sup> Championnat de France féminin de hockey sur glace, Wikipédia

<sup>104</sup> Championnat de France de hockey sur glace, Wikipédia

<sup>105</sup> Championnat de France féminin de water-polo, Wikipédia

<sup>106</sup> Championnat de France masculin de water-polo, Wikipédia

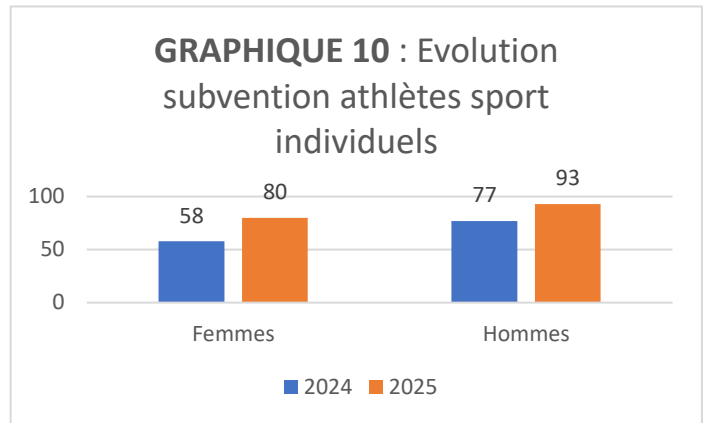
<sup>107</sup> HCE (2025) *Femmes et sport : bâtir des carrières, conquérir l'égalité. Rapport sur la parité dans l'encadrement sportif* 1-104 (p.71) Le plafond de verre sportif désigne l'ensemble des barrières invisibles – souvent institutionnelles, sociales, culturelles – qui empêchent les femmes d'accéder aux niveaux les plus élevés dans le sport, que ce soit dans la pratique (haut niveau, sport professionnel), dans la gestion (présidence de clubs, fédérations), ou dans la reconnaissance (couverture médiatique, soutien financier).



## Un accompagnement des athlètes en progression vers l'équilibre

En 2025, sur les **101 athlètes de haut niveau soutenus** par la Métropole, **80 sont des femmes** et 93 sont des hommes. Les femmes représentent 46% des athlètes soutenues. En comparaison en 2024, elles étaient **43 %**.

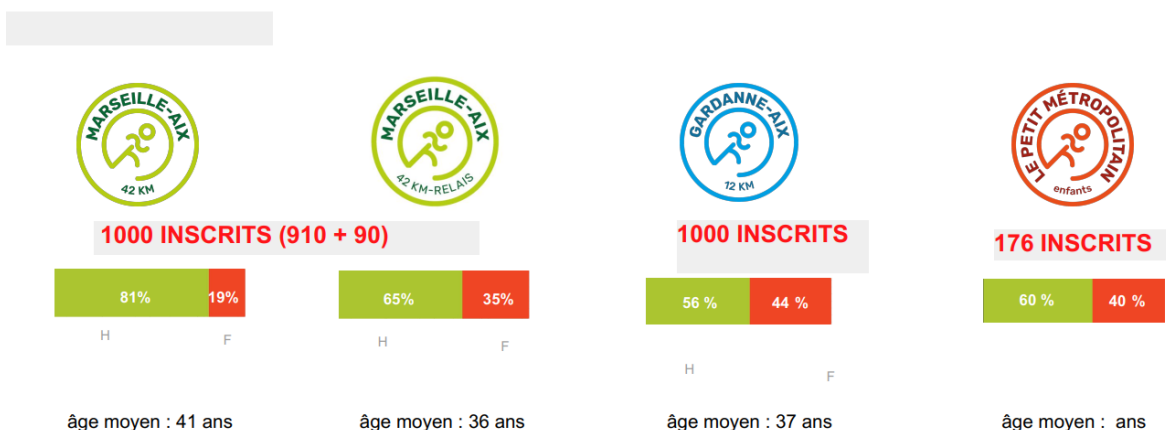
Cette répartition, bien qu'encore très légèrement en-deçà de la parité, traduit une dynamique encourageante, dans un environnement sportif où les femmes restent sous-représentées dans les filières d'excellence. Cette tendance renforce l'intérêt de poursuivre un accompagnement attentif aux parcours des sportives de haut niveau, pour permettre leur pleine reconnaissance et visibilité.



## Lancement du « Marseille-Aix, le trail métropolitain » : un nouvel événement sportif majeur en 2025

Dans le cadre de sa nouvelle politique sportive, la Métropole Aix-Marseille-Provence a lancé le 2 mars 2025 un grand événement : le « Marseille-Aix, le trail métropolitain ». Cette nouvelle course à pied de 42 km a proposé un parcours inédit entre Marseille et Aix-en-Provence, traversant des paysages naturels emblématiques du territoire métropolitain. Deux formats plus courts ont été également accessibles : un trail de 12 km et une course de 1,5 km pour les enfants. Les femmes n'étaient **que 19% sur la ligne de départ du trail 42 km seul** et **35% pour le 42 km relais**. Pour le **12 km**, la parité est presque atteinte.

## Profils des participants



Pour autant, le nombre de coureurs en France est plutôt paritaire avec 12 millions de pratiquants, dont 52 % d'hommes et **48% de femmes**<sup>108</sup>.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'investir dans la course à pied, notamment sur les formats courts (5 à 10 km), où elles représentent désormais une part majoritaire – elles représentent 33,8 % de la part des coureurs contre 30,5 % des hommes dans une analyse de la répartition genrée par distance parcourue<sup>109</sup>. Sur certains semi-marathons urbains, leur participation atteint jusqu'à 45 %, mais elle baisse à environ 30 à 35 % sur les marathons, et **reste inférieure à 20 %** sur l'ultra-trail, c'est-à-dire une course à pied en milieu naturel (forêt, plaine, montagne) sur une distance dépassant les 80 kilomètres<sup>110</sup>.

La participation féminine sur trail long distance est structurellement basse en France, ce n'est donc pas une spécificité exclusive du territoire métropolitain ; **ces chiffres rappellent** l'importance de poursuivre les actions pour **encourager la participation féminine** sur les formats longs, ou de **repenser les formats** de course afin de favoriser une plus grande **diversité et accessibilité** pour toutes.

### Des événements valorisant la pratique féminine à renforcer

Sur les **39 événements soutenus** par la Métropole en 2025, **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.



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

<sup>108</sup> Union des entreprises sport et cycles (2025) Observatoire du Running 2025 7eme édition 1-35 (p. 14). Disponible sur [https://www.unionsportcycle.com/medias/documents/restitution-odr-restitution-vf3-jpf\\_1996255350.pdf](https://www.unionsportcycle.com/medias/documents/restitution-odr-restitution-vf3-jpf_1996255350.pdf)

<sup>109</sup> Union des entreprises sport et cycles (2025) Observatoire du Running 2025 7eme édition 1-35 (p. 13). Disponible sur [https://www.unionsportcycle.com/medias/documents/restitution-odr-restitution-vf3-jpf\\_1996255350.pdf](https://www.unionsportcycle.com/medias/documents/restitution-odr-restitution-vf3-jpf_1996255350.pdf)

<sup>110</sup> E. Tata (2025) Article Tonton outdoor, *Running et trail féminin en 2026 : libérer sa foulée, affirmer sa place*. Disponible sur : [https://www.tonton-outdoor.com/fr\\_FR/blog/articles/running-et-trail-feminin-en-2025-liberer-sa-foulee-affirmer-sa-place](https://www.tonton-outdoor.com/fr_FR/blog/articles/running-et-trail-feminin-en-2025-liberer-sa-foulee-affirmer-sa-place)



La coopération internationale constitue également un levier pour promouvoir l'égalité dans le sport. En 2025, la Métropole a poursuivi **son partenariat avec la commune de Miramas dans le cadre d'un projet de coopération avec le Kenya**. Ce projet vise notamment à structurer une formation certifiante de coachs sportifs destinée à être déployée à terme dans une « Maison des coachs » à Iten (Kenya), ville reconnue pour l'excellence de ses athlètes, notamment dans les disciplines d'endurance.

Dans ce cadre, la Métropole a contribué au projet **par la mise à disposition d'équipements sportifs métropolitains**, en particulier le Stadium Miramas Métropole.

Cette formation a permis la diplomation de 12 coachs d'athlétisme kenyans en 2025, répartis à parité entre femmes et hommes (6 femmes et 6 hommes). Cette parité constitue un élément structurant du projet, qui intègre explicitement les enjeux d'égalité des chances et d'égalité entre les femmes et les hommes.



### CE QU'IL FAUT RETENIR : LE SPORT

- **Clubs soutenus** : en 2025, **2 clubs collectifs féminins de haut niveau soutenus** sur 10 (20 %), et **11 clubs féminins de niveau intermédiaire** sur 21 soutenus (52,4%), alors qu'en 2024, 7 clubs féminins au niveau intermédiaire sur 15 (47 %) étaient soutenus.
- **Athlètes de haut niveau** : 46 % de femmes parmi les 101 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
- **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.

**Si des avancées 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

Les données relatives aux politiques culturelles sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).

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

Malgré une sensibilisation croissante à l'égalité femmes-hommes, les femmes restent fortement sous-représentées dans les médias audiovisuels. En 2023, elles n'obtenaient **que 34 % du temps de parole à la télévision, contre 66 % pour les hommes**<sup>111</sup>, et leur présence à l'image ou au cœur des sujets abordés demeure également minoritaire. Cette inégalité ne se limite pas à la quantité : **la représentation qualitative reste stéréotypée**, en particulier dans les contenus destinés à la jeunesse. Dans la littérature jeunesse, par exemple, les personnages masculins sont deux fois plus nombreux, et les personnages féminins cantonnés à des rôles secondaires, passifs ou domestiques<sup>112</sup>. Ces déséquilibres participent à la reproduction de normes genrées et limitent très tôt les perspectives d'émancipation et de créativité des filles.

Face à ce constat, la Métropole Aix-Marseille-Provence s'attache à intégrer la question de l'égalité dans ses politiques culturelles : elle veille à promouvoir une représentation plus égalitaire dans ses programmations, à travers ses partenariats et ses dispositifs d'éducation artistique, tout en développant de nouveaux outils pour assurer un suivi et améliorer la place des femmes dans le secteur culturel sur le territoire. L'objectif est de favoriser la diversité des modèles proposés aux jeunes générations et de permettre à chacun, quel que soit son genre, de s'identifier et de s'émanciper à travers les pratiques et les œuvres culturelles.

### 6.2 Les actions métropolitaines en faveur de l'égalité dans les politiques culturelles

#### Promouvoir la visibilité des femmes artistes

La Métropole agit pour accroître la place des femmes dans la création artistique. En 2024, **elles représentaient 48 % des artistes** invités lors des manifestations littéraires soutenues. Le conservatoire métropolitain Michel Petrucciani a également dédié une programmation à l'histoire et la place des femmes dans la musique<sup>113</sup>, la danse et leurs métiers, pour encourager les jeunes filles à s'engager dans des domaines encore peu féminisés.



<sup>111</sup> Haut Conseil à l'Egalité 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)

<sup>112</sup> Ibidem (p. 59)

<sup>113</sup> Projet Femmes en Lumière Accessible ici : <https://ampmetropole.fr/missions/culture-sport-nautisme-et-grands-evenements/grands-evenements/femmes-en-lumiere/>



## Développer des indicateurs sexués et mieux connaître les publics

Un travail est mené **pour collecter des données sexuées** et mieux comprendre les publics touchés. Les actions d'éducation artistique accueillent globalement autant de filles que de garçons, mais certains ateliers comme l'écriture et l'éloquence attirent majoritairement des filles. Le centre d'art Polaris veille à la mixité dans ses équipes. L'Université du Temps Libre<sup>114</sup>, très féminisée (76 % de femmes), traduit une forte participation des femmes retraitées aux activités culturelles<sup>115</sup>.

## Soutenir les partenaires culturels engagés pour l'égalité

La Métropole **accompagne des associations œuvrant pour l'égalité**, telles que PAM (filiale musicale), qui développe un centre de ressources contre les violences sexistes, ou Écllosion 13, engagée pour l'égalité dans le spectacle vivant et les arts visuels.



## Valoriser les ressources documentaires et sensibiliser les publics

Le réseau des médiathèques métropolitaines valorise l'égalité femmes-hommes, notamment via des collections dédiées et la mise en avant de revues<sup>116</sup>, et de bandes dessinées documentaires sur les parcours de femmes<sup>117</sup>. Des événements réguliers, comme le temps fort sur l'égalité à la médiathèque Les Carmes ou la participation à diverses semaines thématiques, sensibilisent le grand public et les scolaires aux questions de justice, de consentement et de lutte contre les discriminations.

## Poursuivre la structuration d'une politique culturelle plus égalitaire

La Métropole s'engage à poursuivre et renforcer une politique culturelle plus égalitaire entre les femmes et les hommes. Cela passe par la généralisation des données genrées sur les publics, l'analyse systématique des inégalités, le soutien aux acteurs engagés pour l'égalité

<sup>114</sup> 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/>

<sup>115</sup> Donnat, Ollivier (2008). *Les pratiques culturelles des Français à l'ère numérique*. 1-15

<sup>116</sup> 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/> ; Trimestriel, La Déferlante est une revue de référence sur les enjeux féministes et les questions LGBTQIA + Accessible ici : <https://revueladeferlante.fr/a-propos/#>

<sup>117</sup> 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 ; 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 dépenalisation de l'avortement en France ; 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.



et une plus grande visibilité des femmes artistes. L'objectif est de faire de la culture un levier de transformation et de proposer une offre culturelle plus inclusive, égalitaire et représentative de la diversité du territoire.



#### 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



#### CE QU'IL FAUT RETENIR : LES POLITIQUES CULTURELLES

- **48 % des artistes invités** aux manifestations littéraires soutenues par la Métropole sont des femmes.
- 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 ;
  - Écllosion 13, pour l'égalité dans le spectacle vivant et les arts visuels



## 7. L'AGRICULTURE METROPOLITAINE À L'ÉPREUVE DE L'ÉGALITÉ FH

Les données relatives à l'agriculture sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).

