

# **Haute-Garonne**

## **le Département**



**L'égalité  
Femmes  
= C'est + qu'1 jour !  
Hommes**

## **RAPPORT 2024**

**SUR LA SITUATION  
DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL  
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES**





## Sébastien Vincini

Président du Conseil départemental  
de la Haute-Garonne



L'égalité femmes-hommes est un combat quotidien : à l'école, au travail ou dans la rue. Quand je suis devenu Président du Conseil départemental, j'ai souhaité, avec ma majorité, en faire une priorité.

Cette bataille comprend, bien entendu, la lutte contre les violences faites aux femmes. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : tous les 3 jours, une femme meurt sous les coups de son (ex-) conjoint.

Nous avons créé l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes en 2021 avec la Préfecture et nous le co-anisons depuis. Nous y menons un travail de fond pour faire en sorte que les victimes et leurs enfants trouvent une main tendue et surtout, des solutions concrètes pour les aider à s'en sortir.

Dans ce but, nous avons contribué à la création d'une Maison des femmes qui ouvrira ses portes cet automne sur le site du CHU Toulouse Purpan. Avec les élus et élues du Département, nous avons également voté le soutien à 14 associations haut-garonnaises, mobilisées contre les violences faites aux femmes et pour l'égalité réelle.

Sur l'égalité réelle justement, ce 9<sup>e</sup> rapport témoigne d'avancées significatives. C'est le résultat du cumul des forces avec nos partenaires. En coopération avec le réseau associatif, le Conseil départemental avance, en faisant sauter des non-dits. Nous nous battons au quotidien, pour aider les familles monoparentales dans le besoin. Depuis la dernière rentrée scolaire, nous agissons aussi contre la précarité menstruelle. Nous allons, d'ici la fin de l'année, équiper les 102 collèges publics haut-garonnais de distributeurs de protections périodiques gratuites. Pour lever le tabou des règles, auprès des filles comme des garçons, nous avons diffusé aux élèves un livret d'information, réalisé par nos services, en partenariat avec l'Éducation Nationale.

De la même manière, en interne, nous nous attachons à faire preuve d'exemplarité. Nos services ont créé une fresque de l'égalité, un outil de sensibilisation contre les stéréotypes et les inégalités de genres, à destination de l'ensemble des agents et agentes. Elle sera déployée auprès des élus et élues du Département en 2025.

Restons modestes. L'égalité femmes-hommes est encore loin d'être une réalité. Mais plus que jamais, je reste déterminé à en faire un combat permanent sur le terrain, comme dans les mentalités.

Bonne lecture !

## CHAPITRE 1 LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



**Sandrine Floureuses**

Vice-Présidente Dialogue Citoyen,  
Égalités, Jeunesse



**Marie-Claude Farcy**

Conseillère départementale  
à l'égalité femmes-hommes



**Sabine Geil-Gomez**

Vice-présidente Ressources Humaines,  
Finances, Patrimoine



Dans ce nouveau rapport, notre collectivité dresse le bilan de ses actions et se projette sur ses dispositifs à venir pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes qui persistent dans notre société.

# INTRODUCTION

UN CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE EXPLICITE

---

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et en réponse à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Président du Conseil départemental de la Haute-Garonne présente un rapport unique sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sur la situation économique et sociale dans le domaine sur le territoire, les politiques publiques du Département à destination des habitant·e·s, mais aussi sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle, en tant qu'employeur. Les modalités et contenus du rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Produit en Haute-Garonne pour la neuvième année consécutive, il y représente le fruit d'un travail mené en transversalité, les contributions et les données budgétaires émanant de l'ensemble des Directions Générales Déléguées de la collectivité, et de la Direction Générale des Services. Il est par ailleurs enrichi des différents focus permettant de mettre en perspective et éclairer les chiffres locaux, leurs causes profondes et leurs enjeux.

La présente édition du rapport du Conseil départemental de la Haute-Garonne sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est présentée préalablement au Débat d'Orientation Budgétaire (D.O.B.) de l'exercice 2025, et a fait l'objet d'une délibération de l'Assemblée départementale en janvier 2025. La période de référence est, depuis 2021, basée sur l'année civile N-1, et couvre donc pour cette édition la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.

Rappelons que l'intégration d'une politique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil départemental est à la fois constante, ambitieuse et concertée: depuis 2015, une délégation d'élues est en charge de la thématique au sein de l'Assemblée départementale, et le 8 mars 2016, la collectivité a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, se dotant en 2017 des ressources humaines nécessaires au suivi de sa mise en œuvre.

Le 25 juin 2019, les élu·e·s du Département ont adopté le premier plan d'actions de la collectivité pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, pour la période 2019-2021. Articulé autour de 20 fiches et de 55 actions concrètes, il visait la mise en place d'actions transversales, autour de quatre axes principaux : les jeunesse et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité mais aussi les actions internes au sein du Conseil Départemental employeur. Le prochain plan d'action est prévu pour 2025.

Lors des élections départementales de 2021, les Haut-garonnais et Haut-garonnaises ont choisi les 54 conseillères et conseillers réparti·e·s en 27 binômes paritaires femmes-hommes, représentant les 27 cantons du territoire. La première session de l'Assemblée départementale s'est tenue le jeudi 1<sup>er</sup> juillet 2021.

L'Assemblée départementale réunie le 13 décembre 2022 a élu Sébastien Vincini Président du Conseil départemental, ainsi que les Vice-présidentes et Vice-présidents, et les autres membres de la Commission permanente. La fin du mandat est fixée à 2028.

La commission permanente (CP) est élue au moyen d'un scrutin de liste alternant femmes et hommes. Elle comprend : le Président, membre de droit, ainsi que 21 femmes et 21 hommes dont 8 Vice-Présidentes et 7 Vice-Présidents et 27 autres membres.

Concernant les présidences de commissions thématiques, on retrouve à l'Assemblée départementale 10 présidentes de commission contre 7 présidents. Les 7 groupes politiques sont présidés par 1 femme et 6 hommes.

Le plan d'action 2019-2021, prorogé pour l'année 2022, a pris fin en 2023. Dans la perspective du projet de mandature 2024-2028 et de l'écriture d'un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (2025-2028), le Conseil départemental poursuit ses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, autour de quatre axes privilégiés : les jeunesse et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité et les actions internes à développer par le Conseil départemental.

Depuis 2019, outre une politique de communication interne et des actions de sensibilisation et de formation des agent·e·s favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil départemental reste vigilant au soutien intégré de structures et projets associatifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques qu'il porte, et soutient donc financièrement des associations haut-garonnaises « Cœur d'action égalité Femmes-Hommes ». De même, le Conseil départemental s'est engagé dans une démarche d'exemplarité en tant que collectivité employeuse, au travers de ses actions internes et de son plan d'action à destination des ressources humaines.

Il a par ailleurs engagé un travail administratif avec les collectivités de plus de 20 000 habitant·e·s pour l'élaboration de leurs rapports de situation sur l'égalité femmes-hommes.

Le Conseil départemental de la Haute-Garonne est enfin membre des réseaux locaux, nationaux et européens comme « L'égalité sur son 31 », réseau départemental des référent·e·s égalité femmes-hommes des services de l'État en Haute-Garonne, élargi en 2019 aux collectivités locales et autres administrations.

# AVANT-PROPOS

LES MOTS AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

---

Résultat de constructions sociales qui se fondent sur de nombreux stéréotypes, les inégalités entre les femmes et les hommes sont ancrées dans des rapports de domination subtils, intérieurisés puis transmis, souvent de manière inconsciente. Le langage constitue l'un des leviers pour faire évoluer les représentations d'une société, sa façon de penser le monde, et *in fine* les rôles et les rapports sociaux déséquilibrés qui s'y jouent.

L'écriture sans stéréotypes de sexe, dite « inclusive », se veut une réponse à ce déséquilibre et une manière de respecter l'égalité entre les sexes par l'usage de règles grammaticales ou de tournures syntaxiques moins hiérarchisées au plan symbolique, et de mots dits épicènes (ex : « les élèves » au lieu de « les filles et les garçons »).

C'est pourquoi ce rapport y aura recours, s'inspirant essentiellement des préconisations formulées dans le guide pratique « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe » édité par le Haut Conseil à l'Égalité<sup>1</sup> entre les femmes et les hommes et conformément à l'action dédiée inscrite au plan d'action 2019-2022 du Conseil départemental pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et les Haut-Garonnaises. Ces règles ont été identifiées de manière collégiale et concertée par des membres de l'administration et de l'Assemblée départementale présent·e·s au groupe de travail dédié, visant une communication de la collectivité plus égalitaire à travers ses écrits, ses événements et ses communications.

# PETIT GLOSSAIRE DE L'ÉGALITÉ

---

**Discrimination :** La discrimination est une différence de traitement qui consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un en raison de certaines de ses caractéristiques réelles ou supposées, ou de certains de ses choix personnels. Il existe 25 critères de discrimination prohibés par la loi. Le sexe, l'identité sexuelle, l'âge, le handicap, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, les activités syndicales... en font notamment partie.

**Égalité femmes-hommes (EFH) :** Selon le Conseil de l'Europe (2015), l'EFH revient à « *observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée* ». Cette notion est également « *un impératif pour la réalisation de la justice sociale et une condition essentielle de la démocratie. L'acceptation de ces principes implique non seulement l'élimination de toutes les formes de discrimination, légale ou autre, fondée sur le sexe, mais aussi l'accomplissement d'un certain nombre d'autres exigences qui doivent être considérées comme des indicateurs qualitatifs de la volonté politique de réaliser l'égalité réelle, de fait entre les femmes et les hommes.* »

**Égalité professionnelle :** L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'employeur-euse est tenu-e d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Équité :** En matière politique ou économique, l'équité est le principe qui conduit à corriger des inégalités que subissent des personnes ou des groupes défavorisés pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques.

**Féminisme :** Dans son ouvrage « Introduction aux études sur le genre » (2012), la sociologue Laure Bereni définit le féminisme comme une « *perspective politique reposant sur la conviction que les femmes subissent une injustice spécifique et systématique en tant que femmes,*

*et qu'il est possible et nécessaire de redresser cette injustice à travers des luttes individuelles ou collectives* ». Le féminisme défend donc l'égalité entre les femmes et les hommes, afin que les femmes soient libres de faire leurs propres choix dans une société débarrassée des stéréotypes et discriminations qui s'exercent contre elles aujourd'hui.

**Fémicide :** Terme popularisé par la militante féministe mexicaine Marcela Lagarde au début des années 1990, contractant les mots « femme » et « homicide », afin de nommer ce que le Larousse définit depuis 2015 comme le « *meurtre d'une femme ou d'une fille en raison de son appartenance au genre féminin. Crime sexiste, le féminicide n'est pas reconnu en tant que tel par le Code pénal français.* »

**Genre :** D'après la Convention d'Istanbul (2014), « *le terme "genre" désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes* ».

Cette notion est un outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale. Ce terme fait référence aux différences sociales, économiques et culturelles observables entre les femmes et les hommes, acquises dans le temps et variables d'une culture à l'autre, mais qui affectent l'ensemble des comportements et conditions de vie, des femmes comme des hommes, dans les sociétés. Le genre est donc distinct du sexe biologique, et de l'orientation sexuelle.

**Parité :** Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique. La parité est souvent une condition nécessaire de l'égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être paritaire, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas égalitaire.

# PETIT GLOSSAIRE DE L'ÉGALITÉ

---

**Sexisme :** Selon le Haut Conseil à l'Égalité, le sexisme repose, de façon consciente ou non, sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Il se manifeste par des gestes, propos, pratiques et comportements, du plus anodin en apparence (remarques, « blagues », stéréotypes) au plus grave (discriminations, violences, meurtre). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des conséquences multiples et concrètes sur elles : baisse de l'estime de soi, fragilisation de leur santé physique et psychique, modification des comportements, etc. C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Certaines des manifestations du sexe ne sont pas punies par la loi :

- Les stéréotypes de sexe : préjugés, clichés, représentations réductrices et généralisantes qui essentialisent ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.  
Exemples : « *Les filles sont plus douées pour s'occuper des bébés.* » ; « *Tu pleures comme une fille.* » ; « *Les jeux vidéo, c'est pour les garçons.* » ; ...
- Les remarques sexistes : propos dégradants dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe qui ont pour objet, parfois avec l'intention d'être drôle, de les rabaisser et/ ou de les dénigrer.  
Exemples : « *Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation.* » ; « *Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois.* » ; « *C'est grâce à son physique qu'elle a eu sa promotion* » ; « *Un baby-sitter ? Je n'aurais pas confiance...* » ; ...

**Violences de genre :** L'article 3-A de la Convention d'Istanbul de 2014, visant à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, indique que « *le terme "violence à l'égard des femmes" doit être compris comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée* ».

L'article 3-D de cette même Convention précise que « *le terme "violence à l'égard des femmes fondée sur le genre" désigne toute violence faite à l'égard d'une femme parce qu'elle est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée* ».

# SOMMAIRE

---

<b>1/ LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES .....</b>	<b>11</b>	<b>3/ À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES .....</b>	<b>116</b>
1.1 Population haut-garonnaise .....	12	3.1 Pôle égalité femmes-hommes.....	118
1.2 Ménages et familles.....	16	3.2 Communication interne et institutionnelle .....	118
1.3 Précarité .....	19	3.3 Documentation .....	119
1.4 Scolarisation et diplômes .....	21	3.4 Haute-Garonne Ingénierie .....	119
1.5 Activité et inactivité.....	28	3.5 Des politiques de ressources humaines en faveur de l'égalité .....	119
1.6 Tâches domestiques .....	33	3.6 Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle .....	134
1.7 Taux d'emploi .....	36		
1.8 Conditions de travail .....	40		
1.9 Mobilités .....	45		
1.10 Santé .....	46		
1.11 Pratiques numériques .....	53		
1.12 Pratiques sportives .....	53		
1.13 Pratiques associatives .....	55		
1.14 Vie publique .....	56		
<b>EN UN COUP D'ŒIL : La Haute-Garonne au regard de l'Égalité Femmes-Hommes .....</b>	<b>60</b>	<b>EN UN COUP D'ŒIL : Ressources mobilisées en 2023 par le Conseil départemental pour l'Égalité Femmes-Hommes - Égalité professionnelle .....</b>	<b>136</b>
<b>2/ L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES .....</b>	<b>62</b>	<b>GUIDE DES ACRONYMES .....</b>	<b>137</b>
2.1 Solidarités .....	64	<b>POSTFACE .....</b>	<b>138</b>
2.2 Enfance et famille .....	80		
2.3 Jeunesses .....	90		
2.4 Éducation .....	95		
2.5 Développement des territoires et agroécologie .....	99		
2.6 Numérique .....	100		
2.7 Démocratie participative .....	101		
2.8 Sport et vie associative .....	102		
2.9 Programmations et établissements culturels .....	104		
2.10 Commande publique .....	113		
<b>EN UN COUP D'ŒIL : Ressources mobilisées en 2023 par le Conseil départemental pour l'Égalité femmes-hommes dans les politiques publiques du territoire .....</b>	<b>114</b>		



Haute-Garonne  
Maison départementale  
de proximité



## LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Depuis 2017, l'engagement politique du Conseil départemental de la Haute-Garonne le conduit à mener une analyse de son territoire sous l'angle des inégalités femmes-hommes, présentées annuellement dans le présent rapport de situation de l'égalité femmes-hommes en Haute-Garonne.

Les données collectées sont actualisées au regard des derniers éléments à notre connaissance, en matière statistique et de recherche en sciences sociales.

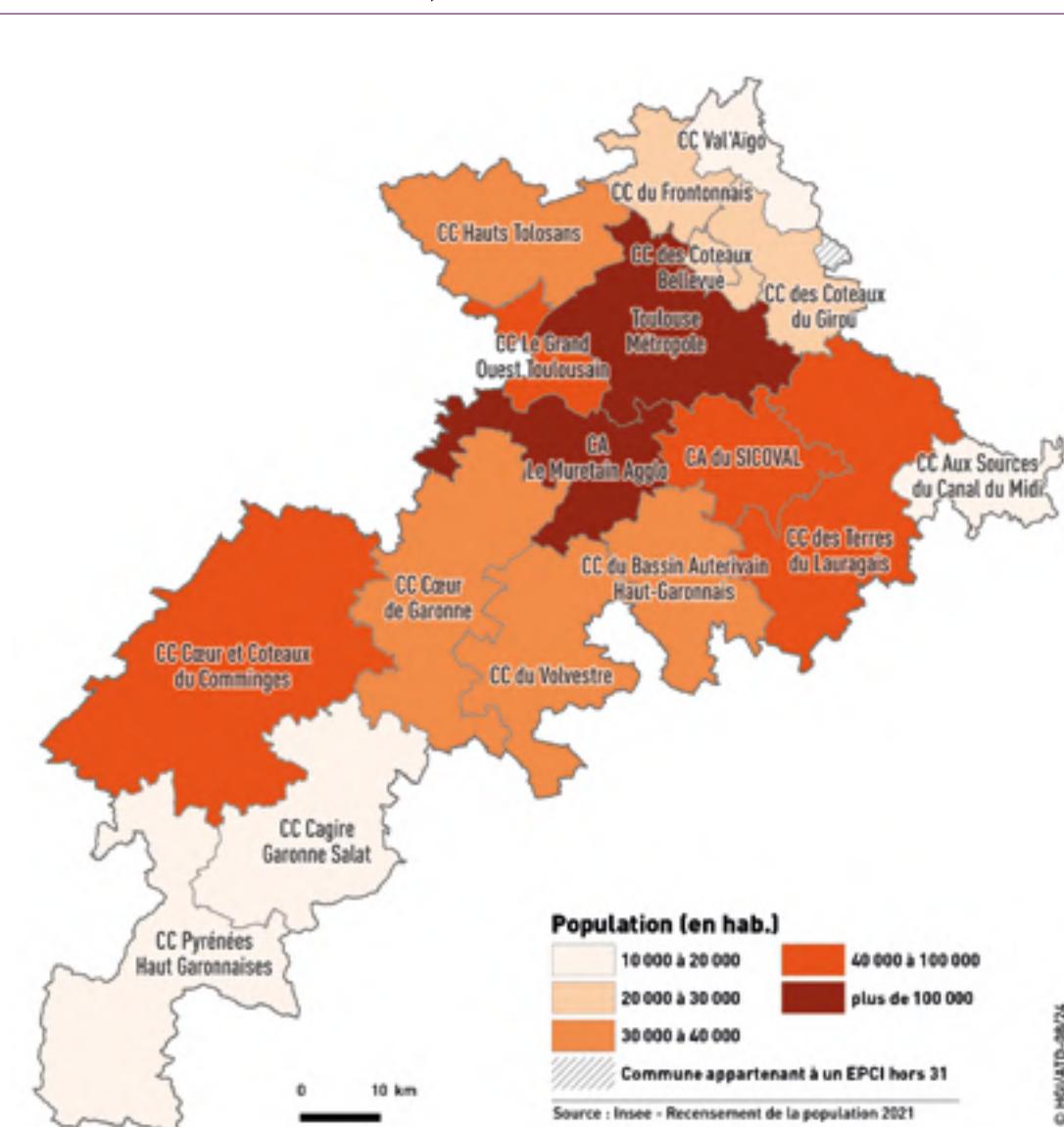
*Sources sur l'ensemble du chapitre 1 : Haute-Garonne Ingénierie et Pôle Égalité femmes-hommes / politiques publiques*

## 1.1 / POPULATION HAUT-GARONNAISE

### Des inégalités de répartition de population au sein du territoire

Afin de faciliter la lecture des données, l'échelle de l'Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) a été choisie pour présenter les échantillons de zonage de ce diagnostic territorial.

POPULATION DE LA HAUTE-GARONNE, EN NOMBRE D'HABITANT·E·S



La concentration de la population haut-garonnaise en milieu urbain est significative : plus de 57 % des habitant·e·s du département vivent autour de la métropole toulousaine.



## Un département qui attire

### ÉVOLUTION DE LA POPULATION

TERRITOIRE	POPULATION 2015	POPULATION 2021	ÉVOLUTION
Haute-Garonne	1 335 103	1 434 367	7,4%
Occitanie	5 774 185	6 022 176	4,3%
France Métropolitaine	64 300 821	65 505 213	1,9%

*Source : Insee-RP 2015, 2021*

La croissance de la population en Haute-Garonne reste en constante augmentation (+7,4 % entre 2015 et 2021), avec une croissance près de 4 fois plus importante que la moyenne nationale (+1,9%).

### POPULATION PAR ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI), RÉPARTITION PAR SEXE

EPCI	POPULATION 2021	FEMMES	HOMMES	♀	♂
CA du Sicoval	82 571	42 530	40 041	51,5%	48,5%
CA Le Muretain Agglo	126 409	63 981	62 428	50,6%	49,4%
CC Aux Sources du Canal du Midi	13 483	7 045	6 438	52,3%	47,7%
CC Cagire Garonne Salat	17 799	9 108	8 691	51,2%	48,8%
CC Cœur de Garonne	35 015	17 824	17 191	50,9%	49,1%
CC Cœur et Coteaux du Comminges	44 068	22 973	21 095	52,1%	47,9%
CC des Coteaux Bellevue	21 009	10 706	10 303	51,0%	49,0%
CC des Coteaux du Girou	22 837	11 490	11 347	50,3%	49,7%
CC des Hauts-Tolosans	35 414	17 801	17 613	50,3%	49,7%
CC des Terres du Lauragais	41 864	21 134	20 730	50,5%	49,5%
CC du Bassin Auterivain Haut-Garonnais	33 689	17 083	16 606	50,7%	49,3%
CC du Frontonnais	28 233	14 270	13 963	50,5%	49,5%
CC du Volvestre	30 684	15 617	15 067	50,9%	49,1%
CC Le Grand Ouest Toulousain	48 345	24 675	23 670	51,0%	49,0%
CC Pyrénées Haut Garonnaises	15 464	7 967	7 497	51,5%	48,5%
CC Tarn-Agout (commune d'Azas)	673	323	350	48,0%	52,0%
CC Val'Aigo	18 319	9 313	9 006	50,8%	49,2%
Toulouse Métropole	818 491	421 580	396 911	51,5%	48,5%
Haute-Garonne	1 434 367	735 420	698 947	51,3%	48,7%
Occitanie	6 022 176	3 111 814	2 910 362	51,7%	48,3%
France Métropolitaine	65 505 213	33 785 032	31 720 181	51,6%	48,4%

*Source : Insee-RP 2015, 2021.*

Le territoire haut-garonnais compte 17 EPCI auxquels s'ajoute la CC Tarn-Agout dont le territoire s'étend sur le département du Tarn.

## Une majorité de Haut-Garonnaises

COMPARAISON DE LA PART DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE

TERRITOIRE	POPULATION 2021	♀	♂	ÉVOLUTION DEPUIS 2015
<b>Haute-Garonne</b>	1 434 367	<b>51,3 %</b>	<b>48,7 %</b>	7,4 %
Occitanie	6 022 176	51,7 %	48,3 %	4,3 %
France Métropolitaine	65 269 155	51,6 %	48,4 %	1,9 %

Source : INSEE RP 2021.

La population haut-garonnaise s'élève à 1 434 367 habitant·e·s en 2021, soit une augmentation d'1,2 % depuis 2017. Elle est composée à 51,3 % de femmes, soit légèrement moins que la moyenne nationale (51,6%).

**Les 0-24 ans,**  
seule catégorie d'âge moins nombreuse  
chez les femmes que chez les hommes  
en Haute-Garonne

POPULATION PAR SEXE ET ÂGE EN 2021

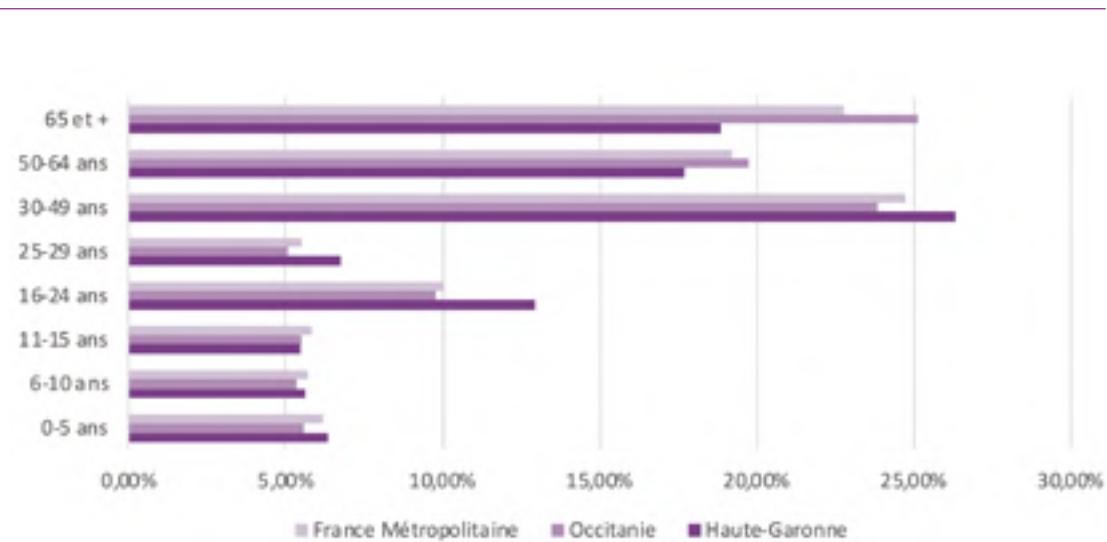
TERRITOIRE	♀	%	♂	%
<b>Ensemble</b>	<b>735 420</b>	<b>100</b>	<b>698 947</b>	<b>100</b>
0 à 24 ans	223 313	30,6	230 972	32,6
25 à 64 ans	373 533	50,8	367 096	52,5
65 ans ou plus	138 573	18,8	103 880	14,9

Source : Insee, RP 2021.

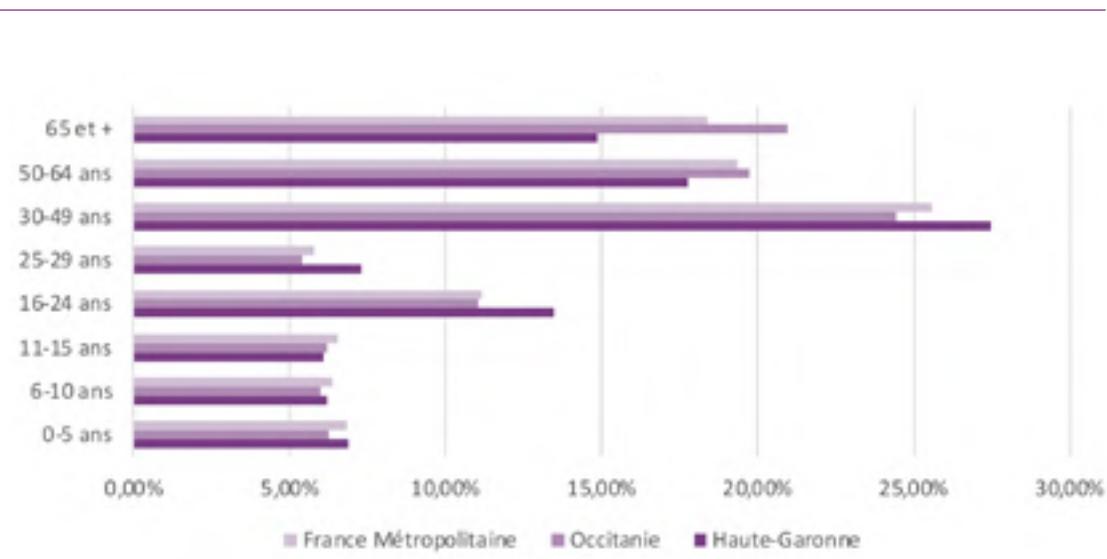
## CHAPITRE 1 LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



### RÉPARTITION DES FILLES ET DES FEMMES PAR TRANCHE D'ÂGE



### RÉPARTITION DES GARÇONS ET DES HOMMES PAR TRANCHE D'ÂGE, EN POURCENTAGE



Source : Insee, RP 2021.

En Haute-Garonne comme sur le reste du territoire national, de 0 à 29 ans, les filles et les femmes restent moins nombreuses que les garçons et les hommes, le rapport s'inversant après 30 ans. La tranche des 16-49 ans, femmes et hommes confondues, est quant à elle plus représentée qu'en Occitanie et dans le reste du territoire métropolitain, tendance qui s'inverse après 50 ans. L'attractivité toulousaine en matière d'enseignement supérieur et le dynamisme de l'économie pour les actifs et actives expliquent cette caractéristique démographique (INSEE Analyse Occitanie n°9, 2016).

## 1.2 / MÉNAGES ET FAMILLES

### Les Haut-Garonnaises ont moins d'enfants et plus tardivement que la moyenne nationale

TAUX DE NATALITÉ, NOMBRE MOYEN D'ENFANTS PAR FEMME ET ÂGE MOYEN À L'ACCOUCHEMENT

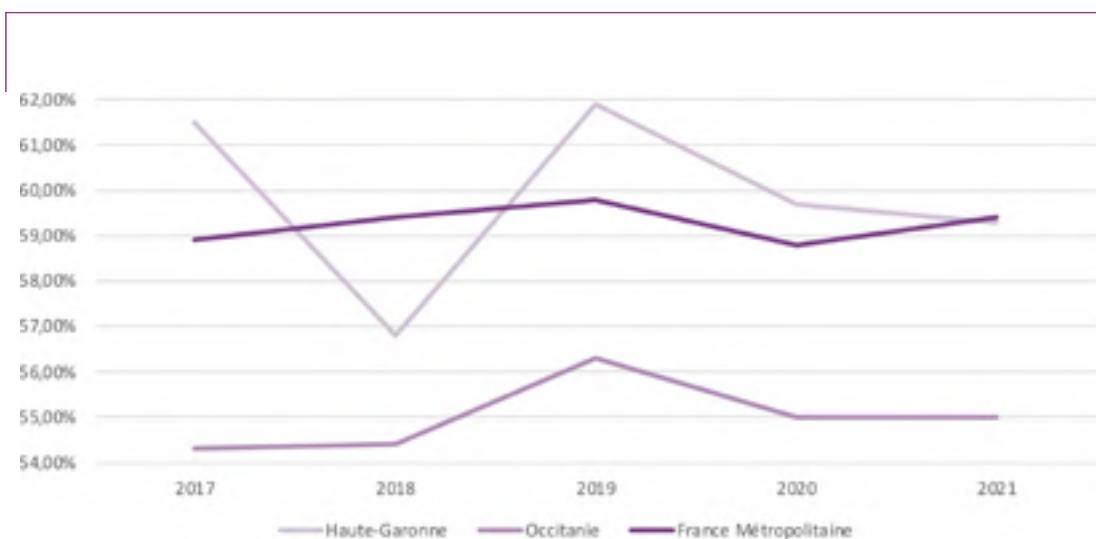
TERRITOIRE	TAUX DE NATALITÉ (POUR 1 000 HABITANT·E·S)	NOMBRE MOYEN D'ENFANTS PAR FEMME	ÂGE MOYEN À L'ACCOUCHEMENT
Haute-Garonne	9,8	1,39	31,9
Occitanie	8,6	1,53	31,1
France Métropolitaine	9,7	1,64	31,1

Source : Insee, *État civil, Estimations de population 2023*

D'après l'INSEE, les personnes les plus diplômées constituent un ménage plus tardivement. La population féminine de la Haute-Garonne étant plus diplômée que la moyenne nationale, l'âge moyen à l'accouchement du premier enfant est plus tardif qu'en France

Métropolitaine. Cette tendance a également des conséquences sur le nombre moyen d'enfants par femme, qui est plus bas en Haute-Garonne qu'à l'échelle régionale et nationale, et en diminution constante depuis 2008 (13/oo).

LA CAPACITÉ D'ACCUEIL DES MOINS DE 3 ANS DIMINUE EN HAUTE-GARONNE



Source : Observatoire National de la Petite Enfance, 2021

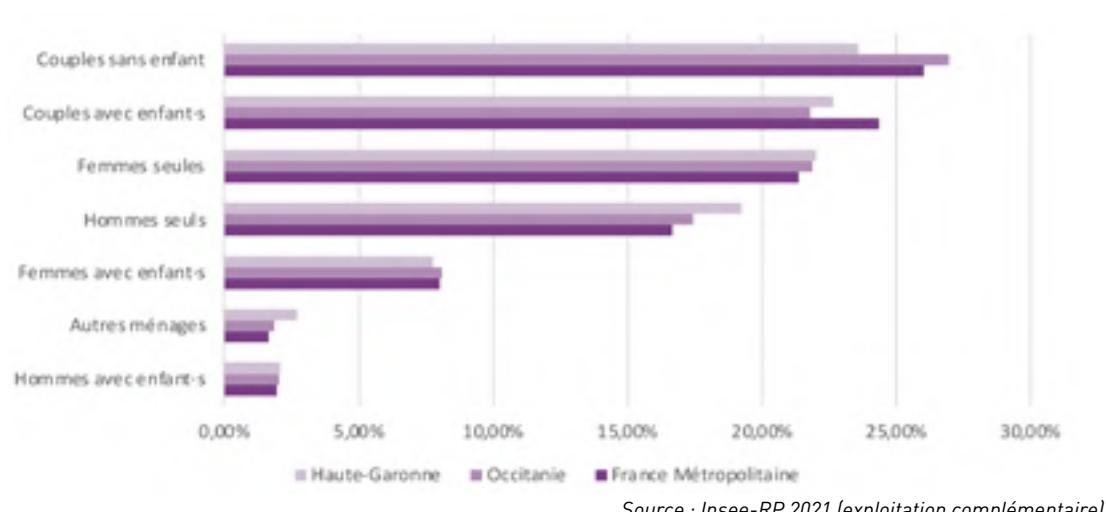
Malgré l'augmentation de la population en Haute-Garonne entre 2015 et 2021, la capacité d'accueil de la petite enfance s'est maintenue de façon stable. Toutefois, elle demeure légèrement supérieure à la moyenne nationale. La gestion de la petite enfance représente un défi à la fois lié à

la démographie et à l'égalité des sexes, car selon l'INSEE (2020), plus les familles assument encore majoritairement les responsabilités parentales, principalement prises en charge par les mères, plus le taux de natalité est faible.



## Les Haut-Garonnaises sont 4 fois plus nombreuses que les Haut-Garonnais à élever seules leurs enfants

### RÉPARTITION DES MÉNAGES SELON LEUR COMPOSITION

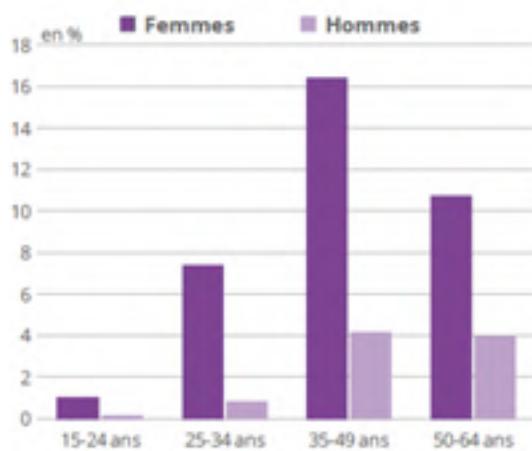


L'INSEE définit le ménage dans le recensement de la population comme « l'ensemble des occupant·e·s d'une même résidence principale. ». En Haute-Garonne, les couples, avec ou sans enfants, sont moins nombreux qu'en France Métropolitaine. On y compte aussi davantage

d'hommes sans enfant que dans le reste du territoire régional et national. Par ailleurs, tout comme en Occitanie et en France Métropolitaine, on dénombre plus de 4 fois plus de femmes que d'hommes seul·e·s avec enfants.

### DES FAMILLES MONOPARENTALES TRÈS LARGEMENT DIRIGÉES PAR DES FEMMES

Répartition par âge et par sexe des chef·fe·s de familles monoparentales en Haute-Garonne



Si le modèle du couple parental reste dominant au sein des familles avec enfants (24,3% des ménages), les familles monoparentales représentent en Haute-Garonne 9,9% des ménages (avec ou sans enfants), comme sur le reste du territoire national. Cependant, elles restent plus souvent gérées par des femmes, à hauteur de 84% sur le territoire national. Au final, dans le département, 7,4 % des femmes de 25 à 34 ans et 16,4 % de celles âgées de 35 à 49 ans vivent sans conjoint et avec un ou plusieurs de leurs enfants, contre seulement 0,8 % et 4,1 % des hommes (INSEE, 2020).

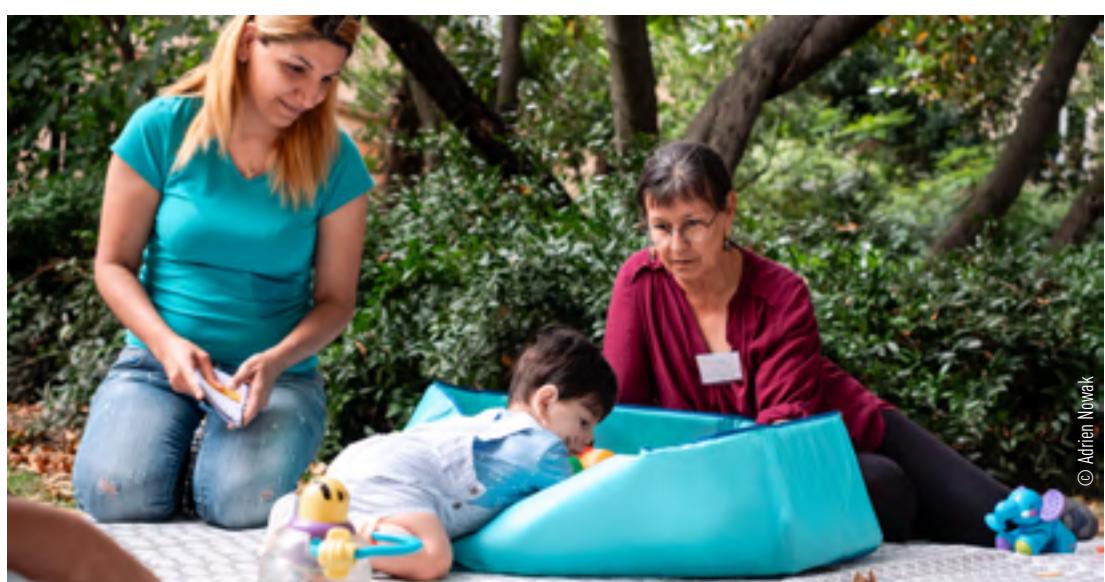
Source : Insee, Recensement de la population, 2020

## FOCUS

### DES FAMILLES MONOPARENTALES PLUS VULNÉRABLES QUE LES AUTRES

Le nombre des familles mono-parentales ne cesse d'augmenter au plan national, passant de 12 % des familles en 1990 à 24 % en 2018. On dénombre environ 1,9 million de familles monoparentales avec au moins un enfant mineur, dont 84 % ont une femme à leur tête. Parmi ces cheffes de familles, 70 % exercent une activité professionnelle. En 2021, l'INSEE notait que la pauvreté monétaire touchait plus du tiers des personnes vivant au sein d'une famille monoparentale, soit 2,3 millions de personnes. Ainsi, 41 % des enfants mineur·e·s vivant en famille monoparentale en France se trouvaient au-dessous du seuil de pauvreté, une proportion presque deux fois supérieure à celle de l'ensemble des enfants (21 %). Dans un tiers des familles monoparentales, le parent avec lequel les enfants résident n'a pas d'emploi, et dans ce cas « 77 % des enfants sont pauvres, contre 23 % quand le parent est en emploi ». Cette vulnérabilité sociale et économique est d'autant plus aggravée par la surreprésentation des femmes à la tête des familles monoparentales : les inégalités salariales dont souffrent les femmes en amont (contrats précaires, bas salaires, temps partiels subis, évolution salariale entravée et inégalitaire) sont exacerbées par leur isolement et constituent un facteur aggravant de précarisation. Ainsi, 22 % des enfants en famille monoparentale avec leur père sont pauvres, proportion proche de la moyenne de l'ensemble des enfants, contre 45 % pour les enfants en famille monoparentale avec leur mère. La moitié des pères de familles monoparentales sont propriétaires de leur logement, contre un quart des mères vivant seules avec leur(s) enfant(s). Les pères sont aussi nettement plus souvent en activité (81 % contre 67 %), et moins fréquemment au chômage (10 % contre 18 %). Enfin, quand ils sont en activité, les pères de familles monoparentales sont aussi plus souvent cadres que les mères (18 % contre 10 %), avec un écart plus marqué que parmi les parents en couple : en famille « traditionnelle », 22 % des hommes en emploi sont cadres contre 16 % des femmes ; en famille recomposée, ces proportions sont respectivement de 14 % et 10 %.

Sources : INSEE 2021 - FNcidFF 2022



© Adrien Novak



### **1.3 / PRÉCARITÉ**

## **Les Françaises plus touchées par la pauvreté que les Français**

TAUX DE PAUVRETÉ AU SEUIL DE 60 % SELON LE SEXE (HORS ÉTUDIANT·E·S)

SEXÉ	2020	2021	2022
Femmes	14,1	15,2	15,1
Hommes	13,2	13,7	13,8
Ensemble	13,6	14,5	14,4

Sources : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux, 2020 à 2022

NB : Le seuil de pauvreté est fixé par convention à 60 % du niveau de vie médian de la population.

Il correspond à un revenu disponible de 1 158 euros par mois pour une personne vivant seule, et de 2 432 euros pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans.

En 2022, au seuil de 60 % du niveau de vie médian de la population, 15,1 % des femmes ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (taux de pauvreté), contre 13,8% des hommes. En 2019, parmi les femmes vivant sous le seuil de pauvreté, 35,6 % étaient des mères de familles monoparentales (25,9 % des actives et 68,3 % des inactives) contre 21,7 % des pères de familles monoparentales.

Depuis l'été 2021, l'inflation a brusquement augmenté, passant de 1,5% à 6,8% entre juillet 2021 et juillet 2022. Selon l'INSEE « La hausse de l'inflation résulte d'une accélération des prix de l'énergie (+ 23,1 % puis + 10,5 % en 2021) et de l'alimentation (+ 6,8 % après 2021 + 0,6 %), et dans une moindre mesure des produits manufacturés et des services, qui ont progressé de 3 % ». En 2022, cette hausse des prix en France a donc creusé les inégalités de manière significative, en fonction du genre, des modes de vie et de consommation.

Selon le baromètre Bonial réalisé en 2022 par OpinionWay, bien que l'ensemble des Français·e·s a été impacté par la hausse des prix consécutive à l'inflation, la charge de la majorité des dépenses du quotidien (courses alimentaires, puériculture...) revenant souvent aux femmes, les répercussions auraient été plus conséquentes pour les femmes que les hommes. Ainsi, alors que 76% des hommes interrogés déclarent pouvoir financer leurs dépenses jusqu'à la fin du mois, les femmes ne sont plus que 61% à affirmer pouvoir y arriver. Et seules 45% ont encore la capacité budgétaire d'effectuer des « achats plaisir » contre près de 60% des hommes. Elles ne sont également que 39 % à pouvoir épargner contre 47 % pour leurs homologues masculins.

## Les mères isolées et leurs enfants particulièrement exposés à la précarité

En France, en 2022, 32,4 % des familles monoparentales vivaient en dessous du seuil de pauvreté, contre 20,6 % de la population générale et 20,7 % de la population de la Haute-Garonne (INSEE, 2021).

À niveau national, les familles monoparentales, majoritairement dirigées par des femmes (84%), font face à des défis majeurs cumulant les difficultés financières et organisationnelles. Un tiers de ces femmes travaillent à temps partiel, et 40 % n'ont pas d'emploi. Parmi elles, 33 % n'ont pas de diplôme. 60 % des mères avec des enfants de moins de 3 ans sont au chômage, principalement en raison du coût élevé de la garde d'enfants. De plus, environ 20 % des bénéficiaires du RSA, soit 500 000 personnes,

sont des mères monoparentales, dont 33 % vivent en logements sociaux.

En Occitanie, 80 % des familles monoparentales sont dirigées par des femmes, presque deux fois plus susceptibles de se retrouver au chômage ou en situation précaire que les pères célibataires ou les couples avec enfants. Plus d'un quart des mères isolées actives vivent donc sous le seuil de pauvreté et plus d'un tiers ne perçoivent pas les pensions alimentaires qui leur sont dues. Certaines catégories de femmes en situation de monoparentalité, comme les femmes d'origine immigrée ou migrantes, les femmes en situation de handicap et les victimes de violence sont particulièrement vulnérables.

## Les allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) sont davantage des femmes

### PERSONNES EN DEMANDE D'ALLOCATION RSA



*Source : Direction de la Prévention et de la Lutte contre les Précarités du Conseil départemental de la Haute-Garonne (Cd31), 2022.*

### PERSONNES ALLOCATAIRES DU RSA MAJORÉ

TERRITOIRE	♀	♂
Haute-Garonne	95%	5%
Occitanie	94%	6%

*Source : Observatoire des publics les plus éloignés de l'emploi, 2023.*

Les allocataires du RSA majoré représentent 11% de l'ensemble des allocataires en Occitanie et sont composés en très grande majorité de femmes (94% contre 6 % d'hommes). Le RSA majoré s'adresse principalement aux familles monoparentales. En effet, 54% des personnes couvertes par cette allocation font partie des familles monoparentales avec un ou deux enfants (Observatoire des publics les plus éloignés de l'emploi, 2023). Ainsi, en Haute-Garonne, et en raison des disparités socio-économiques entre hommes et femmes, et de l'inégalité marquée dans la répartition de la garde des enfants lors des séparations de couples, 95% des bénéficiaires isolé·e·s du RSA avec enfants sont des femmes (DPLP-CD31, 2022).



## 1.4 / SCOLARISATION ET DIPLÔMES

### Les Haut-Garonnaises **davantage scolarisées** que les Haut-Garonnais après 18 ans

PART DE LA POPULATION SCOLARISÉE EN HAUTE-GARONNE

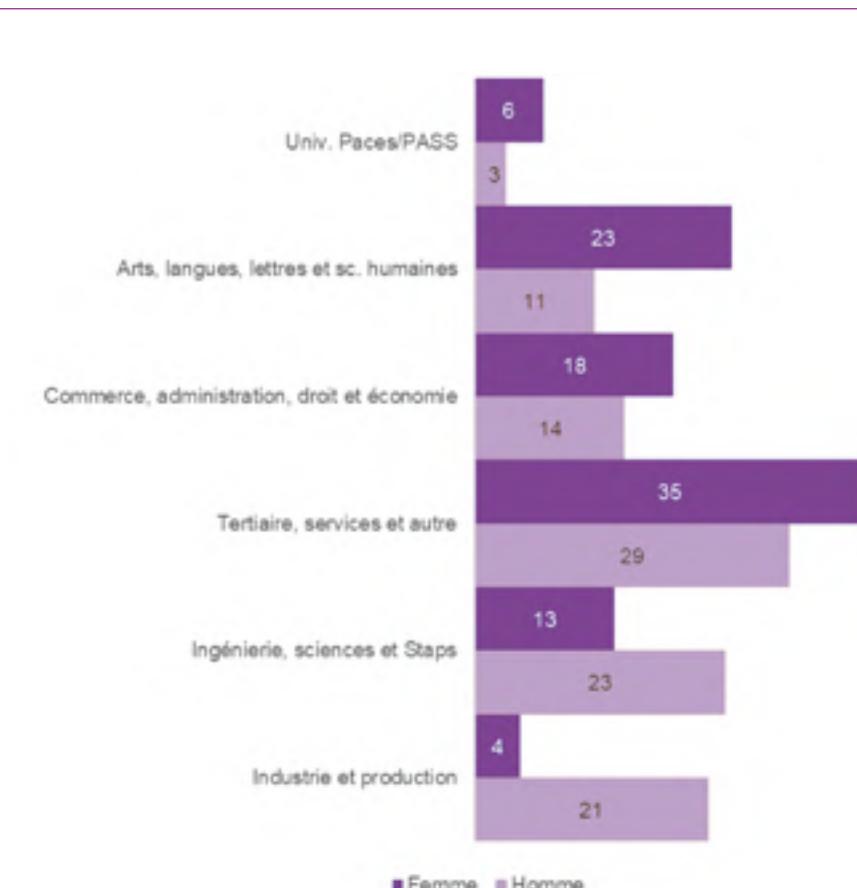
ÂGE	ENSEMBLE	POPULATION SCOLARISÉE	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	♂	♀
2 à 5 ans	64 149	46 013	71,7	71,8	71,6
6 à 10 ans	84 760	82 431	97,3	97,3	97,2
11 à 14 ans	66 316	65 049	98,1	98,2	98
15 à 17 ans	49 811	47 805	96	95,5	96,5
18 à 24 ans	155 637	99 280	63,8	60,2	67,3
25 à 29 ans	100 613	12 921	12,8	11,8	13,9
30 ans ou plus	882 468	12 404	1,4	1,3	1,5

Source : Insee RP 2021

Près de 26% de la population est scolarisée. Si, entre 2 et 17 ans, la répartition sexuée des scolarisé·e·s est à quasi égalité, à partir de 18 ans, les femmes sont plus nombreuses

à poursuivre leur scolarisation. Entre 18 et 24 ans, 67,3 % d'entre elles sont encore considérées en situation de scolarisation contre 60,2 % des hommes.

## PART DES FEMMES DANS LES FORMATIONS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Source : Filles et garçons 2023, DEP.

Les écarts de répartition genrée par filière se sont peu réduits au cours de la dernière décennie. La part des femmes a progressé dans les formations d'ingénieur·es (+ 2,4 points en dix ans) ou dans les DUT de production ou d'informatique (+ 1,4 point), mais elle a également progressé dans des filières où les femmes étaient déjà très majoritaires, comme

les formations paramédicales et sociales (+ 2,7 points) et les disciplines de santé à l'université (+ 3,3 points). De même, la part des femmes a peu évolué dans les formations universitaires les plus élevées : 46,7 % des doctorant·e·s sont des femmes en 2020-2021, contre 46,2 % il y a dix ans.

**FOCUS****LES FILLES EN ÂGE SCOLAIRE PLUS SOUVENT VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES**

Dans chaque salle de classe française, on estime la présence d'au moins 3 victimes potentielles de violences sexuelles (exhibition, attouchement, baiser imposé, tentative de viol, viol). En effet, on évalue à 160 000 le nombre de cas de violences sexuelles sur mineur·e·s. 14,5 % des femmes et 3,9 % des hommes âgé·e·s de 20 à 69 ans ont été concernés (VIRAGE, 2016). On ne note pas d'amélioration chez les jeunes générations puisque si 53 % des femmes déclarent avoir au moins une fois subi du harcèlement ou une agression sexuelle dans leur vie, le chiffre monte à 63 % chez les jeunes femmes (Sondage Le Figaro et FrancetInfo (2017)). À titre d'exemple, pour 1 femme sur 6, l'entrée dans la sexualité s'est faite par un rapport non consenti. Pour 36 % des répondantes, ce rapport a eu lieu avant 15 ans (Enquête #NousToutes Consentement dans les rapports sexuels, 2020).

Par ailleurs, 10% de la population a vécu une situation d'inceste. Ainsi 35,7 % des femmes victimes de violences sexuelles dans l'enfance déclarent avoir été agressées par un membre de leur famille (plus souvent le père ou beau-père) contre 21,6 % des hommes (plus souvent un frère). La première agression sexuelle survient en moyenne autour de l'âge de 9 ans, et dans 96 % des cas l'agresseur·euse est un homme (IPSOS, 2020).

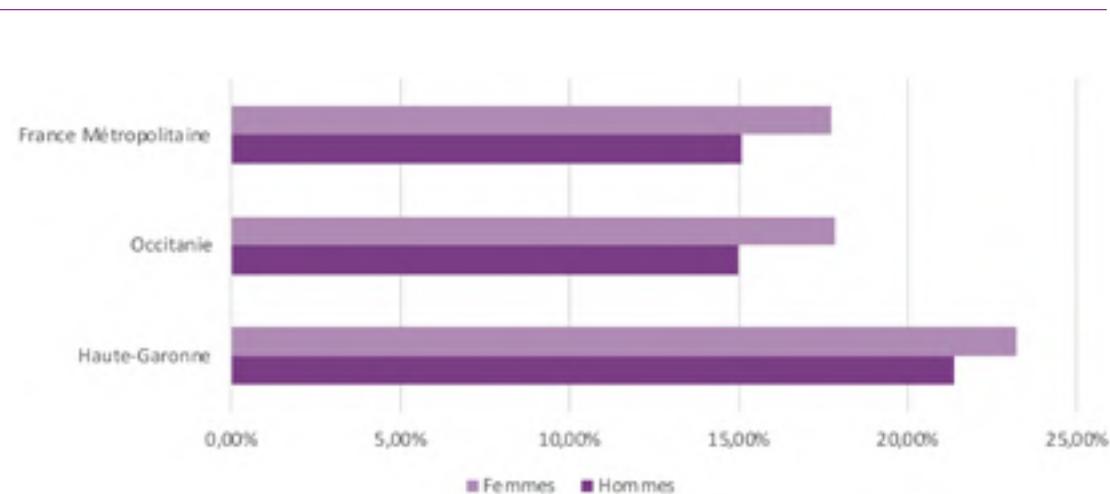
La Commission Indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants alerte sur la grande vulnérabilité des jeunes en situation de handicap : ces derniers·ères ont un risque 2,9 fois plus élevé d'être agressé·e·s. Celles et ceux qui souffrent d'une déficience intellectuelle y sont, quant à eux, 4,6 fois plus exposé·e·s, et plus particulièrement les filles. Pour autant, plus d'un tiers (36 %) des infractions pour des faits d'agression sexuelle et de viols intrafamiliaux ont été classées sans suite par les tribunaux en 2022, selon les chiffres fournis par le ministère de la Justice. Et selon Anne Clerc, Déléguée générale de l'association Face à l'inceste, « dans 9 cas sur 10, lorsqu'un enfant révèle l'inceste, la famille prend parti pour l'agresseur et rejette la victime au profit de la cohésion familiale.»

Comme dans le cas des violences conjugales, les violences sexuelles sur les enfants ont un coût moral mais aussi économique et social : la CIIVISE les estime en 2023 à près de 10 milliards par an, avec trois milliards en réponse immédiate aux victimes : accompagnement, services de police, de gendarmerie et de justice, prise en charge médicale immédiate, puis à plus long terme 6,7 milliards engagés dans la gestion du psychotraumatisme et les richesses non créées (2 milliards pour les troubles mentaux, 1 milliard pour les consultations médicales, 2,6 milliards d'euros de dommages liés à des conduites à risque).

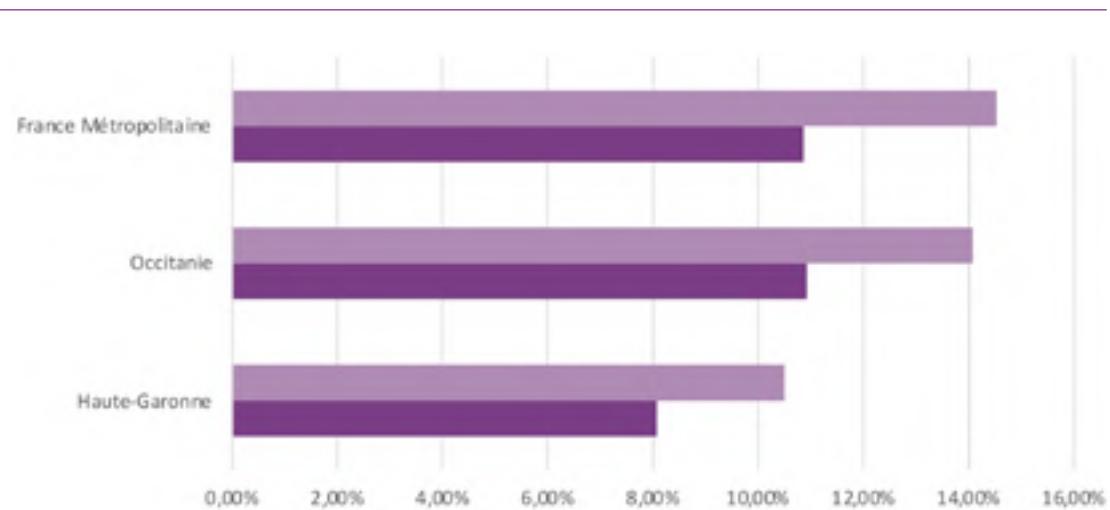
**Il est possible de signaler des faits de violence sur mineur·e suspectés, ou de se faire accompagner en tant que victime, en appelant le 119 ou le 17.**

## En Haute-Garonne, les femmes sont davantage diplômées de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale

RÉPARTITION SEXUÉE DES DIPLOMÉ·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



RÉPARTITION SEXUÉE DES PERSONNES SANS DIPLÔME



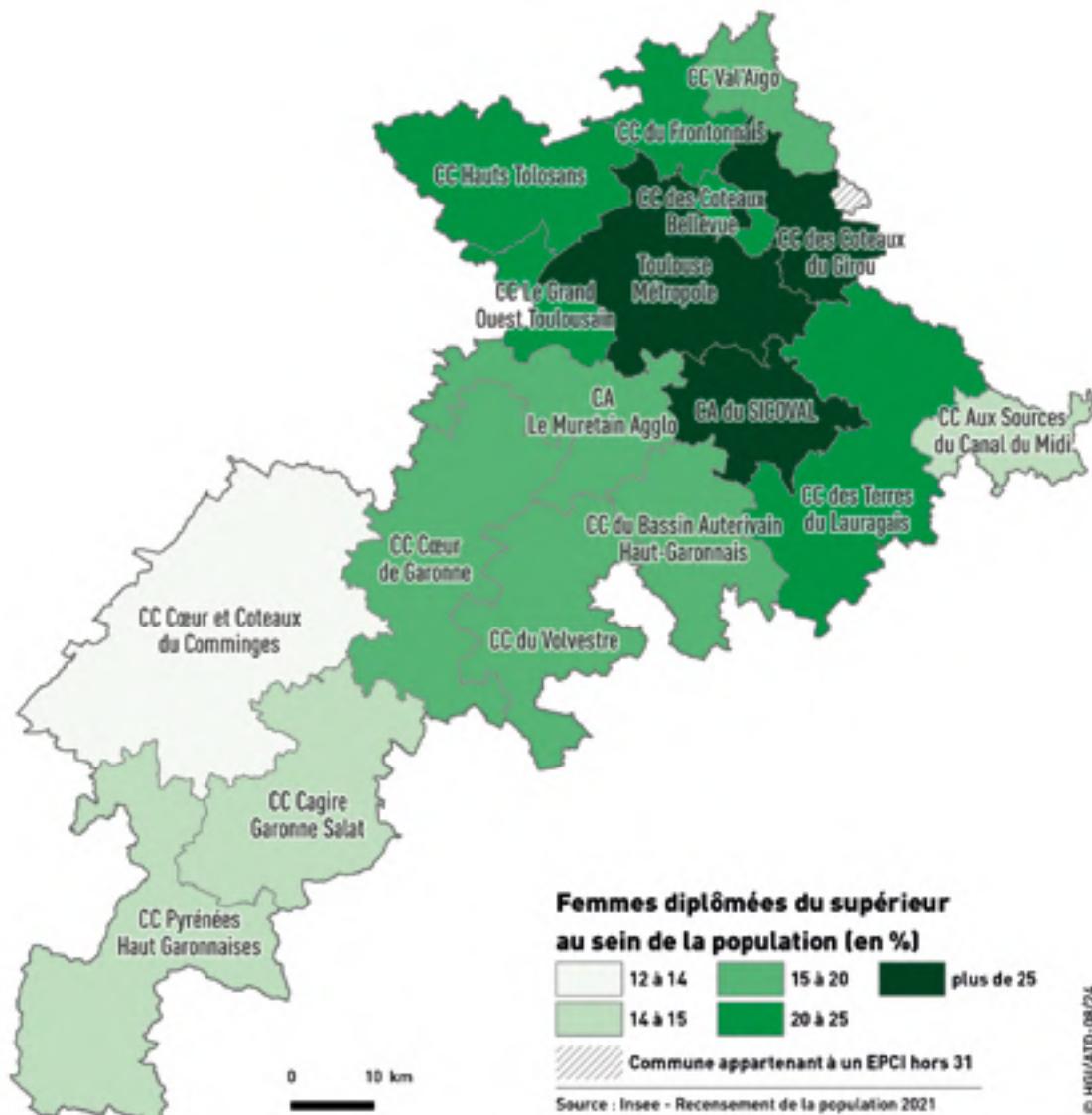
Source : INSEE RP 2021.

L'ensemble de la population haut-garonnaise est plus diplômé de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale avec +6,3 points pour les hommes et +5,4 points pour les femmes. Les femmes sont davantage diplômées du supérieur que les hommes (23,1 % contre 21,34 %), alors qu'elles sont minoritaires chez les moins de 30 ans, mais présentent également

un taux de sans diplôme plus élevé (10,49 % contre 8,07 %). Cependant, ces chiffres diminuent légèrement au fil des années, réduisant ainsi l'écart entre les sexes dans le domaine de l'enseignement supérieur.



### FEMMES DIPLOMÉES DU SUPERIEUR AU SEIN DE LA POPULATION, RÉPARTITION PAR EPCI



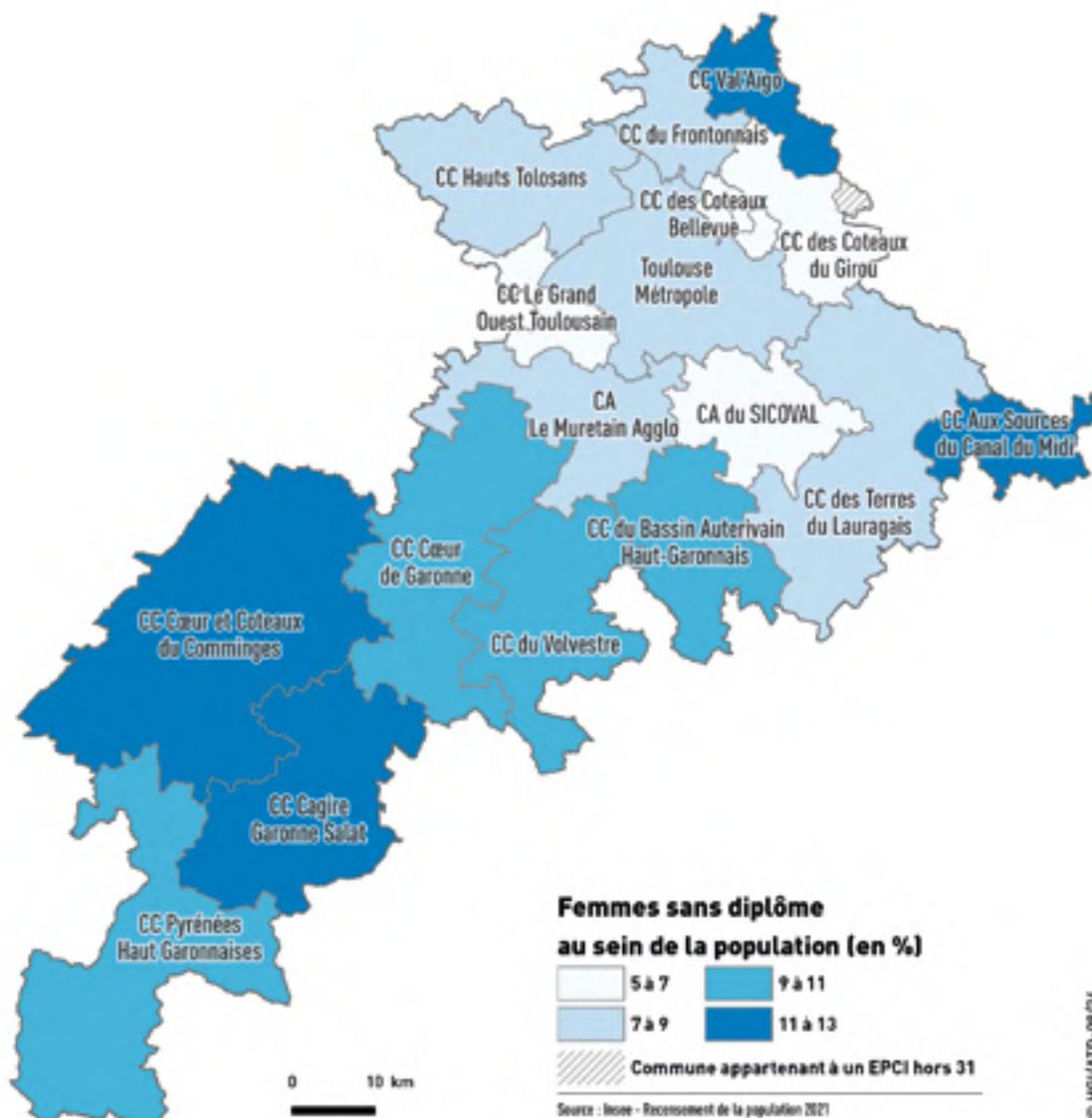
Comparativement aux zones rurales de Haute-Garonne, c'est au sein de la communauté d'agglomération du SICOVAL que l'on compte le plus de femmes diplômées. En effet, la majorité des communes qui composent le SICOVAL attire

les ménages de classe moyenne supérieure. Le type d'offres de logement et les prestations associées, ainsi que la proximité de Toulouse Métropole et son bassin d'emploi attractif peuvent, en partie, expliquer cette répartition.

## FEMMES SANS DIPLÔME AU SEIN DE LA POPULATION, RÉPARTITION PAR EPCI

Bien que leur proportion ait légèrement baissé, les femmes non diplômées se trouvent davantage en zone rurale et plus particulièrement dans la

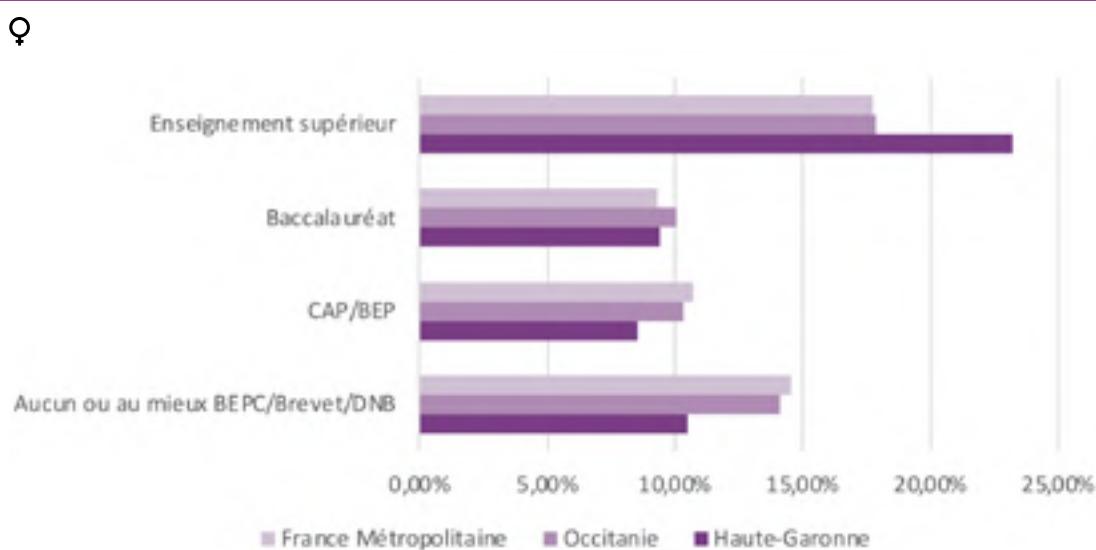
Communauté de Communes de Lauragais Revel Sorezois, et au sud du territoire.



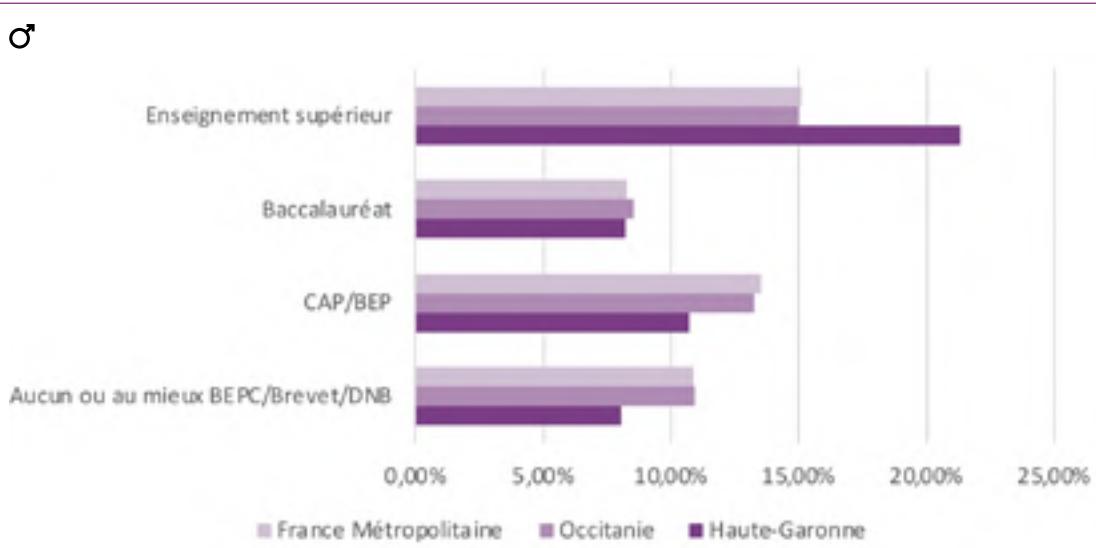


## Le diplôme : clé pour l'emploi en Haute-Garonne

PART DES DIPLOMÉES, PAR TYPE DE DIPLÔME



PART DES DIPLÔMÉS, PAR TYPE DE DIPLÔME



Comparativement aux Haute-Garonnaises, les Haute-Garonnais sont davantage détenteurs d'un niveau CAP/BEP. Les femmes et les hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur

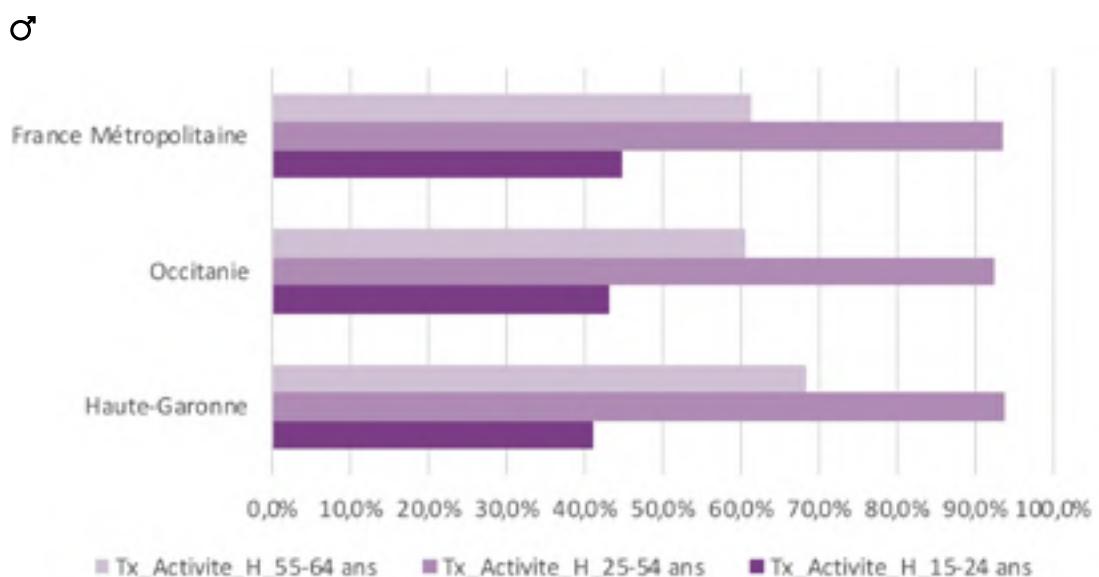
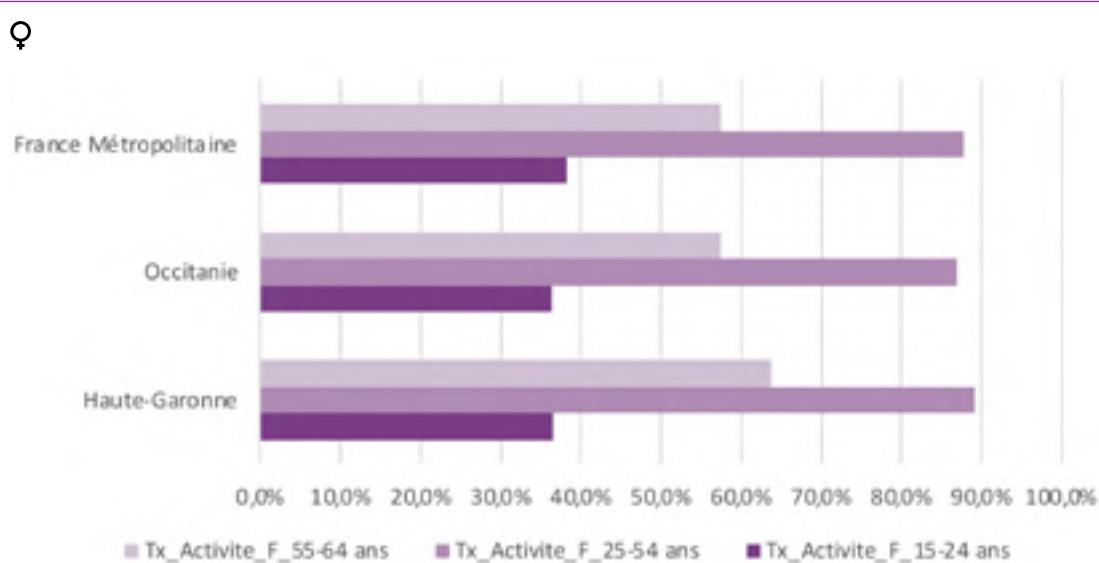
sont majoritairement en emploi. En effet, on constate que plus le niveau de diplôme est élevé, plus leurs titulaires sont en emploi, comme au niveau national.

## 1.5 / ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

### Davantage d'actifs que d'actives parmi celles et ceux qui sont en âge de travailler

Le taux d'activité représente le rapport entre l'ensemble de la population active (en emploi ou en recherche d'emploi) et la population en âge de travailler. Il permet également de mesurer l'inactivité de la population, c'est-à-dire celles et ceux qui ne sont pas en situation d'emploi ou de recherche d'emploi (à la retraite, en étude, au foyer).

TAUX D'ACTIVITÉ PAR TRANCHES D'ÂGE > FEMMES-HOMMES



Source : INSEE-RP 2021.



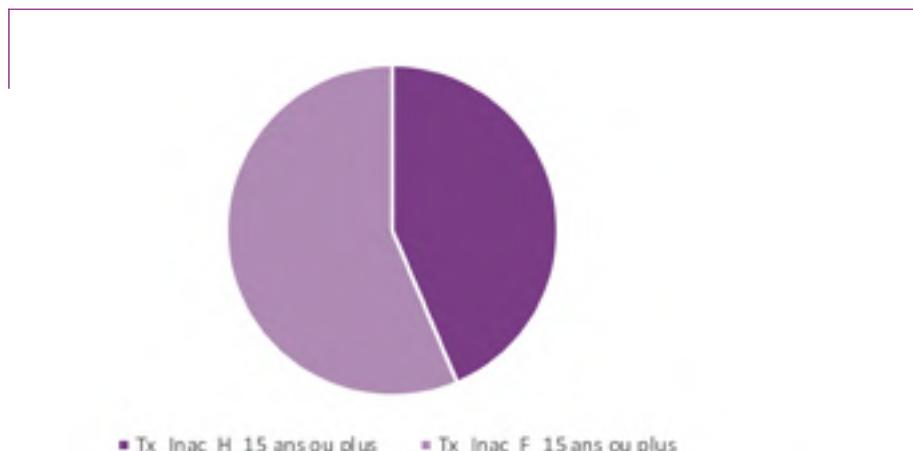
Bien que les Haut-Garonnaises soient plus diplômées de l'enseignement supérieur qu'à l'échelle régionale ou nationale, et qu'elles soient plus nombreuses dans la population en âge de travailler du département, on relève plus d'hommes que de femmes en activité sur la tranche des 25-64 ans en Haute-Garonne, tout comme en Occitanie et en France Métropolitaine. En revanche, parmi les 15-24 ans, on compte moins d'actifs et d'actives en Haute-Garonne qu'en France Métropolitaine, une situation qui peut s'expliquer par la poursuite d'études supérieures.

Au niveau national et depuis 1975, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a régulièrement augmenté, malgré un léger recul en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid 19. D'après l'INSEE, « en plus de quarante ans, l'écart de taux d'activité entre femmes et hommes s'est ainsi continûment réduit. Du fait de la participation croissante des femmes au marché du travail, la part de ces dernières dans l'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) ne cesse d'augmenter depuis le début des années 1980 pour atteindre 48,6 % en 2020 (+ 8,1 points depuis 1982). » (INSEE, Femmes et Hommes, l'égalité en question, 2022).



## 20 fois plus de femmes que d'hommes au foyer parmi les inactifs et les inactives

RÉPARTITION SEXUÉE DE L'INACTIVITÉ EN HAUTE-GARONNE (15 ANS OU PLUS)

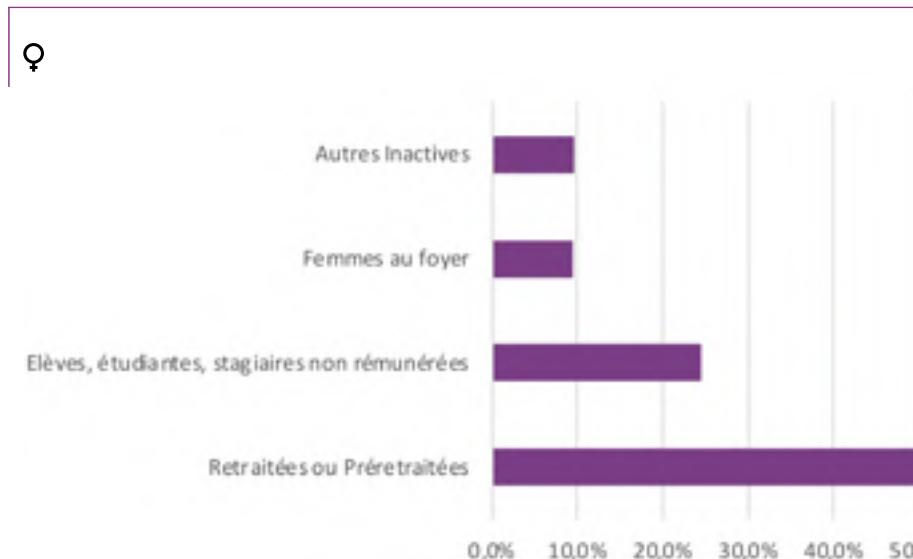


Source : Insee RP 2021

Adossé aux chiffres générés du taux d'activité, en faveur des hommes dans le département comme ailleurs, le taux d'inactivité chez les Haut-garonnaises de plus de 15 ans reste significativement plus élevé que chez les Haut-Garonnais, puisqu'elles représentent 56,7% des inactifs, un chiffre stable depuis 2016. Cependant, l'INSEE précise, au niveau national, qu'en « cinquante ans, [...] la part de femmes âgées de 20 à 59 ans qui se déclarent inactives, hors étudiantes et retraitées, est passée de 51,5 % à 12,1 %. La baisse a été plus soutenue dans la

première moitié de la période, de 1968 à 1990 ; elle est aujourd'hui beaucoup plus lente mais ininterrompue : les femmes inactives étaient 5,9 millions en 1968, 3,6 millions en 1990, 2,4 millions en 2008 et 1,9 million en 2018. Au cours de ces cinquante années, la part d'hommes inactifs s'est en revanche accrue, passant de 2,6 % à 5,5 %, et leur nombre de 300 000 à 800 000. En 2018, les femmes sont 2 fois plus souvent inactives que les hommes. En 1968, elles l'étaient 20 fois plus souvent. » (INSEE, Femmes et Hommes, l'égalité en question, 2022).