### 7.1 Un diagnostic genré nécessaire pour penser l'agriculture métropolitaine

Le territoire de la Métropole Aix-Marseille-Provence possède une identité agricole forte, avec un tiers de sa surface consacrée à l'agriculture et un tissu économique riche de milliers d'exploitations et d'emplois permanents et saisonniers. Au cœur des politiques publiques menées, le Projet Alimentaire Territorial<sup>118</sup> vise à développer une alimentation de proximité, durable<sup>119</sup> et de qualité. Pourtant, le secteur agricole reste marqué par des inégalités de genre, alors même que les femmes jouent un rôle croissant et essentiel dans l'agriculture locale.

Aujourd'hui, **les femmes représentent environ 26% des chefs ou co-exploitants**, une progression notable depuis 1970<sup>120</sup> mais qui reflète encore des obstacles tenaces. Les **difficultés d'accès au foncier**, souvent favorisé pour les hommes<sup>121</sup>, ainsi que l'accès au crédit et à la propriété demeurent des freins majeurs pour les femmes, notamment celles qui s'installent hors cadre familial. Leur présence dans l'entrepreneuriat individuel souligne aussi une réalité où elles doivent souvent s'émanciper des formes sociétaires plus traditionnellement masculines<sup>122</sup>. S'ajoutent à cela des enjeux spécifiques d'articulation entre vie professionnelle et familiale, particulièrement contraignants dans ce secteur.

Malgré ces freins, les agricultrices se distinguent par leur engagement en faveur d'une agriculture plus durable et innovante<sup>123</sup>. Elles sont plus nombreuses à s'investir dans le biologique, les circuits courts et à diversifier leurs activités, en lien direct avec les axes d'action du Projet Alimentaire Territorial métropolitain. Cette dynamique doit être accompagnée par une meilleure prise en compte des enjeux de genre dans les politiques publiques : la systématisation de diagnostics sexués dans les études agricoles permettrait de mieux mesurer les écarts et d'ajuster les dispositifs d'accompagnement, notamment pour soutenir et valoriser les parcours des femmes.

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

Dans cette démarche, la Métropole permet aussi de mettre en lumière le rôle fondamental des agricultrices par des initiatives comme le Prix Agricole des Produits de Provence, lancé en 2024 en partenariat avec la Chambre d'Agriculture. Ce prix récompense chaque année des produits d'exception issus du territoire mais



<sup>118</sup> Note de présentation du Projet alimentaire territorial.

<sup>119</sup> Observatoire de la production bio sur votre territoire. Accessible via : <https://www.agencebio.org/observatoire-de-la-production-bio-sur-votre-territoire/>

<sup>120</sup> Chambres d'agriculture France, 2023. Les chiffres clés 2023 de l'agriculture français. Structures, productions, prix, commerce extérieur, environnement. 1-8 (p. 2).

<sup>121</sup> Sénat, 2017. Rapport d'information sur les femmes et l'agriculture : pour l'égalité dans les territoires. 1-381 p.1

<sup>122</sup> OXFAM, France, 2023. Agriculture : les inégalités sont dans le pré. 1-24 (p.14).

<sup>123</sup> 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)



valorise aussi explicitement la contribution des femmes à l'innovation, à la qualité et à la transmission dans ce secteur. Parmi les lauréates 2024, on retrouve des femmes distinguées en viticulture<sup>124</sup>, production d'huile d'olive<sup>125</sup>, apiculture<sup>126</sup> ou transformation agroalimentaire<sup>127</sup>, illustrant la diversité et le dynamisme de leurs initiatives.



#### 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.

<sup>124</sup> **Virginie Fabre**, à la tête du Domaine des Diables à Puyloubier, récompensée pour ses vins AOP Côtes de Provence et Cru Sainte-Victoire. Son domaine, fondé en 2005, développe également des activités œnotouristiques

<sup>125</sup> **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.

<sup>126</sup> **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

<sup>127</sup> **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



## 8. LES ACHATS PUBLICS ET LE SUBVENTIONNEMENT : LEVIER POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

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

Les données relatives aux achats publics sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).

La Métropole Aix-Marseille-Provence renforce **l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans sa politique des achats publics, dans le cadre du Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER)**. Ce chantier s'appuie sur des échanges de bonnes pratiques au niveau national : le service coordination de l'achat responsable a contribué à un recueil d'expériences réalisé en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert et le GIP Maximilien. Ce document publié en 2023 répertorie les démarches innovantes de plusieurs collectivités, dont celle de la Métropole, pour inspirer et accompagner la mise en place d'achats plus inclusifs.

Afin de structurer ces ambitions, un groupe de travail dédié a été créé pour définir et suivre des actions concrètes : former et sensibiliser les équipes métropolitaines à l'intégration de l'égalité dans les marchés publics, encourager les entreprises soumissionnaires à s'engager, et introduire une clause « égalité femmes-hommes » dans les contrats. La sensibilisation renforcée des agents Achat est prévue pour 2026 afin d'ancrer durablement ces pratiques et instaurer une véritable culture de l'égalité au sein de la fonction achat.

En parallèle, la Métropole agit sur **le suivi et l'évaluation de l'impact de son soutien financier aux associations**. Dès 2021, un module de suivi a été mis en place pour qualifier dans quelle mesure les projets subventionnés poursuivent un objectif d'égalité femmes-hommes : l'égalité peut ainsi être totalement absente, constituer un objectif significatif ou être l'objectif principal du projet.

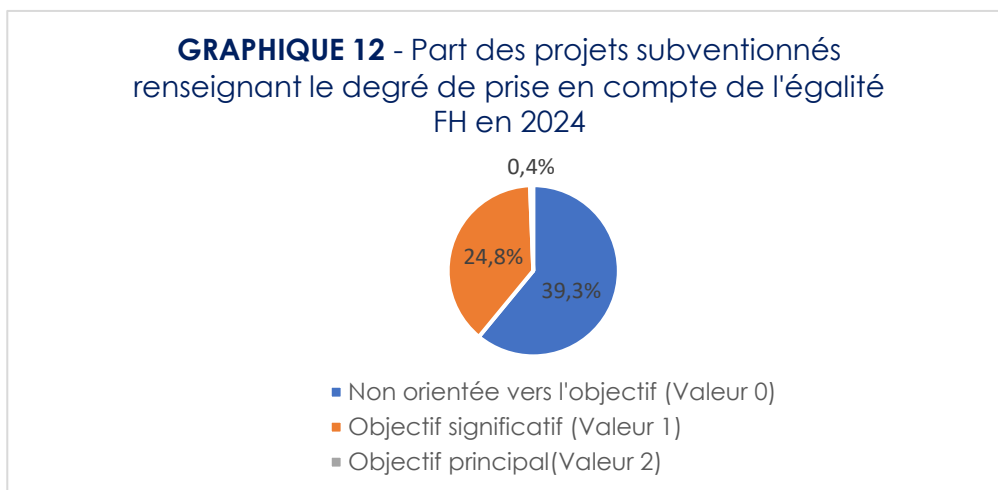
**Tableau I** - Degré de prise en charge de l'égalité F/H<sup>128</sup>

<b>0 - Non orienté vers l'objectif</b>	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.
<b>1 - Objectif significatif</b>	L'égalité F/H est un objectif important et délibéré du projet mais elle ne constitue pas le principal motif de sa réalisation.
<b>2 - Objectif principal</b>	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.

<sup>128</sup> 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.



En 2024, même si plus de la moitié des dossiers n'avait pas renseigné ce critère (sur 767 projets soutenus), **25 % des projets visent explicitement l'égalité femmes-hommes**, alors que 39 % n'en font pas un objectif. Cette analyse met en évidence une marge de progression et rappelle l'importance de mieux accompagner les porteurs de projets pour qu'ils prennent en compte les effets différenciés de leurs actions. L'objectif reste d'inciter et de soutenir tous les acteurs associatifs à intégrer la perspective de l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de leurs projets, pour garantir un impact réel et durable sur le territoire métropolitain.



## 8.2 La mission égalité FH comme incubateur de projets émergents en 2025

Dans le cadre de sa mission égalité FH, la Métropole Aix-Marseille-Provence **soutient financièrement des associations locales** porteuses de projets en faveur de l'égalité FH. L'enjeu de ce soutien est de détecter et d'accompagner des initiatives émergentes et innovantes, qui proposent des réponses nouvelles aux enjeux de l'égalité dans notre territoire.

La mission égalité FH dispose, pour ce faire, **d'une enveloppe dédiée de 40 000 €** et agit comme un véritable incubateur de projets émergents. Grâce à une veille active sur les sujets d'actualité et les mutations de la société, **elle identifie les thématiques porteuses et propose à la gouvernance** de financer des actions qui prennent pleinement en compte les questions d'égalité. Ce rôle de détection permet également de rattraper certaines carences des politiques publiques traditionnelles, en soutenant des sujets qui restent parfois dans l'ombre.

L'approche de la mission repose **sur l'intégration des directions opérationnelles de la Métropole dans le suivi et le pilotage de ces projets**. Cela permet de garantir une politique d'égalité FH cohérente et intégrée à l'ensemble des politiques publiques. Par exemple, la Direction du développement économique accompagne le suivi de l'action Le Passage des entrepreneuses, portée par l'Association pour le Droit à l'Initiative Économique (ADIE), tandis que la Direction de la culture participe au suivi du dispositif Safer, porté par l'association Orane. Cette articulation crée des ponts entre les services métropolitains et les initiatives locales, renforçant l'impact des projets et la cohérence de l'action publique.

En connectant la Métropole aux opérateurs de terrain, la politique égalité FH favorise également **le dialogue avec les acteurs et actrices** directement en prise avec les réalités



sociales et économiques locales, consolidant ainsi l'efficacité et la pertinence des interventions.

Chiffres clés 2025 :

- 7 associations soutenues
- 40 000 € de budget consacré

Economie

### **Le Passage des Entrepreneuses : un lieu pionnier d'accompagnement des femmes à Aix-en-Provence**

Une convention a été conclue avec l'ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Économique) afin de soutenir l'action « **Le Passage des Entrepreneuses** », intégrée à la nouvelle antenne aixoise de l'association, ouverte fin 2024 dans le quartier du Jas de Bouffan à Aix-en-Provence. Conçu comme **un tiers lieu entrepreneurial dédié aux femmes souhaitant créer ou consolider leur activité**, le Passage articule **accompagnement entrepreneurial**, mise en réseau et sécurisation des parcours. Il s'agit du tout **premier dispositif** de ce type déployé par l'ADIE en France, combinant en un même lieu offre de microfinance, espaces de travail et accompagnement collectif spécifiquement pensés pour les femmes. L'esprit du lieu repose sur la création d'un cadre à la fois professionnel et bienveillant, favorisant l'entraide, la montée en compétences et la confiance en soi, avec une attention particulière portée aux freins spécifiques rencontrés par les femmes (isolement, autocensure, difficultés d'accès au financement ou de conciliation des temps de vie). **L'animation du site est assurée par une responsable dédiée, elle-même entrepreneuse**, appuyée par trois bénévoles de l'ADIE.

Fin 2025, **25 femmes sont résidentes du Passage** : au-delà des ateliers, formations et événements de réseautage, elles disposent d'un accès à l'espace de coworking ainsi qu'aux salles et services mutualisés (salle de réunion, salle de shooting photo, espace repas). L'accès à cette offre complète est conditionné soit par la souscription d'un prêt de 400 € couvrant six mois d'accompagnement, soit par un microcrédit professionnel mobilisé pour le développement de leur projet.

Par ailleurs, **25 femmes sont devenues adhérentes** au dispositif : elles bénéficient d'un accès illimité sur six mois aux ateliers, formations et événements de mise en réseau. Leur adhésion repose sur un prêt de 100 €, facilitant l'accès aux services proposés. Résidentes et adhérentes sont intégrées à la « Communauté du Passage », animée notamment via un groupe WhatsApp dédié, favorisant l'entraide, le partage d'opportunités et la continuité du lien au-delà des temps formels.



**Ce sont donc 50 femmes qui utilisent régulièrement le dispositif.**

L'offre d'accompagnement repose sur un rythme soutenu d'animation : entre un et **deux ateliers hebdomadaires**, sur inscription via le site dédié. Au 30 novembre 2025, 36 ateliers ont été réalisés (données en cours de consolidation). Ils se structurent autour de trois axes complémentaires :

- des ateliers en lien direct avec la création et la gestion d'entreprise (« Je gère ma micro », « Définir son offre », atelier expert-comptable sur la comptabilité et la fiscalité) ;
- des ateliers dits « métiers complémentaires », visant à renforcer les compétences transversales (analyse forces/faiblesses, co-développement, co-création du collectif, bilan de mi-parcours, cybersécurité, planification de l'activité) ;
- des ateliers de développement personnel (confiance en soi, gestion du stress et du temps, intégration des échecs, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle).

Les projets accompagnés relèvent majoritairement des prestations de services (environ 40 %) et de l'artisanat, sur des modèles économiques de petite taille, ancrés localement. Les temps d'accompagnement, d'une durée moyenne de six mois, permettent un suivi approfondi des parcours.

Les données consolidées relatives aux créations effectives d'activité et aux trajectoires en sortie sont en cours de finalisation.

Le soutien métropolitain (**7 500 € au titre de la Mission Égalité FH en 2025**) s'articule avec l'intervention de la Direction du Développement économique en matière de microcrédit (78 000 € et mise à disposition de locaux sur plusieurs sites), garantissant une cohérence globale des appuis proposés aux entrepreneuses et une montée en charge progressive du dispositif, avec un objectif porté à 60 femmes accompagnées à horizon 2026.

Insertion / Emploi

### **Favoriser l'accès des jeunes filles aux métiers du numérique : soutien au programme JUMP IN TECH**

En 2025, la Métropole a renouvelé son soutien au programme JUMP IN TECH porté par l'association BECOMTECH, en lui attribuant une subvention de **7 500 €** au titre de la Mission égalité FH. Cette action cible prioritairement les adolescentes éloignées des filières scientifiques et techniques, dans un contexte où les femmes ne représentent que **29 % des effectifs de la tech et 16 % des métiers techniques**<sup>129</sup>.

<sup>129</sup> Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, (novembre 2023) *La Femme Invisible dans le numérique, le cercle vicieux du sexisme Rapport n°2023-11-07-PAR&STER-60*. 1-150 (p. 10)



Le programme s'appuie sur un **continuum d'interventions** combinant sensibilisation et formation intensive.

- **41 interventions** ont été réalisées dans **15 établissements** des Bouches-du-Rhône durant l'année scolaire, touchant **709 élèves**, dont **94 % de filles** et **60 % scolarisées en QPV ou REP/REP+**.
- À l'été 2025, **16 jeunes filles** ont suivi la formation intensive en présentiel « Girls Camp » (dont **69 % issues de QPV ou scolarisées en éducation prioritaire**), complétée par un module en ligne pour la Région Sud.

La formation, gratuite et intensive (4 semaines), permet l'acquisition de **compétences techniques concrètes (programmation HTML/CSS/JavaScript, cybersécurité, algorithmie, multimédia)** et de **compétences transversales (gestion de projet, expression orale, travail en équipe)**, à travers des mises en situation réelles (hackathon, visites d'entreprises, restitution publique lors du Girls Camp).



Les résultats attestent d'un impact significatif :

- **100 %** des participantes ont développé de nouvelles compétences numériques ;
- **70 %** envisagent une orientation vers le numérique ;
- **80 %** se sentent plus ambitieuses dans leur parcours scolaire ;
- **80 %** se sentent capables de défendre des sujets liés à l'égalité ;
- **90 %** déclarent un fort sentiment d'appartenance à un collectif solidaire.

Au-delà de la formation estivale, le programme Ambassadrices prolonge la dynamique avec **54 jeunes engagées en Région Sud** (dont **70 % issues de QPV**), favorisant l'émergence de rôles modèles féminins et l'intervention de pairs dans les établissements scolaires. Par son soutien financier, la Métropole contribue ainsi à toucher prioritairement des jeunes filles issues des territoires prioritaires et à renforcer leur accès aux métiers d'avenir du numérique.



Clôture du programme Jump In Tech Girl Camp accueilli dans les locaux de la Métropole

Insertion / Emploi

## Women for Women : former et autonomiser les femmes des quartiers prioritaires

En 2025, la Métropole a soutenu le programme *Women for Women*, porté et coordonné par la Maison des Femmes Marseille-Provence, structure ouverte en janvier 2022 et installée depuis décembre 2024 au 165 rue Saint-Pierre (13005 Marseille). La Maison des Femmes accompagne les femmes en situation de vulnérabilité, victimes de violences ou confrontées à des parcours de santé et sociaux complexes, en proposant un



accompagnement médico-social, des ateliers de prévention et des actions de sensibilisation.

Le programme *Women for Women*, en partenariat avec la faculté de médecine de Marseille d'Aix-Marseille-Université (AMU), est un certificat universitaire destiné aux femmes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Il  **vise à former ces femmes au métier d'animatrice de prévention en santé**, tout en  **favorisant leur pouvoir d'agir**, la  **valorisation de leurs compétences** et leur  **insertion sociale et professionnelle**. Le diplôme se déroule sur  **deux semestres** :

- un semestre théorique de septembre à janvier
- un semestre pratique de janvier à mai, au cours duquel les participantes conçoivent et déploient des actions de sensibilisation dans les structures locales
- ces séquences d'apprentissage sont conclues par un temps de soutenance des projets de stage.

La Métropole contribue à ce programme par un  **soutien financier de 2 500 €**. Le public direct comprend  **20 étudiantes du certificat universitaire** par promotion, tandis que les ateliers de sensibilisation touchent près de  **500 femmes relais**. Les informations chiffrées sur l'ensemble de l'année 2025 sont en cours de consolidation.



Illustration Brochure programme Women for Women @Maison des femmes

Insertion / Emploi

### **Égalipro – Accompagnement des entreprises pour une insertion durable des femmes dans l'emploi**

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) est une association spécialisée dans l'accompagnement des femmes sur le plan social, professionnel et juridique. Dans ce cadre, le dispositif Égalipro, volet entreprises, poursuit l'objectif d'accompagner les femmes vers  **l'élargissement de leurs choix professionnels** et de  **favoriser la mixité** dans tous les secteurs d'activité. Cette action propose un  **accompagnement global, prenant en compte les freins spécifiques rencontrés par les femmes** dans l'accès à la formation et à l'emploi, et valorise les parcours professionnels par l'échange entre pairs, le marrainage, les témoignages de professionnelles et la mise en relation avec des entreprises sensibilisées à l'égalité.  **Parallèlement, Égalipro s'adresse aux entreprises** souhaitant renforcer leur politique d'égalité professionnelle : elles bénéficient de sensibilisations sur les stéréotypes de genre, l'égalité FH et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

Le dispositif est cofinancé par la Métropole à hauteur  **de 7 500 €** et s'inscrit dans le cadre d'un projet européen soutenu par le Fonds Social Européen.

Les résultats attendus pour 2025 incluent l'accompagnement de  **70 femmes** vers de nouveaux projets professionnels, la levée des freins identifiés, l'implication d'entreprises dans la promotion de l'égalité et de la mixité, ainsi que la formation et la sensibilisation de leurs salarié/es. Le suivi des indicateurs porte sur le nombre de femmes



accompagnées, les conventions signées avec les entreprises et le nombre de salarié/es sensibilisé/es, parmi d'autres critères. Les informations chiffrées pour 2025 sont en cours de consolidation.

Insertion / Emploi

### Des Étoiles et des Femmes : la cuisine comme tremplin vers l'emploi

L'association Festin travaille pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes via les métiers de la cuisine. Elle accompagne et propose des parcours d'insertion à des personnes marginalisées.

Le Métropole soutien le projet Des Étoiles et des Femmes à **hauteur de 5000€**. C'est un dispositif innovant qui permet à des femmes de réaliser des formations diplômantes en cuisine tout en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et d'un stage en restaurant gastronomique. Ce programme, déployé pour la première fois à Marseille en 2015, est désormais essaimé dans 14 villes françaises.

Pour la promotion 2024-2025, les 12 femmes qui ont suivi le programme ont obtenu leur diplôme (CAP), et 42% ont signé un contrat de travail 4 mois après l'obtention du diplôme.

Concernant la promotion 2025/2026, elle a débuté en septembre 2025 avec 10 stagiaires, avec une moyenne d'âge de 50 ans. La promotion a effectué un premier stage chez des restauratrices et restaurateurs marseillais.



©Des Étoiles et des Femmes

Culture

### SAFER : prévention des violences en milieu festif et étudiant

En 2025, l'association **Orane** a poursuivi le déploiement du dispositif **SAFER**, visant à prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) en milieu festif, culturel et étudiant. Ce soutien s'inscrit dans un contexte où **3 festivalier/es sur 4** estiment que les violences et VSS se produisent fréquemment en festival, plus de la moitié évoque des remarques sexistes, les harcèlements sexuels et les agressions sexuelles comme étant des



comportements récurrents<sup>130</sup>. Sur le territoire métropolitain, le dispositif accompagne plusieurs festivals majeurs, dont Marsatac, les soirées de la Friche Belle de Mai et Babel Music XP, Basse Fréquence, Guinguette Sonore, Jardin Sonore à Istres... tout en continuant à soutenir les petits festivals grâce à une subvention **de 7 500 €** au titre de la politique Egalité FH et au soutien plus large de cette association par la Métropole au titre de la politique culturelle, à hauteur de 140 000 €. Les actions combinent accompagnement sur site, sensibilisation des publics, formation des bénévoles et des professionnels de la sécurité, ainsi que le développement d'outils numériques : l'application SAFER, refondue en 2025 avec un volet grand public, et le MOOC destiné aux festivals, accessible à tarif préférentiel.

L'année 2025 a également été marquée par un élargissement des interventions au milieu étudiant, en partenariat avec l'**AMU**, les **Arts et Métiers d'Aix** et l'**IMPGT**... Ces initiatives s'inscrivent dans la continuité des actions de 2024, année durant laquelle plus de 78 festivals avaient été accompagnés et 4 300 personnes sensibilisées depuis le lancement du programme. Les chiffres définitifs pour 2025 sont en cours de consolidation, mais les tendances indiquent un maintien d'un niveau élevé d'actions et de mobilisation des publics et partenaires.

Né à **Marseille**, le dispositif SAFER est désormais reconnu comme un dispositif **de référence à l'échelle nationale**, contribuant à structurer la prévention des violences sexistes et sexuelles dans les festivals et événements culturels partout en France. Parallèlement, SAFER développe des projets structurants pour 2026, notamment la publication d'un **Livre blanc sur la formation des agents de sécurité** et la création d'une **fédération nationale** des structures professionnelles intervenant en milieu festif, afin de renforcer la structuration et le plaidoyer autour de la prévention des violences sexistes et sexuelles.



@Orane

<sup>130</sup> GECE (2024) Synthèse Prévenir, protéger, agir : l'impact du dispositif Safer sur les publics festivaliers(1-20) p.13 Accessible via <https://espace-safer.com/wp-content/uploads/2025/11/ETUDE-SAFER-SYNTHESE-1.pdf>



## Changeons les règles dans le sport : sensibilisation à la santé menstruelle et promotion de l'accès des jeunes filles au sport

L'action « **Changeons les règles dans le sport !** », portée par l'association Règles Élémentaires, vise à lever les freins liés à la santé menstruelle dans l'accès et le maintien des jeunes filles dans la pratique sportive. Alors que **près de 4 jeunes joueuses sur 10 déclarent avoir déjà manqué un entraînement en raison de leurs règles**<sup>131</sup> et que le tabou demeure fortement ancré dans le milieu sportif, le programme propose des ateliers de sensibilisation adaptés aux 10–18 ans ainsi qu'aux relais éducatifs (éducateur/trices, coachs, parents).

L'objectif en 2025 était de structurer autour de deux volets complémentaires :

- **cinq ateliers à destination** de 75 jeunes et trois sessions de formation (3h) pour 45 professionnel/les et parents
- **des temps d'échange dédiés** – le dispositif apporte des connaissances précises et détabouisées sur la puberté, le cycle menstruel et leurs impacts sur la pratique sportive. Il outille l'encadrement pour adapter les entraînements, prévenir les situations de précarité menstruelle et favoriser l'émergence de clubs « règles friendly ».

Déployée en partenariat avec plusieurs structures locales (Maison Sport Santé, clubs de football et de handball, centre social), et en lien avec des partenaires du sport de haut niveau tels qu'Olympique de Marseille (section féminine), l'action contribue à réduire les inégalités d'accès à la pratique sportive à l'adolescence, à renforcer la confiance en soi des jeunes filles et à améliorer durablement les conditions d'accueil au sein des clubs. La Métropole a soutenu **ce projet à hauteur de 2 500 €**.



Illustration de la brochure "Sport et règles" de l'association @Règles élémentaires

<sup>131</sup> La Dépêche (mai 2024), Article *Les règles, un sujet (toujours) tabou qui impacte la pratique sportive des jeunes filles* d'après un sondage sur 600 jeunes footballeuses



## 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** :

### Chiffres clés :

- 7 associations soutenues
- 40 000 € de budget

### Principaux projets :

- Entrepreneuriat des femmes : 50 femmes accompagnées à Aix (ADIE)
- Numérique : 709 jeunes (dont 94 % de filles) sensibilisées (BECOMTECH)
- Santé & emploi : 20 femmes formées à la prévention en santé (Maison des Femmes), 70 femmes accompagnées vers de nouveaux métiers (CIDFF)
- Insertion : 10 femmes formées en CAP Cuisine (Des Étoiles et des Femmes)
- Prévention des violences : Déploiement dans plus de 78 festivals (Orane - SAFER)
- Accès au sport : 75 jeunes sensibilisées sur les règles menstruelles (Règles Élémentaires)



## 9. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 2 – L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET HOMMES DANS LES POLITIQUES METROPOLITAINES





	<p>AXE 2 : RENFORCER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES A TRAVERS LES POLITIQUES PUBLIQUES METROPOLITAINES</p> <p style="text-align: right;">Avancement</p>	
Emploi	<p><b>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)</b></p>	
	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	<p><b>2.2. Accompagner l'écosystème de l'innovation dans la prise en compte de l'égalité femmes-hommes</b></p>	
	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	
	<p><b>2.3. Poursuivre la promotion et la sensibilisation à l'égalité F/H dans le développement économique et l'innovation</b></p>	
	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	<p><b>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</b></p>	
	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	
	<p><b>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</b></p>	
	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	
	Mobilités durables	<p><b>2.6 Lutter contre la diffusion des messages et stéréotypes sexistes dans les pôles d'échanges, abribus et mobilier/voiture des transporteurs</b></p>
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		
<p><b>2.7 Poursuivre la prévention et la sensibilisation contre les atteintes sexistes dans les transports en commun</b></p>		