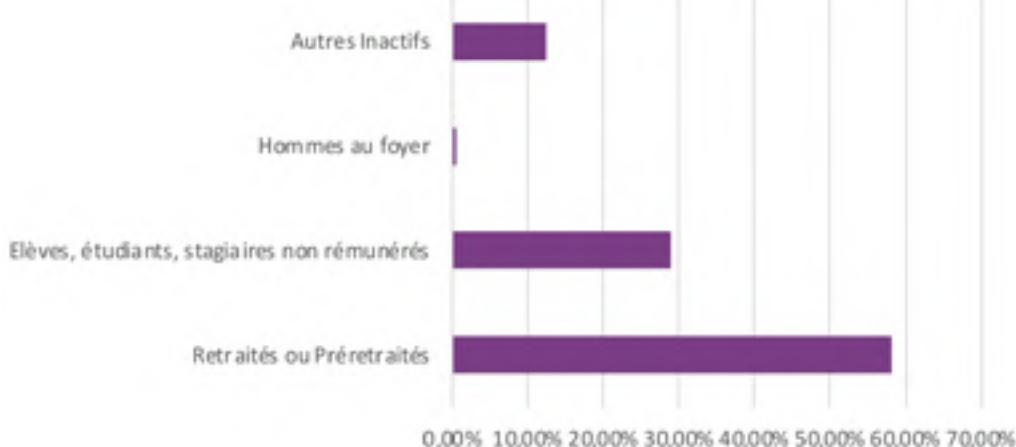
RAISONS DE L'INACTIVITÉ EN HAUTE-GARONNE



Source : Insee RP 2021



♂



Source : Insee RP 2021

À noter que, si elles sont légèrement moins souvent à la retraite ou en étude, les femmes sont nettement plus souvent « au foyer » que les hommes (9,47% des femmes inactives, contre 0,53% des hommes inactifs). Cette situation, peut être reliée au rôle sociaux de sexe traditionnels, mais aussi à des difficultés structurelles d'entrée ou de maintien des femmes sur le marché de l'emploi, qui les assujetties ou les renvoient vers la sphère domestique et familiale. Comme l'explique Annie Fouquet, économiste, statisticienne, et ancienne directrice de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche et des Études Statistiques) : « *S'interroger sur l'inactivité des femmes dont l'emploi du temps est rempli d'activités utiles à tous, comme l'éducation des enfants, gage de la société future, mais aussi le temps partagé, gage de cohésion sociale, fait changer le regard porté*

*sur la description du monde* ».

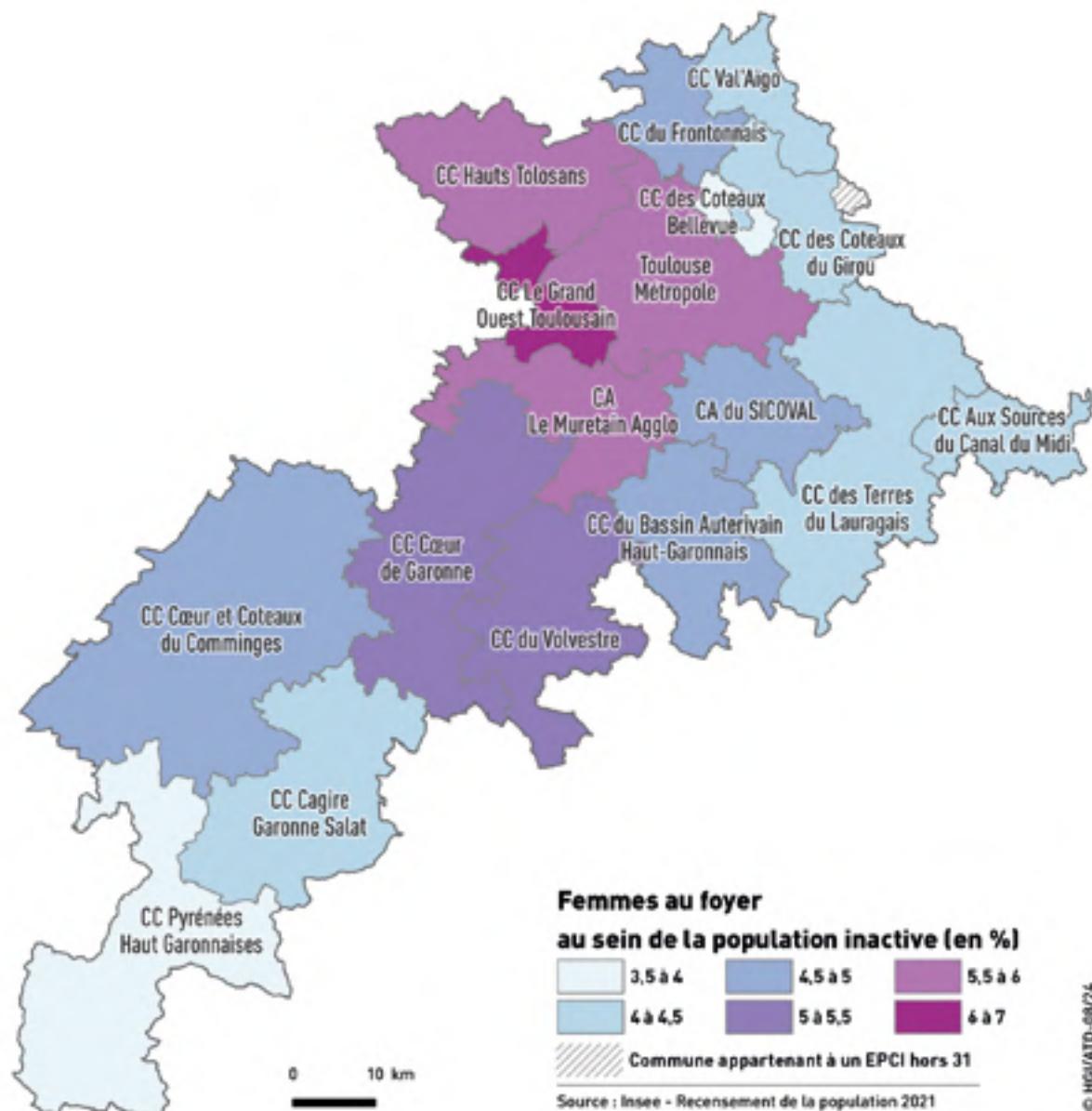
L'INSEE montre ainsi que le rôle maternel reste déterminant pour expliquer l'inactivité des femmes : « Entre 1968 et 2018, la part de femmes inactives a fortement décru, passant de 52 % à 12 %, [...] celle des hommes inactifs a doublé, passant de 3 % à 6 %.

*Si les profils d'activité par diplôme et âge se sont rapprochés entre les femmes et les hommes, la situation familiale continue de faire la différence. En effet, au contraire des femmes, les hommes modifient toujours peu leur comportement d'activité lorsqu'ils ont des enfants. Les enquêtes Emploi montrent d'ailleurs qu'actuellement 7 % des hommes inactifs le sont pour des raisons familiales, ou se déclarent « au foyer », contre 54 % des femmes inactives, même si cette part a décru entre 2013 et 2019 ». (INSEE, 2022)*



© Alexandre Ollier

FEMMES AU FOYER AU SEIN DE LA POPULATION INACTIVE, PAR EPCI



Source : enquête *Emploi du temps*, Insee 1986, 1998, 2010<sup>4</sup>.

Parmi la population inactive du territoire, les femmes au foyer sont en plus forte proportion au nord-ouest du département.



## 1.6 / TÂCHES DOMESTIQUES

**Les tâches domestiques sont encore massivement assumées par les Françaises**

TEMPS QUOTIDIEN CONSACRÉ AUX TÂCHES DOMESTIQUES (EN MINUTES)



Source : enquête Emploi du temps, Insee 1986, 1998, 2010

Le temps domestique est calculé sur la somme des temps consacrés à la cuisine, à la vaisselle, au ménage, à l'entretien du linge, aux courses, aux tâches administratives et aux activités dites de semi loisir (bricolage, jardinage, soin d'animaux domestiques par exemple).

En 2010, les femmes effectuaient toujours la majorité des tâches ménagères et parentales, soit respectivement 71 % et 65 % de ces tâches (INSEE, 2010). Les résultats de la prochaine enquête Emploi du temps seront publiés en 2025. En 2020, une étude de l'INSEE concernant les effets de la crise sanitaire sur le temps consacré aux tâches domestiques permet de mettre en exergue les effets d'une répartition genrée de ces tâches. Si 25 % des femmes en couple hétérosexuel avec enfants consacrent quatre heures ou plus quotidiennement aux tâches domestiques, seulement 10 % des hommes en situation de couple hétérosexuel avec enfant y consacrent la même durée journalière.

À ce temps quantifiable vient s'ajouter le temps d'organisation des activités parentales et de

gestion mentale du quotidien qui concerne près de 8 femmes sur 10 (IPSOS, 2018).

Le syndrome dit de "la double journée", qui se traduit par une imbrication mentale des tâches professionnelles et familiales, serait ainsi à l'origine de différents troubles, tels la fatigue (73 %), le stress (59 %) et l'irritabilité (56 %), pouvant aller jusqu'à une véritable souffrance psychosociale : 82 % des Français-es estiment que ce phénomène peut être à l'origine d'un burn out professionnel et 79 % perçoivent un risque d'agressivité envers leurs enfants ou leur entourage (IPSOS, 2018).

Durant les 10 dernières années, le temps consacré aux activités parentales (soins, aide aux devoirs, loisirs et sociabilité, transport) a quant à lui augmenté. Bien que les hommes s'impliquent davantage dans les activités parentales du foyer, la tendance n'a pas évolué équitablement dans leur implication pour les tâches domestiques : 80 % des femmes font la cuisine ou le ménage au moins une heure chaque jour, contre 36 % des hommes (Observatoire des inégalités 2020).

Parmi les couples sans enfant, le constat d'inégale répartition du temps consacré aux tâches domestiques est accentué. Les hommes, en couple hétérosexuel sans enfant, participent encore moins aux tâches courantes (que les hommes en couples avec enfants) : seulement 3 % y consacrent 4 heures ou plus contre 22 %

des femmes.

Les résistances ancrées à un partage plus égal des tâches quotidiennes génèrent pour certaines femmes une véritable superposition des sphères professionnelle, domestique et parentale, particulièrement au sein des familles nombreuses et/ou monoparentales.



**FOCUS****LES FEMMES TOUJOURS CONTRAINTES  
D'ÊTRE AU CENTRE DE L'ORGANISATION FAMILIALE**

Notre vision de la répartition des rôles dans la famille a peut-être évolué, mais dans la pratique les femmes y occupent toujours une place centrale et très traditionnelle. À titre d'exemple, c'est la mère seule à 41% qui continue de s'occuper des enfants de moins de 3 ans en journée, puis l'assistant-e maternel-le à 19% (une femme dans 95% des cas), les deux parents ensemble à 16%, la crèche à 13%, le père seul à 4%, les grands-parents à 3%. 69 % des femmes à temps complet en couple vivant avec au moins un-e enfant mineur-e consacrent plus de 7 heures au travail ménager, quel que soit l'âge de l'enfant. À temps partiel, cette part monte à 85 % quand au moins un enfant a moins de 3 ans et s'élève à 79 % avec des enfants plus âgé-e-s. La part des hommes à temps complet et en couple effectuant autant de travail ménager est de 35 % seulement avec un-e jeune enfant, et diminue à 28 % avec des enfants plus âgé-e-s. L'activité de la femme n'y change pas grand-chose : si les "femmes au foyer" se chargent presque toujours du repassage, c'est aussi le cas dans 76,5 % des couples où les deux travaillent. Contrairement à l'idée reçue d'un progrès constant en matière de partage des tâches, depuis 1986 on constate une augmentation de seulement 8 minutes de travail domestique pour les hommes, contre 1 minute de moins pour les femmes.

Mais un fait interpelle particulièrement : le ressenti du partage des tâches paraît assez éloigné de la réalité, chez les hommes particulièrement, mais aussi chez les femmes. En effet, 59 % des femmes déclarent que ce sont plus souvent elles, voire toujours elles, qui prennent en charge les tâches domestiques courantes, tandis que 35 % d'entre elles jugent la répartition égalitaire. En revanche, la moitié des hommes juge que les deux membres du couple se partagent équitablement ce rôle. À la tête d'une famille monoparentale, les pères déclarent plus souvent consacrer plus de 7 heures hebdomadaires au travail ménager (c'est le cas de 54 % d'entre eux), moins cependant que les mères dans la même situation (72 %). En vieillissant, la problématique de la charge parentale des femmes se déplace vers le soutien aux parents âgés : d'après l'Université de Princeton, les femmes passent en moyenne 12 heures par mois avec leurs parents âgés, contre cinq heures et demi pour les fils. En comparaison avec les enfants uniques, le fait d'avoir une sœur diminue, pour les fils, le temps passé avec les parents âgés, alors que le fait d'avoir un frère l'augmente pour les filles.

Sources: INSEE 2013 - INSEE 2022 - Princeton 2014

## 1.7 / TAUX D'EMPLOI

**En Haute-Garonne,  
le taux d'emploi  
des femmes est  
inférieur à celui  
des hommes**

Le taux d'emploi est une mesure statistique qui indique la proportion d'individus en âge de travailler (catégorie comprise entre 15 et 64 ans) qui sont actuellement employés ou occupent un emploi rémunéré à temps plein ou à temps partiel. Le taux d'emploi des femmes est un indicateur clé pour évaluer la participation des femmes sur le marché du travail et analyser l'égalité des sexes dans le milieu professionnel.

### TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES

TERRITOIRE	♀	♂
Haute-Garonne	62,7 %	69,1 %
Occitanie	60,3 %	67,7 %
France métropolitaine	61,8 %	67,5 %

Source : Chiffres clefs 2022, DREETS Occitanie

*NB : Taux d'emploi : rapport entre le nombre d'actifs et actives ayant un emploi et l'ensemble de la population de la classe d'âge correspondante.*

En Haute-Garonne, le taux d'emploi des femmes et des hommes est supérieur aux moyennes régionale et nationale, et le taux d'emploi des hommes est 6,4 points supérieur à celui des femmes, alors que les femmes sont plus nombreuses dans la population des 30-64 ans, et qu'elles sont aussi davantage diplômées du

supérieur que les hommes dans le département. Les emplois du territoire haut-garonnais sont donc quantitativement et proportionnellement davantage pourvus par des hommes. Au niveau national, malgré un taux d'emploi inférieur à la Haute-Garonne, les écarts sont du même ordre de grandeur.

**Une occupation générée  
des métiers**

### LES 5 FAMILLES D'EMPLOIS LES PLUS FÉMINISÉS

	♀	♂
Assistant·e·s maternel·le·s	98,3 %	1,7 %
Aides à domicile et aides ménagers·ères	92,9 %	7,1 %
Aides soignant·e·s	92,1 %	7,9 %
Secrétaires	91,1 %	8,9 %
Infirmiers·ères, sages-femmes	88,2 %	11,8 %

Source : Insee RP 2020,  
Dossier Occitanie 2024



## LES 5 FAMILLES D'EMPLOIS LES MOINS FÉMINISÉS

	♀	♂
OQ du gros œuvre du bâtiment	3,2 %	96,8 %
OQ du second œuvre du bâtiment	4,2 %	95,8 %
Conducteurs-trices de véhicules	10,7 %	89,3 %
Tech. et maîtrise bâti. et travaux publics	14,1 %	85,9 %
Tech. et maîtrise des industries mécaniques	14,1 %	85,9 %

Source : Insee RP 2020, Dossier Occitanie 2024

Les Haut-Garonnaises sont très peu présentes dans les secteurs comme l'agriculture (0,5 % de l'emploi féminin déclaré en Haute-Garonne), la construction et l'industrie. En effet, plus de 90 % de l'emploi féminin en Haute-Garonne se concentre dans le commerce, les transports et les emplois de service (47,1 %), l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (43,8 %).

En France, les femmes sont présentes dans un nombre plus restreint de catégories socio-professionnelles et exercent plus souvent des emplois non qualifiés (45,3 % contre 32,1 % des hommes), notamment chez les ouvriers-ères et employé-e-s (l'INSEE, 2022).

La répartition des emplois entre les sexes a évolué depuis les années 1990, mais persiste encore la ségrégation professionnelle qui se traduit par une division horizontale du travail, où les femmes sont concentrées dans quelques familles professionnelles, principalement dans les services et les soins, tandis que les hommes se retrouvent dans des métiers liés à la conduite, à la technique, et à la construction. De plus, au sein des mêmes professions, les femmes et les hommes effectuent souvent des tâches distinctes, avec des risques professionnels différents. Les hommes sont exposés à la pénibilité physique, tandis que les femmes sont davantage confrontées à des risques psycho-sociaux.



© Alix Médeau

## En Haute-Garonne les femmes **davantage** **inscrites** à Pôle Emploi

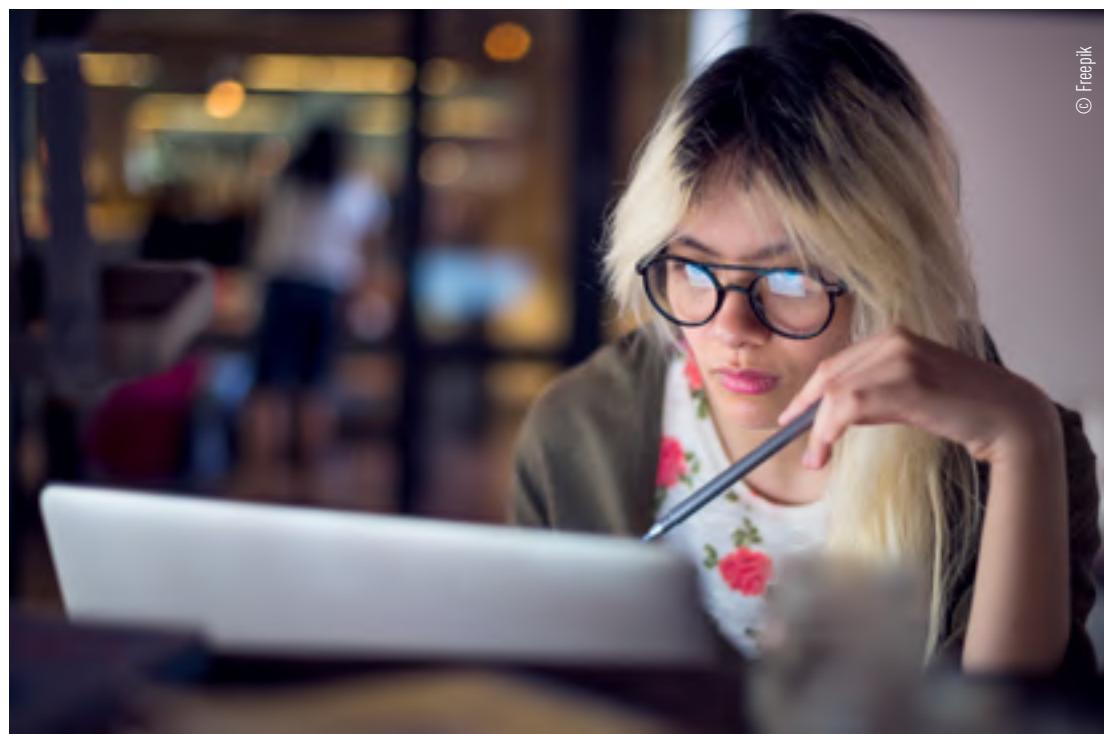
### INSCRIT·E·S À PÔLE EMPLOI (TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES)

TERRITOIRE	TOTAL ♂	TOTAL ♀
Haute-Garonne	<b>47,8%</b>	<b>52,2%</b>
Occitanie	<b>48,9%</b>	<b>51,1%</b>
France Métropolitaine	<b>49,2%</b>	<b>50,8%</b>

Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes Juin 2024 pour 2023

En Haute-Garonne, tout comme en Occitanie et en France Métropolitaine, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être inscrites à Pôle Emploi (52,2 %, contre 47,8%), en corrélation d'un taux d'emploi inférieur pour les femmes (62,7% contre 69,1% pour les hommes). De même, elles étaient plus d'1 million dans le « halo du chômage », contre 866 000 hommes, en 2020. ([observatoire-des-territoires.gouv.fr/](http://observatoire-des-territoires.gouv.fr/)).

Le halo du chômage renvoie à des situations proches du chômage au sens du BIT mais non comptabilisées comme tel. Il correspond aux personnes sans emploi mais qui ne sont pas disponibles immédiatement pour en occuper un ou qui souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement du travail, ce qui les écarte de la définition du BIT.



© Freepik



### FOCUS

#### « PLANCHER COLLANT », « PLAFOND DE VERRE », « PAROI DE VERRE », "TUYAUX PERCÉS" ET "FALAISE DE VERRE » : LES OBSTACLES AU PARCOURS D'EMPLOI DES FEMMES

En 2023, les femmes représentaient encore seulement 37% des cadres en France, et 33 % d'entre elles exerçaient une responsabilité hiérarchique, contre 46 % des hommes cadres. Pourtant, le cadre légal et réglementaire français laisse penser que les femmes ont aujourd'hui les mêmes opportunités que les hommes sur le marché du travail, et que leur sous-représentation dans les postes à responsabilités provient surtout de leur souhait de prioriser leur vie familiale, de leur désintérêt pour la compétition professionnelle, ou d'un manque de confiance en soi débouchant sur de l'auto-censure. Mais est-ce aussi simple? Quelques concepts issus de la sociologie du travail permettent de mieux comprendre la situation :

- Le « plancher collant » se réfère aux obstacles qui empêchent les femmes, notamment en début de carrière, d'obtenir des postes ou des emplois correspondant à leur niveau de diplôme et de compétence, qui les limitent et les retiennent à des emplois peu rémunérés ou précaires. A titre d'exemple, alors que les filles représentent 61% des diplômé·e·s de masters, leur taux d'emploi de sortie de master est inférieur à celui des garçons (74% filles / 81 % garçons).
- Le « plafond de verre » renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise, mais seulement jusqu'à un certain niveau. Elles sont ainsi en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie. À noter que les femmes se heurtent au plafond de verre aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique, mais également dans bien d'autres domaines : syndicats, fédérations patronales, ONG, autorités académiques, partis politiques, etc.
- Le « leaky pipeline » (« tuyau percé ») montre que plus on monte dans les échelons d'une organisation, moins on y rencontre de femmes, celles-ci étant progressivement évacuées du système.
- La « falaise de verre » (ou « Glass cliff ») : depuis une première étude menée dans le secteur économique britannique dans les années 2000, on constate que femmes sont souvent promues à des postes de pouvoir lorsque la structure (économique, politique, etc.) est déjà en crise ou que les chances de réussite sont minimes. Lorsque la situation s'améliore, ces femmes sont "poussées" du haut de la falaise ou progressivement mises de côté. Cette observation s'étend aujourd'hui à l'ensemble des responsables issues de minorités et/ou de groupe dominés.

Tous ces phénomènes conjugués expliquent que les femmes voient encore peu de consœurs à de hauts postes dans leur organisation, pouvant leur servir de modèle de référence et ouvrir leur champ des possibles. La « ségrégation verticale » qu'elles subissent n'en est alors que confortée. Si le poids de la charge parentale et domestique pèse effectivement sur les carrières féminines, et qu'elles sont aussi peu éduquées à se mettre en avant pour obtenir des promotions, le système dans son ensemble doit ainsi se questionner, pour leur permettre d'évoluer dans une réelle égalité des chances.

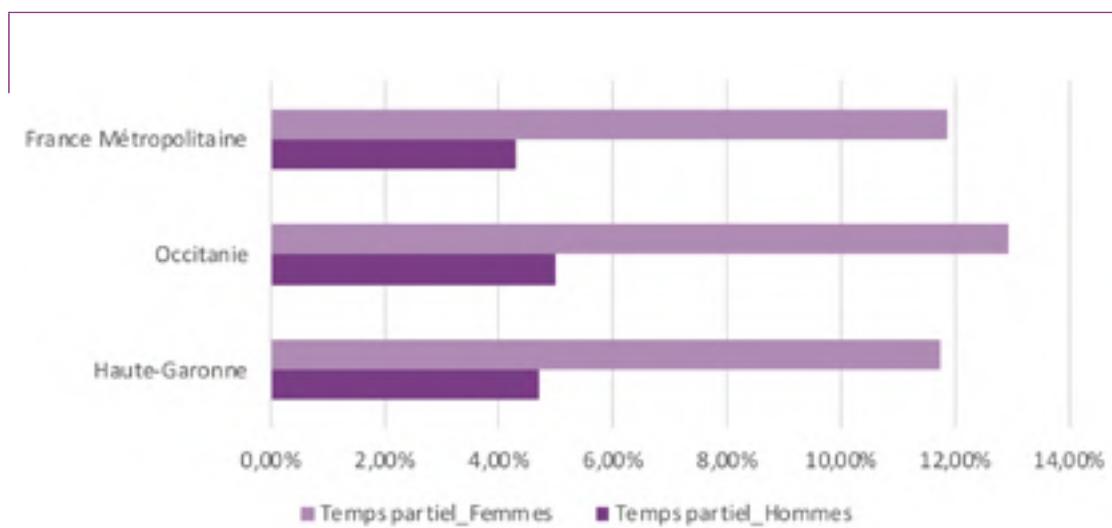
Source : MESR-DGESIP 2023 - APEC 2023 - Institut de l'Égalité femmes-hommes - *The 2013 Chief executive study*  
PWC - Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). *The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90

## 1.8 / CONDITIONS DE TRAVAIL

Bien que statiquement élevé (90%), le taux d'emploi des femmes en Haute-Garonne ne renseigne pas sur les situations particulières et sources d'inégalités que l'emploi des femmes peut recouvrir.

**Les femmes travaillent  
près de trois fois  
plus à temps partiel  
que les hommes**

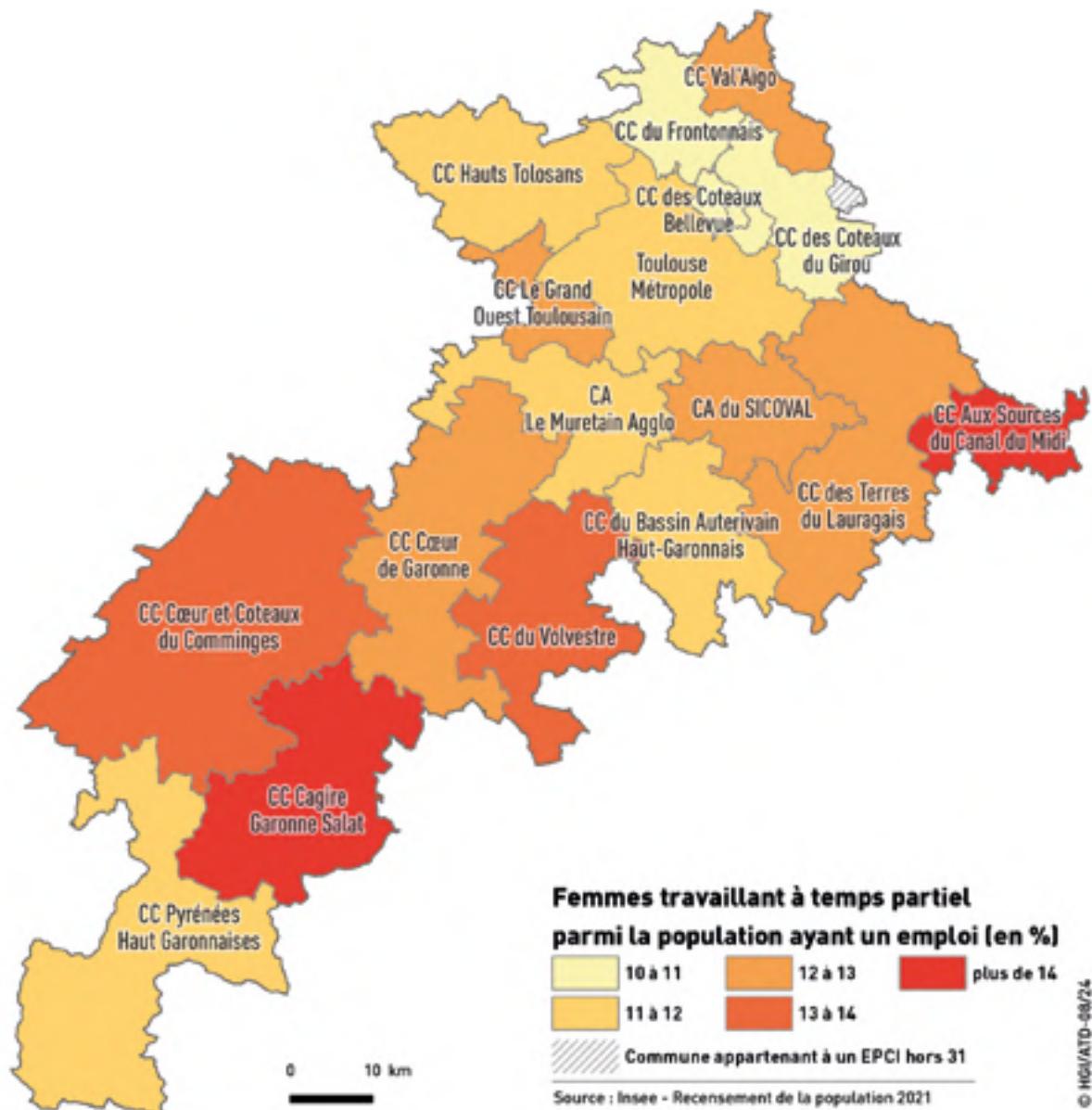
RÉPARTITION SEXUÉE DU TEMPS PARTIEL PARMI LA POPULATION ACTIVE DE 15 ANS ET PLUS  
AYANT UN EMPLOI



Source : Insee RP 2021



## Les femmes davantage en temps partiel « choisi » ou subi

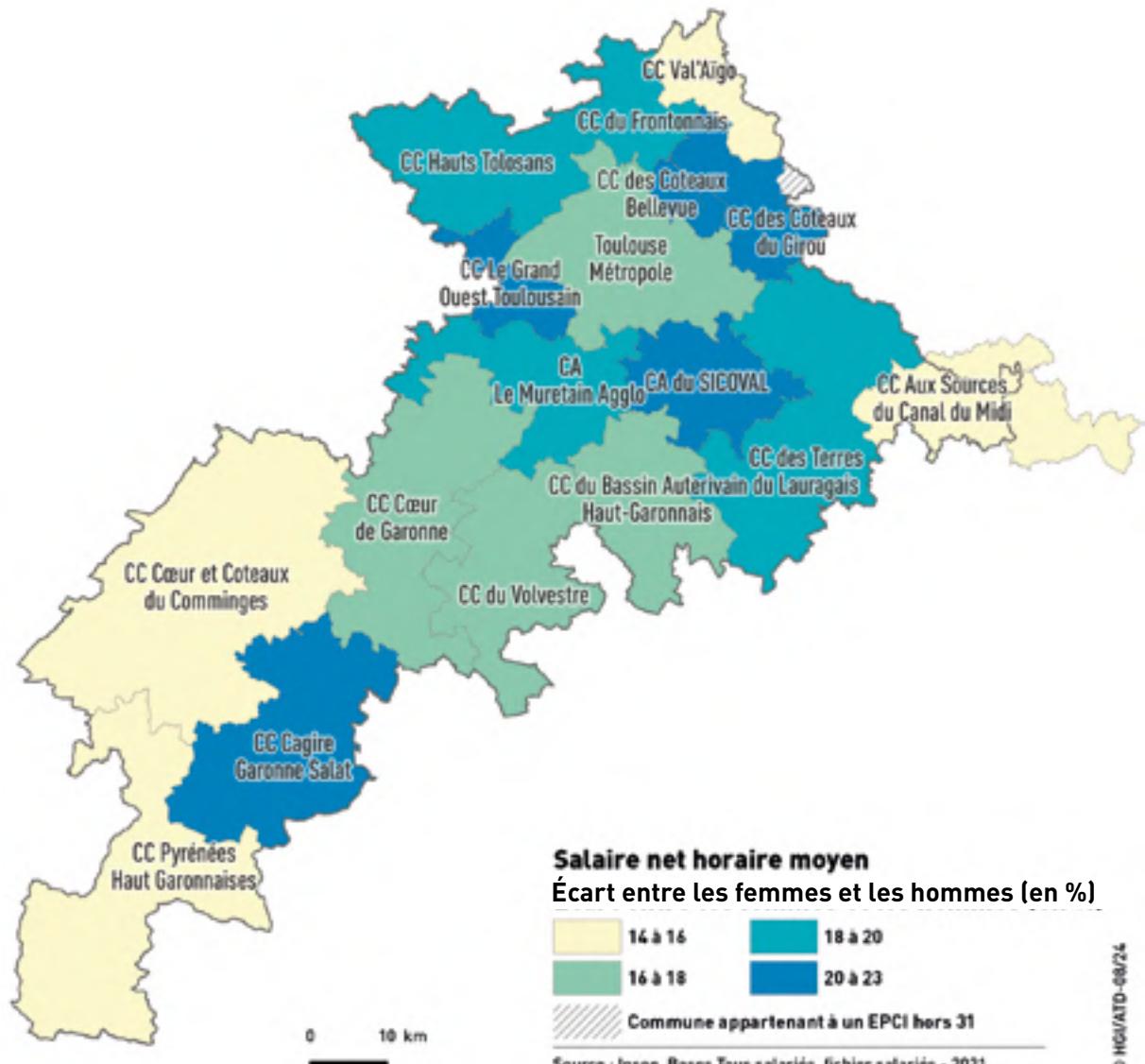


En Haute-Garonne comme en France, près de 3 fois plus de contrats à temps partiels sont signés par des femmes. À échelle nationale, les femmes représentent 70 % des travailleurs et travailleuses pauvres, occupant 82 % des temps partiels et 62 % des emplois non qualifiés (HCE, 2017). Les femmes immigrées ou assimilées à une minorité ethnique sont particulièrement exposées, 34 % d'entre elles étant embauchées à temps partiel, et le plus souvent pour de courtes durées, contre 28 % des autres femmes (Avis du CESE 11, 2021).

Qu'il soit « choisi » ou subi, le travail à temps partiel participe aux inégalités entre les femmes et les hommes. Il peut ainsi renvoyer à la notion de « sous-emploi », en ce qui concerne les personnes en temps partiel qui souhaiteraient

travailler davantage et sont disponibles pour le faire, ou les personnes qui ont travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence (chômage partiel, mauvaises conditions météorologiques.) Ainsi les femmes sont 2 fois plus touchées que les hommes par le sous-emploi, défini comme un niveau d'emploi inférieur au potentiel de la personne (compétences et/ou en dessous de sa capacité de production). Selon l'INSEE, en 2021, 8,6% des actives étaient en sous-emploi, contre 4,3 % des actifs. Comparativement à l'année 2020, le taux des actifs-ives en situation de sous-emploi est en baisse, avec un écart entre les femmes et les hommes équivalent, mais toujours en défaveur des femmes.

17 % DE DIFFÉRENCE DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES





### SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (SNHM) DES FEMMES ET DES HOMMES

	CADRE SUP.	PROFESSION INTERMÉDIAIRE	EMPLOYÉ·E·S	OUVRIER·E·S
♀	22,7	14,6	11,4	10,5
♂	26,9	16,3	11,7	12,0
<b>DIFFÉRENCE EN €</b>	<b>4,2</b>	<b>1,7</b>	<b>0,3</b>	<b>1,5</b>
<b>DIFFÉRENCE EN %</b>	<b>15,61%</b>	<b>10,43%</b>	<b>2,56%</b>	<b>12,50%</b>

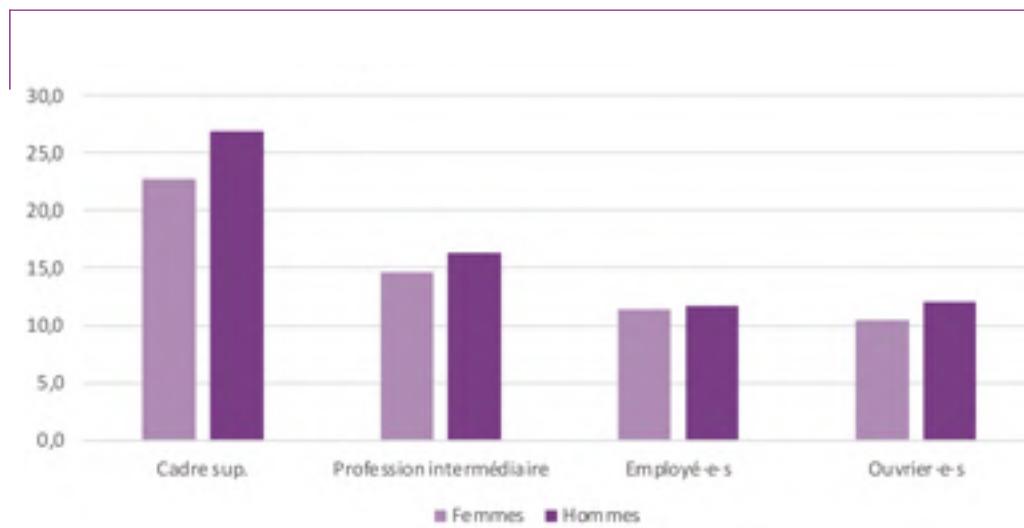
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés – 2021

Le salaire net horaire moyen (SNHM) des hommes est toujours supérieur à celui des femmes, malgré une tendance au rapprochement comparativement aux années précédentes.

En 2022, les Haut-Garonnais gagnaient 17 % de salaire en plus que les Haut-Garonnaises en moyenne, avec une dynamique similaire en Occitanie et en France Métropolitaine.

## Un écart de salaire plus important chez les cadres

### ÉCART DE SALAIRE EN HAUTE-GARONNE PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES EN EUROS



Source : Insee, Bases tous salariés, Fichier Salariés 2021

Selon les dernières données de l'INSEE disponibles à ce jour, dans toutes les catégories socio-professionnelles, les femmes gagnent moins que les hommes. Il est à noter que l'écart est plus important chez les cadres : 4,3 € d'écart (SNHM), soit près de 16% de moins pour les

femmes. Cette différence est de près de 0,3 € pour les employées et employés, soit près de 2,6% d'écart. Les différences de salaires se répercutent également sur l'allocation assurance-chômage ou encore le montant de la pension de retraite.

## FOCUS

### LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL, UNE RÉALITÉ PROGRESSIVEMENT PRISE EN COMPTE

Depuis le 31 mars 2022, les propos ou comportements « sexistes » peuvent caractériser un harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du code du travail. Les violences sexistes et sexuelles sont aujourd'hui un risque professionnel pris en compte par les employeurs-euses. En effet, l'enquête réalisée en 2014 pour le Défenseur des droits révélait déjà qu'une femme sur cinq avait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle : 0,7 % des salarié-e-s y ont déclaré avoir fait l'objet de propositions à caractère sexuel de façon insistant au cours des seuls 12 mois précédents l'enquête, et 2,8 % des salarié-e-s avaient fait l'objet de propos obscènes ou dégradants (3,6 % chez les femmes contre 2,4 % chez les hommes). En outre « une personne sur dix ne parle à personne des agissements subis, et dans 70% des cas, ni l'employeur, ni la direction, n'ont été informés de la situation. Cette solitude s'exprime dans les faits, mais elle est aussi ressentie par les personnes harcelées, car elles sont 65% à estimer n'avoir pu compter que sur elles-mêmes. Au final, à peine 5% des situations évoquées font l'objet d'un procès [...] et 40% des personnes harcelées estiment que l'affaire s'est achevée à leur détriment, ce qui ne favorise pas les éventuels signalements ultérieurs ». Malgré les évolutions du droit en matière de protection contre le harcèlement, la comparaison avec les résultats d'un sondage de 1991 montre que les statistiques stagnent. A noter que l'expérience du harcèlement sexuel au travail est équivalente dans les secteurs privé et public : 21% des femmes de 18 à 64 ans interrogées rapportent ainsi avoir subi un harcèlement sexuel dans le privé et 19% dans le public. 20% des sondé-e-s déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Une enquête européenne sur les conditions de travail fournit des indications similaires : 2 % des travailleurs-euses européens-nés disent avoir au cours des 12 derniers mois, au travail, fait l'objet de discrimination liée à leur sexe. Ce chiffre passe à 3 % dans le groupe des femmes. Dans cette enquête européenne, les auteurs-es sont très majoritairement une ou plusieurs personne(s) de l'entreprise (84 %) ; surtout des hommes (48 % en 2016) ; les femmes sont citées ensuite (31 %) puis des personnes des deux sexes (21 %) ; et sont le fait du ou de la supérieur-e ou des collègues, dans une proportion à peu près équivalente (58 %).

Souvent, la question de l'interprétation de pratiques de séduction est mise en cause, pour excuser certaines pratiques de harcèlement et de violences. Mais la limite est claire: lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre, et notamment de son sentiment de sécurité et de son bien-être moral. En application de l'article 222-33 du code pénal, les auteurs ou auteures de harcèlement sexuel encourrent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis. Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre harceleur-euse et victime : le harcèlement sexuel peut avoir lieu « entre collègues » ou d'un-e subordonné-e à l'égard de son ou sa supérieur-e.