	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	
	<b>2.8 Consolider le rôle du réseau des boutiques La Métropole Mobilité comme lieux d'accueil et de prise en charge des atteintes sexistes</b>	
	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	
	<b>2.9. Renforcer le sentiment de sécurité dans les parkings métropolitains</b>	
	Objectif n°1 : Mettre en œuvre le plan d'actions pour renforcer la sécurité dans les parkings métropolitains	
	<b>2.10 Consolider le dispositif d'arrêt à la demande</b>	
	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.	
	<b>2.11 Inciter la prise en compte de la perspective des femmes à travers les « marches/voyages exploratoires » et les enquêtes de satisfaction</b>	
	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	
	<b>2.12 Améliorer l'accessibilité aux transports collectifs pour les piétons, les femmes et les hommes, valides ou à mobilité réduite</b>	
	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	
	<b>2.13 Soutenir les actions favorisant la pratique du vélo des femmes</b>	
	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	<b>2.14 Favoriser l'égalité F/H dans le sport et soutenir la pratique féminine collective et individuelle de sport de haut niveau</b>	
	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	<b>2.15 Favoriser l'égalité FH à travers les dispositifs de la politique culturelle métropolitaine</b>	
	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	<b>2.16 Systématiser l'analyse sexuée dans les études réalisées dans le secteur de l'agriculture</b>	
	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)	
	<b>2.17 Encourager la formation et l'installation des agricultrices</b>	
	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	<b>3.11 Sensibiliser les équipes Achats aux enjeux de l'égalité et son intégration dans la commande publique<sup>132</sup></b>	
	Objectif 1 : Mettre en place des séances de sensibilisation/formation à destination des équipes Achats et commande publique	
	<b>3.12 Sensibiliser et inciter les soumissionnaires aux marchés publics à prendre en compte l'égalité femmes-hommes</b>	
	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	
	<b>3.13 Intégrer la clause égalité FH dans les marchés publics</b>	
	Objectif 1 : Nombre de marchés avec des clauses égalité FH par an	
	<b>3.14 Inciter les associations sollicitant des subventions métropolitaines à favoriser d'égalité FH</b>	
	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

<sup>132</sup> 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



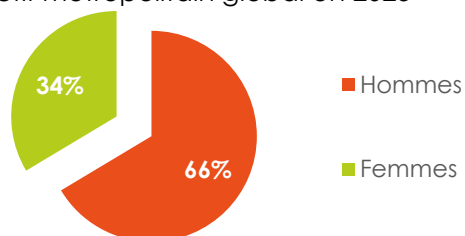
# 1. CARACTÉRISTIQUES DE L'EFFECTIF MÉTROPOLITAIN

!! Les données présentées ci-après sont provisoires et font actuellement l'objet d'une consolidation. Des **réserves d'usage s'appliquent donc à leur interprétation et à leur diffusion**. La version définitive, consolidée et cohérente avec le rapport social unique, sera intégrée dans la version ultérieure du présent rapport. Celle-ci sera présentée à l'automne 2026, préalablement au débat d'orientation budgétaire relatif à l'année 2027.

## 1.1 Un effectif plus masculin

Au 31 décembre 2025, la Métropole d'Aix-Marseille-Provence compte 8 540 agents, dont 2 888 femmes (33,8 %) et 5 652 hommes (66,2 %). À l'échelle nationale, la Fonction publique territoriale affiche une proportion inverse, avec 61 % de femmes et 39 % d'hommes<sup>133</sup>. Cette structure genrée s'explique en grande partie par la forte représentation de la filière technique, qui reste majoritairement masculine, comme cela sera détaillé ultérieurement.

**Graphique 1** - Répartition sexuée de l'effectif métropolitain global en 2025



**TABLEAU 1** - Répartition sexuée de l'effectif global en 2025

Sexe	NB	%
Femmes	2 888	33,8%
Hommes	5 652	66,2 %
<b>Total</b>	<b>8 540</b>	<b>100 %</b>

### 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

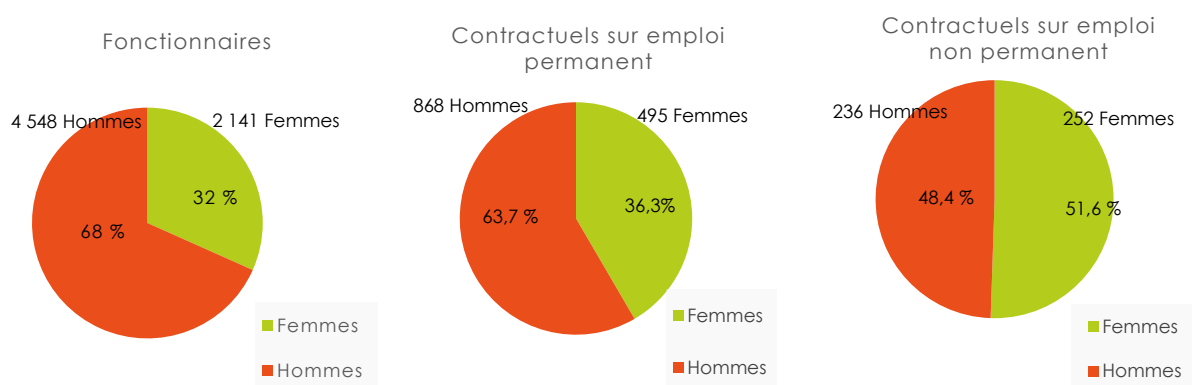
- Collaborateurs de groupe d'élus (Article L.333-12) ;
- Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (L332-23,1°) ;
- Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité (L332-23,2°) ;
- Contrat de projet (article L332-24 à 332-26) ;
- Emploi aidé ;
- Apprentis ;
- Vacataires.

<sup>133</sup> 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>.



L'effectif global de la Métropole comprend **78,3% de fonctionnaires** (6 689 agents) et **21,7% de contractuels** (1 851 agents), tous confondus sur emplois permanents ou non permanents. On constate que la proportion de femmes est moindre parmi les fonctionnaires que parmi les contractuels, une tendance également visible au niveau national : dans la FPT, les femmes représentent 70% des contractuels et 65% des fonctionnaires<sup>134</sup>.

**Graphique 2 - Répartition sexuée selon le statut en 2025**



**Tableau 2 - Répartition sexuée selon le statut en 2025**

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Total emploi permanent		Contractuels non permanents		Effectif global	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
Femmes	2 141	32 %	495	36,3 %	2 636	32,7 %	252	51,6 %	2888	33,8 %
Hommes	4 548	68 %	868	63,7 %	5 416	67,3 %	236	48,4 %	5652	66,2 %
<b>Total</b>	<b>6 689</b>	<b>100 %</b>	<b>1 363</b>	<b>100 %</b>	<b>8 052</b>	<b>100 %</b>	<b>488</b>	<b>100 %</b>	<b>8 540</b>	<b>100 %</b>

<sup>134</sup> 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).

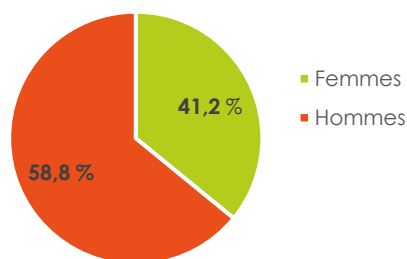


Les données relatives au handicap sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).

En 2024, le taux d'emploi **des agents en situation de handicap** atteint 8,95 %, soit 680 personnes, parmi lesquelles 96,3 % ont le statut de fonctionnaire.

La répartition de ces agents reproduit celle de l'ensemble du personnel : les hommes demeurent majoritaires avec 58,8 % contre 41,2 % de femmes. Néanmoins, la proportion féminine parmi les agents handicapés (41,2 %) est supérieure à celle observée dans l'effectif global (34,2 %) <sup>135</sup>.

**GRAPHIQUE 3** - Agents en situation de handicap en 2024



### **Recrutement :**

En 2025, 466 agents permanents ont été recrutés, parmi lesquels on compte 124 femmes (26,6 %) et 342 hommes (73,4 %). Ces chiffres n'incluent pas les agents titulaires en congé maternité ou longue maladie, qui ont été remplacés par des contractuels. Du côté de l'apprentissage, 229 jeunes ont été accueillis **en contrat d'apprentissage**, dont 108 femmes (47,2 %) et 121 hommes (52,8 %).

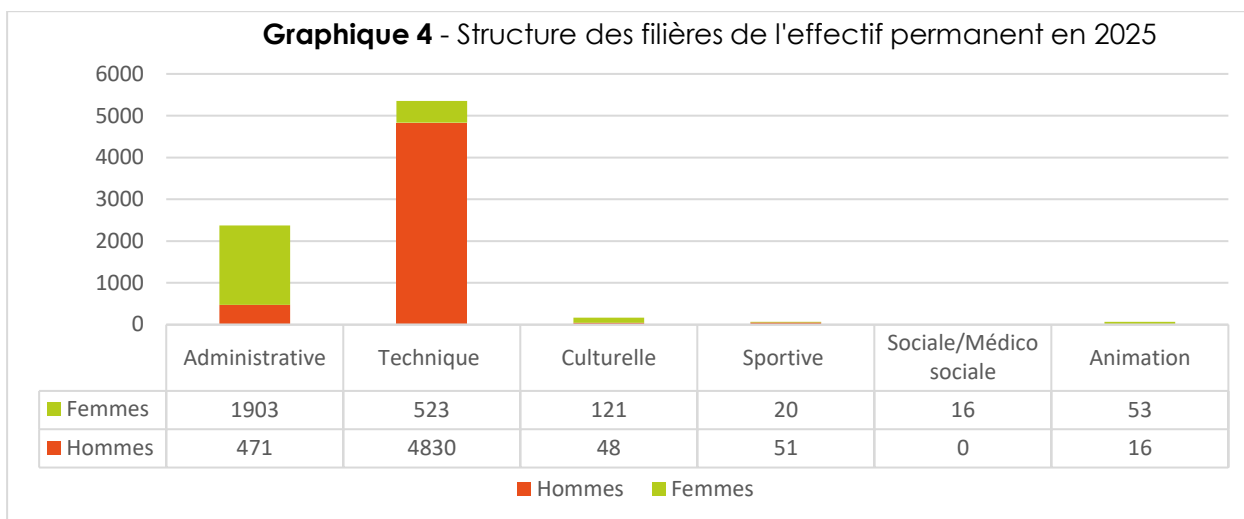
Durant l'année, 201 agents (62 femmes et 139 hommes) ont fait valoir leurs droits à la retraite, représentant 2,5 % de l'effectif permanent de la Métropole. L'âge moyen au moment du départ est de 63 ans et 1 mois pour les femmes, contre 62 ans et 4 mois pour les hommes.

### **1.2 Des filières professionnelles très genrées**

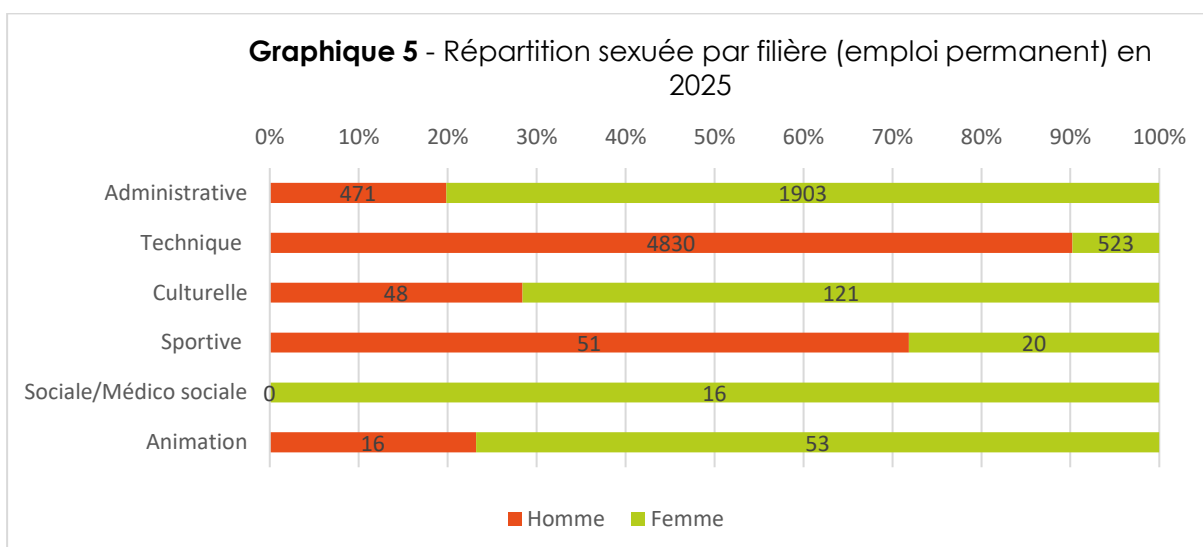
La grande majorité de l'effectif permanent, (94,2 %) est constituée par la filière technique (66,5 %) et par la filière administrative (29,5 %).

<sup>135</sup> Données relatives au Rapport Social Unique portant sur les effectifs 2024, les données portant sur l'année 2025 n'étant pas encore disponible.





Or, la filière technique est à dominance masculine (5 353 agents occupent un emploi permanent dont 90,2 % des hommes) et la filière administrative est plus féminisée (2 374 agents dont 80,1 % des femmes).



Cette répartition genrée au sein de la Métropole s'explique principalement par la faible mixité des filières techniques et administratives : les hommes y représentent 66,2% des effectifs contre 33,8% de femmes. Cette structuration contraste nettement avec celle de la fonction publique territoriale, réputée pour sa forte féminisation, où les femmes constituent 61 % du personnel<sup>136</sup>.

### 1.3 Une faible mixité des métiers

Au sein de la Métropole, les postes les plus pourvus sont majoritairement occupés par des hommes, notamment dans les secteurs de la collecte et de la propreté, où la présence masculine est presque exclusive. À l'opposé, les emplois à prédominance féminine se situent principalement dans la filière administrative.

<sup>136</sup> DGAFP (2024). *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* – éd. 2023 Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFP-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf>.



**TABLEAU 3 - Emplois les moins mixtes en 2025**

Occupés par des hommes		Occupés par des femmes	
Agent de collecte	= 99,9 % d'hommes	Assistant de direction	= 98,4 % de femmes
Conducteur de poids lourd	= 99,6 % d'hommes	Gestionnaire polyvalent RH	= 95,8 % de femmes
Agent de collecte /conducteur d'engins	= 99,5 % d'hommes	Agent de gestion administratif	= 95,1 % de femmes
Agent de nettoyage/conducteur d'engin	= 99,2 % d'hommes	Agent de gestion support administratif	= 91,6 % de femmes
Agent de nettoyage encombrants	= 98,7 % d'hommes	Gestionnaire Administratif	= 90,1 % 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 »

Bien que la présence des femmes sur le marché du travail s'accroisse et qu'elles aient désormais accès à des carrières auparavant interdites pour des raisons sociales ou légales, la ségrégation professionnelle subsiste<sup>137</sup>.