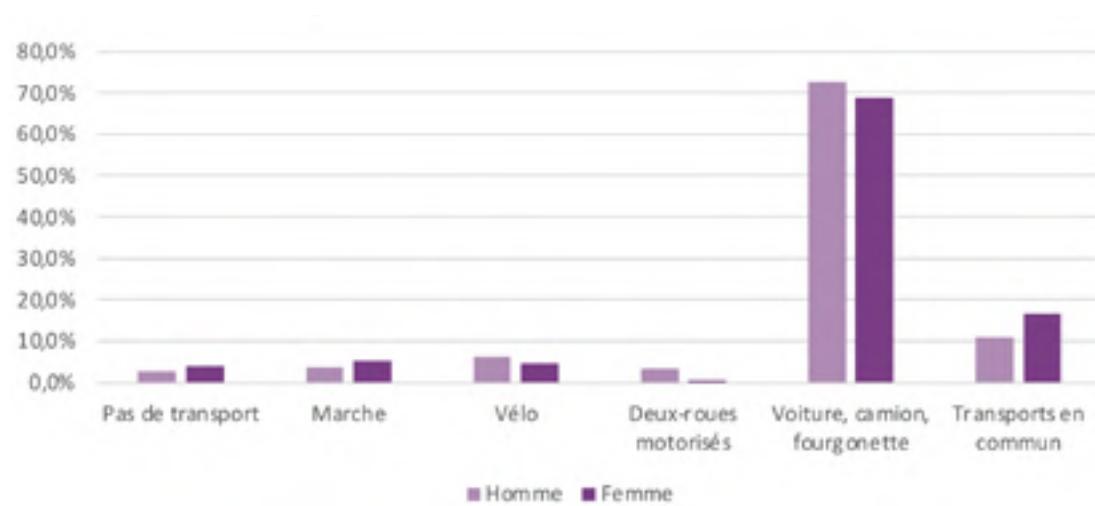
Source : IFOP pour le Défenseur des Droits, 2014 et 2020 -Eurofound 2016



## 1.9 / MOBILITÉS

### La voiture, toujours en tête des modes de transport privilégiés pour les déplacements quotidiens

MODALITÉS DE TRANSPORT PRIVILÉGIÉES PAR LES FEMMES ET LES HOMMES POUR SE RENDRE AU TRAVAIL EN HAUTE-GARONNE



Source : Insee-RP 2021

En Haute-Garonne, 72,6 % des hommes et 68,8 % des femmes utilisent la voiture pour se rendre sur leur lieu de travail. Par ailleurs, les femmes prennent plus régulièrement les transports en commun que les hommes (+5,6 points) et recourent plus souvent à la marche (+1,6 points). Les hommes en revanche utilisent davantage les deux-roues motorisés (+3 points) et le vélo (+1,6 points). Bien que les femmes représentent au total 40 % des cyclistes, l'usage

du vélo pour se rendre sur leur lieu de travail est, comparativement aux hommes, une pratique moins répandue. Outre les motifs d'insécurité, la répartition genrée des tâches quotidiennes incombe encore majoritairement aux femmes (accompagnement des enfants à l'école, gestion et transport des courses alimentaires...) reste un frein majeur à la pratique du vélo pour les déplacements quotidiens vers le lieu de travail.

### Les hommes davantage auteurs présumés d'accidents mortels

En 2022, 78,1 % des personnes décédées dans les accidents de la route en France métropolitaine sont de sexe masculin. Quel que soit le mode de déplacement, la part de tués hommes est bien supérieure à la part de tuées femmes.

À kilomètres parcourus équivalents, en France en 2022, 81 % des responsables présumé·e·s d'accidents mortels et 91 % des conducteurs-trices alcoolisé·e·s impliqué·e·s

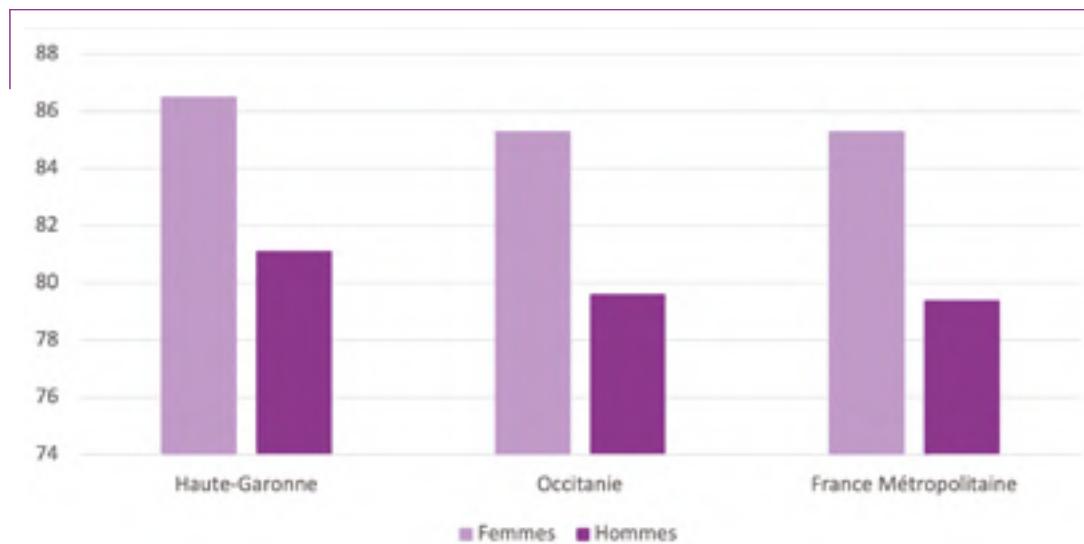
dans un accident mortel étaient des hommes. En cause principalement : une vitesse excessive ou inadaptée (33%), l'alcool (19 %) et l'inattention (12%). Chez les femmes, les causes sont plus diverses : la vitesse excessive ou inadaptée (16%, soit deux fois moins que chez les hommes), l'inattention (19%), le non-respect des priorités (16 %), l'alcool ne venant qu'au quatrième rang (9 %).

Source : Observatoire National Interministériel de la Sécurité Routière, Bilan de l'accidentalité, 2022 et Bilan des infractions, 2022.

## 1.10 / SANTÉ

**Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes mais en moins bonne santé**

ESPÉRANCE DE VIE EN 2023 À LA NAISSANCE, EN ANNÉES



Source : Insee, État civil, Estimations de population (données provisoires).

L'espérance de vie globale des Haut-Garonais·es est supérieure au reste de l'Occitanie et de la France métropolitaine, particulièrement pour les hommes (+1,9 années). Mais dans l'ensemble, les femmes ont, comme depuis plusieurs décennies, une espérance de vie supérieure aux hommes (environ 6 ans).

ESPÉRANCE DE VIE (EV) ET ESPÉRANCE DE VIE SANS INVALIDITÉ (EVSI) EN FRANCE

ANNÉES	♂			♀		
	EV	EVSI	% EV NON LIMITÉE	EV	EVSI	% EV NON LIMITÉE
2022	79,3 ans	63,8 ans	80,5%	85,2 ans	65,3 ans	76,6%

Source : Insee, Statistiques d'état civil et données issues de l'enquête SRCV (Statistiques sur les revenus et les conditions de vie).

NB : EV non limité : La part des années vécues sans incapacité au sein de l'espérance de vie.

En 2023, l'espérance de vie à la naissance s'élève en France à 80,1 ans pour les hommes (81,8 ans en Haute-Garonne) et à 85,8 ans pour les femmes (86,6 ans en Haute-Garonne).

L'espérance de vie sans invalidité et sans incapacité est cependant proportionnellement supérieure pour les hommes par rapport aux femmes, même si ces deux âges se sont abaissés dans les dernières années, chez les hommes comme chez les femmes.

## FOCUS

### LES MALADIES ONT-ELLES UN GENRE ?

Les stéréotypes de genre impactent particulièrement la santé des femmes. Très majoritaires dans les métiers du soin aux autres et chez les aidant-e-s familiaux-ales-aux (plus des 2/3 sont des femmes et 3/4 en cas de dépendance « lourde »), les femmes font souvent passer leur propre santé au second plan. Par ailleurs, la recherche et l'enseignement de la Médecine se sont traditionnellement centrés sur les maladies et les corps des hommes : diagnostics et traitements ne sont pas toujours adaptés à la réalité des symptômes et des pathologies des femmes. Enfin, la plus grande précarité économique des femmes entraîne un renoncement aux soins, qui contribue à une dégradation de leur santé physique et mentale.

Au final, les femmes vivent plus longtemps que les hommes (85 ans vs 79 ans), mais proportionnellement moins longtemps en bonne santé (65 ans vs 63 ans). Autre exemple, 10 % des Françaises en âge de procréer sont touchées par l'endométriose avec une errance de diagnostic de 7 ans en moyenne (ce n'est qu'en 2020 que l'endométriose a été intégrée au programme d'études médicales de second cycle).

Cependant, les hommes sont plus souvent atteints et victimes d'un cancer : 354 nouveaux cas pour 100 000 habitant-e-s en 2023 contre 274 ; et 57% des décès. Mais attention : le taux d'incidence du cancer augmente plus vite chez les femmes (+0,9%) que chez les hommes (+0,3%), et le taux de mortalité diminue plus vite chez eux (2% vs 0,4%). Plus particulièrement, l'incidence du cancer du poumon a augmenté de 71% chez les femmes, alors qu'il a diminué de 15% chez les hommes.

Plus généralement, les maladies cardio-vasculaires sont la première cause de mortalité des femmes, et tuent plus les femmes que les hommes (54% des décès), soit six fois plus que du cancer du sein. Enfin, 25% des cas d'ostéoporose ou de cancers du papillomavirus sont masculins, et 75% des morts par suicide sont des hommes. Les stéréotypes de genre dans la santé peuvent donc mener à ne pas se faire suivre ou se faire soigner convenablement, de même qu'ils peuvent entraîner des erreurs d'orientation, de diagnostic ou de traitement.

Source : Inserm 2016 - Santé publique France 2018 - HCE rapport 2020 :  
"Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique"

## Suivi gynécologique et obstétrique

Dans ce domaine comme dans d'autres, les disparités territoriales peuvent creuser les inégalités d'accès aux soins pour les femmes. La désertification médicale touche particulièrement les maternités : 456 étaient dénombrées en France Métropolitaine en 2023, contre 1 369 en 1975 et 814 en 1996. Entre 2000 et 2017, la part des femmes en âge de procréer résidant à plus de 30 minutes et plus de 45 minutes d'une maternité a augmenté. Si l'évolution de la répartition des femmes en âge de procréer sur le territoire a plutôt conduit à un rapprochement de celles-ci des maternités, dans le même temps, de nombreuses maternités ont fermé depuis 2000, engendrant des difficultés de prise en charge des patientes notamment du

fait de la saturation des services hospitaliers (DREES, juillet 2021). À noter qu'un rapport de l'Académie de Médecine de 2023 préconise de fermer 111 des 452 maternités en activité en France métropolitaine. Sur les 40 établissements que compte la région Occitanie, 21 seraient ainsi menacés, car réalisant moins de 1000 accouchements par an, dont 3 en Haute-Garonne (pour 8 maternités dans le département) (Académie de Médecine, rapport 2023-05). Par ailleurs, comme le montrent les rapports de la Haute Autorité de Santé (2020), de nombreux stéréotypes de genre peuvent entraver la prise en charge médicale des femmes en âge de procréer (Cf Focus LES MALADIES ONT-ELLES UN GENRE ?).

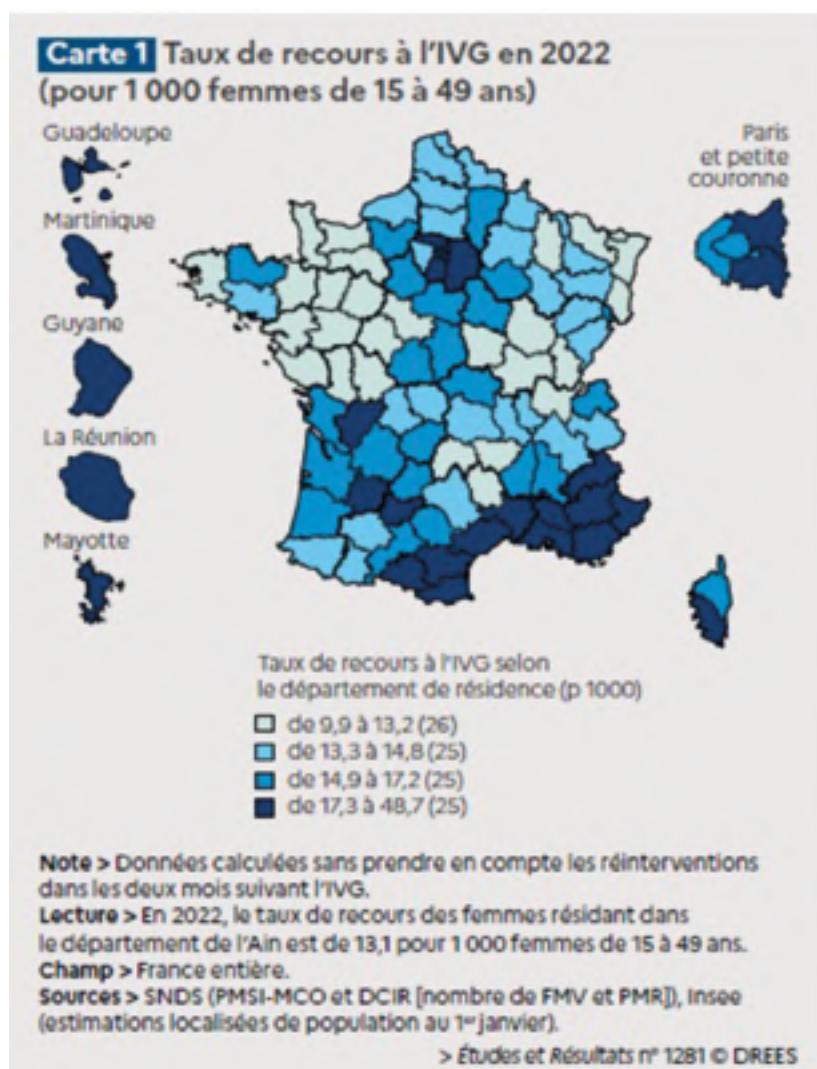
## Interruptions Volontaires de Grossesses (IVG)

Pour la première fois, en 2016, les données sur les IVG ont été appariées avec des données fiscales. Elles montrent une corrélation nette entre niveau de vie et IVG : les femmes les plus précaires y recourent sensiblement plus que les plus aisées (manque de suivi gynécologique et d'accès à l'information et à la contraception). Selon le dernier rapport de la DREES publié le 27 septembre 2023, 234 400 IVG ont été enregistrées en France en 2022, soit le plus haut niveau depuis 1990. A titre de comparaison, ce chiffre s'élevait à 217 500 en 2021, ce qui correspond à une augmentation de 7,8 %. Si la période du premier confinement lié à l'épidémie de Covid-19 avait entraîné une nette baisse du nombre des IVG en milieu hospitalier, du fait d'une baisse des conceptions, le taux de recours à l'IVG de 2022 dépasse légèrement le niveau de 2019 avec 16,2 IVG pour 1 000 femmes de 15 à 49 ans. Il est à souligner que, depuis mars 2022, le délai légal de recours à l'IVG a été allongé, passant de 12 à 14 semaines de grossesse, soit 16 semaines après le premier jour des dernières règles (aussi appelées « semaines d'aménorrhée » ou « SA »). L'augmentation de ce chiffre peut donc trouver une partie de son explication dans cet

allongement du délai. Cependant, cette donnée n'est pas suffisante puisque ces IVG dites « tardives » pratiquées après 13 SA, représentent moins d'un cinquième du surplus observé (DREES, septembre 2023). Les taux de recours à l'IVG les plus élevés s'observent entre 20 et 30 ans : 26,9 % parmi les 20-24 ans et 28,6 % parmi les 25-29 ans, contre 16,2 % parmi les 18-19 ans et 17,8 % parmi les femmes de 35 à 39 ans. En 2022, chez les femmes de 18 ans ou plus, les taux ont augmenté à tout âge. Ils étaient auparavant en baisse depuis 2014 parmi les moins de 25 ans, alors que parmi les 25 ans ou plus les taux ont augmenté jusqu'en 2019 avant de décroître. En 2022, ils retrouvent des niveaux proches de ceux de 2019 chez les 18-25 ans et se situent un peu au-dessus pour les femmes de 25 ans ou plus. Le nombre d'IVG réalisées hors établissements hospitaliers a continué à croître, du fait de l'allongement dérogatoire des délais pour les pratiquer en ville, et d'une orientation plus forte des femmes vers la médecine libérale par crainte d'une saturation de l'offre hospitalière. La part d'IVG médicamenteuses est ainsi passée de 16 % en 1995 à 72 % en 2020, pour atteindre les 78 % en 2022.



TAUX DE RECOURS À L'IVG DES FEMMES DE 15 À 49 ANS, POUR 1000



Source : Rapport DREES, septembre 2023

En Haute-Garonne en 2022, le taux de recours à l'IVG était de 15,6 pour 1000 femmes âgées de 15 à 49 ans. Un taux en légère augmentation par rapport à 2021 (14,9%), mais sensiblement similaire à la moyenne de la France métropolitaine (15,7% en 2022). En 2020, durant la période de confinement, on constatait comme au niveau national une légère baisse, sous le seuil de 16 IVG pour 1000 femmes âgées de 15 à 49 ans.

Sur les 5 393 IVG réalisées en Haute-Garonne en 2022, 2172 ont eu lieu en milieu hospitalier, soit 40,3%, avec un recours plus important à la méthode instrumentale (54,2 %) par rapport à la médicamenteuse (45,8 %). En 2021, 43 % des IVG avaient été réalisées hors établissement hospitalier. Ce taux est en nette augmentation, atteignant les 59,7% en 2022. Parmi elles, la quasi-totalité a eu lieu en cabinet libéral (3124, soit 97%) ou centres de santé, de planification et d'éducation familiale (DREES, septembre 2023).

## FOCUS

### LE « SYNDROME MÉDiterranéen », UNE DISCRIMINATION MÉDICALE QUI TOUCHE PARTICULIÈREMENT LES FEMMES RACISÉES

Le « syndrome méditerranéen » est un terme que l'on retrouve sous des appellations différentes dans de nombreux pays occidentaux, désignant les biais inconscients d'une partie du monde médical envers des personnes perçues comme étrangères ou issues de minorités ethniques, soupçonnées d'exagérer leurs symptômes et leurs douleurs. Théorisé au XIX<sup>e</sup> siècle pour diagnostiquer chez des personnes migrantes des symptômes « psychosomatiques », il reste ancré aujourd'hui dans tout le monde occidental, et notamment en Europe à l'encontre des populations originaires du bassin méditerranéen, d'Afrique Sub-saharienne, ou des Roms d'Europe de l'Est. Ce stéréotype raciste, même inconscient, peut entraîner une mauvaise prise en charge et des erreurs de diagnostic, voire une discrimination dans l'accès au soin et la gestion de la douleur, et augmenter la mortalité (voir le cas de la jeune Naomi Musenga en France en 2022).

Si des études ont déjà été menées en Amérique du Nord, montrant la vulnérabilité particulière des femmes autochtones, latinos, caribéennes ou afro-américaines vis-à-vis de ce « syndrome », la première étude d'envergure européenne n'a été publiée qu'en 2023 dans l'*« European Journal of Emergency Medicine »*. Réalisée auprès de 1 563 médecins et infirmiers-ères urgentistes en France, en Suisse, en Belgique et à Monaco, elle prend pour base la réponse à des questionnaires anonymes, sur des situations médicales illustrées par des images. Ces soignant·e·s ne connaissant pas l'objectif de l'étude, devaient classer les patient·e·s représenté·e·s en fonction de leur gravité. Les personnes les plus mises en doute concernant leurs symptômes sont les personnes identifiées comme noires et plus particulièrement les femmes. Dans 62 % des cas, le cas clinique présenté a été considéré comme une urgence vitale quand l'image associée était celle d'un homme, contre 49 % quand c'était une femme. Dans 58 % des cas, l'urgence vitale a été associée à une image d'apparence ethnique blanche, contre 47 % quand l'apparence était noire. Il s'agit d'un diagnostic d'urgence vitale dans 63 % des cas lorsque l'image associée était une image d'homme identifié comme blanc (le plus fort score) contre 42 % pour une femme identifiée comme noire (le plus faible score).

S'il n'a jamais été officiellement enseigné, mais plutôt transmis de façon informelle, et alors que les sciences sociales ont démontré que le « syndrome méditerranéen » devait être considéré comme un mythe, se traduisant par des stéréotypes discriminants et une inégalité d'accès au droit commun, il reste encore trop souvent pensé comme un syndrome réel et une grille d'analyse pertinente du point de vue du diagnostic et de la prise en charge. Cet état de fait montre la nécessité d'accentuer la formation des praticien·ne·s en matière de santé des femmes et des minorités ethniques, mais aussi de genre et sexuelles.

Source : Défenseur des droits 2019 - European Journal of Emergency Medicine 2023 - Gernot Ernst,  
« The Myth of the 'Mediterranean Syndrome': Do immigrants feel different pain? »,  
Ethnicity & Health, 2000, p. 121-126



## Les violences faites aux femmes

### UN PHÉNOMÈNE SYSTÉMIQUE ENCORE EN AUGMENTATION

Les précédents focus sur les violences sexistes et sexuelles en âge scolaire (p.23) ou dans le monde du travail (p.44), montrent l'aspect systémique des violences faites aux femmes, formant un véritable continuum. Ainsi, au cours de sa vie, une femme sur trois est victime de violences intrafamiliales, et une femme sur deux de violences sexuelles. Chaque année, en moyenne, 213.000 femmes déclarent subir des violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex-conjoint (enquête « Cadre de vie et sécurité » (2019)). De même, l'enquête Genese 2021 «Panorama des violences en France métropolitaine», révèle qu'une « femme sur six âgée de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire déclare avoir été victime de violences physiques ou sexuelles par son partenaire ou ex-partenaire au moins une fois depuis l'âge de 15 ans », ce qui représente 3,6 millions de femmes en France.

- 25 % ont effectué un signalement à la police ou à la gendarmerie ;
- 27 % en ont parlé aux services de santé ;
- 62 % n'ont fait aucune démarche.

Au final, 86 % des victimes des violences conjugales sont des femmes, avec 244 301 victimes en 2022, soit une hausse de 15% par rapport à 2021. 87% des auteurs sont des hommes. Deux tiers de ces violences sont des violences physiques, 30 % des violences verbales ou psychologiques et 5 % des violences sexuelles. Seulement une victime sur quatre de violences conjugales a porté plainte. (Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer, 2023).

#### EN HAUTE-GARONNE :

- 3 féminicides chaque année, en 2022 et 2023
- Les Forces de Sécurité Intérieure ont relevé le nombre de cas suivants en 2021 :
  - Violences sexuelles : 390
  - Violences physiques : 1998
  - Violences psychologiques : 385
  - Nombre d'interventions pour « différend familial » : 5667
- Nombre d'affaires de violences intrafamiliales enregistrées au Tribunal Judiciaire de Toulouse
  - Violences : 1 970 en 2021 (1 516 en 2020), 1 129 du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2022
  - Viols : 115 en 2021 (61 en 2020), 40 du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2022
- Nombre d'affaires de violences intrafamiliales enregistrées au Tribunal Judiciaire de Saint-Gaudens
  - Violences: 131 en 2021, 76 au premier semestre 2022
  - Viols: 5 en 2021, 2 au premier semestre 2022

Cependant, l'enquête Genèse de 2021 montre la faible proportion de cas réellement rapportés aux pouvoirs publics. On peut donc estimer que sur une population féminine de 568 919 femmes de plus de 15 ans résidant en Haute-Garonne (INSEE, 2021), plus de 100 000 d'entre elles sont ou ont été victimes de violences.

La violence à l'encontre des femmes, qu'elle soit de nature physique, sexuelle ou psychologique, est un problème majeur de santé publique et une violation des droits humains.

**Il est possible de se faire accompagner ou de signaler des situations de violences en composant le 119, le 3919 ou le 17.**

## FOCUS

### LE COÛT DES VIOLENCE

Une étude financée par l'Union européenne (programme DAPHNE II 2006) estime le coût social et financier de la violence conjugale dans l'ensemble de l'U.E. à 16 milliards d'€ par an. L'étude distingue quatre catégories de coûts :

- Coûts directs médicaux : les urgences, les hospitalisations, les soins en médecine générale et psychiatrie, la consommation médicamenteuse ;
- Coûts directs non médicaux : le recours à la justice (civile, pénale), l'administration pénitentiaire, les activités de police ;
- Coûts des conséquences directes : l'hébergement d'urgence, le logement, les allocations diverses, le paiement des arrêts de travail ;
- Coûts des conséquences indirectes : les pertes de production dues aux arrêts de travail, à l'absentéisme, aux décès, aux incarcérations et les coûts des viols et des blessures graves.

L'estimation pour la France est de 2,5 milliards d'€ par an. Ce coût est ventilé de la manière suivante :

- Coût des soins de santé : 483 millions d'€ (20% du total) ;
- Coût justice et police : 235 millions d'€ (20% du total) ;
- Coût des aides sociales : 120 millions d'€ (5% du total) ;
- Coût économique (pertes de production) : 1099 millions d'€ (44% du total) ;
- Coûts humains (viols et blessures) : 535 millions d'€ (22% du total).

L'étude conclut que « le coût des violences conjugales se mesure en dizaine de milliards d'euros par an, tandis que les budgets annuels des programmes de prévention de ces violences se mesurent en dizaines de millions d'euros par an, soit dans un rapport de 1 à 1000 ».

Source : Programme DAPHNE II-2006, publié en 2009



## **1.11 / PRATIQUES NUMÉRIQUES**

Le monde numérique présente des disparités de genre marquées. En 2021, l'UNICEF rapporte que la présence des hommes sur Internet dépasse celle des femmes de 12 %, malgré l'importance croissante de cet outil en matière d'éducation, de culture, d'administration, de loisirs et de transactions financières. Les femmes, en particulier les plus âgées et/ou en situation de handicap, souffrent de la "fracture numérique", englobant exclusion et difficultés d'utilisation. Ces inégalités se reflètent également dans les métiers du numérique, où les femmes ne représentent que 28 % des diplômé·e·s

en ingénierie et 40 % en informatique selon l'UNESCO (février 2021). Les stéréotypes de genre persistent, influençant les choix éducatifs et professionnels, tandis que le manque de modèles féminins freine l'engagement des jeunes femmes. Une meilleure visibilité des réussites féminines est nécessaire, tout comme l'accès à l'information sur les opportunités dans le numérique. La réduction de ces inégalités est cruciale pour favoriser l'égalité des chances et stimuler l'innovation et la diversité, bénéfiques à toute la société.

## **1.12 / PRATIQUES SPORTIVES**

### **Une minorité de détentrices de licences sportives et des pratiques encore genrées**

En France, les femmes font face à des inégalités dans l'accès aux disciplines sportives. Bien qu'elles aient théoriquement accès à tous les sports, elles s'orientent (ou sont orientées) plus souvent vers les activités d'entretien, de mise en forme et de loisirs (« sport bien-être », « sport santé ») par rapport aux pratiques compétitives en club. En 2022, seulement 38 % des licencié·e·s sportifs·ives appartiennent au sexe féminin. Parmi les femmes de 16-24 ans inscrites en club, seules 35 % s'engagent dans la compétition, tandis que 69 % des hommes de la même tranche d'âge pratiquent des sports compétitifs.

Les stéréotypes de genre influencent également le choix des disciplines sportives, créant des catégories "féminines" et "masculines". Près de la moitié des fédérations sportives, olympiques et non olympiques, comptent moins de 20 % de femmes. Certaines disciplines, comme les sports de glace, l'équitation et la gymnastique, très majoritairement féminines, tandis que d'autres, comme le tir, le rugby et le football, restent fortement masculins.

Cependant, en 2022, la pratique sportive régulière a augmenté en France, avec 60 % des personnes de 15 ans et plus faisant de l'exercice au moins une fois par semaine, une hausse de 6 points par rapport à 2018. Cette évolution est attribuable en partie à la popularité croissante de la marche et de la randonnée, en particulier chez les femmes, dont 58 % pratiquent régulièrement. Cependant, des contraintes professionnelles, scolaires, familiales et financières restent des obstacles majeurs à une augmentation de la pratique sportive régulière.

La pandémie de COVID-19 a également modifié les habitudes sportives, favorisant la pratique à domicile en lien avec le télétravail. En 2022, 30 % des personnes en situation de télétravail ont augmenté leur pratique sportive favorisant notamment la pratique féminine.

Depuis 2017, la prescription médicale d'activité physique est devenue plus courante (17% des Français·e·s en 2022), notamment pour les personnes atteintes de maladie de long terme. (INJEP, ministère des sports, CRÉDOC, Baromètre national des pratiques sportives, 2020, 2022.)

### PART DE FEMMES ET D'HOMMES LICENCIÉ·E·S DE SPORT

TERRITOIRE	NB DE LICENCES	% ♀	% ♂
Haute-Garonne	340 470	37,8 %	62,2 %
Occitanie	1 374 327	37,9 %	62,1 %
France Métropolitaine	15 776 123	38,04 %	62,96 %

Source : Direction des Interventions Culturelles, Sportives et Associatives du CD31, 2021

FÉDÉRATIONS	NB DE LICENCES	PART DES LICENCES FÉMININES EN %
<b>Ensemble</b>	<b>258 700</b>	<b>32,3 %</b>
dont Football	40 977	10,1 %
Tennis	28 587	29,7 %
Rugby	18 538	12,5 %
Équitation	15 406	86,6 %
Golf	14 069	25,4 %

En Haute-Garonne, comme en Occitanie, la part de femmes licenciées de sport reste minoritaire et légèrement en dessous de l'ensemble du territoire national.

Pour la saison 2023/2024, le dispositif des écoles de sport du Conseil départemental qui aide les associations ayant des licencié·e·s de moins de

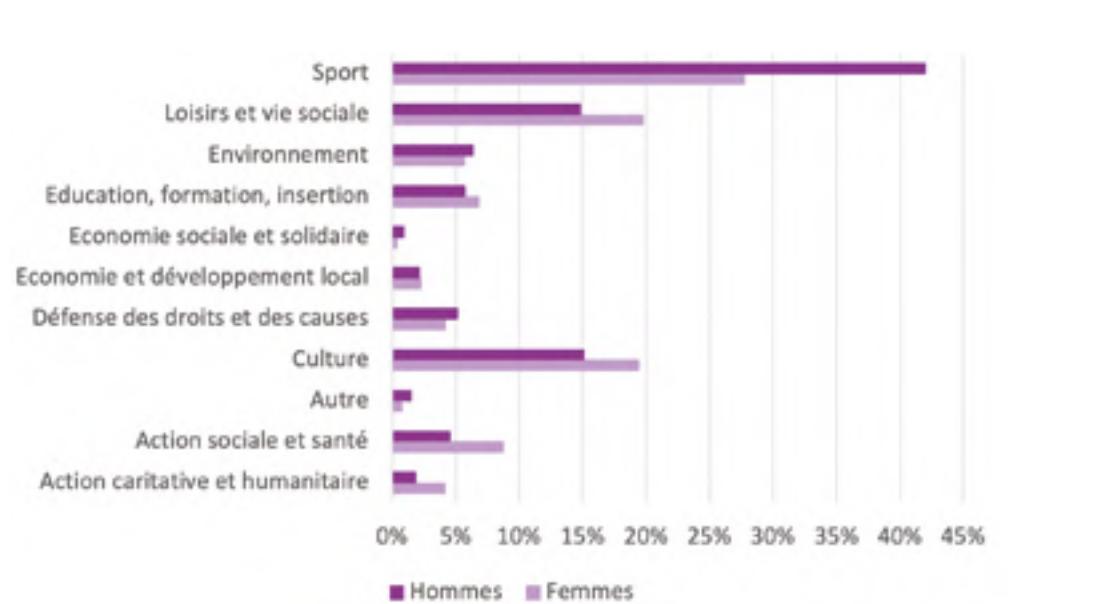
16 ans pour l'achat de petit matériel a enregistré 80 287 licences dont 27 643 détenues par des filles, soit 34,5 %.

En ce qui concerne les 47 Comités départementaux soutenus, 251 361 licences ont été enregistrées dont 100 755 féminines, soit 40,08 %. 17 femmes sont Présidentes, soit 35 %.



## 1.13 / PRATIQUES ASSOCIATIVES

### RESPONSABLES ASSOCIATIFS : CHAMPS D'INTERVENTION DE L'ASSOCIATION, RÉPARTITION PAR SEXE



Source : Vie associative, Conseil départemental, 2022

Les femmes sont plus nombreuses à être responsables de petites structures, avec des budgets moins conséquents et des organisations plus souvent collégiales et mixtes : 14,5 % des hommes dirigent des équipes sans femme, contre 3 % des femmes sans homme. L'enquête à destination des bénévoles met

également en évidence des différences genrées dans la nature de l'engagement : les femmes évoquent davantage le fait de prendre soin des autres de manière désintéressée, alors que les hommes mettent en avant leur rôle dans la vie locale et le fait de mettre leurs savoirs et leurs compétences au service des autres.



## 1.14 / VIE PUBLIQUE

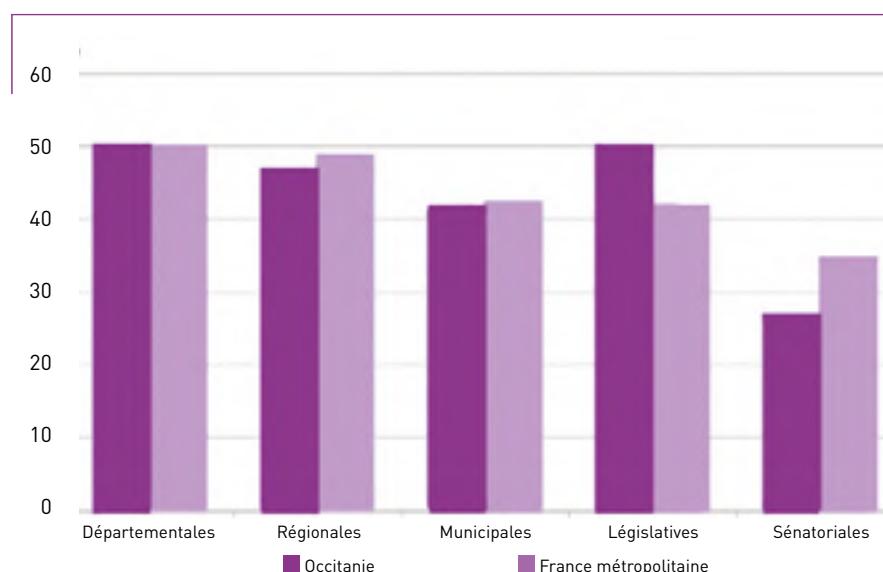
### La situation des femmes en politique en Occitanie et dans le reste de la France

La part de femmes élues aux différentes élections progresse depuis la loi du 6 juin 2000 qui contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes pour les élections régionales, municipales, législatives, sénatoriales et européennes. La loi du 13 mai 2013 étend l'obligation de parité aux élections départementales et aux municipales pour les communes de 1000 habitants ou plus. En Occitanie, en 2021, l'objectif de parité était rempli pour les conseillers-ères départementaux-ales (249 femmes pour 248 hommes) et les député-e-s. Il était presque atteint pour les conseillers-ères régionaux-ales (47% de femmes) et les conseillers-ères municipaux-ales des communes de 1 000 habitant-e-s ou plus (42%). Cependant, les femmes ne président que 5 départements

sur 13 [Ariège, Aude, Gard, Lozère, Pyrénées Orientales], et restent encore éloignées des plus hautes responsabilités (Insee Flash Occitanie - n° 117 - Mars 2022).

A noter que les femmes élues aux élections municipales en Occitanie sont plus jeunes que les hommes (52 ans contre 54 ans en moyenne, et 44 % d'entre elles ont moins de 50 ans contre 36 % pour les hommes). De même, les mairesses sont plus jeunes (58 ans) que les maires (61 ans), mais ne représentent que 20% de l'ensemble des maires-esses. Et en dessous du seuil de 1000 habitants, où la parité n'est plus obligatoire, la part des femmes élues aux élections municipales chute à 38%, et décroît en même temps que la taille des communes (INSEE, 2021).

PART DES FEMMES ÉLUES AUX DIFFÉRENTES ÉLECTIONS EN OCCITANIE EN 2021



Source : Ministère de l'Intérieur, répertoire national des élus 2021

Au niveau national, les élections législatives de 2022 ont montré les difficultés de la mise en œuvre de la parité en politique : pour la première fois depuis 1988, on constate un recul de la place des femmes, qui occupent désormais à peine plus d'un tiers (37,3%) des sièges. De même, seules

2 des 8 commissions permanentes sont présidées par des femmes, et sur des portefeuilles genrés, c'est à dire symboliquement rattachés aux domaines de compétences traditionnellement féminins : affaires culturelles et éducation d'une part, et affaires sociales d'autre part.



Enfin, si l'on compte une parité stricte (21 femmes et 20 hommes) au sein du gouvernement nommé en 2023, la répartition des ministères répond toujours à des biais de genre : 4 hommes à la tête des 5 ministères régaliens, 6 femmes seulement sur 16 ministres d'État, et 6 femmes sur 15 ministres délégué·e·s. Elles représentent cependant 8 des 9 secrétaires d'État, de statut moindre. Comme à l'Assemblée nationale, qui n'a connu sa première présidence féminine qu'en 2022, elles occupent leurs fonctions sur des

thématiques traditionnellement perçues comme « féminines » : santé, culture, famille, enfance, handicap, jeunesse, etc. On observe donc dans ce domaine comme ailleurs une double « ségrégation » des femmes, verticale d'une part (portefeuilles et statuts les plus valorisés surreprésentés par les hommes), et horizontale d'autre part (thématiques « féminines et « masculines » des fonctions occupées), symbole de la persistance des inégalités observées dans le reste de la société.

## La situation des femmes en politique en Haute-Garonne

En Haute-Garonne comme dans le reste du territoire national, les femmes bien que majoritaires au sein de l'électorat, ne représentent qu'une très faible minorité (moins de 20%) dans les instances élues, en dehors des scrutins où la parité a été rendue obligatoire (Conseils départementaux et régionaux). De même elles sont très minoritaires (moins de 35%) aux postes de Présidence, y compris dans les instances régies par la parité.

### L'ÉLECTORAT HAUT-GARONNAIS

♀	♂
52, 1 %	47, 9 %

Source : Répertoire électoral unique, Electeurs inscrits sur liste principale, données au 24/05/2021.

L'électorat, tout comme la composition de la population, est majoritairement composé de femmes (52,1%). Pourtant, les femmes sont loin d'être majoritaires dans les instances élues.

### LA COMPOSITION DES INSTANCES ÉLUES

#### COMMUNES

Pourcentage de communes dirigées par des

TERRITOIRE	♀	♂
Haute-Garonne	17,9 %	82,1 %
France	19,8 %	80,2 %

Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021

### ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI)

TERRITOIRE	♀	♂
Haute-Garonne	11,8 %	88,2 %
France	11 %	89 %

Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021

## CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

FRANCE	♀	♂
Présidences	20,2 %	80 %
Conseillères et conseillers	51,1 %	48,9 %

Source : Direction générale des collectivités locales, Insee, Sénat – Données 2022.

## CONSEILS RÉGIONAUX

FRANCE	♀	♂
Présidences	31,6 %	68,4 %
Conseillères et conseillers	48,9 %	51,1 %

Source : Collectivités-locales.gouv.fr, 2021.

En Haute-Garonne comme sur le reste du territoire national, aucune instance n'est ou n'a été composée majoritairement de femmes. De même, les scrutins où la parité est obligatoire (Conseils départementaux) conduisent à une égale représentation des femmes et des

hommes, là où l'on retrouve moins de 12 % des femmes dans les EPCI. Enfin, comme ailleurs en France, les fonctions de Maire·sse ou de Président·e de Conseil demeurent particulièrement fermées aux femmes.

## Les femmes dans la vie culturelle et les médias

Comme dans le monde sportif, associatif ou politique, les femmes restent sous-représentées et invisibilisées, notamment dans les fonctions à forts enjeux symboliques ou de pouvoir (cf Focus page suivante).

## FOCUS

### OU SONT LES FEMMES... ARTISTES ?

La question de l'invisibilisation des femmes artistes est partout... Les femmes autrices (3,7 %) et artistes (6,7 %) restent ultra minoritaires dans l'ensemble des manuels scolaires. Dans le catalogue collectif des collections des musées de France, la base Joconde, les femmes ne sont que 2 304 sur 35 000 artistes, et ne représentent que 20 575 œuvres sur les 511 979 répertoriées. Elles représentent donc 6,6 % des artistes (contre 1,74 % à la fin du XIXe siècle) et 4 % des œuvres référencées (Ministère de la Culture, 2021). Entre 2010 et 2018, seuls 16 % des albums primés aux Victoires de la musique étaient chantés par des femmes, 11 % des courts métrages récompensés par la palme d'or au Festival de Cannes étaient réalisés par des femmes, tandis qu'aucune femme n'a été primée au Molière du metteur en scène. La scène littéraire, qui a vu au cours de la même période 41 % des prix littéraires attribués à des femmes, constitue une exception. On note cependant une progression en ce qui concerne la part des femmes en administration et au sein des institutions culturelles en 2023 :

- 42 % de femmes à la tête des établissements publics de la culture (contre 40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020) ;
- 50 % de femmes directrices des affaires culturelles (DRAC) (contre 25 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020) ;
- 65 % de femmes à la direction des 41 musées nationaux (contre 41 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020) ;
- 42 % de femmes à la tête des centres dramatiques nationaux (contre 29% au 1<sup>er</sup> janvier 2020) ;
- 62 % de femmes dans les commissariats des expositions d'intérêt national (contre 52% en 2020)

Seuls indicateurs en recul :

- 60 % de femmes à la présidence des entreprises de l'audiovisuel public (contre 80 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020) ;
- 15 % de femmes à la direction des 100 plus grandes entreprises culturelles en France (contre 16 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

Ainsi, les femmes ne représentent que 5 % des rues baptisées d'un nom de personnage relevant du champ culturel. À toutes les époques, y compris la nôtre, leur travail est moins soutenu financièrement, légitimité et récompensé. Et même lorsqu'il connaît de son temps une véritable renommée en tant que créatrice et/ou interprète (Hildegarde von Bingen, Augusta Holmès, Lili Boulanger, Alma Mahler, Clara Schuman, pour ne donner que quelques exemples en musique classique), son souvenir est effacé avec le temps. Ainsi, ce n'est qu'en 2018 qu'un texte écrit par une femme a pour la première fois été inscrit au programme du baccalauréat littéraire en France : Madame de Lafayette pour la Princesse de Montpensier. Aux épreuves écrites du baccalauréat de Français de 2023, toutes spécialités confondues, la liste des 12 œuvres au programme ne comptait que deux autrices : Colette pour Sido, et Olympe de Gouges pour la Déclaration des Droits de la femme. Sources : Ministère de la Culture 2021 et 2024 - ONU Femmes, 2021 - Centre Hubertine Auclerc 2013.

## FOCUS

### DES FEMMES ENCORE SOUS-REPRÉSENTÉES ET STÉRÉOTYPÉES DANS LES MÉDIAS FRANÇAIS

Selon une étude de l'ARCOM sur la représentation des femmes à la télé et à la radio en 2022, la part des femmes présentes à l'antenne s'établit à 44 %. C'est un point de gagné par rapport à 2021 et c'est le plus haut niveau enregistré depuis la création du baromètre en 2016. Dans le détail, les femmes représentent 46 % des intervenant·e·s à la télévision, et 42 % à la radio. Les invitées politiques sont à 32% (+1 point), et les expertes gagnent 2 points pour atteindre 45 %. Les présentatrices sont à 50% (+1 point) et les journalistes/chroniqueuses sont à 42% (-1 point). En revanche, le temps de parole des femmes stagne à 36 %, comme en 2019. Les hommes s'expriment donc encore près de deux fois plus que les femmes, et les femmes restent encore dans les médias largement cantonnées à un rôle de représentation, notamment pour ce qui touche au domaine politique.

Source : *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, 2023.*

# EN UN COUP D'ŒIL : LA HAUTE-GARONNE AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



> DAVANTAGE DE FEMMES QUE D'HOMMES EN HAUTE-GARONNE

POPULATION 2021

**1 434 367**  
♀ **51,3%**  
♂ **48,7%**

SOURCE : INSEE 2020

> LES HAUT-GARONNAISES  
SONT PLUS DIPLOMÉES  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
QUE LA MOYENNE NATIONALE, PLUS SOUVENT  
DIPLÔMÉES DU SUPÉRIEUR QUE LES HOMMES,  
MAIS AUSSI PLUS SOUVENT SANS AUCUN DIPLÔME

**23,2 %** > **17,72 %**  
HAUT-GARONNAISES  
"DIPLÔMÉES" MOYENNE NATIONALE

**23,2 %** > **21,3 %**  
HAUT-GARONNAISES  
"DIPLÔMÉES" HAUT-GARONNAIS  
"DIPLÔMÉS"

**10,49 %** > **8,07 %**  
HAUT-GARONNAISES  
SANS AUCUN DIPLÔME HAUT-GARONNAIS  
SANS AUCUN DIPLÔME

> UNE OCCUPATION GENRÉE DES MÉTIERS : LES FEMMES  
SURREPRÉSENTÉES DANS LE TERTIAIRE,  
L'ADMINISTRATION, L'ENSEIGNEMENT ET LE SOCIAL



> UN ÉCART DE SALAIRE  
DE **17 %** EN FAVEUR DES HOMMES

> PRÈS DE **3 FOIS** PLUS DE CONTRATS  
À TEMPS PARTIEL POUR LES FEMMES  
♀ **11,74 %** | ♂ **4,71 %**

> UNE MAJORITY DE FEMMES CHEZ LES  
INACTIFS-IVES DE HAUTE-GARONNE

TAUX INACTIVITÉ  
♀ **56,41 %** | ♂ **43,59 %**

> **20 FOIS** PLUS DE FEMMES QUE D'HOMMES  
AU FOYER PARMI LES INACTIFS ET LES INACTIVES

> DES HAUT-GARONNAISES DAVANTAGE  
DEMANDEUSES D'EMPLOI, COMME  
SUR LE RESTE DU TERRITOIRE  
PERSONNES INSCRITES À PÔLE EMPLOI

♀ **52,2 %** | ♂ **47,8 %**

> ELLES SONT PLUS DE **4 FOIS** PLUS  
NOMBREUSES À ÉLEVER SEULES LEURS ENFANTS

♀ **7,77 %** | ♂ **2,07 %**

> ELLES REPRÉSENTENT LA QUASI INTÉGRALITÉ DES ALLOCATAIRES DU RSA ISOLÉ·E·S AVEC ENFANTS

ISOLÉ·E·S AVEC ENFANT·S

♀ **95 %** | ♂ **5 %**

---

> ELLES CONTINUENT D'ASSUMER LA GRANDE MAJORITÉ DES TÂCHES DOMESTIQUES, AVEC OU SANS ENFANTS

**80 %** DES FEMMES FONT LA CUISINE  
OU LE MÉNAGE AU MOINS UNE HEURE  
CHAQUE JOUR, CONTRE

**36 %** DES HOMMES

---

> DES FEMMES MOINS ENGAGÉES  
DANS LA PRATIQUE SPORTIVE

**38 %** DES LICENCIÉ·E·S SPORTIF·V·S

**35 %** DES FILLES DE 16-24 ANS PRATIQUENT  
LA COMPÉTITION CONTRE 69% DES GARÇONS

**28 %** DES FEMMES DU MONDE ASSOCIATIF  
S'IMPLIQUENT DANS UNE STRUCTURE SPORTIVE  
CONTRE 42 % DES HOMMES

---

> UNE FAIBLE MINORITÉ DE HAUT-GARONNAISES  
EN PRÉSIDENCE DE COLLECTIVITÉS PUBLIQUES

**20%**  
CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

**17,9%**  
COMMUNES

**11,8%**  
EPCI

---



## L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Depuis 2015, le Département de la Haute-Garonne se mobilise de façon volontariste pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans chacune des politiques publiques qu'il met en œuvre.

*Sources sur l'ensemble du chapitre 2 : données collectées par le Pôle Égalité femmes-hommes / Politiques Publiques auprès de l'ensemble des directions concernées.*

## 2.1 / SOLIDARITÉS

### Action sociale

En Haute-Garonne, 21,5 % des femmes seules dans les ménages composés d'une seule personne vit avec un niveau de vie inférieur au taux de pauvreté (contre 19,2% en 2020), s'établissant à 1158 euros nets par mois pour une personne seule en 2021 (INSEE, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA, Fichier localisé social et fiscal, 2024). Plus touchées par la précarité quand elles sont « parent isolé », elles sont les premières allocataires du RSA. Lorsqu'il s'agit de dépendance des personnes âgées, elles sont doublement concernées : majoritairement dépendantes, elles sont également principales pourvoyeuses d'aide et dans la très grande majorité des cas, victimes de violence. L'action sociale est au cœur de l'activité du Conseil départemental de la Haute-Garonne, qui anime un vaste réseau couvrant la totalité du territoire. Chacune des 30 Maisons des

Solidarités assure la mise en place de l'ensemble des compétences sociales du département.

Plus de 1500 professionnel·le·s de l'action sociale et médico-sociale répondent aux besoins en territoire, en proximité des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises, notamment les personnes en situation de précarité, et dans les secteurs de l'enfance, de la famille, des personnes âgées et/ou en situation de handicap.

À travers l'action sociale, dont il est chef de file, le Conseil départemental porte une attention particulière aux questions liées au genre.

Afin de mieux connaître les publics, le recueil de données genrées est intégré progressivement dans toutes les enquêtes statistiques qui permettent de piloter l'activité des solidarités. La sensibilisation des équipes médico-sociales est également un levier mobilisé.

### Insertion vers l'emploi

#### LE PROGRAMME DÉPARTEMENTAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI EN HAUTE-GARONNE (PDIE 2023-2026)

En Haute-Garonne au 31 décembre 2023, on comptait 36 997 bénéficiaires du RSA. On note une quasi-stagnation de la proportion des femmes, qui représentent désormais 54% des bénéficiaires contre 53% en 2022.

Le Département pilote et met en œuvre des politiques d'insertion et d'emploi au côté de ses partenaires institutionnels : l'État, la Région, la Caisse d'allocations familiales (CAF), la Mutualité sociale Agricole (MSA), France Travail, les communautés d'agglomération du Sicoval et du Muretain, l'Union Départementale des Centres Communaux d'Action sociale (CCAS) et les Missions locales.



## CHAPITRE 2 L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Le 17 octobre 2023, les élu·e·s du Département ont adopté à l'unanimité le Programme départemental pour l'Insertion et l'Emploi (PDIE) de la Haute-Garonne 2023-2026.

Ce PDIE s'adresse aux personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ainsi qu'à tous les publics en insertion (jeunes, parents isolés, jeunes sortant de l'Aide sociale à l'enfance, personnes demandeuses d'emploi, en situation de handicap, etc.). Il fédère les partenaires de l'insertion et de l'emploi autour de 20 grandes actions visant à faciliter l'accès aux droits et lutter contre le non-recours, à permettre un parcours sans rupture, et à accompagner vers l'emploi et la formation.

À noter que dans le cadre de la concertation pour le bilan et la co-construction de ce PDIE, les associations ont fait part de leur vif intérêt pour la question de l'égalité femmes-hommes et de la nécessité d'aller plus loin dans les actions menées.

Les partenaires associatifs d'insertion sociale et professionnelle du PDIE, proposent plus de 150 actions différentes, portées par près de 140 associations ou institutions partenaires.

L'ensemble des acteurs et actrices impliqué·e·s prennent en compte la question de la parité, qui est systématiquement abordée lors des rencontres de dialogue de gestion des associations. Cependant, le principe de parité n'est pas systématiquement constaté selon le type de structure et d'action. La fréquentation et la participation restent en effet très genrées selon les structures. Ainsi, dans les accueils de jours mixtes qui reçoivent des personnes sans résidence stable, le nombre de femmes accueillies est toujours inférieur à celui des hommes.

En revanche, le rapport femmes/hommes s'inverse pour les actions d'apprentissage de la langue, les activités culturelles et de loisirs et les activités de lien social, qui concernent 64% de femmes. La fréquentation des lieux d'accueil inconditionnel est ainsi en général marquée par une forte présence féminine.

Les prestations d'insertion socio-professionnelle et d'accès à l'emploi pour les allocataires du RSA sont cofinancées par le Fonds Social Européen et l'État au titre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté.

L'inclusion de clauses égalité femmes-hommes dans les conventions partenariales contribue à faire évoluer les représentations des référents et référentes de l'insertion professionnelle qui, étant sensibilisé·e·s, ont une vigilance particulière sur la nécessité d'intégrer les femmes aux actions d'accompagnement, quelle que soit la composition du ménage.

Enfin, les cahiers des charges des marchés publics du Département (2022-2025 « ACTIPRO RSA ») et le dispositif « Diplômés RSA » incluent une clause d'égalité femmes-hommes.



## LE DISPOSITIF D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES ALLOCATAIRES DU RSA « ACTIPRO »

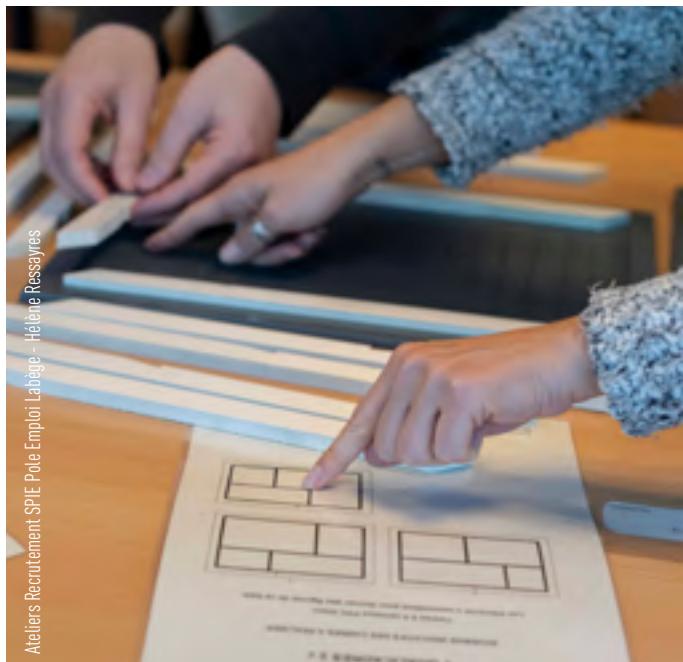
L'action d'insertion socio-professionnelle et d'accès à l'emploi « ACTIPRO RSA » a permis d'accompagner, en 2023, 7623 allocataires dont 4110 hommes (54 %) et 3513 femmes (46 %), contre 47 % de femmes et 52,5 % % d'hommes en 2022. Le cahier des charges de ce marché intègre la prise en compte des femmes seules avec enfant, y compris en bas-âge, afin de les soutenir dans la construction d'un projet professionnel et préparer, le plus en amont possible, l'accès à la formation et à l'emploi aussi bien que pour les participants hommes.

Le taux d'intégration des femmes dans le dispositif d'accompagnement ACTIPRO par rapport au nombre d'orientations leur est favorable, mais pourrait s'expliquer en partie par le fait que les hommes avaient déjà trouvé des réponses alternatives au moment du premier rendez-vous, y compris via des emplois, formations ou créations d'activité, et n'étaient plus disponibles pour cet accompagnement.

Par ailleurs, fin 2023, les données en termes de sorties positives du dispositif (emploi CDD ou CDI, formations qualifiantes) concernaient 54% d'hommes et 46% de femmes. En revanche, la part des femmes (57%) pour l'accès à des formations qualifiantes est supérieure aux hommes (43%).

On constate que les hommes bénéficient de sorties plus pérennes avec moins de temps partiels que les femmes, pour lesquelles ces temps partiels peuvent être parfois subis ou choisis par défaut, notamment en lien avec un manque de solution pour la garde d'enfant.

En 2023, dans le cadre du Programme Départemental pour l'Insertion et l'Emploi (PDIE) et en complément des dispositifs existants portés par d'autres partenaires (crèche AVIP...), une expérimentation a donc été lancée (septembre 2023-décembre 2023) par le Département. L'objectif de cette action est d'aider les professionnel·le·s qui accompagnent les personnes en insertion (ACTIPRO ou service social départemental) à lever le frein du mode de garde pour les personnes en insertion. Ainsi, une cellule d'appui aux conseillers ACTIPRO et aux professionnels des MDS a été montée pour aider à la recherche de mode d'accueil, accompagner les démarches administratives et informer sur



les aides financières mobilisables. De septembre 2023 à décembre 2023, ce sont 39 situations qui ont été orientées vers cette cellule, dont 74% de familles monoparentales. Pour 25% de ces situations, un mode de garde effectif a pu être mis en place pour l'enfant, permettant ainsi à la mère d'accéder à un emploi (38%), d'entrée en formation (31%), de se maintenir dans son emploi actuel (26%) ou de s'inscrire dans des études supérieures (5%). Cette mission a vocation à se poursuivre en 2024.

## LE DISPOSITIF D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES ALLOCATAIRES DU RSA DIPLOMÉ·E·S

Le dispositif « Diplômés RSA » a pour mission l'accompagnement à l'emploi des bénéficiaires du RSA jeunes diplômé·e·s à BAC+3 minimum ainsi que l'accompagnement à l'emploi des allocataires du RSA ancien·n·es cadres expérimenté·e·s (ayant exercé en tant que cadres mais non diplômé·e·s).

Il s'agit de personnes dont le diplôme doit être rapproché d'un métier, ou qui ne disposent pas d'un réseau pour faciliter les mises en relations malgré des diplômes à BAC + 3 minimum, et majoritairement BAC + 5. Cette prestation a concerné 266 personnes en 2023, dont 44 % de femmes.



Les indicateurs démontrent que le diplôme est pratiquement toujours en lien avec le poste obtenu, tant pour les hommes que pour les femmes. À noter que le prestataire dispose d'une référente « égalité professionnelle ». Les sorties positives bénéficient davantage aux hommes (59,2 % qu'aux femmes 40,8 %). La différence est essentiellement liée aux diplômes obtenus par les femmes, moins centrés sur les métiers en tension tels que l'informatique, le numérique, et les technologies de pointe. Les femmes sont sur-représentées pour des sorties du dispositif vers l'interim (75 %) et sous-représentées pour l'obtention d'un CDI (29 %) par rapport aux hommes. Cela peut s'expliquer aussi par la proportion de femmes à l'entrée du dispositif avec un diplôme de niveau 6 (Bac+3/4) et de niveau 7 (bac+5), qui est plus faible (44 %) que celle des hommes (56 %).

### L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

En 2023, parmi les 423 allocataires embauché·e·s sur l'année en contrat à durée déterminée d'insertion dans les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI), on comptait 62 % d'hommes et 38 % de femmes. Si la diversification des activités ainsi que l'évolution des représentations ont permis d'augmenter l'accès des femmes à ces contrats, on peut toujours constater que les ACI liés au maraîchage bio, à la récupération et au recyclage d'objets quotidiens ou de jouets, de même que les ateliers restauration et la cuisine sont les secteurs qui donnent un accès en plus grand nombre aux femmes.

En revanche, lors de l'ouverture du dernier chantier créé autour du réemploi des matériaux et d'activités du BTP 2<sup>nd</sup> œuvre, les 2 premiers salariés ont pu être un homme et une femme. Ce chantier souhaite continuer à maintenir cette parité sur les prochains recrutements afin d'aider plus particulièrement les femmes à se projeter et oser s'engager dans ces métiers.

De même, lors des forums inversés dans le cadre de l'expérimentation 2023 du Service Public pour l'insertion et l'Emploi (SPIE), où les entreprises viennent à la recherche des compétences des personnes en recherche d'emploi, on note la présence de 2 femmes sur chaque forum avec pour thématique les métiers du BTP. Ces deux personnes ont ainsi pu être confortées dans leur souhait de poursuivre dans ce secteur professionnel et ont entamé des actions de formations dans ce domaine.

## 1. ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR À L'EMPLOI

### CRÉADE 31

Les inégalités femmes-hommes sont particulièrement persistantes dans le domaine de l'emploi, alors même que la vie professionnelle constitue un facteur d'autonomie et d'indépendance.

À travers le dispositif CRÉADE 31, le Département vient en aide aux demandeurs et demandeuses d'emploi, aux allocataires du RSA, aux jeunes de moins de 26 ans et aux personnes en situation de handicap pour la création d'une activité.

Cette action est née du constat partagé suite au contexte sanitaire ayant impacté le milieu économique en 2020 : désormais la reprise des créations d'entreprises est bien présente. En 2023, sur 29 dossiers de prêts accordés, 14 étaient portés par des femmes, soit 52,6%. Ce sont ainsi 80 700 € (sur un total de 177 600 €) qui ont été attribués à des activités pilotées par des femmes.

### LES TIERS-LIEUX

Depuis 2015 le Conseil départemental a fait le choix d'inscrire l'ensemble de ses politiques publiques dans le cadre de la solidarité territoriale. Cette volonté permet de travailler à anticiper les mutations en cours afin de préserver la qualité de vie et de préparer notre territoire pour les générations futures.

Dans cette optique, il apparaît essentiel d'aider au développement des tiers-lieux tant en investissement qu'en fonctionnement.

La politique publique depuis sa création a mobilisé 558 227 euros de crédit départementaux. La répartition entre le fonctionnement et l'investissement étant le suivant : 195 953 euros en investissement, et 362 274 euros en fonctionnement, pour un total de 41 tiers-lieux accompagnés en ingénierie et 21 financés par le CD31 depuis le début du dispositif.



Tiers Lieu Ethnélle - © Romain Saadia



### 2. UN NOMBRE SIGNIFICATIF D'EMPLOIS CRÉÉS GRÂCE À L'AIDE DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Depuis 2020, la politique des tiers-lieu du Département a permis la création de 31 emplois, dont 22 en CDI.

À l'année, 333 bénévoles sont mobilisés pour faire vivre ces lieux au cœur des territoires. En 2023, sur les 6 tiers-lieux qui relèvent de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) accompagnés par le Cd31, 4 sont gérés par des femmes, dont 1 en co-gestion.

Au travers de sa politique en faveur de l'Économie Sociale et Solidaire et de l'innovation sociale, le Conseil départemental facilite l'entreprenariat en collectif de femmes qui portent des solutions intégrant urgence écologique et justice sociale, avec pour certains projets (ci-dessous) une ambition particulièrement en faveur de l'émancipation des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Bien que ne disposant pas à ce jour d'indicateurs précis concernant le nombre de femmes porteuses de projets d'innovation sociale soutenues par le Cd31, on observe clairement une surreprésentation de femmes dans les collectifs qui viennent présenter leur projet lors des Comités de sélection ESS au titre du fonds de l'innovation sociale.

L'écosystème entrepreneurial français demeure marqué par de fortes disparités entre les genres. Ces écarts sont particulièrement prononcés dans l'écosystème innovant, car largement représenté par l'innovation technologique. En revanche, dans le champ de l'Économie Sociale et Solidaire et en particulier de l'innovation sociale, les femmes sont surreprésentées car davantage présentes dans le secteur du soin, de l'action sociale et des services. Les motivations à la création d'une entreprise sont elles aussi genrées : si les hommes cherchent une meilleure rémunération, les femmes souhaitent davantage développer une idée et trouver un sens, avoir une activité à impact (Emission "Le téléphone sonne" France Inter du 30 mai 2024). En ce qui concerne le profil type des porteurs de projet d'innovation sociale sur la métropole toulousaine, l'étude d'impact menée à partir de 2015 par Première Brique, nous informe que le profil des entrepreneurs-euses à impact sont des femmes de 35 ans, ayant un Bac + 5 et en reconversion professionnelle, car en quête de sens pour elles et pour la société.

Dans le cadre de l'ESS, dispositif départemental Fonds de l'innovation sociale soutient toute nouvelle solution portée par des entreprises de l'ESS (principalement des associations et des coopératives d'intérêt collectif) visant à répondre à un besoin social peu ou non couvert s'inscrivant dans les champs de compétences départementales. Les porteurs de projet ont bénéficié d'un accompagnement (conseils, orientations) en méthodologie de projets (et d'un soutien financier pour l'émergence de l'activité (dépenses éligibles : études d'impacts, étude d'opportunités, poste d'animation ou de coordinateur au lancement de l'activité). Ils ont été soutenus au titre de l'innovation sociale, sans priorité spécifique mentionnée dans le règlement à ce jour en faveur de l'égalité femmes. Cependant, l'action de certain-e-s porteurs-euses de projets était spécifiquement centrée sur l'égalité femmes-hommes :

- **Psy Script (Association) :**

Créée en 2023, Psy'Script est un projet qui vise à lutter contre les violences faites aux femmes en milieu rural, en proposant une application numérique pour rendre plus accessible et anonyme l'accompagnement. Ce projet est à l'étape d'expérimentation. Cet accompagnement psychologique spécialisé et digitalisé concerne toute personne concernée par la violence conjugale, il a la spécificité de s'attacher également à accompagner les auteurs de violence. Si un besoin d'accompagnement en présentiel se fait sentir, Psy Script oriente systématiquement vers les acteurs-trices spécialisés-e-s en proximité.



© Association Kaonashi

**• KAONASHI (Association) :**

Créée en 2013, Kaonashi est une association culturelle œuvrant dans les musiques actuelles, urbaines et électroniques, en tant que productrice, diffuseuse et porteuse de projets d'action culturelle. Ces actions à destination des jeunes en quartier politique de la ville Papus-Bordelongue, visent à favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Afin de développer au mieux cette programmation d'actions culturelles, Kaonashi travaille à l'ouverture d'un espace dédié aux musiques électroniques en septembre 2024. Ce lieu accueillera des ateliers d'initiation aux musiques électroniques, des livestreams, des évènements professionnels, et pourra être mis à disposition de divers partenaires. Cet équipement culturel de proximité sera un moteur pour la transition écologique et solidaire dans les musiques électroniques, tout en sensibilisant à la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels·le·s durant leur évènement. L'association Kaonashi est proactive sur les questions de la parité femmes-hommes, avec plus de 37% de femmes dans sa programmation, et la création de l'accompagnement "QUEENS" qui vise à donner aux artistes féminines une meilleure visibilité, et ainsi légitimer leur place sur les scènes électroniques locales, nationales et internationales.

**• BOBBY France (SAS agrément Esus) :**

Créée en 2022, l'association Bobby a pour ambition de résoudre les difficultés liées à l'ameublement d'un logement pour les publics avec peu de ressources – étudiant·e·s, migrant·e·s,

femmes victimes de violence - en recourant aux équipements de seconde main (mobilier, électroménager, bureautique...), couplé à une solution de livraison. Ce projet apporte une solution écologique, sociale et de proximité pour les publics fragiles, c'est pourquoi l'association a prévu de développer des partenariats avec des structures d'aide aux femmes victimes de violences afin de concevoir une offre de service adaptée pour l'équipement de logements d'urgence.

**• TOULOUSE ESPACE COUTURE (Association) :**

Créée en 2021, cette association est un nouveau lieu dédié à la couture et à la création textile, situé à la Reynerie en Quartier Politique de la Ville (QPV). Elle a pour objectif de promouvoir l'émancipation économique, principalement des femmes, en valorisant les pratiques de la couture comme instrument d'insertion socio-professionnelle. Elle fait le pont entre des activités de loisirs, des activités professionnelles liées à la couture et l'accompagnement à la construction d'un projet professionnel encourageant l'entrepreneuriat collectif. L'association permet de répondre à plusieurs problématiques sociales sur le territoire, notamment celle de l'entrepreneuriat féminin, rendu difficile par de nombreux freins : les couturières à leur compte n'arrivent pas à vivre de leur métier ou à formaliser leur activité. Ces dernières se sentent souvent isolées et ont du mal à tout gérer, et le taux de chômage est beaucoup plus élevé en QPV malgré un fort potentiel de personnes ayant des compétences dans le domaine de la couture.



### LOGEMENT

Le logement représente pour chacun·e un facteur indéniable de sécurisation et d'insertion. Il est la condition première de l'autonomie personnelle, familiale et de l'intégration dans la vie sociale et professionnelle. Il est devenu le premier poste du budget des ménages.

Pourtant, il est constaté que nombre de personnes sont toujours logées dans des conditions insatisfaisantes aggravées par les ruptures familiales et les difficultés économiques

de plus en plus pressantes. Les femmes sont particulièrement concernées par ces difficultés.

Les situations d'exclusion nécessitent donc une politique de logement toujours plus solidaire de la part des pouvoirs publics. C'est dans ce cadre que s'inscrit le Plan Départemental pour le Logement et l'Hébergement des Publics Défavorisées (PDALHPD) 2019-2024 de la Haute-Garonne, à destination notamment des femmes, au travers d'actions spécifiques.

### FOCUS

#### LE RELOGEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALES

Le Conseil départemental de la Haute-Garonne porte une attention particulière à l'accompagnement des femmes victimes de violences qui ne peuvent trouver immédiatement et de manière autonome un logement ordinaire.

Sur le territoire de la Haute-Garonne, 284 femmes victimes de violences ont bénéficié d'un relogement en 2023 contre 252 en 2022 et 245 en 2021. Ce sont également 44 ménages contre 23 en 2022 et 16 en 2021 qui ont été relogés dans le cadre du contingent départemental.

En nette progression, ces évolutions témoignent d'une volonté partagée par l'ensemble des parties prenantes de se mobiliser davantage pour le relogement des femmes victimes de violences et de leurs enfants.

Afin de soutenir le relogement et de fluidifier le parcours de ce public spécifique, des partenariats se sont mis en place en 2022 et se sont renforcés en 2023, via des associations d'aide aux femmes victimes de violence responsables de la Plateforme d'accueil FVV (femmes victimes de violences) du SIAO (Service Intégré d'Accueil et d'Orientation).

Enfin, le fichier participant·e·s qui centralise les données des personnes entrant dans un dispositif, permet de faire des statistiques sur le nombre de femmes et d'hommes suivis·es.

## LE FONDS DE SOLIDARITÉ LOGEMENT (FSL)

Instauré par la Loi Besson du 31 mai 1990, le FSL permet l'octroi d'une aide à toute personne en raison, notamment, de l'inadaptation de ses ressources ou de ses conditions d'existence, afin qu'elle accède ou se maintienne dans un logement décent, indépendant et adapté à sa situation familiale et financière et dispose de la fourniture d'énergies, d'eau et de services numériques.

Le FSL est inscrit dans le cadre du Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD), dont il constitue l'un des outils de mise en œuvre. Pour cela, les aides accordées au titre du FSL prennent les formes suivantes :

- Des aides directes sous forme d'aides financières ;
- Des aides pour l'accès au logement (dont 53% de familles monoparentales) ;
- Des aides pour le maintien dans le logement (dont 47% de familles monoparentales) ;
- Des aides pour le paiement des impayés d'énergie (dont 46% de familles monoparentales) ;
- Des aides pour la téléphonie et l'accès au numérique.

Dans le cadre du dispositif FSL, des mesures d'accompagnement social à l'accès ou au maintien dans le logement peuvent aussi être proposées.

Le Conseil départemental de la Haute-Garonne, conformément à l'article 90 de la Loi n° 2015 - du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (Loi NOTRe) a transféré au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à Toulouse-Métropole la compétence FSL sur son territoire d'intervention. Un règlement départemental unique, conjointement adopté par le Conseil départemental et Toulouse Métropole, régit le fonctionnement et les conditions d'intervention du Fonds.

L'engagement financier pour le Conseil départemental est important : en 2023, la dépense (toutes aides financières FSL confondues) atteint 4,35 millions d'euros par an pour le Département. On note une augmentation des demandes (+3%) pour l'aide aux impayés d'énergie. Ainsi, en 2023, près de 49% des aides FSL (toutes aides confondues) sont attribués à des familles monoparentales (mère isolée dans 82% des cas), contre 45% en 2022.

## L'INTERMEDIATION LOCATIVE À DESTINATION DES FEMMES ENCEINTES ET MÈRES ISOLÉES AVEC LEURS ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS

Dans le cadre de ses missions de protection de l'enfance, le département de la Haute-Garonne se doit d'apporter un soutien matériel et psychologique aux femmes enceintes et mères isolées avec leurs enfants de moins de 3 ans notamment parce qu'elles n'ont pas de domicile (Article L.222-5 du CASF).

En signant en 2017 une convention avec le CCAS de la ville de Toulouse permettant la mise à l'abri temporaire des femmes enceintes et mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, le Département a affirmé sa volonté de répondre aux besoins de ce public en articulation avec l'ensemble des acteurs compétents dans le champ de l'hébergement.

Afin de pouvoir remplir ses missions, la collectivité s'est aussi engagée dans un plan de diversification de l'offre d'accueil. Le dispositif INTERLUDE est alors venu compléter l'offre d'accueil et l'accompagnement en direction de ce public par de l'intermédiation locative. Il s'adresse exclusivement aux femmes enceintes ou aux mères isolées avec au moins un enfant de moins de 3 ans relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance, et dont la situation administrative et financière répond impérativement aux conditions d'accès au logement social. Ce dispositif permet à ces femmes :

- D'accéder à un hébergement du parc privé dans le cadre de l'intermédiation locative ;
- De bénéficier d'accompagnement social soutenu pour cet hébergement (par un prestataire retenu dans le cadre d'un marché public).

Ces logements de transition doivent permettre un accès à court terme vers le logement pérenne et ainsi restaurer l'autonomie des femmes accueillies.

Il s'agit d'une réponse à une situation d'isolement et de vulnérabilité en l'absence de logement ou d'hébergement. En 2023, 40 logements du parc privé ont été mis à disposition de ces femmes dans le cadre de l'intermédiation locative, ce qui représente 53 femmes et 115 enfants accompagnés.



### FOCUS

#### FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Au titre de son rôle de chef de file de l'action sociale, le Conseil départemental de la Haute-Garonne est l'organisme intermédiaire pour la gestion du Fonds Social Européen en Haute-Garonne, soit une enveloppe de 16,8 millions d'euros pour la nouvelle programmation 2021-2027.

Dans la continuité du programme FSE 2014-2020, le programme du Fonds Social Européen plus (FSE+) 2021-2027 instaure des mesures visant à garantir l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination. 47% de femmes participent à ce dispositif.

En effet, le règlement UE 2021/1060 du parlement européen et du conseil précise dans son article 9 : « les États membres et la Commission veillent à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes, l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la dimension de genre soient prises en compte et favorisées tout au long de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes ainsi que lors de l'établissement de rapports à leur sujet. »

L'égalité, l'insertion, la non-discrimination constituent des priorités transversales, et l'ensemble des projets seront invités à proposer des mesures permettant de garantir la prise en compte de ces principes.

Ainsi, la prévention et la lutte contre les discriminations constituent l'un des principes directeurs de la sélection des opérations à cofinancer. Il s'agit d'inciter les porteur·ses de projets à préciser les dispositions spécifiques prévues et les résultats attendus pour contribuer à cette priorité transversale, à travers une question posée dans le formulaire de demande de subvention (« décrivez quelles sont les actions mises en œuvre ou envisagées au sein de votre organisation ou dans le cadre de ce projet pour veiller au respect de l'égalité femmes-hommes, à l'absence de discrimination et à l'accessibilité des personnes handicapées »). Le ou la porteur·euse de projet doit indiquer de quelle manière et par quel type d'actions il prend en compte le principe d'égalité hommes/femmes.

La sélection des dossiers tient compte du respect des principes d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination, afin de privilégier les porteur·ses de projets les mettant en œuvre, à travers le rapport d'instruction, sur lequel se base le comité de programmation (Commission Permanente) qui devra analyser la pertinence des propositions des porteurs de projets.

#### LE DISPOSITIF DES BONS SOLIDAIRES

Le Département de la Haute-Garonne a décidé par délibération en date du 16 avril 2020 de mettre en place la délivrance de chèques d'accompagnement personnalisés, appelés Bons Solidaires, pour apporter sans attendre une réponse aux premiers effets sociaux de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19. Ce dispositif répondait aux besoins d'aide à la subsistance des foyers haut-garonnais les plus fragilisés.

Le 21 juillet 2020, ce dispositif d'aide alimentaire avait été pérennisé pour s'inscrire en complémentarité du droit commun. Pour répondre aux situations d'urgence immédiate, des bons solidaires non nominatifs étaient

remis directement aux personnes par des régie·s départementale·s réparties sur le territoire haut-garonnais.

Cette aide visait à soutenir les familles et les personnes isolées en situation de précarité, sur conditions de ressources. En 2023, 32 774 Bons Solidaires avaient été accordés, représentant un montant de 5 987 590 euros. En Haute-Garonne, 24 183 ménages avaient obtenu a minima un chèque d'accompagnement personnalisé (CAP). Les femmes restaient majoritaires parmi les bénéficiaires. Les familles monoparentales représentaient 42% des ménages soutenus contre 31% en 2023.

## Personnes âgées et personnes en situation de handicap

### LES MISSIONS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Le Département assure une mission de coordination, permettant notamment d'harmoniser sur le territoire les réponses apportées à la population âgée et en situation de handicap, et de développer les réseaux de partenaires. Il assume également la charge d'aides sociales individuelles dispensées tant à domicile qu'en structures d'accueil.

Concernant l'autonomie des personnes âgées et en situation de handicap, le Conseil départemental assure un rôle de planification à travers les schémas départementaux, de programmation des établissements et services sociaux et médico-sociaux, de détermination des budgets et des tarifs « hébergement » et « dépendance », et de mise en œuvre d'un dialogue de gestion avec les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Le Département a la responsabilité administrative et financière



Atelier Théâtre Halte Répit Rieux Vavigne ©

de la Maison Départementale des Personnes Handicapées – MDPH. Depuis sa création en 2006, ce groupement d'intérêt public est un « guichet unique » associant le Conseil départemental, l'État, les associations et les organismes de protection sociale.

### PERSONNES ÂGÉES

Au titre de l'année 2023, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (à domicile et en établissement) a été octroyée à 24 639 bénéficiaires dont 7380 hommes (30 %) et 17 259 femmes (70 %). Cette différence s'explique en partie par une espérance de vie différente entre les femmes et les hommes. D'après l'Insee, l'espérance de vie à la naissance en 2023 en Haute-Garonne est de 81,8 ans pour les hommes et de 86,6 ans pour les femmes. Cet écart peut également s'expliquer par un niveau de revenu des femmes inférieur à celui des hommes tout au long de la vie.



Colocation Senior Etudiante Céline et Michèle - © Alis Mirebeau

## CHAPITRE 2 L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



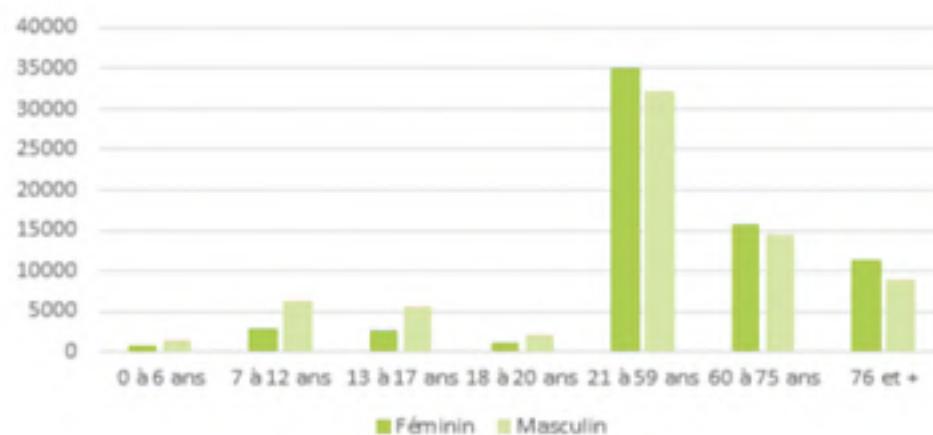
### PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En 2023, la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) a été octroyée à 9272 bénéficiaires dont 4501 femmes (48,5 %) et 4771 hommes (51,5 %). Sur la même année, l'Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne (ACTP) a été attribuée à 714 bénéficiaires dont 348 femmes (48,7 %) et 366 hommes (51 %). Au cours de l'année 2023, 138 834 personnes sont bénéficiaires d'au minimum un droit relevant de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH, dont 68 850 femmes (49,6 %) et 69 984 hommes (50,4%).

TRANCHES D'ÂGES	♀	♂
0/6 ans	618	1 267
7/12 ans	2 722	6 153
13/17 ans	2 549	5 371
18/20 ans	981	1 844
21/59 ans	34 959	32 167
60/75 ans	15 773	14 326
+ de 75 ans	11 248	8 856



### RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES D'AU MOINS UNE PRESTATION AUPRÈS DE LA MDPH 31 EN 2023



Il est à noter une augmentation du nombre des bénéficiaires d'au moins une prestation auprès de la MDPH 31 de plus de 60 ans, avec 27 021 femmes concernées en 2023 contre 23 916 en 2022 et 23 182 hommes concernés en 2023 contre 21 217 en 2022.

## La Mission Violences Faites Aux Femmes

La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes constituent un pilier de la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Département renforce sa coopération et met en œuvre la création de dispositifs avec les partenaires institutionnels et associatifs de l'ensemble du territoire. En interne, les équipes sociales et médico-sociales du Conseil départemental de la Haute-Garonne sont engagées au quotidien dans l'accompagnement global des personnes victimes de violences : adultes, jeunes et enfants. Les actions, souvent en partenariat, se structurent autour de 3 axes opérationnels :

- **produire de la connaissance** sur le phénomène en Haute-Garonne, afin de guider les politiques publiques ;
- **favoriser la construction d'une culture commune** entre acteurs et actrices du territoire,
- **améliorer le parcours de sortie des violences à chaque étape pour la victime**, en renforçant les partenariats : création de dispositifs adaptés au territoire et création de l'Observatoire Départemental des Violences Faites aux Femmes (ODVF31).