Selon l'Observatoire de l'emploi<sup>138</sup>, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT, sur les 234 métiers répertoriés, 14 sont pratiquement exclusivement exercés par des femmes – leur taux de féminisation dépassant 93 %. Inversement, 18 métiers sont considérés comme quasi-exclusivement masculins, avec moins de 5 % de femmes dans ces emplois. Il convient cependant de nuancer ces chiffres en tenant compte des métiers dits « mixtes », ceux où au moins 40 % des effectifs appartiennent à l'autre sexe, et des métiers non mixtes, féminins ou masculins, définis par un taux inférieur à 40 %.

Dans une perspective complémentaire, une étude de la DARES<sup>139</sup> montre que 47 % des femmes actives se concentrent dans seulement 10 métiers, alors que la même proportion d'hommes se répartit dans 20 familles professionnelles différentes.

Pour favoriser plus de mixité professionnelle, les politiques publiques se sont principalement appuyées sur l'orientation scolaire afin de limiter la ségrégation dans l'éducation. Dès 1960, plusieurs circulaires rappellent l'importance de l'égalité d'accès aux formations. Toutefois, l'intégration des femmes dans certains environnements de travail ainsi que la culture d'entreprise restent des enjeux majeurs, surtout lorsqu'aucune mesure préventive n'est mise en place pour lutter contre le sexisme, le harcèlement ou la discrimination, notamment dans les milieux à forte majorité masculine<sup>140</sup>. La promotion de la mixité au sein des entreprises et administrations s'est développée plus tardivement, en particulier avec la Loi Roudy de 1983 qui consacre explicitement le principe d'égalité entre femmes et hommes au travail.

<sup>137</sup> 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.

<sup>138</sup> CNFPT (2016). *Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?* p.15.

<sup>139</sup> DARES (2013). *La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans.* P. 2-3.

<sup>140</sup> 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).



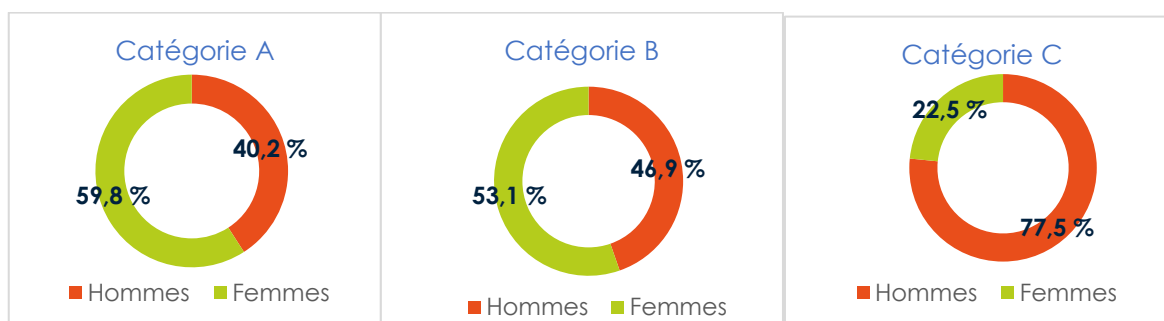
**TABLEAU 4 - Les emplois les plus occupés en 2025**

Emplois les plus occupés	Féminin		Masculin		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Agent / Agente de collecte	1	0,1 %	689	99,9 %	690	100 %
Agent/Agente de nettoyage	6	1,3 %	482	98,7 %	488	100%
Agent/Agente de nettoyage Conducteur/ Conductrice d'engin	4	0,8 %	474	99,2 %	478	100 %
Conducteur / Conductrice poids lourd	2	0,4 %	469	99,6 %	471	100 %
Chef/Cheffe d'équipe	10	3,1 %	311	96,9 %	321	100 %
Agent / Agente de collecte Conducteur / conductrice d'engins	1	0,5 %	215	99,5%	216	100%
Agent/ Agente de gestion administrative	136	95,1 %	7	4,9 %	143	100 %
Chargé/ Chargée d'opérations	55	53,0 %	73	57,0 %	128	100 %
Surveillant/Surveillante de prestations	19	17,9 %	87	82,1 %	106	100%
Surveillant/Surveillante de travaux	4	4,3 %	89	95,7 %	93	100 %
Agent/ Agente d'accueil	67	78,8 %	18	21,2 %	85	100 %
Agent/ Agente de déchetterie	3	3,9 %	75	96,1 %	78	100 %
Agent/ Agente technique polyvalent d'exploitation	2	2,7 %	71	97,3 %	73	100 %
Gestionnaire administratif	64	90,1 %	7	9,9 %	71	100 %
Planificateur / Planificatrice	4	5,8 %	65	94,2 %	69	100 %
Gestionnaire support comptable	56	83,6 %	11	16,4 %	67	100 %
Assistant/ Assistante de direction	65	98,5 %	1	1,5 %	66	100 %
Gestionnaire comptable	55	83,3 %	11	16,7 %	66	100 %
Conducteur/Conductrice de travaux	15	23,1 %	50	76,9 %	65	100 %
Agent/ Agente d'entretien polyvalent	44	69,8 %	19	30,2 %	63	100 %
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>28,4 %</b>	<b>3224</b>	<b>71,6 %</b>	<b>3 837</b>	<b>100 %</b>

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

En 2021, la fonction publique territoriale affichait une proportion de femmes de 61 %, avec une représentation encore plus marquée en catégorie A (67 %), suivie de la catégorie B (64%) et de la catégorie C (61 %) <sup>141</sup>. Toutefois, si les femmes sont largement majoritaires en catégorie A, leur présence diminue fortement en catégorie A+, où elles ne constituent plus que 43 % des effectifs.

**GRAPHIQUE 6 – Répartition par catégorie des emplois permanents en 2025**



Au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, **les femmes représentent 59,8 % des agents en catégorie A, 53,1 % en catégorie B et seulement 22,5 % en catégorie C.** Cette

<sup>141</sup> DGAFP (2023). *Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021*. 1-6 (p. 2).



surreprésentation féminine dans les catégories supérieures A et B doit cependant être relativisée : parmi les agents de catégorie A+, **la part des femmes tombe à 29 %**, alors qu'elles étaient en majorité dans la catégorie A.

**Tableau 5 – Répartition par catégorie des emplois permanents en 2025**

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A+	20	29,0 %	49	71,0 %	69	100 %
A	889	61,2 %	563	38,8 %	1 452	100 %
B	449	52,1 %	412	47,9 %	861	100 %
C	1 278	22,5 %	4392	77,5 %	5 670	100 %
<b>Total</b>	<b>2 636</b>	<b>32,7 %</b>	<b>5416</b>	<b>67,3 %</b>	<b>8052</b>	<b>100 %</b>

**Tableau 6 – Répartition par catégorie des emplois non-permanents en 2025**

Catégories	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
A	23	67,6%	11	32,4%	34	100 %
B	7	70,0 %	3	30,0%	10	100 %
C	12	70,6 %	5	29,4 %	17	100 %
Non classés	194	45,4%	233	54,6%	427	100 %
<b>Total</b>	<b>236</b>	<b>48,4 %</b>	<b>252</b>	<b>51,6 %</b>	<b>488</b>	<b>100 %</b>

Les emplois fonctionnels regroupent des postes à responsabilités administratives et techniques permettant à l'autorité territoriale de déléguer la gestion et l'organisation des services à un agent de confiance. Ces postes sont réservés aux collectivités ou établissements dépassant 2 000 habitants, définis précisément par la réglementation et accessibles uniquement aux agents fonctionnaires de catégorie A, ou dans certains cas particuliers, à des contractuels.

En ce qui concerne l'accès à ces fonctions en 2025, sur un total de 12 emplois fonctionnels, 3 sont occupés par des femmes et 9 par des hommes. Parmi eux, un homme occupe le poste de Directeur général des services ; la répartition des postes de Direction générale adjointe ou de direction adjointe<sup>142</sup> est la suivante : 3 femmes et 8 hommes.

<sup>142</sup> 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.



Tableau 7 – Fonctions d'encadrement supérieur en 2025

Emplois fonctionnels	Femmes		Hommes		Total	
	NB	%	NB	%	NB	%
<b>Emplois fonctionnels administratifs :</b>						
Directeur général des services ou directeur Directrice générale des services ou directrice	/	0 %	1	100 %	71	100 %
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint Directrice générale adjointe des services ou directrice adjointe	3	27,3 %	8	72,7 %	11	100 %
<b>Emplois fonctionnels techniques :</b>						
Directeur général / Directrice générale des services techniques	/	0 %	/	0 %	/	0 %
Directeur/Directrice des services techniques	/	0 %	/	0 %	/	0 %
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>25 %</b>	<b>9</b>	<b>75 %</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>

Il convient de préciser que les dispositions de la loi Sauvadet du 12 mars 2012, ainsi que la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012, sur la parité dans la haute fonction publique, s'appliquent spécifiquement aux postes d'encadrement supérieur.

### Encadré 3 : Les primo-nominations

Les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations (hors renouvellement sur le même poste ou au sein d'une même collectivité territoriale) sur les emplois fonctionnels, doivent respecter une règle d'égalité entre les sexes : aucun sexe ne peut représenter moins de 40 % des nominations.

Cette obligation est vérifiée à la fin de chaque année civile. Toutefois, si la Métropole ne procède pas à au moins cinq nominations sur l'année, le respect de la règle se fait sur un cycle de cinq nominations successives.

Depuis 2017, le non-respect de ce dispositif entraîne une sanction financière, avec une contribution de 90 000 € pour chaque nomination manquante par rapport à la règle

Tableau 8 – Fonctions d'encadrement en 2025

Fonctions d'encadrement	Femmes		Hommes		Total	
	Nb Agents	%	Nb Agents	%	Nb Agents	%
A						
Directeur Général / Directrice Générale Directeur Général Délégué Directrice Générale Déléguée	2	25,0 %	6	75,0 %	8	100%
Directeur/Directrice de pôle	5	35,7 %	9	64,3 %	14	100%
Directeur/Directrice	43	46,7 %	49	53,3 %	92	100%



Chef/Cheffe de service	106	54,6%	88	45,4%	194	100%
Responsable de division	81	64,3%	45	35,7%	126	100%
B						
Chef/Cheffe de service	1	50,0%	1	50%	2	100%
Responsable de division	22	36,7%	38	63,3%	60	100%
Responsable d'unité	15	51,7%	14	48,3%	29	100%
C						
Responsable de secteur	/	0%	7	100%	7	100%
Chef/Cheffe d'équipe	9	2,9%	303	97,1%	312	100%
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>33,6%</b>	<b>560</b>	<b>66,4%</b>	<b>844</b>	<b>100%</b>

S'agissant des autres fonctions d'encadrement, les femmes sont relativement bien représentées dans l'encadrement intermédiaire (catégories A et B). En revanche, elles restent moins présentes dans les postes d'encadrement supérieur et sont très peu nombreuses dans l'encadrement de proximité, essentiellement constitué d'agents de catégorie C, où elles ne représentent que 22,5% des effectifs. Globalement, la part des femmes dans les fonctions d'encadrement (33,6%) demeure légèrement inférieure à leur poids dans l'effectif total (33,8%), avec des écarts particulièrement marqués selon les niveaux hiérarchiques.



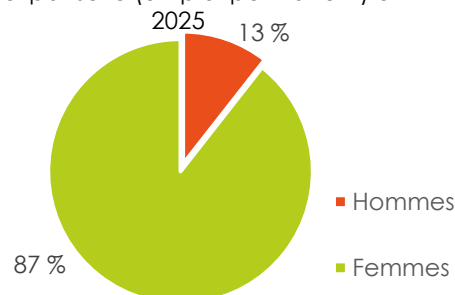
## 2. LA GESTION DE CARRIÈRE

### 2.1 Le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes

En 2025, 345 agents occupant un emploi permanent (sans prendre en compte le temps partiel thérapeutique) travaillent à temps partiel, soit 4,3 % du total. Parmi eux, une grande majorité sont des femmes, qui représentent 87 % des effectifs concernés.

Au sein de la fonction publique territoriale, le travail à temps partiel concerne 21 % des agents, dont 84,8 % sont des femmes<sup>143</sup>.

**Graphique 7** - Répartition des temps partiel par sexe (emploi permanent) en 2025



#### Temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation

Il existe deux types de temps partiel au sein de la fonction publique. Le premier est le temps partiel sur autorisation, qui peut être accordé à un agent pour des motifs de convenance personnelle.

Le second est le temps partiel accordé de plein droit : il concerne les agents qui en font la demande dans certaines situations précises, comme à l'occasion d'une naissance, pour s'occuper d'un enfant à charge, d'un conjoint ou d'un ascendant, ou encore pour les agents en situation de handicap.

**Tableau 9** – Répartition du temps partiel en 2025

	Temps partiel sur autorisation		Temps partiel de droit		Ensemble des temps partiel	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	231	77 %	69	23 %	300	100 %
Hommes	38	84,4 %	7	15,6 %	45	100 %
Ensemble	269	78 %	76	22 %	345	100 %

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

Selon la DGAFP, les femmes qui optent pour un temps partiel le font principalement pour la garde des enfants (48 %), pour disposer de temps libre ou s'occuper des tâches domestiques (24 %), ou encore pour des études, formations ou un autre emploi (10 %).

<sup>143</sup> 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>.



Chez les hommes, les motifs les plus fréquemment cités sont les études, formations ou un autre emploi (31 %), des raisons diverses non précisées (23 %), le besoin de temps libre ou de travaux domestiques (18 %) ainsi que des raisons de santé (17 %)<sup>144</sup>.

Bien que ces données ne soient pas précisément disponibles pour les agents de la Métropole travaillant à temps partiel, il est possible d'observer une tendance similaire : les femmes sont très largement majoritaires dans le temps partiel sur autorisation (85,9 %) et de temps partiel de droit (90,8 %).