### AXE 1 PRODUIRE DE LA CONNAISSANCE

#### RÉALISATION DE LA PREMIÈRE ÉTUDE : « LA PLACE DES ENFANTS DANS LE PARCOURS DE SORTIE DES VIOLENCES DE LEUR MÈRE ».

Réalisée par la sociologue Aureline Cardoso-Khoury (CERTOP-U2J/ Artémisia), l'étude se concentre sur les premières démarches du parcours des victimes : première évocation des violences, dépôt de plainte et premiers soins si nécessaire, etc. S'appuyant sur la rencontre d'une vingtaine de professionnel·le·s du social, de la justice et de la police et gendarmerie, l'étude confirme les approches professionnelles antinomiques déjà observées à l'échelle nationale : soit plutôt centrées sur les droits des femmes (et leur protection), soit plutôt orientées vers le maintien des relations familiales avec le père des enfants, mais qui, dans ces situations, est également l'auteur des violences. De fait, des tensions impactent directement la vie de

ces femmes et de leurs enfants et entravent le fameux parcours de sortie des violences, qualifié de « parcours de la combattante »...

Étude consultable ici : <https://www.haute-garonne.fr/actualite/enfants-dans-les-parcours-des-violences>

### AXE 2 DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE À L'ÉCHELLE DU TERRITOIRE : DES FORMATIONS ET DES OUTILS

#### UN PLAN DE FORMATION ET SENSIBILISATION DES PROFESSIONNEL·LE·S, PRÉSENTIELS ET WEBINAIRES

Quatre parcours de formation ont été organisés : « L'accompagnement professionnel au dépôt de plainte pour les victimes », « Le repérage des cyberviolences », « La prise en charge des auteurs de violences conjugales », « La prise en charge du psychotrauma chez les victimes de violences ». Ces parcours alternent des temps de présentiel qui permettent des échanges de pratiques, et des webinaires donnant la parole à des grands témoins experts comme M<sup>e</sup> Noblinski, avocate spécialiste du Barreau de Paris ou le Dr Anne-Hélène Moncany, Psychiatre, Chef du pôle de psychiatrie et conduites addictives en milieu pénitentiaire au CH Marchant de Toulouse et par ailleurs Présidente de la FFCRIAVS (Centres Ressources pour les Intervenants auprès des Auteurs de Violences Sexuelles [www.ffcriavs.org](http://www.ffcriavs.org)). Ces parcours de formation ont permis de toucher plus de 200 professionnel·le·s du département.

Ont également été programmés une formation auprès des élus locaux, un atelier découverte de l'auto-défense pour les femmes et un Café Santé, à la Maison des territoires et animé par FranceVictimes31. Ces temps de formation et sensibilisation, pour lesquels les partenaires sont tour à tour participant·e·s et intervenant·e·s permettent la cristallisation d'un partenariat expert solide pour notre territoire.

#### ADAPTATION OU CRÉATION, ET DIFFUSION D'OUTILS PROFESSIONNELS

Les expert·e·s de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes à l'échelle internationale créent, adaptent et diffusent des outils de repérage des violences, de dialogue avec les victimes et d'orientation.



Un premier outil, le **violentomètre**, a été diffusé en France par l'Observatoire départemental des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis. Sous sa houlette, l'ODVF31 se l'est approprié et en a diffusé 13 000 exemplaires depuis 2021, en français, espagnol, portugais, arabe et russe. Une affiche a été créée et exposée dans les Maisons des Solidarités, et un « nuancier des langues » a également été créé, qui permet à un·e professionnel·le de comparer les items en français et en langue étrangère et d'affiner l'usage de l'outil avec une victime non francophone.

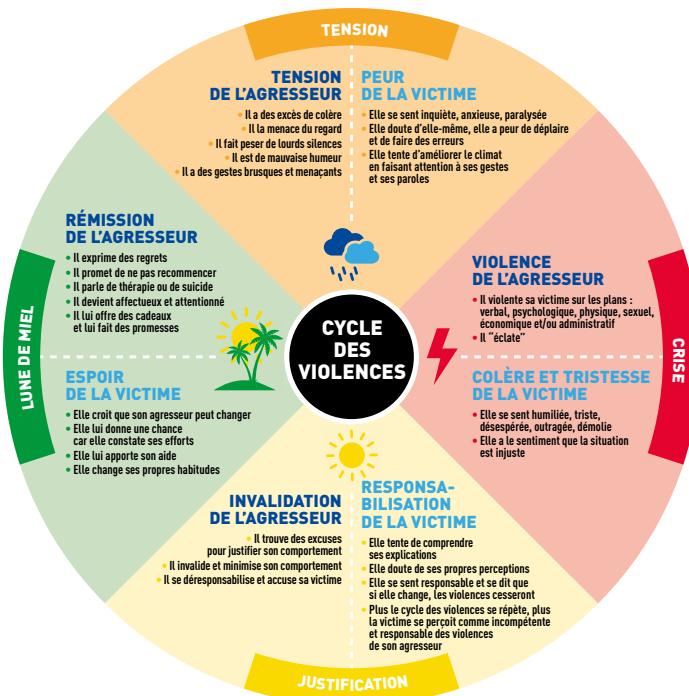
**Une carte contact victimes déclinée en quatre zones sur le département** en fonction des interlocuteurs de proximité a été créée en 2022 : Toulouse et Nord-Toulouse (4000 exemplaires), Nord-toulousain Lauragais (1000), Comminges (1000) et Muret / sud Toulouse (1000 impressions) ;

En 2023, ce sont 2 outils bien connus des professionnel·le·s qui ont été adaptés (dans un travail collaboratif avec un groupe de professionnel·le·s) et diffusés : **la roue du pouvoir et du contrôle** et **le cycle des violences**, permettant d'identifier les comportements des agresseurs. Chaque outil présente une face (recto) aux explications exhaustives, et une face (verso) d'avantage illustrée, conçue en langage FALC (Facile à Lire et à Comprendre).

<https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/developpement-culturel/Culture-et-handicap/Facile-a-lire-et-a-comprendre-FALC-une-methode-utile>

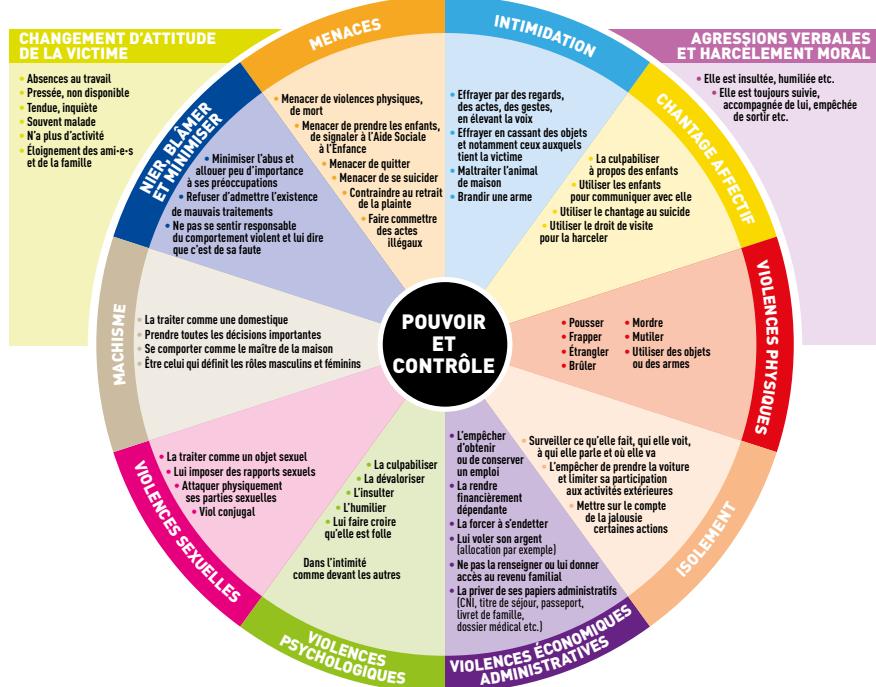
### LE CYCLE DES VIOLENCES

Cet outil permet aux victimes de comprendre que les violences au sein du couple se développent à travers des **cycles** dont l'**intensité** et la **fréquence** augmentent avec le temps, pouvant les conduire au suicide ou à les exposer à des risques élevés de féminicide.



## LA ROUE DU POUVOIR ET DU CONTRÔLE

- Cet outil aide les victimes à identifier le comportement de son agresseur, de manière **categorisée**. C'est l'image de la violence conjugale en pièces détachées.
- A l'extérieur de la roue**, il y a le **visible**, ce qui peut être détectable par les ami-e-s, la famille, les collègues, l'entourage, etc.
- Puis, se déployant **vers le centre de la roue**, il y a la violence qui se vit de l'intérieur **moins apparente**: le harcèlement quotidien, la peur, etc.
- Enfin, **au centre de la roue**, il y a **le pouvoir et le contrôle**, ce que veut l'agresseur violent et ce que subit la victime violente.



### AXE 3 AMÉLIORER LE PARCOURS DE SORTIE DES VIOLENCES : DISPOSITIFS ET RENFORCEMENT DES PARTENARIATS

**EN PARTENARIAT AVEC LA PRÉFECTURE, LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF DÉPARTEMENTAL DE BONS TAXIS, PORTÉ PAR LE CIDFF31 :** En effet, l'une des principales difficultés des femmes victimes de violences réside dans leur mobilité, lorsque celles-ci ne disposent pas de véhicule personnel ou qu'elles habitent loin des lieux étapes de leur parcours de sortie des violences : mise à l'abri, soins (en particulier les deux services de médecine légale au sein des hôpitaux de Toulouse et Saint-Gaudens), justice, accompagnement social et professionnel, prise en charge des enfants, etc. Ce dispositif de bons taxi permet à des femmes victimes et leurs enfants de se déplacer vers les lieux cruciaux du parcours de sortie des violences : commissariat ou gendarmerie, hôpital, palais de justice, etc. Du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2023, 60 courses ont été réalisées dans toute la Haute-Garonne pour 40 bénéficiaires.

### POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

tout au long de leur parcours de sortie des violences, le partenariat avec les associations expertes, partenaires essentiels pour l'accompagnement des victimes, est renforcé. L'APIAF, Du côté des femmes (Muret), Femmes de Papier le CIDFF31, FranceVictime31, sont autant d'associations partenaires régulièrement mobilisées dans le cadre des activités de l'ODVF31. Certaines associations spécifiques viennent compléter l'accompagnement : Faire Face, Grisélidis, l'Amicale du Nid, le Mouvement du Nid.

Il s'agit d'un dialogue régulier entre professionnel-le-s du CD31 et associations, pour l'accompagnement individuel des victimes, mais également aux échelles locales (par quartier toulousain et territoires du département par exemple), de visites réciproques des équipes associations et MDS, présentations des missions et activités, échanges de contacts et informations pertinentes, etc.

## CHAPITRE 2 L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Des projets sont menés en étroite collaboration : formations interprofessionnelles, projet Logement, participation aux études et partage des indicateurs, etc. Enfin, le Conseil départemental de la Haute-Garonne apporte un soutien financier à hauteur de 231 612 € en fonctionnement et 15 000 € en investissement, pour une aide aux travaux d'aménagement de nouveaux locaux pour l'une d'entre elles. Les rencontres annuelles de bilan d'activité sont un temps important de conseils (si besoin) et surtout d'échanges d'informations concernant l'actualité dans tous les domaines des VFF.

**LA CRÉATION D'UN OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES (ODVF31)** : créé le 21 octobre 2021, l'ODVF31 est copiloté par la préfecture de la Haute-Garonne et le Conseil départemental.

### Les membres de l'Observatoire et la gouvernance

Cette démarche s'appuie sur un partenariat solide. Les Forces de Sécurité Intérieure, la Justice (le Siège des tribunaux de justice de Toulouse et de Saint-Gaudens) et le CHU de Toulouse, de même que les associations expertes, ont intégré l'ODVF dès sa création : les parquets de Toulouse et de Saint-Gaudens, les services de Police et Gendarmerie, l'Agence Régionale de Santé (ARS), le CHU de Toulouse, et pour les associations expertes, l'AJC31, l'APIAF, l'AVAC, le CIDFF 31, Du côté des femmes à Muret, Femmes de papier à Saint-Gaudens, France Victimes 31, Olympe de Gouges, et Une autre femme ! à Verfeil.

Toulouse-Métropole, le Sicoval, la CAF de la Haute-Garonne, le Conseil départemental de l'accès au droit (CDAD) ont ensuite rejoint l'Observatoire en 2022. Le Centre de Prise en Charge des Auteurs de violences conjugales est également associé.

### Deux comités de pilotage par an

En 2023 : les deux comités de pilotage se sont tenus le 12 avril (échange des actualités, établissement de la feuille de route annuelle et décision du la thématique de la Journée interprofessionnelle, autour de la Justice) ; puis le 11 décembre (accueil des Sièges des 2 tribunaux du département, Tribunal de Justice de Toulouse et de Saint-Gaudens, avec deux Juges aux Affaires familiales spécialisée dans les affaires de violences intrafamiliales pour le ressort de Toulouse).



Journée de lutte contre les violences faites aux femmes - © Adrien Novak

### L'Observatoire participe à différentes instances départementales et nationales

- Comité local d'aide aux victimes (CLAV), co-présidé par M. le Préfet de la Haute-Garonne et M. le Procureur de la république de Toulouse ;
- Commission de Sortie de Prostitution, présidée par M. le Préfet ;
- Comité de pilotage sur le téléphone grave danger (TGD), présidé par M. le Procureur de Toulouse ;
- RDV bi-annuel de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)

### LES JOURNÉES INTERPROFESSIONNELLES, ORGANISÉES À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, LE 25 NOVEMBRE

La troisième journée interprofessionnelle s'est centrée sur "Justice et parcours des femmes victimes de violences". Elle s'est tenue le 28 novembre 2023 à l'Hôtel du Département, en présence de Monsieur Sébastien VINCINI, Président du Conseil départemental et de Monsieur Marc Zarrouati, Directeur de Cabinet du Préfet et a rassemblé plus de 200 participant·e·s dont 85 partenaires. Les 21 intervenant·e·s représentaient 9 institutions : le Siège et le Parquet du Palais de justice de Toulouse, M. le Procureur du Palais de Justice de Saint-Gaudens, l'Ordre des avocats, le Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins, l'association Union des sage-femmes, la Police, la Gendarmerie, l'association France-Victime et le Centre de Prise en Charge des Auteurs de violences.

La journée a été enrichie d'une exposition visuelle et d'une performance théâtrale présentant la parole de victimes portées par l'association M.U.S.E., moment qualifié de « touchant », « émouvant », « poignant » et « moment indispensable » par les professionnel·le·s participant·e·s.

L'intégralité des actions et outils est consultable et téléchargeable sur la page dédiée de l'OVFF31 sur le site internet du Conseil départemental régulièrement actualisée : <https://www.haute-garonne.fr/service/violences-faites-aux-femmes>

## 2.2 / ENFANCE ET FAMILLE

La protection de l'enfance vise à garantir la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, à soutenir son développement physique, affectif, intellectuel et social, et à préserver sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation.

En tant que chef de file de la prévention et de la protection de l'enfance, le Département pilote et coordonne sur son territoire les actions en faveur de l'enfant et du jeune, ainsi que celles de soutien des parents dans leurs fonctions et compétences éducatives.

Il s'appuie, à ce titre, sur :

- Le Schéma départemental de protection de l'enfance adopté le 26 octobre 2021 par l'Assemblée départementale pour une durée de 5 ans. <https://www.haute-garonne.fr/document/schema-departemental-protection-de-l-enfance-2021-2025-5308>

- Le Schéma départemental des services aux familles 2023-2027, avec comme orientation stratégique de favoriser l'émancipation, le bien-être et le vivre-ensemble des enfants et des jeunes de 4 à 25 ans. [https://www.haute-garonne.fr/system/files/2023-12/schema\\_departemental\\_des\\_services-2023-2027.pdf](https://www.haute-garonne.fr/system/files/2023-12/schema_departemental_des_services-2023-2027.pdf)

Par cette feuille de route, la Haute-Garonne poursuit sa volonté de mettre en œuvre ses compétences en matière de prévention et de protection des enfants, des jeunes et des familles. En intervenant auprès d'un public d'une grande diversité, les professionnel·l-e·s du Département veillent, dans leurs pratiques, à valoriser l'enfant pour ses qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype, à promouvoir la diversité, le respect, l'estime de soi de l'enfant et à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons.





## Protection Maternelle et Infantile (PMI)

Le service de PMI organise notamment des consultations et des actions médico-sociales de prévention et de suivi en faveur des femmes enceintes, des parents et des enfants de moins de 6 ans, ainsi que des activités de planification familiale et d'éducation familiale réalisées par le Centre de Santé Sexuelle. Plusieurs projets ont été engagés dans ce champ en 2023 :

### MODES D'ACCUEIL INDIVIDUEL ET COLLECTIFS

La lutte contre les stéréotypes sexistes est un enjeu essentiel dès la prime enfance.

La Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant établit les principes applicables à l'accueil du jeune enfant, quel que soit le mode d'accueil, en application de l'article L. 214-1-1 du Code de l'action sociale et des familles. Elle s'adresse à tous les professionnel·l-e·s de l'accueil du jeune enfant, individuel ou collectif, pour un accueil bienveillant, respectant la diversité des jeunes enfants et de leur famille, avec notamment :

- 6062 assistant·e·s maternel·le·s agréé·e·s par le Département pour 18 864 places,
- 450 assistant·e·s familia·l-e·s agréé·e·s pour 765 places d'accueil,
- 439 Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (193 crèches publiques, 129 crèches privées, 117 crèches associatives) pour 13 962 places,
- 157 Maisons d'Assistantes Maternelles, 407 professionnelles pour 1566 places.

Les professionnel·le·s de la PMI qui œuvrent dans le champ des modes d'accueil, veillent au travers de leurs différentes actions à éviter une asymétrie dans les soins, les jeux et activités entre les filles et les garçons.

### SERVICE SANTÉ DE LA MÈRE ET DE L'ENFANT - SME

Les médecins de PMI s'assurent, lors des consultations, du bon développement physique, psychique, affectif, psychomoteur et social de l'enfant.

Les professionnel·le·s conseillent et orientent les parents pour favoriser le développement harmonieux des enfants. Ils sont sensibilisés à la promotion de l'égalité des genres, les mêmes jeux étant, par exemple, proposés aux filles et aux garçons.

**En 2023, 30 431 consultations ont été effectuées.**

La réalisation des bilans de santé des 3-4 ans en école maternelle permet un dépistage précoce des troubles et des anomalies de santé, puis l'orientation vers les prises en charge adaptées afin d'en réduire les impacts sur le développement et les apprentissages des enfants : **en 2023, 9531 enfants ont bénéficié de ces bilans.**

Les actions prénatales et post-natales en faveur des futures mères, notamment celles en situation de vulnérabilité, sont menées par les sages-femmes pour garantir le suivi de grossesse, le bon développement de l'enfant et proposer une aide adaptée aux difficultés repérées.

**En 2023, 3625 femmes ont bénéficié d'une visite à domicile.**

## CENTRE DE SANTÉ SEXUELLE

Le Centre de santé sexuelle (CSS) et ses 24 antennes de proximité sont ouvertes aux adultes et aux jeunes.

Le Centre départemental de planification et d'éducation familiale a évolué pour devenir un Centre de santé sexuelle, conformément à la loi du 07 février 2022 relative à la protection des enfants.

Des médecins et des sages-femmes accompagnent les personnes dans leurs relations affectives et sexuelles, au travers de consultations médicales individuelles. Ces consultations s'adressent à tous les publics sans distinction et permettent de prévenir, d'informer et d'orienter vers d'autres structures si nécessaire.

Pour l'année 2023, sur un total de 6 382 consultations, 470 concernaient des mineures. De plus, 626 entretiens de conseil conjugal ou de planification ont été comptabilisés, dont 201 concernaient des mineures. Enfin, 709 femmes ont été reçues pour une demande d'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG).

Outre des consultations médicales, le Centre de Santé Sexuelle met en place différentes actions d'information, d'orientation ou de suivi dans le domaine de la vie sexuelle, affective et de couple.

L'équipe du Centre de santé sexuelle réalise notamment des actions de prévention collectives dans les établissements scolaires, dans des structures spécialisées et auprès de groupes d'adultes. En 2023, 101 séances d'actions collectives d'Éducation à la Vie Affective et Sexuelle dont 66 en milieu scolaire ont eu lieu, touchant environ 2000 élèves du secondaire sur le département. Les autres séances se sont déroulées dans divers lieux de vie de jeunes et d'adultes.

Le Centre de Santé Sexuelle participe aussi au programme de prévention, de sensibilisation et d'autonomisation « Questions d'Ados » de la Maison Départementale des Adolescents qui porte sur la vie affective et sexuelle, mais aussi sur l'estime de soi.



© Freepik



L'équipe intervient enfin dans le cadre d'un partenariat avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ). Il s'agit d'un groupe de paroles de filles âgées de 13 à 18 ans, suivies dans le cadre de mesures éducatives au pénal. La thématique principale en est la santé sexuelle et la vie affective. Cette action de prévention et d'accompagnement a pour objectifs de :

- Favoriser le développement de l'estime de soi pour permettre une autonomie sur les questions de santé sexuelle ;
- Travailler sur les notions de limites, de consentement, d'altérité ;

- Aider à repérer les émotions, les nommer et les relier aux événements affectifs ;
- Lutter contre les stéréotypes du genre, le sexism, l'homophobie en informant pour intégrer l'apprentissage du respect mutuel, l'égalité entre les sexes ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles ;
- Favoriser l'accès au soin et aux lieux ressources.

Ce groupe est co-animé par une sage-femme conseillère conjugale et familiale du centre de santé sexuelle, avec la PJJ et une art-thérapeute.

### PRÉVENTION ENFANCE ET FAMILLE EN PROTECTION DE L'ENFANCE

Dans le volet Prévention prévu dans la Protection de l'enfance, le Département s'attache à soutenir ou à développer des actions porteuses d'égalité filles-garçons et de mixité :



#### • Portées par ses services

Au titre de l'Observatoire Départemental de Protection de l'Enfance, des interventions pédagogiques sont organisées. Ainsi en 2023, ont été rencontrés :

- 125 lycéen·nes (niveau Seconde) : 25 sur la thématique Égalité femmes-hommes, et 100 sur l'éducation à la vie affective et sexuelle (notion de consentement notamment).
- 500 collégien·ne·s (à partir de la 5<sup>e</sup>) : 397 sur la thématique Égalité femmes-hommes, et 103 par l'approche à l'éducation à la vie affective et sexuelle.

La fin de l'année 2023 a été marquée par l'arrivée d'un deuxième professionnel pour les assurer. La constitution d'un binôme femme-homme permet d'élargir le champ de la réflexion et de renforcer le lien de confiance avec tous les élèves par le biais de la mixité.

En dehors de ces actions programmées, les intervenants sont de surcroît sollicités par les partenaires, majoritairement de l'Éducation Nationale, lorsqu'ils repèrent des difficultés dans « le vivre ensemble » entre les élèves.

Avec des supports, les jeunes peuvent s'exprimer de manière spontanée sur ce sujet, verbaliser leurs ressentis et tenter d'élaborer et de questionner certaines représentations sociétales, leur éducation, leur histoire. Les clichés et stéréotypes, les différentes formes de discriminations et le rapport à la loi, les réseaux sociaux et leurs impacts sont abordés.



Porte Ouverte Maison des Adolescents - © Adrien Nowak

La Maison Départementale des Adolescents développe des actions collectives avec l'appui des partenaires, comme, par exemple, à destination des adolescent·e·s sur les thèmes :

- Vie sexuelle et affective (aborder le rapport au corps, le lien entre l'attitude et l'image que l'on veut donner de soi) ;
- le harcèlement scolaire (prévenir les différentes formes de violence et inscrire les jeunes dans une démarche active de prévention et de lutte contre le harcèlement) ;
- l'image de soi (développer la confiance en soi en comprenant et en déconstruisant les stéréotypes).

**• Portées par les partenaires associatifs et institutionnels**

Autour de quatre axes généraux :

- Soutenir les parentalités ;
- Prévenir les risques d'isolement et de marginalisation des 7-24 ans ;
- Favoriser l'émancipation et l'autonomie ;
- Favoriser le bien-être et la santé des enfants, des adolescents et des jeunes adultes.

Pour cela, le Département mène des actions ou soutien des associations visant à :

- Faciliter la promotion et l'exercice de la citoyenneté des publics jeunes ;
- Reconnaître les enfants, les jeunes et leurs parents dans leur diversité ;
- Porter l'égalité et la justice sociale, permettant de cultiver l'autonomie intellectuelle et sociale des individus ;
- Favoriser la mixité de genre, concourir à un égal accès à l'offre culturelle, artistique, sportive et socio-éducative de droit commun pour les publics les plus éloignés de ces pratiques.

## CHAPITRE 2 L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



C'est notamment le cas :

- De l'action L'Essai au Féminin portée par l'association Rebonds, qui propose une activité sportive régulière aux jeunes filles des Quartiers Prioritaires de la Ville de Toulouse et son agglomération, sur les terrains habituellement utilisés par les garçons ;
- Des dispositifs départementaux Temps Libre Prévention Jeunes et Ville Vie Vacances, pour lesquels les porteurs de projet sont sollicités pour favoriser l'égalité et la mixité filles-garçons ;
- Des actions de pré-insertion sociale et professionnelle à destination des jeunes en risque de marginalisation entre 16 et 25 ans en faveur notamment de la mixité et la sortie des stéréotypes genrés sur les métiers comme l'action découverte des métiers verts ou des métiers du bois ;
- Des actions soutenant la parentalité permettant de déconstruire des préjugés sur les rôles assignés aux femmes et aux hommes ;
- Des dispositifs de médiation familiale et des espaces de rencontre qui participent à la prévention des tensions intrafamiliales pouvant conduire aux violences conjugales ou à leur récidive ;
- Des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes soutenus. Ces lieux, aux thématiques plus généralistes, facilitent notamment le repérage des enfants témoins et co-victimes de violences familiales et conjugales, et leur accompagnement ;
- D'une action d'accompagnement spécifique vers la Protection Maternelle et Infantile et le Centre de santé sexuelle des femmes tsiganes et/ou migrantes ;
- Des groupes de paroles parentalités pour les mères victimes de violences intrafamiliales.



Initiation Rugby Rebonds Parents-Enfants MJS Blagnac - © Hélène Ressayres

**EN 2023, LES ÉLÉMENTS FINANCIERS DE CERTAINES DE CES ACTIONS SONT LES SUIVANTS :**

**322 000 €**

Dispositif Temps Libre Prévention Jeunes

**116 000 €**

Ville Vie Vacances

**2800 €**

Actions collectives de la MDA

**2000 €**

Actions soutenant la parentalité permettant de déconstruire des préjugés sur le rôle assigné aux femmes et aux hommes

**9 000 €**

Soutien aux Espaces de rencontre

**23 000 €**

Médiation familiale

**44 273 €**

Soutien des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, aux mères et aux enfants :

**Soutien** d'une action visant à la restauration du lien mère-enfant victime de violences intrafamiliales portée par l'association Olympe de Gouges

**44 273 €**

Du côté des femmes :

**2800 €**

Planning familial :

**12 000 €**

Femmes de papier :

**4 000 €**

**15 000 €**

Soutien pour des actions d'accompagnement spécifique vers la PMI et le Centre de santé sexuelle des femmes tsiganes et migrantes

**PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION ENFANCE ET FAMILLE**

- Poursuivre le soutien aux initiatives associatives ;
- Faire un état des lieux des interventions pédagogiques et éducatives réalisées dans l'objectif d'assurer la lisibilité et la cohérence des actions départementales de prévention en faveur des jeunes ainsi qu'une meilleure couverture du territoire ;
- Dresser un bilan des interventions pédagogiques ODPE en vue de réinterroger le public cible, les modalités d'intervention et les thématiques.



## Aide Sociale à l'Enfance

### LES INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES

Il s'agit d'une information transmise à la Cellule Départementale de Recueil et d'Informations Préoccupantes (CRIP) pour alerter le Président du Conseil départemental sur la situation d'un·e mineur·e, dont le développement physique, affectif, intellectuel et social est gravement compromis ou en risque de l'être.

En 2023, 1234 évaluations ont été enclenchées pour 2304 enfants : 1146 filles (49,7%), 11 137 garçons (49,3%), 21 de sexe inconnu au moment de l'évaluation.

Afin de favoriser le repérage des situations de dangers, la Cellule Départementale de Recueil et d'Informations Préoccupantes a mis en place



JEP 2020

des outils destinés à soutenir les partenaires dans le repérage des situations d'enfants en danger ou en risque de danger et accompagner l'élaboration d'une culture commune de la protection de l'enfance.

### DANGERS ET MALTRAITANCES SUPPOSÉS AU PREMIER NIVEAU DE L'INFORMATION ENTRANTE

	♀	♂	NSP	TOTAL	
DANGERS / RISQUES DE DANGERS	Enfants concernés par une information entrante	2144	2375	60	4579
	Conditions de développement	1704	1798	31	3533
	Conditions d'éducation	1251	1219	28	2498
	Sécurité	1015	1111	14	2140
	Moralité	551	630	9	1190
	Santé	598	655	2	1255
MALTRAITANCES	Violences physiques	533	557	7	1097
	Violences psychologiques	352	414	7	773
	Violences sexuelles	78	345	1	424
	Violences conjugales (entre parents)	97	118	7	222
	Négligences lourdes	232	245	2	479

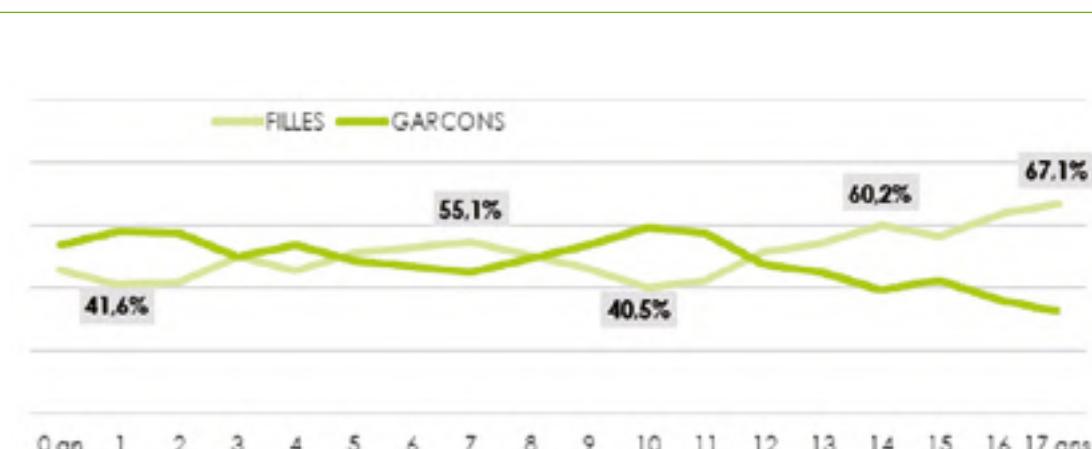
Source : Aide sociale à l'enfance de la Haute-Garonne

Il s'agit de l'ensemble des informations entrantes en 2023, et pas seulement des informations qualifiées de préoccupantes, ou des informations ayant donné lieu à des évaluations. En effet, dans l'attente d'une mise à jour des extractions du logiciel IODAS, le Conseil départemental de la Haute-Garonne ne dispose, pour le moment, que de 32 % des retours d'Informations Préoccupantes suite à évaluations.

Les facteurs de dangers, risques de dangers et maltraitances correspondent à des relevés de premier niveau, des suspicions indiquées dans les dossiers (et non des observations déterminées à partir de relevés d'évaluations).

Les facteurs de dangers, risques de dangers et maltraitances sont cumulables (un enfant peut être concerné par plusieurs, ou par aucun).

#### REPRÉSENTATIVITÉ DU GENRE SELON L'ÂGE PARMI LES ENFANTS CONCERNÉ·E·S PAR UNE INFORMATION ENTRANTE EN 2023



Les documents précédents ne permettent pas de mettre en évidence de façon nette l'impact du genre dans le nombre global d'informations entrantes, jusqu'à l'adolescence. À noter cependant que jusqu'à 3 ans, ce sont les jeunes garçons qui en sont majoritairement l'objet, peut-être du fait de comportements sociaux ou de retards de développement jugés plus alarmants en ce qui les concerne, à cet âge de la vie, mais aussi du fait de leur surreprésentation dans la population des 0-3 ans. En revanche, dès l'âge de 12 ans, ce sont les filles qui sont très nettement plus souvent l'objet d'une information entrante, possiblement préoccupante, en corrélation avec une nette surreprésentation dans le signalement d'actes d'agressions sexuelles ou de dangers liés à la « moralité » et à la « santé », et alors même qu'elles restent minoritaires dans la population générale jusqu'à 14 ans et à part quasi égale chez les 15-29 ans. À l'inverse, tous âges confondus, les garçons seraient davantage sujets (ou davantage signalés...) aux violences physiques

et aux négligences lourdes. Les chiffres cumulés, tous âges confondus, montrent que le nombre de filles faisant l'objet d'une information entrante est légèrement supérieur à celui des garçons (2375 contre 2144), malgré la surreprésentation des garçons dans la population générale haut-garonnaise sur les tranches 0-14 ans et 15-29 ans (INSEE, 2020). Ces chiffres laissent penser que les filles font l'objet d'informations entrantes portant sur un plus grand nombre de motifs, et/ou à des stades plus avancés, et/ou que les garçons, possiblement sous-évalués de façon inconsciente, font l'objet d'informations entrantes moins étayées et/ou à de moindre stades de gravité. Il serait donc notamment intéressant de connaître dans les années à venir l'impact du genre dans l'observation et l'évaluation des enfants perçus comme vivant de mauvaises conditions de développement ou des dangers et maltraitances potentiels, puis dans le signalement aux services compétents.



### L'accompagnement des mineur·e·s

- 2020 mineur·e·s et jeunes majeur·e·s confié·e·s à l'ASE en 2023 (56,2 % de garçons, 43,8 % de filles)
- 843 jeunes bénéficient d'une Aide Éducative à Domicile en 2023 (41,9 % de filles, 58,1 % de garçons)

### L'aide aux jeunes majeur·e·s (18-21 ans) en difficulté

Elle concerne 900 accueils provisoires jeunes majeurs en 2023 (25,8 % de filles et 74,2 % de garçons), dont 516 Mineurs Non Accompagnés.

### Les aides financières du Fonds d'Aide aux Jeunes pour les 18-25 ans

En 2023, elles ont concerné 49 % de filles et 51 % de garçons.

### L'accompagnement en centre maternel ou parental

Dans l'intérêt de l'enfant et afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, le Département diversifie ses dispositifs et favorise l'implication du ou des parents auprès de l'enfant. Concernant l'accompagnement des femmes enceintes ou des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, le Conseil départemental a engagé un partenariat avec le Centre Communal d'Action Sociale de Toulouse pour la mise à l'abri de ce public depuis juillet 2017.

En 2023, 883 ménages et 1434 enfants en ont bénéficié en urgence (2317 personnes), et 326 femmes victimes de violences ont été repérées.

Dans sa volonté de diversifier les modes d'accueil, le Conseil départemental a créé 4 dispositifs d'hébergement depuis 2018,

par le biais de conventions avec différentes associations. Ces actions sont renouvelées chaque année avec un nombre croissant de femmes accompagnées dans leur parcours. Le Centre Départemental d'Accueil Mère Enfant, ouvert en mars 2021, a accompagné en 2023, 51 familles et 72 enfants.

En 2023, 25 familles et 45 enfants ont été accompagnés par COLIBRI, 53 familles et 115 enfants par INTERLUDE, 20 familles et 28 enfants ont été accompagnés par GAIA. Concernant l'accompagnement en centre parental, il permet une observation fine des liens de l'enfant avec chacun de ses parents, des places de chacun d'eux et des interactions qui se jouent.

## PERSPECTIVES ASE

Sur la base de la Stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance :

- Poursuivre les actions en faveur des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans ;
- Poursuivre les actions en faveur des centres parentaux.

## DONNÉES CHIFFRÉES 2023

**Budget consacré par le Conseil départemental pour l'ensemble des dispositifs d'accueil en faveur des femmes enceintes et mères isolées avec enfants de moins de 3 ans :**

- Centre Départemental d'Accueil Mère Enfants : 524000 €
- Centre Communal d'Action Sociale : 11 000 000 €

**Budget consommé centres parentaux :**

- Centres parentaux 31 : 5 372 076€
- Centres parentaux hors 31 : 154 833€
- Autres dispositifs d'hébergement : 1 250 000 €.

## 2.3 / JEUNESSES

La nouvelle feuille de route institutionnelle issue du Plan Ambition Jeunesse 2023-2028 instaure dans ses axes stratégiques une volonté forte d'asseoir les politiques Jeunesse comme une politique déterminante du Département.

Malgré des chiffres 2023 plutôt encourageants sur l'état d'esprit des jeunes de 18 à 30 ans : 64 % d'entre eux déclarent en effet avoir une vie qui correspond à leurs attentes, 51 % expriment un état d'esprit positif et 67 % se disent plutôt, voire très confiants pour les trois années à venir, la Mission Jeunesse a

poursuivi ses engagements en plaçant au cœur de ses dispositifs les problématiques sociétales impactant les Jeunesse haut-garonnaises (violences conjugales, sport-santé, précarité menstruelle et société inclusive).

Dans un souci constant de représentativité équilibrée filles-garçons, la Mission Jeunesse a maintenu, voire accru durant l'année 2023, le nombre de projets lauréats portés par des jeunes femmes, tout en mettant l'accent sur un nouvel élément : la visibilité des femmes.



CC - © Lilian Cazabet



## L'égalité femmes hommes au sein des dispositifs Jeunesses

### LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES JEUNESSES (CDJ)

Anciennement nommé « Groupe miroir jeunes », le CDJ est un espace réflexif de concertation qui continue de réunir mensuellement des jeunes volontaires entre 11 et 29 ans.

En 2023, 7 sessions ont eu lieu autour de diverses thématiques telles que les Violences conjugales, le Sport santé et l'Inclusion avec une participation globale de 193 jeunes.

- 4 CDJ ont été consacrés aux Violences conjugales :

Sur 90 jeunes inscrits : 54 filles (60 %) et 36 garçons (40 %).

La Direction Prévention et Lutte contre les Précarités a mandaté le CDJ pour qu'ils proposent un outil à destination des jeunes auteurs de violences, dans un souci de

- Parmi les nouveautés de 2023, une instance de concertation rassemblant les Conseils Municipaux des Jeunes de Haute-Garonne a été lancée et a fait l'objet d'une 1<sup>ère</sup> rencontre le 25 mars 2023 à l'Hôtel du Département.

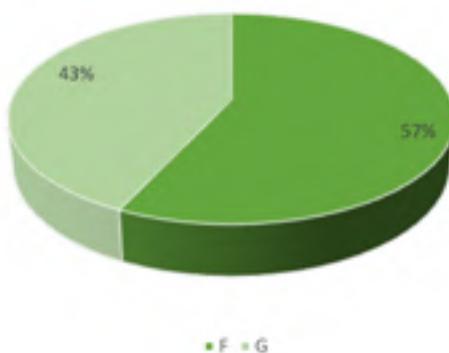
sensibilisation et de prévention. Les jeunes ont ainsi proposé une campagne d'affichage, des vidéos de sensibilisation et stands d'informations, qu'ils présenteront devant l'Observatoire Départemental des Violences Faites aux Femmes de façon régulière.

- Sports Santé (47 inscrits): 30 filles (64 %) et 18 garçons (36 %) ;
- Inclusion (56 inscrits): 26 filles (46 %) et 30 garçons (54 %).

Sur l'ensemble des sessions du Conseil départemental des Jeunesses, on observe donc une participation majoritaire de filles (57%) contre une participation de l'ordre de 43 % pour les garçons.

- Étaient représentées durant cette journée 30 Communes, avec la participation de 160 jeunes, 40 élu·e·s et 20 professionnel·le·s.

Représentativité F/G  
2023 - 7 CDJ



## LA BOURSE INITI'ACTIVE JEUNESSES

Créé en février 2020, le dispositif « Initi'active Jeunesse » constitue l'une des traductions concrètes de la politique publique « Ambition Jeunesse ».

Reconduit en 2023 dans la nouvelle feuille de route institutionnelle et complété par un accompagnement en ingénierie sur le territoire, son intérêt et son activité n'ont cessé de croître, impliquant une réévaluation à la hausse de son enveloppe budgétaire.

Ce dispositif inclut une écoute et un accompagnement des jeunes dans leurs initiatives, lorsque celles-ci comportent une dimension d'utilité sociale au sens large.

En 2023, ce ne sont pas moins de **63 projets qui ont été lauréats**. Ces projets ont été portés par 117 personnes (porteur·ses et équipier·ères), dont **67 femmes (57 %) et 50 hommes (43 %)**, selon la représentativité suivante :

- Les porteuses et porteurs : 63 personnes, dont 34 femmes (54 %) et 29 hommes (46 %) ;
- Les équipières et équipiers : 54 personnes, dont 33 femmes (61 %) et 21 hommes (39 %).

Le soutien financier cumulé accordé aux 34 projets portés par des femmes (69 069€) représente 56 % des aides totales accordées en 2023 (124 268 €).

Sur les 63 projets lauréats, **11 projets (17 %) comportent une dimension de promotion – explicite (écrite) ou implicite (verbalisée mais non écrite) – d'une meilleure visibilité des femmes**. L'aide octroyée à ces 11 projets représente 21 337 euros (17 % des 124 268 euros attribués en 2023).

Parmi ces 11 projets, 6 sont réellement centrés sur l'égalité femmes-hommes, l'éducation au cycle menstruel (projet « Jours de l'Une »), la place des femmes dans le monde de la musique (« FôM Maison d'artistes »), la place des femmes dans les espaces publics sportifs ("Les filles sont aussi sur le terrain !"), ou la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (Œuvre collective « Féminisme et minorités de genre à travers l'art » ; Centre de ressources « Ensemble : Regarder ailleurs, Regarder de nouveau » ; exposition « Toi, qui me regardes »).

## LE SITE INTERNET GO31.FR

Depuis juin 2020, la création du site Go31.fr vise à faciliter l'accès à l'information des jeunes, à leur donner un espace d'expression et de valoriser leurs engagements et projets. Depuis avril 2023 : 36 567 vues / 15 084 visiteurs / 51 projets déposés

(hors juillet à octobre 2023, en raison de la mise à jour de l'outil d'analyse). En 2023, 70% des utilisateurs·trices de Go31 ne renseignent pas leur genre : les femmes ne représentent ainsi que 19% et les hommes 11% des usagers·ères.

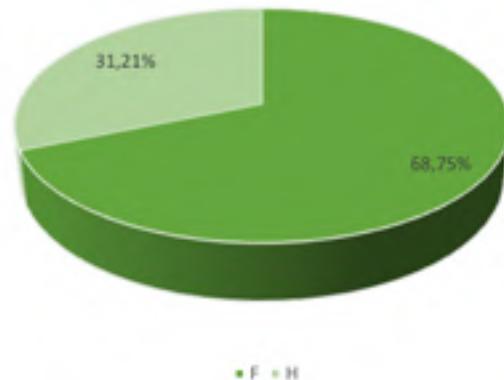


### LA MISSION DE L'ENGAGEMENT

Le Conseil départemental s'est engagé à replacer les jeunes au cœur de son action, à encourager et reconnaître leur désir de participation et à favoriser et accompagner leur volonté d'émancipation.

La Mission départementale de l'engagement créée en partenariat avec l'Institut de l'engagement répond pleinement à cet objectif. Pour la campagne 2023, on dénombre 16 jeunes lauréats de l'Institut, soit 11 filles et 5 garçons, qui ont ainsi bénéficié d'un accompagnement dans leur parcours d'avenir post-engagement (reprise de formation, recherche d'emploi ou création d'activité) grâce à un parrainage par des conseillers départementaux.

Lauréats parrainés - Année 2023



### L'ACCUEIL DE VOLONTAIRES EN SERVICE CIVIQUE

Le service civique est un véritable outil au service des jeunesse du territoire :

- Pour les jeunes volontaires, il s'agit de vivre une expérience de mixité sociale et de développer un esprit d'engagement et de citoyenneté. C'est aussi un engagement au service de l'intérêt général qui donne un sens à leur action.
- Pour la collectivité, il s'agit d'accueillir des jeunes engagés issus du département, de les accompagner dans le déroulement de leur mission mais aussi dans leur projet professionnel et citoyen, de lancer des actions innovantes avec leur participation.

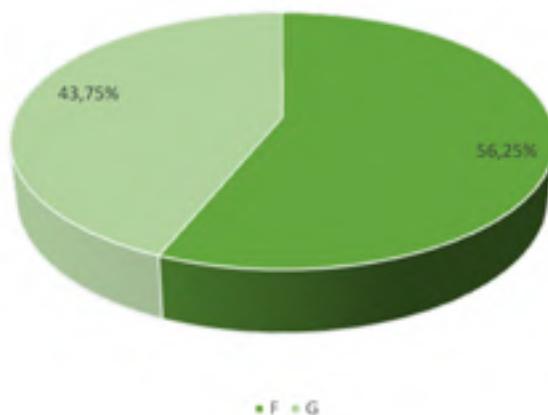
C'est aussi l'occasion de rapprocher les institutions de la société et des jeunes en particulier, dans un cadre où ils pourront gagner en confiance, en compétences et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir.



On dénombre 16 jeunes volontaires en service civique, soit 9 filles et 7 garçons, qui ont été accueilli-e-s en 2023 au sein de la collectivité, pour des missions d'intérêt général en tant qu'accompagnateurs-trices des usagers et

usagères dans leurs démarches numériques au sein des Maisons des solidarités (MDS) ou ambassadeurs et amabassadrices des actions jeunesse du Conseil départemental à la Mission jeunesse.

Volontaires en service civique - Année 2023



#### PERSPECTIVES DES POLITIQUES JEUNESSES

- Mise en œuvre de la nouvelle feuille de route institutionnelle et création d'outils adaptés de pilotage (instance de coordination politique, technique, rapport d'évaluation annuel d'impact des politiques jeunesse, observatoire, démarche qualité) ;
- Déploiement d'une offre d'ingénierie territorialisée pour mieux accompagner les partenaires jeunesse ;
- Mise à la concertation du CDJ d'un livret pédagogique dans le cadre du projet menstruations ;
- Montée en compétences par l'expérimentation d'un nouveau logiciel PERF MONITOR (performance de l'activité du service, intégration d'un indicateur sur l'égalité femmes-hommes) ;
- Inscription de l'Ambition jeunesse dans le projet de la nouvelle DGD Citoyenneté et Emancipation ;
- Ouverture vers l'Europe et les Jeunes (programme ERASMUS+) ;
- Consolidation de la transversalité (Lieu d'I, EFH...).



### 2.4 / ÉDUCATION



Collège Noé - © Aurélien Ferreira

En 2023, la répartition des élèves dans les collèges du département est de 49 % de filles pour 51 % de garçons. Concernant les sections d'enseignement professionnel adapté (SEGPA), elles ne représentent plus que 40 % des effectifs, pour 60 % de garçons.

Le Conseil départemental s'investit pour fournir aux collégiennes et collégiens les clés pour comprendre les enjeux autour de l'égalité. En effet, la notion d'égalité s'apprend dès le plus jeune âge pour agir sur les stéréotypes de genre, veiller à la mixité des filières et ainsi construire de nouveaux modèles plus égalitaires.

#### DES ACTIONS CONCRÈTES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FILLES GARÇONS DANS L'ÉDUCATION POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2023-2024

##### • Lutte contre le harcèlement scolaire

Si une enquête de l'UNICEF France de 2018 démontre que les filles entre 6 et 18 ans sont deux fois plus harcelées que les garçons dans l'espace public (1 fille sur 10), elle met aussi en évidence que les garçons sont davantage touchés par le harcèlement en milieu scolaire. Dès la rentrée scolaire 2023, le Conseil départemental a lancé un plan départemental de prévention et de lutte contre le harcèlement scolaire, proposant le déploiement progressif d'actions en directions des élèves et des familles. À ce titre, un appel à projets a été lancé fin 2023 auprès d'associations pour la mise en œuvre d'actions de sensibilisation dans les collèges. Les candidat·e·s doivent mentionner si le projet aborde le harcèlement scolaire à travers l'égalité filles-garçons ou l'identité de genre.

##### • Le Parcours Laïque et Citoyen au Collège (PLC)

Le Département intervient dans les écoles et les collèges via l'offre contenue dans le PLC. Dans ce cadre, une vingtaine d'associations propose des interventions sur le thème de l'égalité filles-garçons et la lutte contre les stéréotypes de genre aux collégien·ne·s du département.

En 2023, le Département a consacré un budget de 66 175 € pour financer 20 actions en lien direct avec la thématique de l'égalité filles-garçons, sur des sujets comme le sexism, les stéréotypes genrés et la mixité dans le sport. Pas moins de 125 classes ont pu bénéficier de ces actions, qui ont donné lieu à des événements au sein des établissements scolaires ou sur d'autres sites, pour mettre en valeur les productions des collégien·ne·s sur les questions d'égalité : expositions, spectacles, etc.

**• Sciences Po Dispo :**

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, dans le cadre du partenariat avec Sciences Po Toulouse, le CD a financé à hauteur de 21 000 € le programme d'égalité des chances Dispo déployé dans 7 collèges.  
Dans le cadre de ce dispositif, une action « genre et éducation » est proposée aux élèves de 4<sup>e</sup> depuis 2022. Elle vise à déconstruire les représentations des élèves sur les caractéristiques genrées des métiers.

**• Forum des métiers des collégiens**



Depuis plusieurs années l'Éducation Nationale organise un forum de découverte des métiers, à destination des élèves en classe de 3<sup>e</sup> de collèges de l'éducation prioritaire.

Cette manifestation, organisée et pilotée par des Principaux de collèges en partenariat avec des acteurs locaux (associations, Préfecture, Éducation nationale, mairies, entreprises...) a pour objectif de présenter et de valoriser les métiers et parcours professionnels susceptibles d'intéresser des élèves de 3<sup>e</sup> des collèges REP et REP+ toulousains, ainsi que les collèges Clémence Isaure et Lamartine, et les classes de 3<sup>e</sup> préparation pro de lycée.

Depuis l'édition 2022, la Direction de l'éducation participe directement à l'animation du Forum et au recensement les professionnels du CD31, pour animer les stands susceptibles d'intéresser les élèves.

Le Thème du forum édition 2023 : « Des métiers pour toutes et tous, pourquoi pas ! » où les organisateurs rappellent systématiquement que « tous les métiers sont ouverts aux filles et aux garçons. »

En amont, les élèves élaborent une production collective sur le thème étudié et réalisent une fiche synthétique qui présente la démarche à l'origine des travaux menés durant l'année. Ce travail sera ensuite présenté aux autres collégiens du programme sous forme de saynètes écrites et mises en scène par les collégiens.

La production orale met en scène une situation concrète dans laquelle les stéréotypes de genre liés au métier étudié se donnent à voir.

**• Numérique pour Elles**

Cette action proposée par la Mêlée numérique s'est construite avec un parcours de 3 ateliers :

- sensibilisation à destination de tous les élèves de 4<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> ;
- parents-jeunes, « L'informatique, c'est aussi une histoire de femmes » ;
- 1 session de stage immersif dans les locaux de la Mêlée.

Expérimentation menée sur 2 collèges en 2022-2023 : George Sand (REP+) et Hubertine Auclert à Toulouse avec une participation du département de 7 500 € par établissement, soit 15 000 euros pris en charge en 2023 sur le budget Stratégie des Usages et des Services Numériques de la Haute-Garonne (SDUSN).

Le dispositif a été largement déployé au collège George Sand qui a su créer une véritable dynamique. Amplement mobilisés, les enseignant·e·s souhaitent organiser un plan numérique de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>. Le café des parents a rencontré un véritable succès et pourrait être reconduit sur un format dissociant les élèves des parents.

Véritable appel d'air, « Numérique pour elles » a permis une démythification du numérique pour les filles et les élèves en général. 4 filles (mais beaucoup plus de garçons), ont postulé pour des bacs pros numériques dans des lycées hors du secteur géographique proche.

L'objectif est de transmettre de l'information et des compétences aux enseignant·e·s et chef·fe·s d'établissement, points relais dans les collèges. Les enseignant·e·s gagneront en compétences et seront autonomes à terme, en utilisant les livrables et les adaptant à l'établissement. Cette action pourra être coordonnée au parcours PIX à partir de la 6<sup>e</sup>.



### • Féminisation des noms des collèges

Sur les 100 collèges publics actuels, 17 seulement portent un nom de femme, contre 67 noms d'hommes. Toutefois, au cours de ces dernières années, la plupart des collèges de Haute-Garonne ont été baptisés en hommage à des femmes : Hubertine Auclert (Toulouse), Rosa Parks (Toulouse), Germaine Tillion (Aussonne),

Jane Dieulafoy (Escalquens), Adrienne Bolland (Bessières), Flora Tristan (Lherm). Cette action vise à réhabiliter et visibiliser la place des femmes qui ont marqué l'Histoire. Cette tendance à la féminisation des noms de collèges devrait se poursuivre au cours des prochaines années, avec notamment le choix d'Elisa Deroche pour le collège de Beauzelle et Ginette Kolinka à Seysses.

## Aménagement de l'espace égalitaire dans les collèges



La cour de récréation est un lieu de socialisation très important dans la vie du collège. Cet espace de détente et de liberté, où les collégiens et collégiennes passent plus du quart de leur temps scolaire, ne doit plus être traité sous les seuls angles de la sécurité et de la maintenance, qui ont conduit à la réalisation d'espaces vides, bituminés, dénués d'ombre et d'intention architecturale et fonctionnelle.

Pour trouver des solutions concrètes à ces inégalités, le Conseil départemental de la Haute-Garonne a travaillé en 2020 et 2021 avec Edith Maruéjouls, géographe du genre, sur des opérations pilotes qui ont servi de base à une note d'aménagement égalitaire, désormais jointe à tous les dossiers de consultation des concepteurs pour les collèges neufs.

Ce document traite de l'occupation différenciée des espaces dans un collège, entre filles et garçons, apporte des clés de compréhension des phénomènes qui altèrent la place des filles et leur visibilité dans l'environnement scolaire. Elle a également pour objet de donner des pistes pour concevoir des aménagements et des espaces qui répondront de la manière la plus équilibrée à cet enjeu majeur.

Deux espaces sont particulièrement concernés : la cour de récréation et les sanitaires, espaces où les collégiens et collégiennes sont généralement plus libres, moins encadrés par des adultes et où peuvent se développer des comportements de violence, d'évitement, de relégation.

Suite aux deux premières opérations de réaménagement des cours des collèges Voltaire (Colomiers) et Antonin Pelbosc (Auterive) en 2022, tous les projets neufs et les interventions sur les espaces extérieurs intègrent l'enjeu de la mixité dans leur conception. Concrètement, il s'agit de proposer des aménagements et des ambiances variées, afin que chaque élève (filles et garçons mais aussi petits et grands) trouve sa place :

- Des espaces calmes, ombragés, végétalisés sont proposés, pourvus d'assises variées (bancs, gradins, tables, chaises longues, podiums, etc.) invitant à la discussion, le repos, la lecture, le travail ;
- Des espaces ouverts sont également prévus pour des activités physiques variées (sports de ballon mais aussi jeux collectifs, danse, etc...). Ils sont placés dans un coin de la cour et non plus au centre et les éventuels marquages au sol sont très légers, pour ne pas être prescriptifs d'une seule activité ;
- Des aménagements spécifiques, comme des agrès sportifs ou des parcours d'équilibre, très

prisés par tous les élèves, peuvent également être installés.

Le retour des équipes éducatives et des élèves sur ces opérations est extrêmement positif : tous et toutes notent un climat beaucoup plus apaisé. Les élèves évoluent différemment dans la cour, s'approprient les espaces. Filles ou garçons, petit·e·s et grand·e·s, tout le monde trouve sa place.

Dans les collèges neufs, la conception des sanitaires ouverts aux élèves a également évolué, pour permettre aux équipes éducatives, si elles le souhaitent, d'organiser la mixité dans ces espaces. Les blocs ne sont pas définis préalablement selon les sexes mais sont aménagés de la même façon, avec des cabines toute hauteur qui permettent de garantir l'intimité (on ne prévoit plus d'urinoirs). Un lavabo est prévu dans certaines d'entre elles afin de permettre le changement de protection hygiénique de type cup. Les sanitaires sont dépourvus de miroirs pour éviter la stagnation des élèves à l'intérieur.





## 2.5 / DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGRO-ÉCOLOGIE

Une attention aux inégalités entre les femmes et les hommes est portée dans des démarches engagées pour répondre aux besoins des territoires, dans le cadre des politiques territoriales départementales proposées et de l'ingénierie déployée.

### VÉLO POUR TOUS ET TOUTES

En matière de mobilité, des inégalités persistent entre les hommes et les femmes, notamment à l'usage régulier du vélo chez les femmes. L'appel à projets « Vélo pour tous », lancé fin 2022 par le Conseil départemental auprès des associations locales, constitue une première réponse. Parmi les projets lauréats, des actions concrètes ont ainsi pu être engagées en 2023 pour soutenir l'apprentissage et la pratique du vélo en direction des femmes résidant dans les quartiers prioritaires politique de la ville et/ou en situation de demande d'asile ou d'exil : ateliers d'entretien et de réparation de vélo, ateliers d'apprentissage du vélo, sorties cyclistes et balades culturelles à vélo pour favoriser le lien social.

### EN MATIERE D'AGRO-ÉCOLOGIE

Les conseillères et conseillers agro-environnement de la Direction de l'Agro-écologie (DAE) accompagnent les agriculteurs et les agricultrices sur toutes les questions ou projets relevant de leur exploitation agricole. Parmi les 6 394 agriculteurs et les agricultrices du département de la Haute-Garonne, il y a 1 854 agricultrices cheffes d'exploitation, soit 29 %. Notons que le nombre d'agriculteur·ice·s et le nombre d'agricultrices cheffes d'exploitation cités sont issus du recensement agricole 2020 dont les données sont mises à jour tous les 10 ans (prochaine actualisation en 2030).

En 2023, le Conseil départemental a apporté une aide de fonctionnement de 36 400 € au Service de Remplacement 31 (SR31), association permettant le remplacement d'un agriculteur ou d'une agricultrice sur son exploitation en cas de difficulté, de congés et notamment en cas de congé maternité. Ainsi en 2023, 69 femmes ont été remplacées sur 257 utilisateurs·trices au total, tous motifs confondus. 27 % des utilisateurs·trices sont donc des femmes. Les remplacements qui ont été effectués par



Anne-Marie Al Cadous - ©

des agentes de remplacement représentent 5,09 ETP. 1 252 journées ont été réalisées pour remplacer des agricultrices, soit 22 % de l'activité totale du SR31. De plus, 695 journées ont été réalisées pour les remplacements maternité (70%) et paternité (30%).

En 2023, la DAE a également soutenu les associations suivantes :

- FDCIVAM 31 : attribution d'une subvention de 12 000 € dont 4000 € plus spécifiquement dédiés à l'Égalité femmes-hommes, notamment pour le soutien du « Réseau Les Frangines », regroupant des créatrices d'activité en milieu rural, porteuses de projet et agricultrices ;
- Paysannes : attribution d'une subvention de 1 500 €. Paysannes est une association dont le but est de promouvoir les initiatives féminines du monde agricole.

### PERSPECTIVES

En 2024, 2 000 journées de remplacement d'agricultrices sont prévues, sur un prévisionnel total de 8 000 journées (soit 25 %).

## 2.6 / NUMÉRIQUE



L'internet est devenu un outil incontournable pour l'accès aux démarches administratives et, ainsi, pour l'accès aux droits. Néanmoins, les femmes, particulièrement les plus âgées, sont davantage frappées par l'exclusion du numérique ou par des difficultés rencontrées dans son usage. Dans cette perspective, le Département s'est engagé à :

- Faire de l'accès internet à Très Haut Débit pour tous et toutes et partout un axe majeur de sa politique,
- Développer une véritable Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques (SDUSN) pour faciliter l'émergence de nouveaux usages et leur maîtrise, au service des Haut-Garonnais et des Haut-Garonnaises.

Le Département est engagé pour que le Digital soit aussi un moyen de favoriser l'Égalité femmes-hommes, et que la place des femmes soit renforcée, notamment dans l'accompagnement aux pratiques du numérique pour les démarches du quotidien, les formations et les métiers du numérique.

Ces enjeux fondamentaux sont bien pris en compte dans le cadre de la Stratégie globale de Développement des Usages et Services Numériques du SDUSN.

C'est ainsi que le Département a créé des services qui contribuent à porter son ambition pour un numérique de proximité et inclusif :

### LES MAISONS DÉPARTEMENTALES

**DE PROXIMITÉ** proposent notamment un accompagnement personnalisé aux personnes en faiblesse numérique pour aider aux démarches administratives en ligne de la vie quotidienne et réduire ainsi le non accès à leurs droits. Les chiffres sont éloquents :

- Plus de 21 000 personnes accompagnées en 2022 (en présentiel + par téléphone) ;
- Près de 28 000 démarches d'accompagnement personnalisé en 2022 ;
- 66 % pour des dispositifs ne dépendant pas du CD31 ;
- 9,6 personnes sur 10 accompagnées en direct (sans avoir besoin d'une orientation vers un autre organisme) ;
- 60 % des personnes concernées sont des femmes.

**LE DISPOSITIF PASS NUMÉRIQUE** permet de faire monter en compétence les personnes les plus éloignées des pratiques numériques.

Cela permet d'accéder à des formations, faire des démarches administratives, découvrir et utiliser un ordinateur ou smartphone, la messagerie, une plateforme de visio, l'ENT etc. En 2022, 835 personnes accompagnées au total soit 460 parcours finalisés, 190 parcours débutés et 185 personnes positionnées sur un parcours. En 2022, 68 % des personnes bénéficiaires des Pass Numériques sont des femmes.



### 2.7 / DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE



Réunion Plénière Assemblée Citoyenne - © Ais Mirebau

En 2023, le pôle Démocratie Participative de la collectivité, dont le cœur de métier est de favoriser la participation des habitant·e·s aux politiques publiques dont ils et elles sont les bénéficiaires et usagers·ères, a contribué au "Chantier Genre et Participation," de l'Institut de la Concertation et de la Participation (ICPC) pour la rédaction d'un guide « Genre et participation ». L'objectif de ce travail collectif est de produire un guide qui servira de ressource précieuse pour aborder les questions de genre et de participation dans divers contextes.

Pour rédiger ce guide<sup>4</sup>, un groupe de rédaction a été constitué en février 2023, et a produit six fiches pratiques thématiques notamment lors des Rencontres européennes de la participation en juin 2023. Ces fiches abordent différents aspects liés au genre et à la participation :

- Fiche 1 : Équilibrer les prises de parole.
- Fiche 2 : Chacun·e à sa place - Relecture participative et apports écrits.

- Fiche 3 : Quel genre d'animation ? - Défrichage, apports écrits et discussions
- Fiche 4 : Exclure pour inclure ? - Apports participatifs sur les argumentaires pour et contre la non-mixité dans les dispositifs participatifs, ainsi que des retours d'expérience.
- Fiche 5 : L'usage des mots et des images - Apports participatifs sur les argumentaires pour et contre l'usage des écritures inclusives, accompagnés de retours d'expérience.
- Fiche 6 : Genre et Numérique - Retours d'expériences et discussions sur cette thématique.

Les équipes de la Démocratie Participative ont également accompagné le Conseil départemental des Jeunes dans un travail autour des violences faites aux femmes avec la perspective d'un outil de sensibilisation à destination des auteur·trice·s de violences (cf page 80).

<sup>4</sup> <https://i-cpc.org/wp-content/uploads/2024/03/GUIDE-DE-LA-PARTICIPATION-EN-FAVEUR-DE-LEGALITE-DE-GENRE-2.pdf>

## 2.8 / SPORT ET VIE ASSOCIATIVE

L'intégration des femmes et des hommes dans les différents champs sportifs et associatifs constitue l'un des indicateurs permettant de faire

un état des lieux en matière d'Égalité femmes-hommes. Le Conseil départemental soutient les acteurs et les actrices dans ce domaine.

### Sport

Qu'elle soit développée en loisirs ou à haut niveau, le Conseil départemental veille à promouvoir la pratique sportive féminine. Le Département accompagne ainsi les associations afin de diversifier l'offre sportive pour tous et toutes, en ayant notamment pour but de favoriser l'égalité d'accès aux équipements sportifs des femmes quelle que soit la discipline et sur tous les territoires.

Chaque année, le Département attribue, suivant des critères sportifs et sociaux, une bourse aux jeunes espoirs sportifs pour leur permettre de pratiquer leur sport, notamment en parallèle de leurs études.

Pour la saison sportive 2023/2024, 22 garçons et 18 filles entre 13 et 25 ans, titulaires d'une licence sportive en Haute-Garonne ont ainsi été soutenu·e·s à hauteur de 1 500 € chacun·e.

Le Conseil départemental a également accompagné 26 ambassadeurs sportifs et 13 ambassadrices sportives. Ce dispositif est destiné à soutenir les sportifs et sportives de haut niveau, titulaires d'une licence sportive en Haute-Garonne, de plus de 25 ans ou ayant un palmarès a minima national, pratiquant une discipline individuelle, de l'handisport ou du sport adapté. Le montant de la bourse varie entre 1 000 € et 2 000 € par an.

Pour la saison 2023/2024 le Conseil départemental a été partenaire des trois équipes féminines de haut-niveau national sur le territoire haut-garonnais : Le Toulouse Métropole Basket, le Toulouse Féminin Handball, et la Balma Quint Fonsegrives Volley. Pour chaque équipe, un match à domicile a été parrainé par le Conseil départemental.

Lors de semaines thématiques, comme la Semaine Olympique et Paralympique, des sportives de haut niveau du Toulouse Métropole Basket et des ambassadrices pratiquant un sport individuel, telles que Lola Barrau (Beach volley),



Cécile Depont Roger CHU Purpan - © Aurélien Ferreira

Coralie Gonzalez (Goalball) et Rim Bennama (boxe) se sont déplacées au sein de plusieurs collèges pour valoriser les valeurs de l'olympisme, les modèles du sport féminin de haut niveau et les bienfaits de la mixité dans le sport à tous les niveaux.

Une conférence sur le thème de l'olympisme a été organisée au Conseil départemental le vendredi 5 avril avec 5 athlètes dont 2 filles : Assia Touati (natation) et Marjorie Mayans (rugby).

En ce qui concerne les compétitions internationales, il est à souligner que depuis plusieurs années, le Conseil départemental soutient la « Women's French Cup », tournoi de football féminin organisé au mois d'août et réunissant les meilleures équipes européennes.



### Vie associative



Depuis janvier 2020, le Conseil départemental œuvre pour l'égalité dans le cadre de la démarche de son ambition départementale au service de la Vie Associative « Réussir Ensemble - Associons-nous ». Une grande consultation citoyenne auprès des Hauts-garonnaises et Hauts-garonnais, bénévoles, responsables associatifs ou toute autre personne, a permis de donner son avis sur l'engagement bénévole auprès d'associations hauts-garonnaises.

L'analyse différenciée des profils des répondants et répondantes a permis d'examiner les caractéristiques et motivations des femmes et des hommes responsables et bénévoles au sein d'associations.

Il ressort notamment que l'un des freins principaux des femmes à la prise de responsabilité au sein des associations est la charge liée à la gestion du foyer (enfants, courses, soutien aux parents) en plus de la vie professionnelle (cf Focus p.35). Il est ainsi compliqué pour certaines femmes de consacrer du temps à la recherche de formations, de qualifications pour assumer en compétences et en temps la gestion d'une association, au sein du bureau par exemple.

Afin de répondre à ces freins, depuis 2021, le Conseil départemental publie sur son site internet un catalogue recensant les dispositifs et formations à destination des bénévoles, mis à jour mensuellement. Celui-ci aborde tous les besoins en gestion et administration d'une association, et organisation d'événements.

Afin de répondre aux questions d'égalité et de lutte contre toute discrimination, il dispose également d'un volet sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, avec 16 formations proposées dans ce domaine.

À partir de 2023, ce sont 18 ateliers dans les maisons départementales de proximité et communes qui ont été organisées. 242 bénévoles responsables associatifs ont été accompagnés. Par ailleurs, une veille documentaire est assurée pour répondre aux interrogations. Une boîte mail dédiée a permis de répondre à plus de 1200 responsables associatifs depuis 2023.

#### PERSPECTIVES

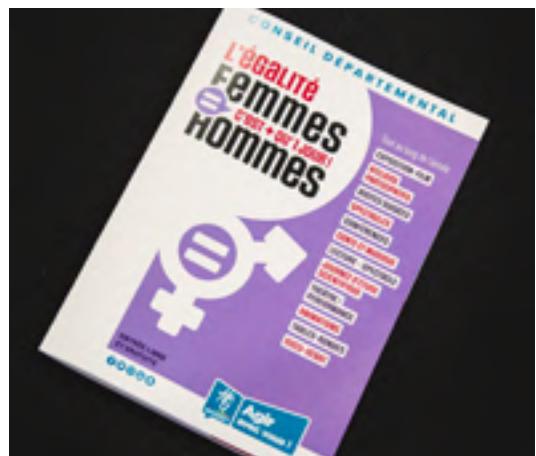
Le Département souhaite œuvrer davantage pour valoriser la place des femmes et encourager celles qui hésitent à s'engager dans le monde associatif. Des ateliers sont programmés, sur les territoires afin de développer des compétences en gestion associative, aussi bien qu'une charte du bénévolat et des portraits de femmes bénévoles et responsables associatives.

Le département s'inscrit également dans la démarche Guid'Asso, impulsée par l'Etat, afin d'accueillir-orienter et renseigner les acteurs associatifs, selon leurs préoccupations et leur ancrage territorial.

## 2.9 / PROGRAMMATIONS ET ÉTABLISSEMENTS CULTURELS

### « L'Égalité femmes-hommes c'est + qu'un jour ! » : une programmation transversale

Coordonnés par le pôle Égalité femmes-hommes/Politiques publiques, dans le cadre de la programmation « l'Égalité femmes-hommes c'est + qu'un jour ! », 12 évènements ont été présentés au public en 2023 sur la thématique de l'Égalité femmes-hommes face à la Santé. Portés



conjointement par le pôle Égalité femmes-hommes, les Archives départementales, l'Espace Roguet, le Musée départemental de la Résistance et de la Déportation, le Musée de l'Aurignacien, Les Chemins de la République et des Maisons départementales de proximité, ont été présentés des expositions, des films, des ateliers participatifs, des visites guidées, spectacles, conférences et journées d'étude scientifique, à destination du grand public, du monde de la recherche et du secteur associatif et professionnel.

Sur l'ensemble du territoire départemental, ce sont ainsi près de 5000 personnes qui ont pu être sensibilisées, informées et outillées sur les inégalités d'accès au soin en 2023.

Les directions et établissements culturels du Conseil départemental ont largement contribué à cette programmation transversale, mais ont aussi mené leur propre politique culturelle sur le thème élargi de l'Égalité femmes hommes.

### Arts vivants et visuels

L'équipe de la Direction des Arts Vivants et Visuels (DAVV) porte depuis plusieurs années une attention particulière aux questions liées à l'égalité femmes-hommes. En 2023 c'est d'ailleurs la thématique « Égalité » qui a guidé les différentes programmations et actions culturelles de la DAVV : Jazz sur son 31, Espace Roguet, 31 Notes d'été, Espagne sur son 31, Fête de la musique et la Semaine des Cultures Urbaines.

- Un écosystème culturel favorable à la présence des femmes**
- **L'Espace Roguet** a programmé 25 porteuses de projets sur 48. Au niveau des équipes techniques embauchées en direct par le Conseil départemental : la direction technique est portée par une femme et l'équipe d'intermittents est composée de 2 techniciennes et 3 techniciens.
- **31 notes d'été** a programmé 33 porteuses de projets sur les 61 équipes artistiques



Festival de guitare Auchanville - ©

programmées. Au niveau des équipes techniques embauchées en direct par le Conseil départemental : la direction technique est portée par une femme, la production par 2 femmes et 2 hommes.

La représentativité des femmes artistes de l'ensemble de la programmation de la DAVV a progressé : en 2023 elles occupent 37 % de la programmation contre 34 % en 2022, soit une augmentation de 3 points.

## CHAPITRE 2 L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Cependant les femmes sont toujours sous-représentées dans la programmation artistique, et ce particulièrement dans le secteur musical.

Au contraire, dans les programmations à dominante théâtre, danse, marionnettes et/ou cirque, elles sont davantage à l'origine des projets que les hommes.

MANIFESTATION	PORTEUR.SE.S DE PROJET		INTERPRÈTES/ÉQUIPE		
	♀	♂	♀	♂	AUTRE
ESPACE ROGUET	25	22	87	68	
31 NOTES D'ÉTÉ	33	28	114	204	2
JAZZ SUR SON 31	13	44	28	107	
SEMAINE DES CULTURES URBAINES	7	20	13	26	
FÊTE DE MUSIQUE		2	0	3	3
ESPAGNE SUR SON 31	0	3	2	15	
TOTAL 2023	80	117	247	423	2
EN %	41 %	59 %	37 %	63 %	0,3 %
TOTAL 2022	65	100	270	526	
EN %	40 %	60 %	34 %	66 %	

### • Les autres sites et événements

- La galerie 3.1 : 9 artistes programmés / 7 femmes, 2 hommes
  - Le château de Laréole : 3 artistes programmés / 0 femme, 3 hommes
  - Les Olivétains, Saint-Bertrand de Comminges : 3 artistes programmés / 2 femme, 1 homme
- Soit 60 % d'artistes femmes programmées et 4 femmes porteuses de projet, pour 2 hommes.

### • Des temps forts dédiés à l'égalité

Actions culturelles, spectacles, rencontres, les manifestations et saison culturelle sont autant d'espaces pour proposer tout au long de l'année des actions en direction des différents types de publics :

### • Semaine de l'Égalité Femmes – Hommes en mars 2023

L'Espace Roguet a accueilli trois spectacles sur des thématiques fortes telles que les violences conjugales, l'émancipation binaire, ou encore la lutte contre les stéréotypes de genre dès l'enfance.

- Boubacar Ndiaye - Aïda, celle qui reviendra sur les violences conjugales ;
- Innocentia Inviolata | Céline Nogueira - Le Banquet sur l'émancipation binaire ;
- Cie Folies Passagères | Marie Lableu, Et si on rejouait l'histoire ? sur la lutte contre les stéréotypes de genre dès l'enfance.



Lancement Saison Culturelle Espace Roguet  
© Alis Mirebeau

**• Le cycle Cirque en tout genre – Novembre 2023**

Spectacle, action de médiation, conférence, le cycle "Cirque en tout genre" a été conçu en toute complicité entre La Grainerie – fabrique des arts du cirque et de l'itinérance, la collective Femmes de Crobatie et deux directions du Conseil départemental de la Haute-Garonne : Le Pôle Égalité Femmes-Hommes et la Direction des Arts Vivants et Visuels.

**Spectacle Ici en Crobatie – Singulière se conjugue au pluriel – One Short #2**

**Conférence** *Journée d'étude et de rencontres circassiennes autour du genre dans les arts du cirque*

**Action de médiation d'une semaine** à destination de femmes de la Maison des Solidarités Pont-Vieux, *autour de l'action Ici en Crobatie : une expérience collective d'expression corporelle entre femmes*

**• Des spectacles, rencontres et conférences engagés**

Au-delà des projets artistiques portés par des femmes, les actions de la DAVV sont des leviers d'émancipation et d'éveil citoyen. C'est pourquoi la DAVV intègre dès que possible dans ses programmations des spectacles et actions engagées sur des thématiques sociales ou

sociétales. Cette année, comme les précédentes, les spectacles qui traitent des sujets liés à l'égalité de genre sont de plus en plus présents :

- « EFH » : **violences conjugales, émancipation, lutte contre les stéréotypes** ;
- « Pied de biche » : **les agressions sexuelles et ses répercussions** ;
- « Electre théorème » : **réflexion sur la justice et la place des femmes** ;
- « Aucun de nous ne reviendra » : **Sororité durant la Seconde Guerre mondiale via le témoignage de Charlotte Delbo** ;
- « Cirque en tout genre » : **enjeux actuels autour de la notion de genre(s) dans les pratiques circassiennes**

**Sur 31 notes d'été, le spectacle « la part manquante » de la compagnie Momentum,** cirque d'émancipation sur le fil conseillé par la Grainerie a pu questionner les 180 personnes du public pour se questionner sur les inégalités de genre, déconstruire les stéréotypes, et apporter une réflexion sur le rôle que nous pouvons chacun·e jouer dans notre quotidien pour lutter contre le sexisme.

Autant de petites graines essaimées au fil des années et des programmations pour ouvrir les consciences...



### • ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE ET PRATIQUES MUSICALES

Levier fort d'émancipation des citoyen·ne·s et futurs citoyen·ne·s, l'éducation artistique contribue à réduire les inégalités. Toutes les programmations de la DAVV sont l'occasion d'un aller vers l'habitant·e, et les thématiques abordées sont la plupart du temps liées à des questions d'inclusion et notamment sur l'égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, comme pour toutes les programmations de la DAVV, la parité au niveau des artistes intervenant·e·s spécifiquement programmé·e·s dans le cadre des parcours d'Éducation Artistique et Culturelle (hors manifestations et saison) est recherchée : sur 19 artistes intervenant dans les collèges et plus largement auprès de divers habitant·e·s d'un territoire, 9 sont des femmes.

Il en va de même de la pratique musicale : la DAVV pilote le Brevet musical départemental et attribue les bourses aux jeunes musicien·nes.

Ce volet est davantage l'expression des pratiques artistiques constatées dans notre société, à savoir que la pratique musicale intéresse davantage les filles :

Ainsi, concernant les candidats au Brevet musical départemental, sur 544 candidat·e·s, 291 sont des filles/femmes.

Les bourses aux jeunes musiciennes et musiciens, qui promeuvent la démocratisation de la pratique artistique amateur, ont été attribuées à 192 femmes/filles et 111 hommes/garçons, issu·e·s de familles à faibles revenus qui pourront ainsi profiter d'une année de formation musicale.



De plus, comme pour toutes les embauches de personnels temporaires à la DAVV, la parité au niveau des embauches de vacataires (examinateurs·trices, musiciens·ennes-accompagnateurs·trices, professeur·e·s-coordinateurs·trices, appariteurs·trices) pour le Brevet musical départemental est regardée : 40 femmes et 40 hommes pour 2023.

DISPOSITIFS	♀	♂
<b>BMD</b>		
VACATAIRES	40	40
Candidats	291	253
Bénéficiaires des bourses jeunes musicien·ne·s	192	111
Artistes intervenants en EAC sur collèges et auprès de publics spécifiques	9	10

## Archives départementales et Musées



Nuit Lecture Archives Départementales Saint-Gaudens - © Frédéric Scheiber

### • Les équipements culturels du Département ouverts au public

Le Département met à la disposition des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises plusieurs espaces culturels historiques :

- **Les Archives départementales** à Toulouse et Saint Gaudens ;
- **Le Musée départemental de la Résistance et de la Déportation** à Toulouse ;
- **Le Musée archéologique départemental** à Saint-Bertrand-de-Comminges ;
- **Le Musée de l'aurignacien** à Aurignac.

Dans le cadre des spécificités qui sont les leurs, ces lieux mettent en avant les femmes connues ou moins connues, actrices du quotidien en Haute-Garonne, participant ainsi tout à la fois à la restauration du rôle des femmes dans l'histoire et à leur visibilité.

### • Des programmations culturelles engagées sur la thématique de l'égalité

### AUX ARCHIVES DÉPARTEMENTALES

- **Une lecture-spectacle à deux voix intitulée « Simone Veil, plusieurs vies en une seule vie »** a permis de retracer l'histoire de Simone Veil depuis la Seconde Guerre mondiale, sa déportation, puis son parcours de femme politique, et enfin son combat pour la loi en faveur de l'interruption volontaire de grossesse (IVG).
- **Une Conférence « Les dévotions aux vierges de la Daurade »** avec l'historienne Michelle Fournier (professeure émérite en Histoire médiévale à l'Université Jean-Jaurès / FRAMESPA), en partenariat avec l'association des Amis des Archives, a exploré les traditions populaires des jeunes mères et des femmes enceintes toulousaines, autour de la vierge noire de la basilique de la Daurade.
- **Un Facebook Live intitulé « Rebelles »,** avec une sélection d'archives consacrées à l'Histoire des droits des femmes et de figures féminines emblématiques.



### AU MUSÉE DÉPARTEMENTAL DE LA RÉSISTANCE & DE LA DÉPORTATION

#### • Expositions

- Exposition «Combattre l'oubli : les objets en héritage » intégrant des parcours de femmes résistantes et déportées ;
- En gallerie, exposition Portrait de femmes résistantes et déportées du quartier du Busca ;
- En gallerie, exposition Constellations brisées sur des parcours de femmes aimant les femmes, déportées au camp de concentration de Ravensbrück, en partenariat avec le collectif Queer Code ;
- Tout au long de l'année scolaire 2022-2023 : prêt régulier de l'exposition itinérante « 1936-1946 : une décennie pour l'égalité », autour des droits des femmes, à des établissements scolaires et culturels (médiathèques, ...).