**Tableau 10 – Temps de travail effectif permanent en 2025**

Temps de travail	Femmes		Hommes		Nb	% effectif permanent
	Nb	Ratio	Nb	Ratio		
Temps partiel sur autorisation	231	85,9 %	38	14,1 %	269	3,3 %
Temps partiel de droit	69	90,8 %	7	9,2 %	76	0,9 %
<b>Total effectif permanent</b>	<b>2 636</b>	<b>/</b>	<b>5 416</b>	<b>/</b>	<b>8 052</b>	<b>/</b>

Le temps partiel plus sollicité dans la filière administrative

Le temps partiel est particulièrement fréquent dans la filière administrative. D'après la DARES, les secteurs les plus masculinisés privilégient le temps complet, tandis que les secteurs plus féminisés intègrent plus largement le recours au temps partiel dans leurs pratiques et leur organisation<sup>145</sup>.

**Tableau 11 – Répartition temps partiel x filières (de droit et sur demande) en 2025**

Filières	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	Ratio	Nb	Ratio	NB	Ratio
Administrative	217	96,3 %	8	3,7 %	225	100 %
Animation	2	100 %	/	0 %	2	100 %
Culturelle	11	91,7 %	1	8,3 %	12	100 %
Sociale	4	100 %	0	0 %	4	100 %
Médico-Sociale	1	100 %	0	0 %	1	100 %
Sportive	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Technique	65	64,4 %	36	35,6 %	101	100 %
	<b>300</b>	<b>86,9 %</b>	<b>45</b>	<b>13,1 %</b>	<b>345</b>	<b>100 %</b>

À la Métropole, la majorité des agents travaillant à temps partiel optent pour une quotité de 80 % : cela concerne 72,7 % des temps partiels, soit 225 femmes et 26 hommes. Une tendance similaire est constatée au sein de la fonction publique territoriale, où près de 40 % des temps partiels correspondent eux aussi à une activité à 80 %<sup>146</sup>.

<sup>144</sup> DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.8).

<sup>145</sup> - DARES (2019). *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* p. 5.

<sup>146</sup> DGAFP (2016). *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*. 1-16 (p.8).



Cette situation s'explique notamment par la réglementation qui limite le temps partiel inférieur à 50 %. Les quotités de travail en dessous de ce seuil concernent surtout des postes à temps incomplet. Par ailleurs, le système de rémunération dans la fonction publique encourage le choix d'un temps partiel à 80 % : un agent travaillant à 80 % perçoit une rémunération équivalente à 6/7e (soit 85,7 %) ou à 32/35e (soit 91,4 %) du salaire d'un temps plein. Pour les quotités plus faibles, comme 50 %, la rémunération est strictement proportionnelle au temps travaillé (par exemple, 50 % du salaire d'un agent à temps plein pour un mi-temps) <sup>147</sup>.

**Tableau 12** – Durée du temps partiel sexué (de droit et sur demande) en 2025

Temps partiel	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	Ration
Moins de 80 %	32	68,1 %	15	31,9 %	47	100 %
De 80% à moins de 90 %	225	88,6 %	29	11,4 %	254	100 %
90 % et plus	43	91,5 %	4	8,5 %	47	100 %
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>86.9 %</b>	<b>45</b>	<b>13,1 %</b>	<b>345</b>	<b>100 %</b>

## 2.2 La formation

*Les données relatives à la formation sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).*

La formation professionnelle représente un droit fondamental des agents, inscrit à l'article L. 115-4 du code général de la fonction publique. Elle s'exerce à travers des formations obligatoires, nécessaires pour garantir la qualité du service, ainsi que des formations non obligatoires, permettant aux agents de piloter leur trajectoire professionnelle.

### Les femmes se forment davantage

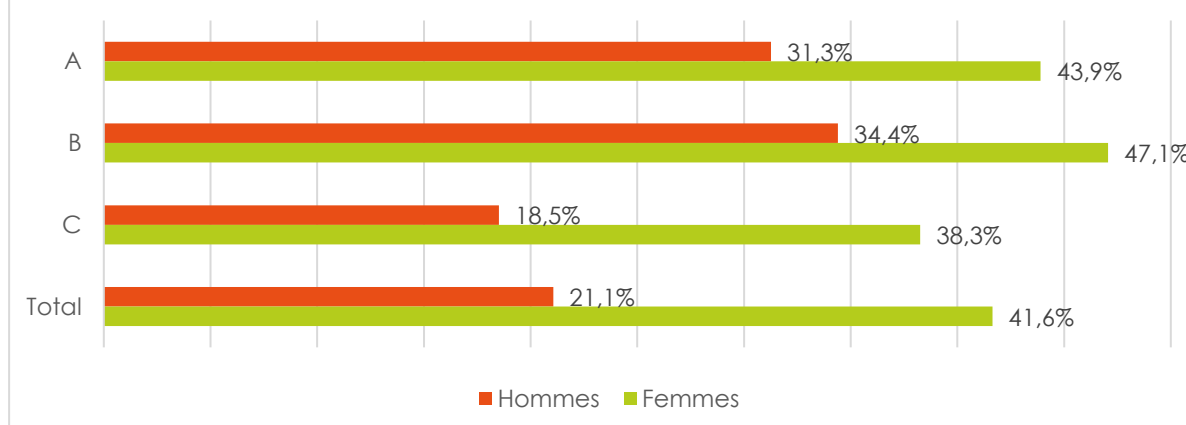
En 2024, parmi les agents titulaires d'un emploi permanent, 2 201 ont suivi au moins une journée de formation, soit 27,8 % de l'effectif global. Par rapport à leur présence dans l'ensemble du personnel, les femmes se montrent plus actives en matière de formation : 41,6 % des agentes (soit 1 081) ont suivi une formation, contre 21,1 % des hommes (1 120 agents) <sup>148</sup>.

<sup>147</sup> DGAFP (2016). *Ibidem*.

<sup>148</sup> Données relatives à l'année 2024.



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



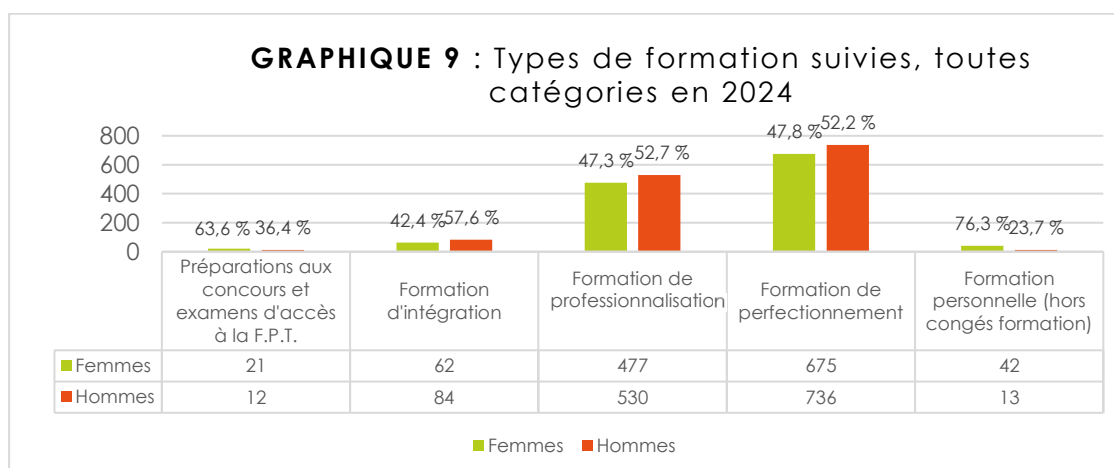
Concernant les formations suivies en 2024, deux catégories principales ont été privilégiées par les agents, toutes catégories confondues :

- Les formations de perfectionnement, suivies par 1 411 personnes (675 femmes et 736 hommes) ;
- Les formations de professionnalisation, réunissant 1 007 participants (477 femmes et 530 hommes).

**Les formations de perfectionnement**, généralement décidées lors de l'entretien annuel entre l'agent et sa hiérarchie, ne sont pas obligatoires. Elles ont pour objectif d'enrichir les compétences ou d'en acquérir de nouvelles, afin de faciliter l'adaptation à un poste.

En revanche, **les formations de professionnalisation** sont imposées par la réglementation : sur un cycle de cinq ans, chaque agent doit cumuler entre 2 et 10 jours de formation. Elles servent principalement à préparer les agents à occuper un nouvel emploi ou un poste à responsabilité, ainsi qu'à actualiser leurs connaissances et compétences.

**GRAPHIQUE 9** : Types de formation suivies, toutes catégories en 2024



**TABLEAU 13 – Nombre d'agents ayant suivi un ou plusieurs types de formation (emploi permanent) en 2024**

Nombre d'agents ayant suivi un ou plusieurs types de formation emploi permanent	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Pour les agents de catégorie A</b>						
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%
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>60,0 %</b>	<b>253</b>	<b>40,0 %</b>	<b>633</b>	<b>100,0%</b>
<b>Pour les agents de catégorie B</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%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>58,9 %</b>	<b>157</b>	<b>41,1 %</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>
<b>Pour les agents de catégorie C</b>						
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%
<b>Total</b>	<b>672</b>	<b>41,1%</b>	<b>965</b>	<b>58,9 %</b>	<b>1 637</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total toute catégorie</b>	<b>1277</b>	<b>48,2%</b>	<b>1375</b>	<b>51,8%</b>	<b>2 652</b>	<b>100,0%</b>

## 2.3 La parentalité

En 2025, 159 agents ont accueilli un enfant. Parmi eux, 113 étaient des pères, dont 98 ont exercé leur droit au congé paternité et d'accueil de l'enfant, ce qui représente 86,7 %. Ce congé peut durer jusqu'à 25 jours calendaires pour une naissance, voire 32 jours en cas de naissances multiples, et doit impérativement être pris dans les six mois suivant l'arrivée du bébé.

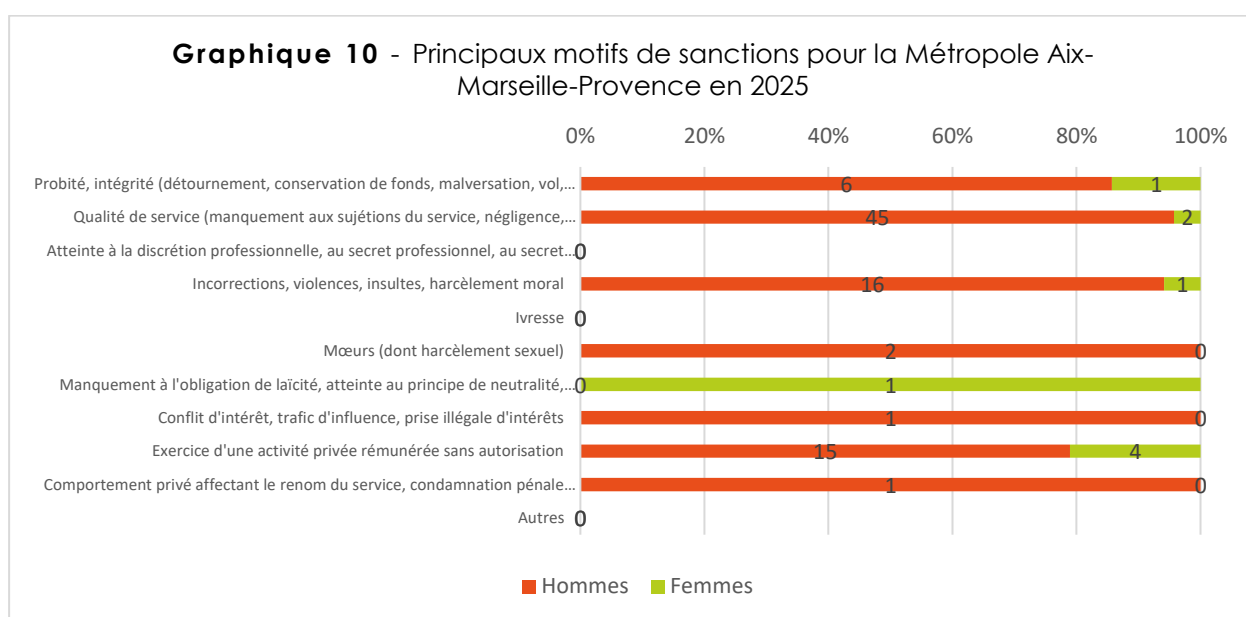
Du côté des femmes, 46 agentes sont devenues mères et ont bénéficié du congé maternité.



Les recherches de Claudia Goldin<sup>149</sup>, lauréate du prix Nobel d'économie, mettent en évidence l'impact significatif de la naissance d'un enfant sur les parcours professionnels : cet événement accentue les inégalités entre les femmes et les hommes, en raison notamment de la fréquence des interruptions de carrière qui affectent davantage les femmes et limitent leur reconnaissance professionnelle.

## 2.3 Les sanctions

En 2025, 94 sanctions disciplinaires ont été prononcées : 86 concernaient des hommes, 9 des femmes, soit 1,2 % de l'effectif permanent. Cette répartition traduit une surreprésentation marquée des agents masculins parmi les sanctionnés (91,5 %), alors qu'ils représentent 66,2 % de l'effectif global.



## 2.4 Absences, accidents et maladies

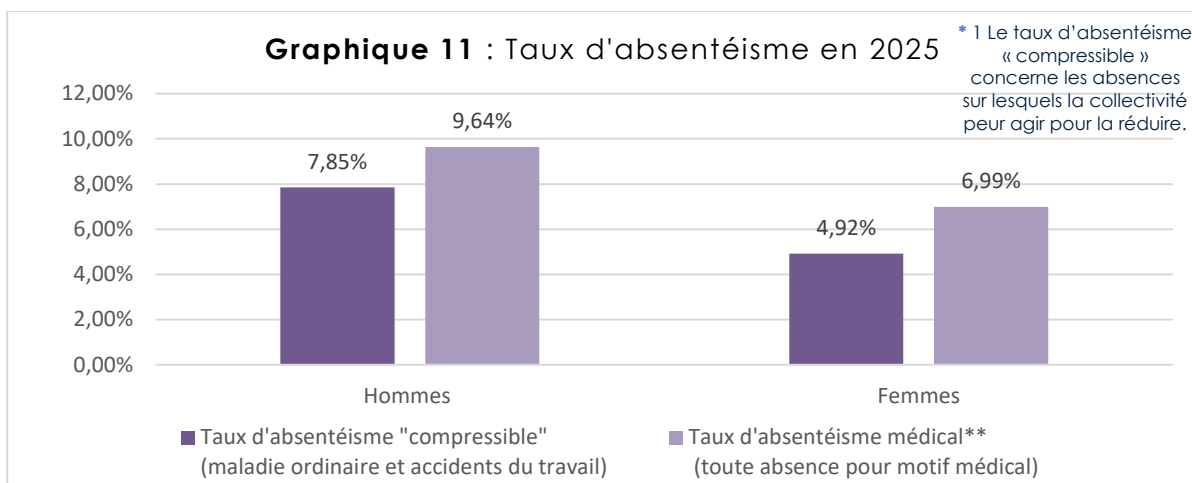
En 2025, **les femmes ont été moins absentes que les hommes** : le taux d'absentéisme médical<sup>150</sup> masculin s'établit à 9,64 %, contre 6,99 % pour les femmes, soit un écart de 2,6 points. Les accidents de service contribuent significativement à cet écart : ils représentent 3,35 % du taux d'absence masculin, contre 0,57 % pour les femmes. Cet écart s'explique en grande partie par la surreprésentation des hommes dans la filière technique, dont les métiers sont plus exposés aux risques professionnels. À titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale en 2019, la filière technique enregistrait 8,4 accidents de service pour 100 agents, contre 1,9 dans la filière administrative<sup>151</sup>.

<sup>149</sup> 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.

<sup>150</sup> Cet indicateur ne prend pas en compte le congé maternité.

<sup>151</sup> 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](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2023/Accidents%20du%20travail%20Maladies%20Professionnelles.xlsx).





Mis à part la maladie ordinaire, qui reste le premier motif d'absence chez les femmes comme chez les hommes, les absences masculines sont principalement liées à des accidents de service et à des maladies de longue durée.

Chez les femmes, ce sont la maladie longue durée et la longue maladie qui constituent les principales causes d'absence.

**Tableau 14 : Détail de taux d'absentéisme médical en 2025**

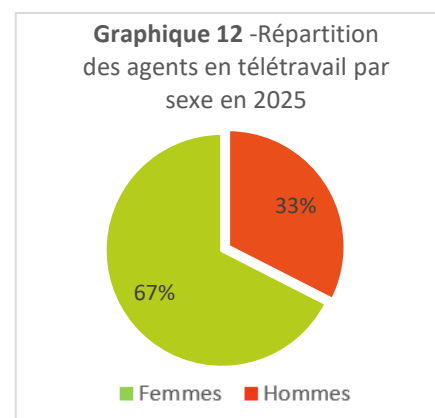
Motifs	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	4,50 %	4,34 %
Accident de service	3,01%	0,41 %
Accident de trajet	0,34 %	0,16 %
Longue maladie	0,81 %	1,12 %
Maladie longue durée	0,75 %	0,85 %
Maladie professionnelle	0,22 %	0,10 %

### 3. CONCILIATIONS DE TEMPS DE VIE

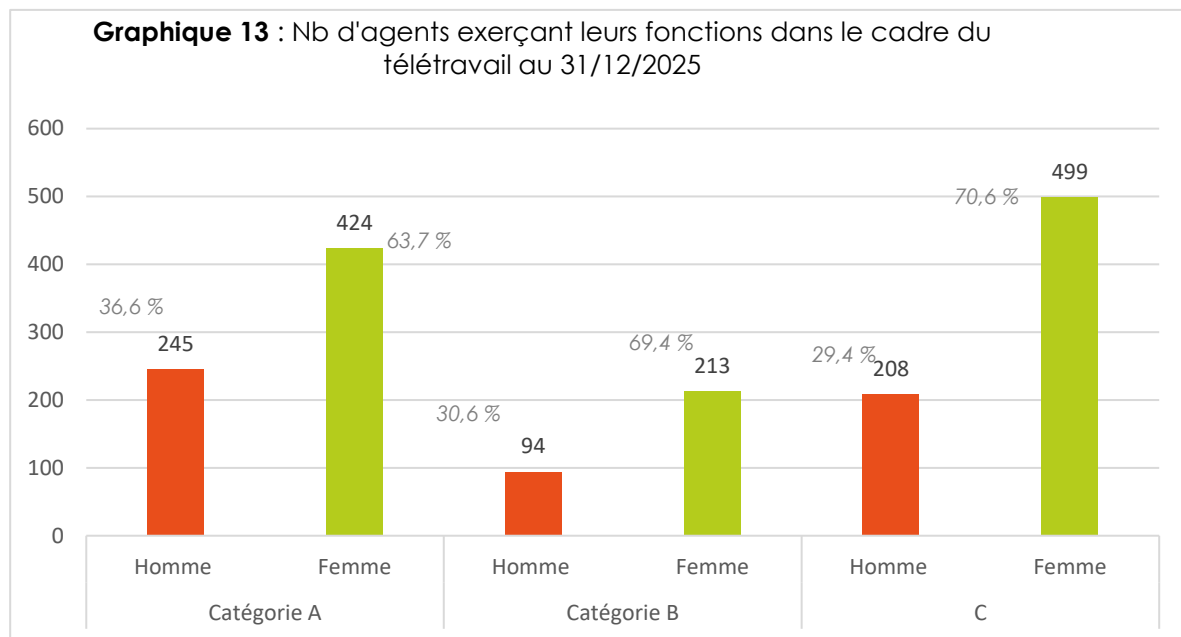
#### Le télétravail

Le télétravail est reconnu comme un outil facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment grâce à la diminution des déplacements et à une meilleure prise en compte des contraintes individuelles. Il permet d'améliorer le bien-être, la qualité de vie au travail, la performance et de réduire l'impact environnemental.

Cependant, le télétravail présente aussi des enjeux, notamment sur le plan de l'égalité professionnelle. À la Métropole, en 2025, les femmes représentent près de 67 % des télétravailleurs, phénomène partiellement lié à leur présence majoritaire dans les postes administratifs, qui se prêtent



davantage à ce mode organisationnel. Pour éviter un usage genré du télétravail, il est important d'encourager une pratique égalitaire et partagée au sein des équipes



#### 4. LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE : PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DE GRADE

*Les données relatives aux promotions et aux avancements de grade sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction).*

##### 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*).

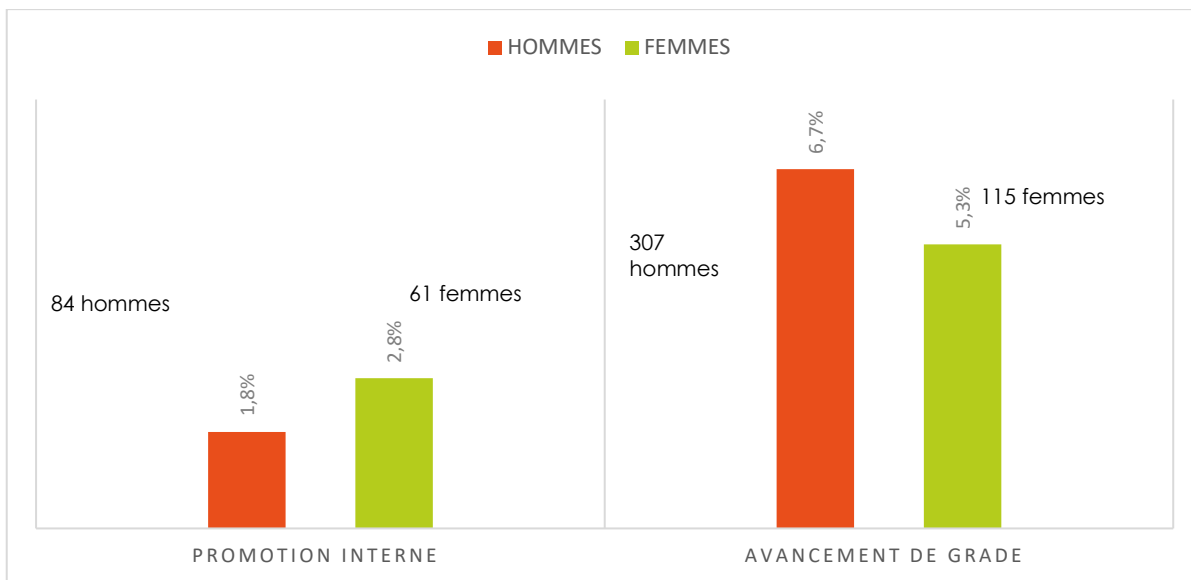
En 2024, 422 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, dont 307 hommes (72,7 %) et 115 femmes (27,3 %). Cela représente 5,4 % des effectifs masculins et 6,7 % des effectifs féminins. La grande majorité des avancements de grade concerne la catégorie C (78,7 %) et se situent principalement dans les filières technique (68,9 %) et administrative (24,6 %).

En ce qui concerne les promotions internes, 61 femmes et 84 hommes ont été inscrits sur les listes d'aptitude puis promus. Si l'on compare à la proportion des femmes



parmi les fonctionnaires (32,0%), celles-ci ont bénéficié d'un taux de promotion supérieur, atteignant 42,0 %, contre 58,0 % pour les hommes (qui représentent 68,0 % des fonctionnaires).

**GRAPHIQUE 14** – Promotion et avancement selon le sexe en 2024



**TABLEAU 15** – Commission de promotion et d'avancement en 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. »<sup>152</sup>.

L'écart de rémunération constitue l'un des principaux indicateurs pour mesurer l'égalité professionnelle. Cependant, les indicateurs ont évolué au niveau national ces dernières années, rendant les analyses et les comparaisons plus délicates.

Afin d'y remédier, 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 ont élaboré une méthodologie<sup>153</sup> permettant d'étudier les différences salariales, en prenant en compte la quotité de temps de travail, le corps ou cadre d'emploi, la part indemnitaire (notamment les écarts liés aux heures supplémentaires, complémentaires et primes) ainsi que les avancements de grade en fonction du sexe.

Cette approche est partiellement appliquée dans l'index d'égalité professionnelle (voir encadré 4), que la Métropole a l'obligation de 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.

#### La situation de l'effectif métropolitain : écart global

Les chiffres concernant les écarts de rémunération au sein de l'effectif permanent de la Métropole ne prennent en compte que les écarts globaux, sans détail selon le temps de travail, le corps, le grade, l'échelon ou les compléments salariaux comme les primes, les astreintes ou les heures supplémentaires. En 2025, les écarts observés demeurent défavorables aux femmes, oscillant entre -5,82 % et -9,15 %.

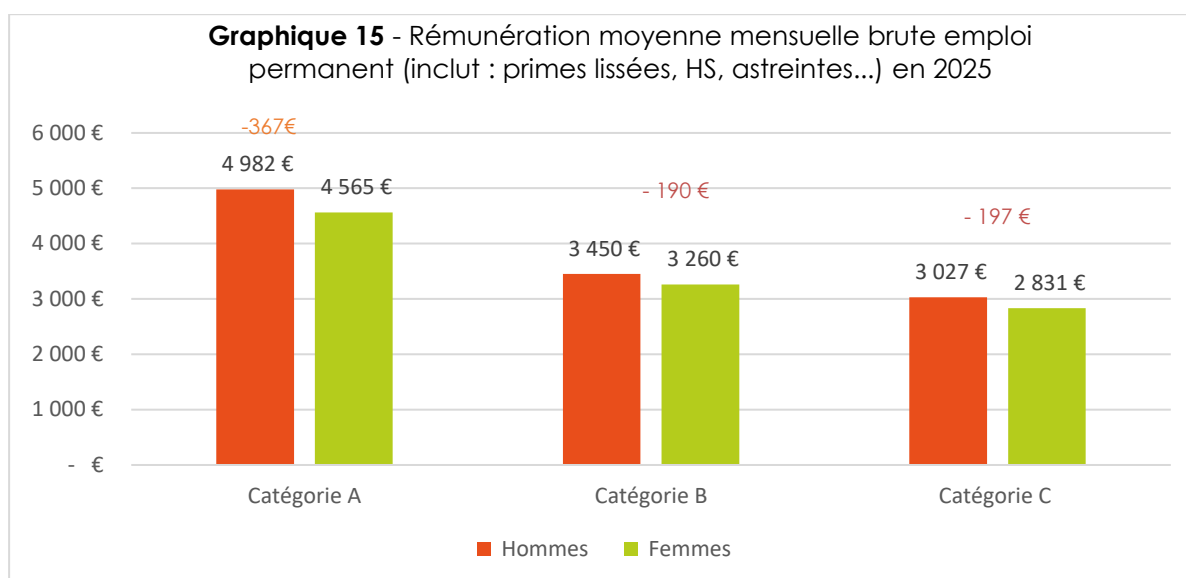
**Tableau 16** – Rémunération moyenne annuelle brute emploi permanent en 2025 (inclut primes lissées / heures supplémentaires /astreintes...)

	Rémunération moyenne annuelle brute emploi permanent 2025			% Ecart entre les sexes en 2025
	Hommes	Femmes	Moyenne générale	
<b>Catégorie A</b>	59 787 €	54 777 €	56 820 €	- 9,15 %
<b>Catégorie B</b>	41 395 €	39 119 €	40 198 €	-5,82 %
<b>Catégorie C</b>	36 329 €	33 968 €	35 809 €	-6,95 %

<sup>152</sup> DGAFP (2018). Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. 1-54 (p. 14).

<sup>153</sup> 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>





Depuis 2019, les écarts de rémunération varient d'une année sur l'autre, mais la tendance générale reste inchangée. Il devient essentiel de s'appuyer sur des indicateurs nationaux pour réaliser des analyses approfondies, et ainsi objectiver, mesurer et comprendre l'impact des différents facteurs de rémunération : qu'il s'agisse des écarts liés à la quotité de temps de travail, à la représentation dans les différents cadres d'emploi, à la part indemnitaire (notamment les heures supplémentaires), ou encore à la structure démographique spécifique à chaque cadre d'emploi.

**Tableau 17- Évolution des écarts depuis 2019 par catégorie (chiffres issus du RSU 2025)**

	Ecart en 2019 %	Ecart en 2021 %	Ecart en 2022 %	Ecart en 2023 %	Ecart en 2024 %	Ecart en 2025 %
A	-13,2 %	-9,1 %	-11,9 %	-10,5 %	-8,6 %	-9,1 %
B	-4,4 %	-5,1 %	-4,6 %	-3,7 %	-6,6 %	-5,8 %
C	-9,4 %	-10,4 %	-8,5 %	-7,4 %	-7,9 %	-6,9 %

À l'échelle nationale, l'écart de rémunération moyen entre femmes et hommes dans la fonction publique s'élève à 10,5 % au détriment des femmes<sup>154</sup>.

Pour les ministères, les analyses menées en 2023 offrent un éclairage plus précis : l'écart global atteint -11 %, il s'établit à -9 % lorsqu'on considère un temps de travail équivalent, et descend à -2 % pour des postes comparables (même corps, grade et échelon, en équivalent temps plein)<sup>155</sup>.

Comme le souligne l'Observatoire des inégalités<sup>156</sup>, ces différentes façons de mesurer les écarts salariaux reflètent des réalités distinctes et sont toutes pertinentes : l'écart global traduit davantage des disparités que de véritables inégalités salariales, puisqu'il intègre notamment les choix de temps partiel ; à l'inverse, l'écart pour un temps et un poste identiques rapproche la mesure d'une discrimination, mais masque des inégalités

<sup>154</sup> DGAFP, 2024. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Fait et chiffres – édition 2024*. 1-185 (p.100).

<sup>155</sup> DGAFP, 2024. *Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans*. 1-7.

<sup>156</sup> Observatoire des inégalités, 2024. *À travail égal, salaire égal ?* - Site internet. <https://inegalites.fr/femmes-hommes-salaires-inegalites>



antérieures : temps partiel subi, parcours scolaires différenciés, secteurs féminisés moins valorisés, et effets du plafond de verre.

Le plafond de verre<sup>157</sup> évoque le mécanisme, observable dans de nombreux secteurs, de la réduction progressive du nombre de femmes à mesure que l'on avance vers les niveaux hiérarchiques les plus élevés. Ce phénomène persiste même dans la fonction publique, pourtant fondée sur des règles de recrutement et de promotion par concours, qui garantissent l'accès à tous – et depuis 1945 à toutes – « sans distinction ni cooptation »<sup>158</sup>. Pour mieux cerner ce phénomène, l'index d'égalité professionnelle intègre un indicateur spécifiquement dédié à la part de femmes et d'hommes parmi les dix rémunérations les plus élevées.

**Tableau 18** – Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en 2025

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Part des femmes	Part des hommes	Durée cumulée en nombre de mois
2025	1 398 361,13 €	4	6	120
2024	1 410 502,00 €	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

En 2025, 4 femmes figurent parmi les plus hautes rémunérations. Bien que cet indicateur soit en progression, il nous invite toutefois à interroger les pratiques en matière de recrutement et de promotion, mais aussi sur la gestion des carrières, l'octroi de responsabilités, les opportunités et le pouvoir de décision.

Il s'agit d'un critère dont l'évolution annuelle peut être difficile à obtenir, puisqu'il est tributaire à la fois de la composition démographique de l'organisation et de facteurs systémiques, tels que le recrutement et la promotion de profils de haut niveau ou encore les départs à la retraite.

## 6. L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

*Les données relatives l'Index Egalité professionnelle sont présentées pour l'année 2024 (données 2025 non disponibles à la date de rédaction). L'index 2025 sera publié au plus tard le 30 septembre 2026 et présenté dans une version ultérieure du présent rapport.*

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux postes de responsabilité en imposant **aux employeurs publics de plus de 40 000 habitants de publier chaque année les indicateurs sur les écarts de rémunération femmes-hommes et les mesures prises pour les réduire**. Dans la fonction publique territoriale, les décrets n°2024-802 et n°2024-801 du 13 juillet 2024 détaillent la méthodologie de calcul et fixent un seuil

<sup>157</sup>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).

<sup>158</sup> *Ibidem*.



minimal de 75 points sur un index global de 100. Cet index repose sur quatre critères :

- le différentiel de rémunération entre fonctionnaires femmes et hommes (50 points)
- l'écart entre contractuels (15 points)
- le taux de promotion (25 points)
- la représentation féminine et masculine parmi les plus hauts salaires (10 points).

Si le score obtenu est inférieur à 75 points, la collectivité doit mettre en place des actions correctives sous trois ans, sous peine d'une sanction financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Les éléments pris en compte pour le calcul sont identiques à ceux du rapport social unique (RSU), incluant l'ensemble des traitements et primes à l'exception des indemnités de résidence à l'étranger, ainsi que les différentes rémunérations spécifiques à l'outre-mer<sup>159</sup>. La rémunération de chaque agent est recalculée en équivalent temps plein (EQTP).

Pour 2024, l'index égalité professionnelle femmes-hommes d'AMP Métropole s'élève à **66 points sur 100, soit en dessous du seuil réglementaire de 75 points.**

L'indicateur concernant les promotions influe fortement sur le score final : en 2023, 74,5 % des femmes éligibles avaient été promues contre 66 % des hommes, ce qui avait permis d'obtenir 4 points. En 2024, aucun point n'a pu être attribué sur ce critère, l'écart étant moins favorable : 33,7 % des femmes promouvables ont été promues, contre 53,7 % des hommes. Ces résultats sont à mettre en perspective avec leur poids respectif dans l'effectif global : 32 % de femmes et 68 % d'hommes.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont présentés en détail dans le tableau n° 19.

**TABLEAU 19 : Résultats de l'index égalité professionnelle d'AMP Métropole en 2023 et 2024**

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

<sup>159</sup> 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



Ce résultat représente une diminution de 4 points par rapport à **l'année précédente (70 points en 2023)**. Plusieurs facteurs expliquent cette évolution :

- Pour le premier indicateur, portant sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes chez les fonctionnaires, une légère amélioration est à noter, avec un passage de 45 à 46 points sur 50.
- À l'inverse, l'indicateur concernant les écarts de rémunération chez les contractuels recule d'un point, affichant un score de 13 sur 15 contre 14 sur 15 l'an passé.
- Enfin, le troisième indicateur, portant sur la différence de taux de promotion (rapport entre promus et promouvables), reste celui qui impacte le plus négativement la note globale : aucun point n'a été obtenu 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

En 2024, le troisième indicateur, centré sur le taux de promotion parmi les agents promouvables, a eu le plus d'impact sur la note globale.

Sur un vivier de 256 femmes promouvables, 94 ont été promus (36,7 %) contre 295 sur 549 hommes promouvables (53,7 %). La différence observée, 17 points, conduit à un score nul, car le barème prévoit qu'au-delà d'un écart absolu de 10,1 points, aucun point n'est attribué, quelle que soit la direction de l'écart.

La méthode retenue privilégie une stricte équivalence des taux de promotion entre les différents groupes, sans distinction, et sanctionne toute différence, même si celle-ci résulte de la structure réelle des effectifs.

Ce principe de parité suscite des interrogations, surtout dans des collectivités où les hommes sont largement majoritaires. Pour obtenir un score élevé, il faudrait que les taux de promotion soient rigoureusement identiques, ce qui n'est pas toujours possible quand les groupes de promouvables diffèrent fortement en taille. Cette logique peut entraîner des effets indésirables, car elle impose une symétrie qui ne reflète pas toujours la situation concrète sur le terrain.



**TABLEAU 20 – Données composant l'indicateur n° 3 de l'index égalité professionnelle en 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 promouvable 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/promouvable	/	36,7 %	/	53,7 %	50,3 %
<b>% Effectif promu/promouvable par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience</b>	/	<b>36,7 %</b>	/	<b>53,7 %</b>	<b>68,6 %</b>
<b>% Effectif promu/promouvable par voie d'examen professionnel</b>	/	<b>100 %</b>	/	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Effectifs fonctionnaires	2 154	32,1 %	4 560	67,9 %	6709
% fonctionnaire promu	115	5,3 %	307	6,7 %	422 6,3 %





## 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 8 540 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 2025, les femmes perçoivent en moyenne :
  - **9,1 % de moins** que les hommes en catégorie A.
  - **5,8 % de moins** en catégorie B.
  - **6,9 % 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**, **4 sont occupées par des femmes** contre 3 en 2024 ce qui souligne une légère amélioration.
- Les femmes **sont majoritaires en catégorie A (60 %)**, 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 29 %**.

### Temps partiel : une prédominance des femmes

- **87 % des agents à temps partiel sont des femmes**, souvent pour des raisons liées à la parentalité ;

### 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 2024 : 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 EGALITE 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 a été publié sur le site de la collectivité et est disponible 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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	
<b>3.6. Réaliser un diagnostic sur la mixité des locaux techniques</b>	
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'inscrit dans le Schéma directeur immobilier des locaux technique (démarrage 2026, sous réserve de l'aboutissement d'un recrutement en cours).</i>	
<b>3.7. Informer sur les impacts du temps partiel et les mesures permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle</b>	
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>	
<b>3.8. Conforter et communiquer sur les dispositifs de soutien à la parentalité</b>	
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>	
<b>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</b>	
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>	
<b>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</b>	
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 MATIÈRES

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>3</b>
<b>NOTE MÉTHODOLOGIQUE .....</b>	<b>5</b>
<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
<b>I. LA CULTURE COMMUNE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....</b>	<b>9</b>
1. Première édition de la Semaine de l'égalité FH.....	11
2. Les webinaires de sensibilisation Cap Egalité FH.....	17
3. Formation « les inégalités ne prennent pas de vacances » - un outil de sensibilisation aux mécanismes de discrimination.....	21
4. Un espace dédié sur M'ACTU: rendre l'Égalité FH visible et accessible à tous les agents ..	23
Ce qu'il faut retenir : la culture commune de l'égalité FH .....	24
5. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 1 - La culture commune de l'égalité FH.....	25
<b>II. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES METROPOLITAINES.....</b>	<b>26</b>
1. L'insertion par l'emploi.....	27
1.1 Des inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes persistantes .....	27
1.2 Les PLIEs : un levier majeur pour l'insertion des femmes en situation de précarité .....	30
1.3 Les clauses sociales : outil stratégique d'insertion qui touche encore peu les femmes ...	34
2. La politique de la ville.....	38
2.1 À l'intersection d'inégalités sociales, territoriales et entre les sexes .....	38
2.2 Le Fonds d'innovation sociale et le Fonds d'aide aux jeunes collectif, leviers d'Egalité en matière de cohésion sociale et de politique de la ville .....	39
2.3 Le Contrat de Ville métropolitain : un levier pour l'égalité et l'inclusion.....	41
3. Les mobilités durables.....	46
3.1 Diagnostic des pratiques de déplacement différencié entre les femmes et les hommes dans la métropole .....	46
3.2 Accessibilité, autonomie et confort d'usage pour toutes et tous.....	47
3.3 Promouvoir des mobilités actives inclusives .....	48
3.4 Renforcer la sécurité et le sentiment de sécurité dans les transports collectifs .....	49
3.5 Les parkings : garantir aux femmes une fréquentation des parkings dans des conditions de sécurité et de sérénité égales à celles des hommes.....	50
4. Le développement économique .....	54
4.1 Un diagnostic pour éclairer l'action .....	54
4.2 Soutenir les réseaux d'entrepreneuriat.....	54
4.3 Encourager l'innovation soucieuse de plus d'égalité .....	56
5. Le sport .....	59
5.1 Diagnostic : un accès inégal des représentations médiatiques et des financements .....	59
5.2 Un soutien à la pratique sportive féminine en construction .....	60
5.3 Coopération internationale : un exemple d'intégration de la parité .....	63
6. Les politiques culturelles .....	65
6.1 Diagnostic : une sous-représentation persistante des femmes dans les médias et la production culturelle.....	65



6.2 Les actions métropolitaines en faveur de l'égalité dans les politiques culturelles.....	65
7. L'agriculture métropolitaine à l'épreuve de l'égalité FH .....	68
7.1 Un diagnostic genré nécessaire pour penser l'agriculture métropolitaine .....	68
7.2 Mettre en lumière les agricultrices : focus sur le prix agricole des produits de Provence..	68
8. Les achats publics et le subventionnement : levier pour l'égalité FH .....	70
8.1 Les achats publics de la métropole et leur contribution à l'égalité FH.....	70
8.2 La mission égalité FH comme incubateur de projets émergents en 2025 .....	71
9. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 2 – L'égalité entre les femmes et hommes dans les politiques métropolitaines .....	80
<b>III. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....</b>	<b>83</b>
1. Caractéristiques de l'effectif métropolitain.....	84
1.1 Un effectif plus masculin.....	84
1.2 Des filières professionnelles très genrées .....	86
1.3 Une faible mixité des métiers .....	87
1.4 Une féminisation des catégories A et B plus marquée que dans la fonction publique territoriale.....	89
2. La gestion de carrière.....	93
2.1 Le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes.....	93
2.2 La formation .....	95
2.3 La parentalité.....	97
2.3 Les sanctions .....	98
2.4 Absences, accidents et maladies.....	98
3. Conciliations de temps de vie .....	99
4. Le déroulement de la carrière : promotions et avancements de grade .....	100
5. Les écarts de rémunération .....	101
6. L'index égalité professionnelle .....	104
7. Suivi de la mise en œuvre de l'axe 3 – Plan égalité professionnelle/RH.....	109
<b>TABLE DES MATIERES.....</b>	<b>111</b>