#### • Médiations

- Un travail sur la parité femmes-hommes est réalisé dans la conception des visites guidées/ circuits/ateliers proposés aux publics tout au long de l'année ;
- Toute l'année, ateliers scolaires et jeunes publics mettant en avant des parcours de femmes résistantes comme l'atelier "Dans ma valise il y a" ou l'atelier "Affiche ton résistant", visant à déconstruire les idées reçues ;
- Circuit tous publics hors-les-murs dans Toulouse « Sur les pas des résistantes haut-garonnaises » ;
- Visite guidée tous publics « Le corps des femmes sous l'occupation » ;
- Circuit hors-les-murs tous publics dans Toulouse « Il y a 80 ans... Marcel Langer et la MOI en Haute-Garonne », 22 juillet.
- Parité femmes-hommes dans les différents parcours évoqués.

#### • Programmation scientifique

- Table ronde « Contraception et IVG, un combat historique toujours d'actualité », 19 janvier 2023 en transversalité, dans le cadre de la programmation départementale, avec la mission "l'Égalité Femmes - Hommes, c'est + qu'un jour", avec Isabelle Asselin et Caroline François ;
- Conférence, « Des sources pour dire la Shoah : histoire Mémoire et littérature. Retour sur le parcours de Jeanine Frydman, déportée à Auschwitz » ;

- Conférence « La 35<sup>e</sup> brigade FTP-MOI », avec André Magne. Derrière la figure de leur chef charismatique, évocation du parcours de résistant-e-s comme Catherine Varlin, Rosina Bet, Damira Titonel, et de la place particulière des femmes dans cette brigade ;
- Conférences d'Elerika Leroy sur les femmes en Résistance, à l'Espace diversités laïcité de la Mairie de Toulouse, Varilhes en Ariège, au Musée du Vieux Toulouse ;
- Table-ronde « Combattant-e-s de l'égalité », avec Antoine Grande (place des étrangers) et Elerika Leroy (place des femmes), colloque « Portraits de France » organisé par le Tactikollectif, Musée des Abattoirs ;
- Conférence d'Elerika Leroy et Gaëtan Blosse sur les femmes résistantes dans le Comminges, Saint-Gaudens ;
- Rencontre avec l'artiste militante queer russe Daria Serenko, actuellement en exil, qui se bat pour les droits des femmes et des LGBTIQIA+, partenariat avec le laboratoire FRAMESPA de l'UT2J



Nuit des musées en Haute-Garonne MDRD - ©

#### • Programmation artistique

- Ciné-goûter « Charlotte », film d'animation de Eric Warin et Tahir Rana. Parcours tragique de la jeune peintre juive-allemande ;
- Théâtre, « Résistantes! » par la « Cie C'était Demain ». Cinq résistantes en août 1944 racontent la pluralité de leurs engagements
- Nuit des musées, 18 mai 2023, artistes performant en lien avec les collections du musée. Deux artistes ont travaillé sur des parcours de femmes et la places des femmes sous le Régime de Vichy.

## AU MUSÉE ARCHÉOLOGIQUE DE ST BERTRAND DE COMMINGES

- Une conférence d'Andrea Charignon (Doctorante TRACES UMR 5608, Université de Toulouse) s'est tenue sur le thème de l'archéologie du genre au prisme des coutumes funéraires à l'Âge du Fer.
- Cette conférence a été suivie du spectacle "Cléopâtre et Agrippine" (Collectif culture en mouvement), un dialogue sur le thème du pouvoir des femmes dans l'Antiquité par deux comédiennes interprétant Cléopâtre et Agrippine, des personnages historiques ayant un lien avec les collections du musée.

## AU MUSÉE DE L'AURIGNACIEN

- À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le musée de l'Aurignacien a mis en avant la Recherche scientifique au féminin, en invitant Sandrine Costamagno, Directrice de recherche au laboratoire TRACES de l'Université Toulouse Jean-Jaurès et médaille d'argent du CNRS 2022, autour de la thématique « Les relations humains/animaux au cours du Paléolithique ».



- Le duo Acrilys, composé de la chanteuse lyrique Claire Bouyssou et de l'accordéoniste classique Maylis Arrat, a interprété lors de 4 séances un programme consacré à l'Antiquité et à ses grandes figures féminines.
- Dans le cadre des journées européennes de l'archéologie, les scolaires ont été accueillis avec un atelier organisé par le duo Acrilys, sur le même programme.

- Dans le cadre du centenaire de la Vénus de Lespugue, un joyau en ivoire de mammouth, haute de 14 cm et datant de 27000 ans, le musée a organisé un colloque sur les représentations des corps à la Préhistoire. Il a permis de mieux comprendre la façon dont le corps humain a pu être perçu et traité par les sociétés préhistoriques, et la façon dont chaque époque a pu ensuite, et jusqu'à aujourd'hui, imprimer son regard, ses représentations et systèmes de valeurs sur les découvertes archéologiques, et plus précisément sur les représentations des corps féminins, masculins ou asexués du Paléolithique.
- Enfin a été réalisée une projection de « La Vénus de Lespugue, Joconde de la Préhistoire », un documentaire d'Anaïs Enshaian, avec Nathalie Rouquerol, historienne.



## Médiathèque départementale



VSCO

La Médiathèque met en œuvre la politique du Conseil départemental en matière de développement de la lecture publique et facilite le prêt de livres, musique, cinéma, outils d'animation, jeux et ressources numériques aux communes de moins de 20 000 habitant·e·s. Elle participe de ce fait à la diffusion d'une culture de l'égalité.

Elle propose aux 180 bibliothèques haut-garonnaises des « kits citoyens », sélections dans tous les genres documentaires associées à des suggestions d'animations (conférences, ateliers...) autour de thématiques telles que « Égalité Femmes-Hommes », « Violences Sexistes et Sexuelles », « Mon Corps a-t-il un Genre ? » ou « LGBT ».

Côté animations, la Médiathèque a proposé deux représentations de « l'Amour en toutes lettres », spectacle autour de lettres de femmes à l'abbé Viollet (1924-43) abordant les problématiques de vie de couple et de sexualité conjugale. La MD31 a également fait l'acquisition en 2023 d'une exposition « Garçon/Fille » à destination des publics enfants.

Par ailleurs, la Médiathèque coordonne dans les collèges de nombreux parcours d'Education Artistique et Culturelle traversés par ce souci d'égalité femmes-hommes : parcours « Parole en jeu » centré sur la thématique, discours de femmes engagées dans le corpus de textes du projet « Eloquence au Collège » (et thématique autour de « la prise de parole des femmes sur la place publique » à Colomiers), intervention de

femmes chercheuses et valorisation d'héroïnes féminines pour le parcours « Super Héros & Culture Scientifique », zoom dans le parcours « Éducation aux Médias et à l'Information » sur la vision des femmes dans les médias et sur les réseaux sociaux etc.

Enfin, la Médiathèque met régulièrement en valeur ses collections autour des thématiques « Égalité femmes-hommes » :

- axant ses récentes « Rencontres cinéma » autour de thématiques comme les luttes pour la légalisation de l'IVG, les violences faites aux femmes, les nouveaux modèles de famille... ;
- proposant 8 focus sur des femmes photographes, afin de rééquilibrer la visibilité des artistes femmes sans pour autant ré-essentialiser leur rapport à la création ;
- proposant des sélections autour des femmes poétesse ;
- valorisant les bandes dessinées autour du féminisme.

Elle réfléchira en 2024 à promouvoir dans son réseau :

- une approche plus structurée du travail imaginatif, intellectuel et politique des femmes : des sciences au sport en passant par la création artistique ou l'activisme ;
- des dispositifs tels que la collecte de protections périodiques, ou des toilettes non genrées (comme à Pechbonnieu) ;
- une réflexion sur la féminisation forte de la fréquentation des bibliothèques et des livres.

## Les Chemins de la République

L'objectif des Chemins de la République est double : aller au-devant des citoyennes et citoyens de Haute-Garonne, quels que soient leur âge, leur lieu de résidence ou leur statut social, en leur offrant une palette d'actions innovantes destinées à l'apprentissage, l'appropriation et la promotion des valeurs de la République et de la laïcité. Il s'agit également de mobiliser et fédérer les acteurs et actrices du monde associatif et les initiatives menées sur le territoire pour renforcer la portée de leurs actions. L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit pleinement dans les valeurs républicaines et prend place au sein des projets menés par les Chemins de la République dans une démarche intégrée.

Le 8 mars 2023, dans le cadre de la 5<sup>e</sup> édition des Rencontres pour l'égalité, les Chemins de la République et le pôle Égalité Femmes Hommes ont proposé une soirée ciné-débat : « Parcours de combattant·e·s pour l'égalité dans le sport ».

À cette occasion a été diffusé le film documentaire « Les incorrectes », relatant le combat d'Alice Millat, militante pour le sport féminin, qui organisa à Paris les premiers Jeux Olympiques féminin de l'histoire. À l'issue de la projection s'est déroulée une table ronde composée de personnalités locales et nationales, sportif et sportives de tous niveaux, évoluant ou ayant évolué dans des sports atypiques pour leur sexe. Cette soirée a permis une sensibilisation du grand public autour des regards croisés sur l'engagement et l'héritage d'Alice Millat.



Soirée Droits des Femmes Iraiannes Rencontres Égalité - © Aurélien Ferreira



## 2.10 / COMMANDE PUBLIQUE

Pour permettre aux femmes de bénéficier davantage des dispositifs d'insertion, le Département a élargi le panel des marchés dans lesquels la clause d'insertion sociale est prévue afin de ne pas les restreindre aux marchés de travaux et de cibler des segments d'activité plus ouverts aux salariées. Pour ce faire, la Direction de la Commande Publique a identifié les projets de marchés porteurs potentiels de la clause dans son plan d'actions annuel d'achat, et suscité l'adhésion des directions opérationnelles pour intégrer la clause dans les marchés jusqu'ici non ciblés. Elle a également accompagné les entreprises attributaires des marchés dans la compréhension et la prise en charge de la clause. Au total en 2023, les heures d'insertion réalisées dans le cadre des marchés intégrant une dimension sociale, essentiellement de services, ont bénéficié à 222 femmes éloignées de l'emploi, soit 37 % de l'ensemble des bénéficiaires.

Dans le cadre des marchés assortis d'une clause d'insertion sociale, elles représentent 26 % des bénéficiaires. Ce sont des femmes majoritairement demandeuses d'emploi de longue durée de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans, recrutées via des contrats pérennes (15 CDD et 32 CDI).

Dans le cadre des marchés réservés aux acteurs et actrices du secteur protégé et de l'insertion par l'activité économique, elles représentent 42% des bénéficiaires. Elles sont fortement représentées dans les marchés de services des métiers de la propreté.

### PERSPECTIVE

Avec l'adoption en mars 2024 du Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER), le Département a réaffirmé sa volonté de prendre en compte des enjeux de l'égalité femmes-hommes par le levier de la commande publique.

À cet effet, un indicateur du SPASER permettra de suivre le pourcentage de public féminin recruté dans le cadre de marchés intégrant une considération sociale.

# EN UN COUP D'ŒIL : RESSOURCES MOBILISÉES EN 2023 PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DU TERRITOIRE



POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)					
				ETP A	HEURES A	ETP B	HEURES B	ETP C	
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	Mission Démocratie Participative Égalité Femmes Hommes (DPEFH)	Accompagnement démocratie participative aux directions sur thématique EFH	0,12						
		Subventions - adhésion associations "œur d'action" égalité FH	25 000,00 €	1,4		0,3		1,3	
		Rencontres - événements	9 690,00 €						
	Direction de la Commande Publique (DCP)	Marchés clausés ciblant les segments d'activité plus ouverts aux salariées		0,5					
	Communication	Actions de communication (print, numérique) mises en œuvre pour l'égalité FH	2 079,00 €	88		24		47	
SOLIDARITÉS	Direction des Affaires Juridiques, des Assurances et de la Documentation (DAJAD)	Actions-achats égalité FH centre de documentation	191,00 €	40		40		5	
	Direction de l'Ingenierie et du Pilotage des Solidarités (DIPS)	Recueil de données genrées		0,1					
	Direction de la prévention et de la lutte contre les précarités (DPLP)	Observatoire départemental des violences faites aux femmes - Axe 1 Produire de la connaissance. Etude sur la place des enfants dans le parcours de sortie des violences	8 000,00 €	0,3		0,2			
		Observatoire départemental des violences faites aux femmes. Axe 2 Développer une culture commune : formations et sensibilisations. Journée Interprofessionnelle + Plan de formation + intervenants	9 500,00 €	0,7		0,3			
		Observatoire départemental des violences faites aux femmes - Axe 3 Améliorer le parcours de sortie des violences : outils et dispositifs	216 112,00 €	0,5					
		Créer des accueils dédiés pour la mise à l'abri des mères de jeunes enfants victimes de violence (dispositif Interlude)	75 000,00 €	0,2		0,5			
		Insertion vers l'emploi - Favoriser une réelle égalité d'accès aux parcours vers l'emploi	4 366 080 €	0,4		0,8		1,2	
ENFANCE ET FAMILLE	Direction du Développement et de l'Appui aux Territoires (DDAT)	Accompagnement au retour à l'emploi - CREADE, accompagnement des dirigeantes	250 000,00 €	2				2	
		Tiers lieux relevant de l'ESS	205 000,00 €	2					
		Enveloppe Fonds de l'innovation sociale 2023	200 000,00 €	2,5					
	Direction Pilotage et Ressources Autonomie (DPRA)	Soutien aux associations œuvrant dans le secteur PAPH	11 775,00 €	0,2				0,2	
	Direction Enfance et Famille (DEF) - PMI	Accompagnement des femmes enceintes ou mères isolées avec enfants de moins de 3 ans	16 757 930,00 €	1					
JEUNESSES		Centre de Santé Sexuelle	327 329,00 €	6					
		Dispositifs DA Jeunesse visant l'égalité filles-garçons	37 318,00 €	0,6					
Direction Enfance et Famille (DEF) - DA Jeunesse	Soutien aux associations œuvrant à l'égalité des sexes								
	Actions menées à la Maison Départementale des Adolescents (MDA) en faveur de l'égalité des sexes	240 000,00 €	3,3		0,3		0,6		
	Initiatives - projets favorisant l'égalité FH	21 337,00 €							
Mission Jeunesses	Go31 - informations liées à l'égalité des sexes			0,2					
	Mission de l'engagement		1						
	Conseil Départemental des Jeunes (CDJ)						0,1		

Chiffres en italique : Données issues du rapport égalité FH 2020.

Données issues des contributions 2024 mises à jour.

Données en attente des chiffres 2024, demandées par relance en juillet 2024.

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR À L'EMPLOI - CREADE, ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)					
				ETP A	HEURES A	ETP B	HEURES B	ETP C	HEURES C
ÉDUCATION	Direction de l'Education	Actions en lien direct avec l'EFH du Parcours Laïque et Citoyen (20 associations pour 125 classes)	66 175,00 €	0,14		0,08			
		Réaménagement des cours des collèges de Verfeil, Tournefeuille Labitrie, Ramonville et Cazères	1 300 000,00 €	0,5					
	Direction du Patrimoine	Construction ou aménagement de sanitaires non genrés aux collèges de Colomiers Voltaire, Villefranche de Lauragais, Ayguesvives, Toulouse A France et J Moulin	1 500 000,00 €	0,5					
DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGROÉCOLOGIE	Haute-Garonne Ingénierie (HGI)	Geoclip - partie égalité FH Collecte et traitement des données du rapport EFH 2023					8		
	Direction de l'Agro-Ecologie (DAE)	Service de remplacement 31 - montant dédié aux femmes en 2023	36 400,00 €				40		
		Soutien aux associations Paysannes et FDCIVAM 31	5 500,00 €						
SPORT ET CULTURE	Interventions culturelles	Soutien aux associations et structures œuvrant à l'égalité des sexes	14 500,00 €						
	Direction de la Vie Associative et des Sports (DVAS)	Bourse aux jeunes espoirs féminins	27 000,00 €						
	Direction des Arts Vivants et Visuels (DAVV)	Bourse aux ambassadrices sportives	26 000,00 €						
		Manifestations touchant à l'égalité FH et programmation de compagnies féminines ou créatrices	240 000,00 €	3		7			
	Médiathèque départementale	Fonds relatifs au féminisme, aux violences faites aux femmes et traitant de l'égalité FH	1 500,00 €			0,08		0,08	
		Intégration des sujets égalité FH aux différents parcours d'éducation artistique et culturelle	20 000,00 €	0,01		0,1			
		Kits citoyens autour des sujets égalité FH (genre, LGBT, violences...)	2 000,00 €			0,1			
		Sélections documentaires imprimés, vidéos et numériques (bibliothécaires, collégiens, grand public)				0,1			
	Direction des Archives et du Patrimoine Culturel (DAPC)	Actions égalité FH Archives départementales	1 580,00 €		14		1		
		Actions égalité FH Musée départemental de la Résistance et de la Déportation	5 920,00 €	0,01		0,15		0,25	
NUMÉRIQUE		Actions égalité FH Musée archéologique départemental	7 138,00 €					0,05	
		Actions égalité FH Musée de l'Aurignacien	15 625,00 €	0,1					
	Chemins de la République - Laïcité	Rencontres pour l'égalité	3 500,00 €		10				8
TRANSITION ÉCOLOGIQUE	Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN)	SDUSN : accompagnement d'usages plus vertueux et amélioration de la place des femmes dans les métiers du numérique	2 500,00 €	0,04					
		Chèques PSS numérique consommés par les femmes	64 000,00 €						
	Direction de la Transition Écologique	Aide allouée aux associations pour accompagner les femmes dans l'usage du vélo	19 000,00 €						
				27,32	152	11,01	113	4,58	62
				1 502 600,00 €	5 225,00 €	495 450,00 €	3 178,13 €	174 040,00 €	1 472,50 €
				21 568 839,64 €					2 181 965,63 €
					TOTAL				22 544 714,63 €



## À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Parallèlement aux politiques publiques menées sur son territoire, le Conseil départemental de la Haute-Garonne poursuit un objectif d'exemplarité à l'interne, notamment en matière de Ressources humaines.

*Sources sur l'ensemble du chapitre 3 : Ressources humaines du CD31, Pôle Égalité femme-hommes/Politiques Publiques et autres directions concernées.*

### 3.1 / PÔLE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le pôle Égalité Femmes-Hommes/Politiques Publiques du Conseil départemental de la Haute-Garonne a pour mission première d'impulser et de mettre en œuvre les politiques du Département en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et à destination des habitant·e·s, notamment en accompagnant les directions de la collectivité dans leurs propres actions au travers de la programmation « L'égalité femmes-hommes c'est + qu'un jour ! ». Au titre de cet accompagnement, le pôle Égalité Femmes-Hommes mène, notamment en collaboration avec les services de la Direction Générale Déléguée aux Ressources humaines, une partie de ses activités de diffusion de la culture de l'égalité en interne, au travers d'actions de sensibilisation et de formation auprès des agent·e·s. Ainsi, en 2023, un parcours en ligne a été proposé sur l'intranet de la collectivité, sur la prévention

des violences sexistes et sexuelles, notamment au travail. 99 agent·e·s se sont inscrit·e·s à cette action de sensibilisation pensée en 10 séances sur 1 mois, 46 l'ont entièrement validée et ont reçu une attestation de complétude en ligne. En 2023, deux thématiques ont également été inscrites au Plan de formation de la collectivité : « Intégrer l'égalité Femmes-Hommes dans nos politiques publiques et projets » et « Comment mieux prendre en compte l'égalité dans nos écrits, événements et communications ». Une troisième thématique a été proposée pour l'année suivante : « Le Budget sensible au genre : outil de politiques publiques plus égalitaires ». Enfin, une demi-journée dédiée aux agent·e·s a été organisée sur le thème de la Santé au travail par le prisme du genre, avec une conférence du sociologue Marc Loriol, ainsi qu'un temps de sensibilisation participatif de Margaux Collet, directrice associée de Coop'Egal.



### 3.2 / COMMUNICATION INTERNE ET INSTITUTIONNELLE

Dans la mise en œuvre de leurs actions, les services en charge de la communication sont attentifs à la représentativité des femmes et à la lutte contre les stéréotypes de genre dans les outils créés et les événements organisés, tant en direction des agent·e·s que du public. Ils apportent leur soutien aux actions mises en œuvre par l'institution départementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (production de documents et de supports de

communication, diffusion d'informations...). Ils mettent en œuvre les principes de la communication sans stéréotype de genre. Leur action s'inscrit dans la démarche globale du Conseil départemental en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. À noter qu'une refonte de la signalétique au sein du Conseil départemental est prévue avec la mise en place d'éléments non genrés.



### **3.3 / DOCUMENTATION**

Sur place ou en ligne, le Centre de documentation interne au Conseil départemental a développé depuis plusieurs années son offre spécialisée sur les questions d'égalité femmes-hommes, et l'a rendue plus visible et accessible, l'actualisant de manière régulière, à travers une veille documentaire dédiée.  
En 2023, son action Égalité femmes-hommes s'est centrée autour de plusieurs axes :

- Achat d'ouvrages EFH ;
- Veille documentaire ;
- Gestion d'une page dédiée sur Noova [https://noova.cd31.fr/intranet/hgi\\_131183/zoom-equalite-femmes-hommes](https://noova.cd31.fr/intranet/hgi_131183/zoom-equalite-femmes-hommes) (mise à jour régulière) ;
- Bibliographie et table de valorisation au Centre de documentation à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes.

### **3.4 / HAUTE-GARONNE INGENIERIE**

L'observatoire territorial de Haute-Garonne Ingénierie a collecté en 2023 des données d'état des lieux de la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur les différents territoires haut-garonnais. Elles sont intégrées à la première partie du présent rapport et sont également disponibles sur le site <https://observatoire.atd31.fr> dans un rapport

dédié à cette thématique.

Dans le cadre de la mission de formation des élu·e·s, Haute-Garonne Ingénierie a également organisé 2 sessions d'une formation intitulée "Agir contre les violences faites aux femmes au niveau local : La place et le rôle de l'élu", les 8 juin et 28 novembre 2023. 25 élu·e·s ont été formé·e·s.

### **3.5 / DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ**

#### **3.5.1 / LE CADRE LÉGISLATIF**

La Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (article 51) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent·es contractuel·les dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a instauré le rapport relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes :

Art 51 : « Chaque année est présenté devant les comités techniques un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. »

La Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient renforcer les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2 décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique ont été publiés en 2020 :

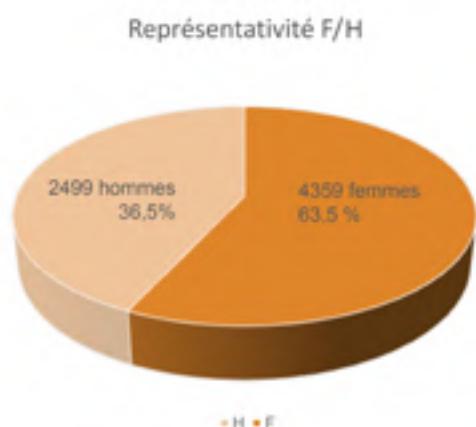
- Décret n° 2020-528 du 04 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique porte à 50 % le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

### 3.5.2 / LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITÉ

*Source du Chapitre 3 du présent rapport : Direction Conseil, gestion et pilotage des RH - Service Paie, SIRH, Temps de travail.*

#### EFFECTIF TOTAL DE LA COLLECTIVITÉ EN DÉCEMBRE 2023



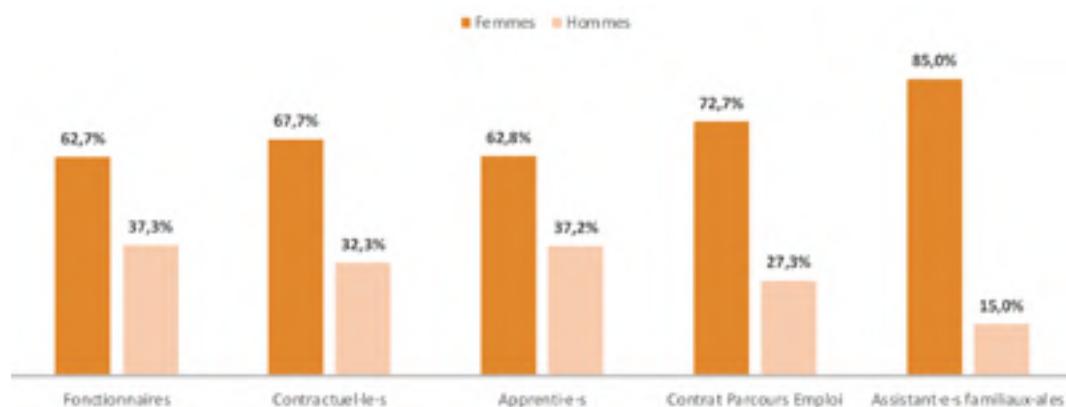
Au 31 décembre 2023, la collectivité compte 63,5% de femmes et 36,5% d'hommes. (répartition hors assistant·e·s familiaux·ales) Avec les assistant·e·s familiaux·ales, la part des femmes passe à 65% (+1,5 points).

Cette répartition est proche de celle constatée dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale, à savoir 61% de femmes et 39% d'hommes (Source : DGAFP - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Chiffres clés édition 2023).

#### L'EFFECTIF PAR STATUT

REPARTITION PAR STATUT	♀	♂	TOTAL
Fonctionnaires	3 507	2 088	<b>5 595</b>
Contractuel·le·s	795	379	<b>1 174</b>
Apprenti·e·s	49	29	<b>78</b>
Contrat Parcours Emploi Compétences (PEC)	8	3	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4 359</b>	<b>2 499</b>	<b>6 858</b>
Assistant·e·s familiaux·ales	375	66	<b>441</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4 734</b>	<b>2 565</b>	<b>7 299</b>

Au 31 décembre 2023, l'effectif global toutes catégories de personnel confondues est de 7299 agent·e·s.



Les effectifs sont majoritairement féminins quel que soit le statut.

Ces chiffres sont conformes aux moyennes constatées au niveau des départements où les femmes représentent 64% de l'effectif fonctionnaire et 70% de l'effectif contractuel (Source : Synthèse nationale des RSU 2021).



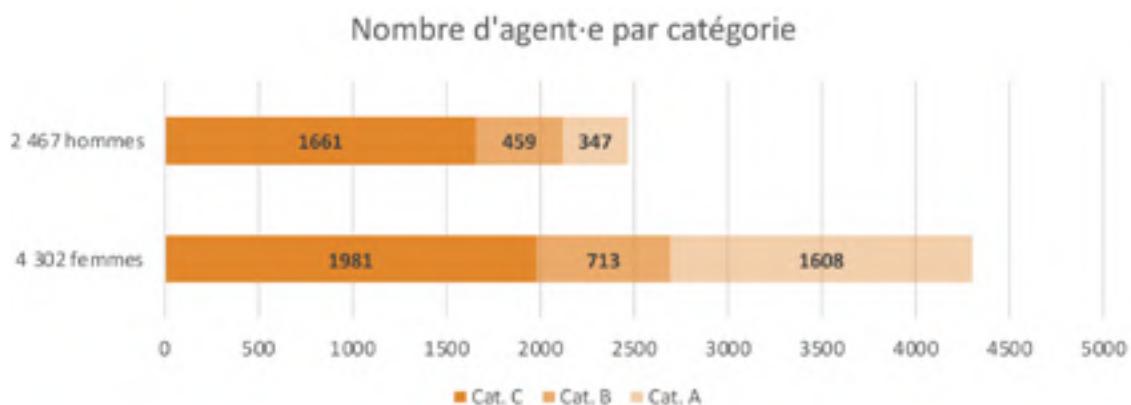
### L'ÂGE MOYEN PAR STATUT

	♀	♂
Fonctionnaires	49 ans	49 ans
Contractuel·le·s	38 ans	40 ans et 6 mois
Assistant·e·s familiaux·ales	55 ans	53 ans et 6 mois

### L'EFFECTIF\* PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE

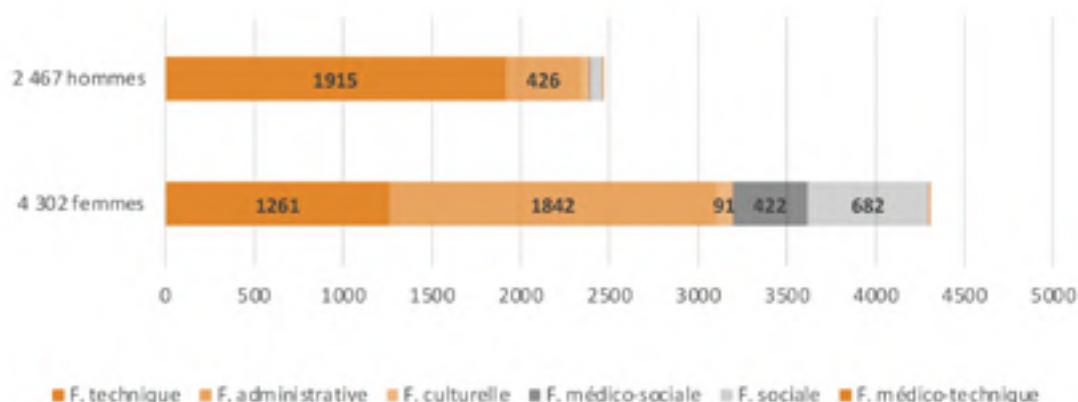
\* Effectif fonctionnaires + contractuel·le·s.

La répartition par catégorie et par filière est différente entre les femmes et les hommes :



54% des femmes occupent des emplois de catégorie A et B alors que 67% des hommes sont sur des emplois de catégorie C. La catégorie A est fortement féminisée en raison de l'importance des métiers du social et du médico-social dans la collectivité, et qui appartiennent en majorité à la catégorie A.

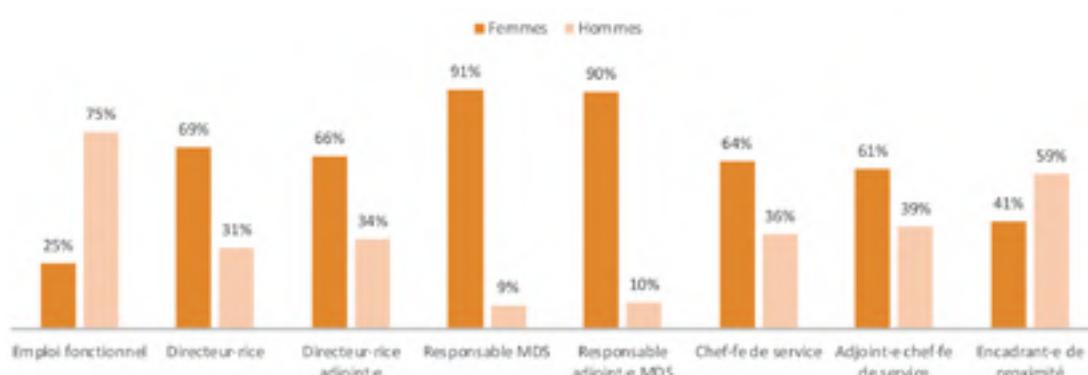
### Nombre d'agent·e·s par filière



78 % des hommes travaillent dans la filière technique, 17 % dans la filière administrative. Les femmes se répartissent entre les filières administrative (43 %), technique (29 %), sociale (16 %) et médico-sociale (10 %).

### L'ENCADREMENT

#### Agent·e·s par catégorie



Comme les années précédentes, les femmes sont majoritairement représentées dans les métiers d'encadrement, hormis sur les emplois fonctionnels et l'encadrement de proximité, postes occupés principalement par des hommes.

### LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

En 2023, 643 agent·e·s sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en qualité de travailleur·euse·s handicapé·e·s, dont 71,7 % de femmes. On constate une légère surreprésentation de la part des femmes parmi les BOE (rappelons qu'à l'échelle de la collectivité, les femmes représentent 63,5 % de l'effectif).



### LES RECRUTEMENTS

En 2023, la collectivité a recruté 735 agent·e·s tous statuts confondus, dont 65 % de femmes et 35 % d'hommes. Cette répartition est conforme à la structure des effectifs.

Recrutements externes par statut

	♀	♂
Fonctionnaires	95	51
Contractuel·le·s	347	187
Apprenti·e·s	27	19
Contrat Parcours Emploi Compétences (PEC)	347	187
<b>TOTAL</b>	<b>475</b>	<b>260</b>

Recrutements externes par catégorie



### 3.5.3 / LE TEMPS DE TRAVAIL

#### PART DES AGENT·E·S TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

12,9 % des femmes travaillent à temps partiel contre 3,6 % des hommes.

Par rapport à 2022, la part des femmes exerçant leur activité à temps partiel diminue de 0,5 points, confirmant la tendance à la baisse constatée ces dernières années alors que la part des hommes à temps partiel augmente de 0,2 points.

Ces chiffres sont proches du niveau de temps partiel constaté dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale où 12 % des femmes et 2 % des hommes travaillent à temps partiel (Source : Synthèse nationale des RSU 2021).

## RÉPARTITION ENTRE LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION ET LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Parmi les femmes travaillant à temps partiel, 64 % sont à temps partiel sur autorisation et 36 % à temps partiel de droit.

Parmi les hommes travaillant à temps partiel, 81,5 % sont à temps partiel sur autorisation et 18,5 % à temps partiel de droit.

## LES DONS DE JOURS DE REPOS

	♀	♂
Jours donnés	109,5	113,5
Jours utilisés	16,5	7,5

En 2023, les femmes et les hommes ont donné un nombre de jours équivalent. Ces jours sont principalement utilisés par les femmes.

## 3.5.4 / CONDITIONS DE TRAVAIL

### LE TÉLÉTRAVAIL

	♀	♂
Nombre d'agent·e·s exerçant une partie de leur activité en télétravail	2375	652

Comme l'année précédente, 78 % des télétravailleur·euse·s sont des femmes, 22 % sont des hommes. Ces chiffres s'expliquent en particulier par la surreprésentation des femmes dans les filières administrative, sociale et médico-sociales, où le travail à distance, même partiel, est souvent possible, alors que les hommes sont surreprésentés dans la filière technique où les tâches ne sont que très peu télétravaillables.

### RÉCUPÉRATION DE TEMPS DE TRAVAIL (RTT)

Comme l'année précédente, 72 % des jours de RTT pris le mercredi concernent des femmes et 28 % concernent des hommes.

## CHAPITRE 3 À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



### LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ : NOMBRE DE JOURS D'ABSENCES MOYEN PAR AGENT·E

	♀	♂
Maladie ordinaire	15,7	10,1
CLM (congés longue maladie) / CLD (congés longue durée)	10,4	6,0
Accident du travail imputable au service	2,6	4,9
Accident du travail imputable au trajet	0,4	0,1
Maladie professionnelle	0,7	0,7

Comme les années précédentes, les femmes sont plus absentes que les hommes :

- les femmes totalisent 5,6 jours d'absences pour maladie ordinaire de plus que les hommes
- les femmes totalisent 4,4 jours d'absences pour CLM /CLD de plus que les hommes

Cette tendance se constate également dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale.  
(Source : Synthèse nationale des RSU 2021)

### LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ : NOMBRE D'AGENT·E·S AYANT ÉTÉ ABSENT·E·S

	♀	♂
Maladie ordinaire	70 %	30 %
CLM (congés longue maladie) / CLD (congés longue durée)	76 %	24 %
Accident du travail imputable au service	50 %	50 %
Accident du travail imputable au trajet	74 %	26 %
Maladie professionnelle	63 %	37 %

Les femmes représentent respectivement 76 % et 70 % des agent·e·s ayant été absent·e·s pour Congés longue maladie/longue durée et maladie ordinaire en 2023.

### 3.5.5 / ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Au cours de l'année 2023, 20 femmes et 1 homme ont pris un congé parental. 2,1 % des femmes ont pris un congé maternité et 1,7 % des hommes un congé paternité.

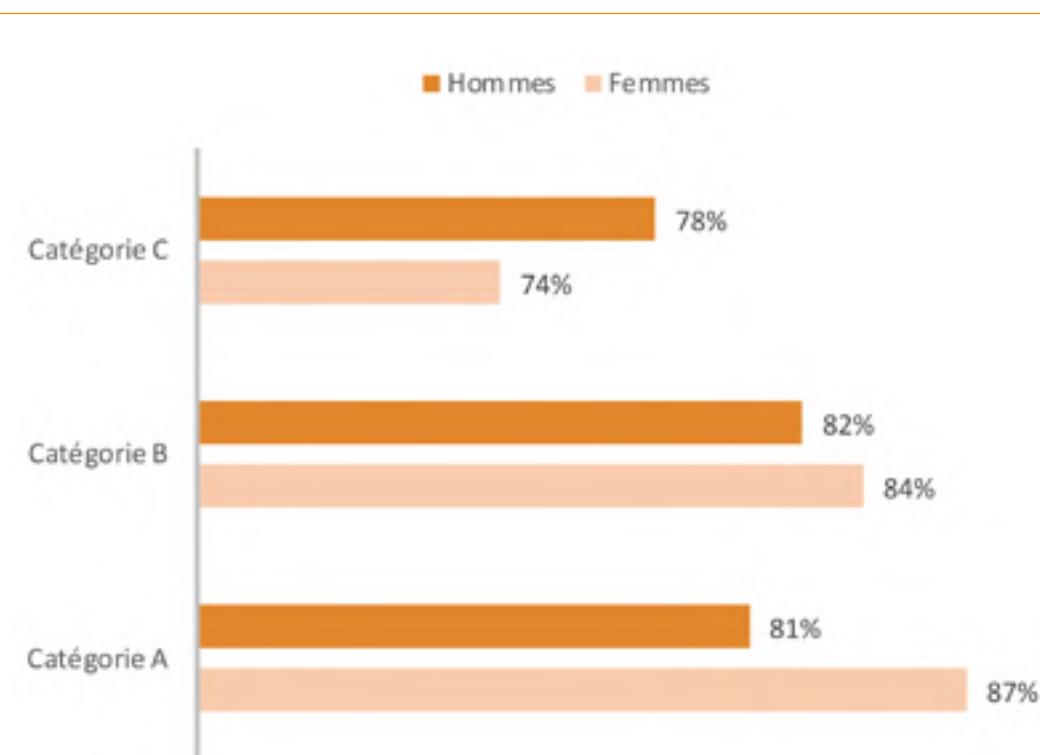
### 3.5.6 / FORMATION

80 % de l'effectif féminin, soit 3343 femmes, et 79% de l'effectif masculin, soit 1883 hommes, sont parti·e·s en formation en 2023.

Ces chiffres sont en nette progression : en 2022, 66 % de l'effectif féminin et 67 % de l'effectif masculin avaient participé à au moins une action de formation.

Le nombre de jours moyen par agent·e formé·e est équivalent pour les femmes (4,2 jours) et les hommes (4,1 jours).

AGENT·E·S SUR EMPLOI PERMANENT AYANT PARTICIPÉ À AU MOINS UNE ACTION DE FORMATION PAR CATÉGORIE





### 3.5.7 / LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

#### AVANCEMENT DE GRADE

Le rapport femmes/hommes dans l'avancement de grade par catégorie reste identique en catégorie A et C d'une année sur l'autre. Cependant, il a progressé pour les agent·e·s de catégorie B ; ceci s'explique par le nombre important de possibilités dans la filière administrative en 2023 contrairement au nombre réduit de 2022. Une analyse plus fine par catégorie n'est pas toujours pertinente du fait du faible nombre d'agent·e·s promouvables et promu·e·s, tous sexes confondus.

Le choix de la collectivité de maintenir la durée du congé maternité en temps de présence effectif continue à ne pas pénaliser les femmes dans leur avancement de grade.

		ANNÉE 2022				ANNÉE 2023			
		PROMOUVABLES		PROMUS		PROMOUVABLES		PROMUS	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CAT. A	F. technique	10	11	4	3	10	8	3	2
	F. administrative	72	18	21	4	56	13	8	3
	F. sociale	201	16	55	4	161	11	45	0
	F. médico-sociale	92	0	25	0	69	0	20	0
	F. culturelle	5	2	2	1	3	1	1	1
CAT. B	F. technique	29	73	11	25	17	55	0	2
	F. administrative	130	17	1	1	166	20	88	11
	F. sociale	1	0	1	0	1	0	1	0
	F. médico-sociale	1	0	1	0	0	0	0	0
	F. culturelle	7	1	7	1	5	1	2	0
CAT. C	F. technique	179	157	146	139	117	112	88	94
	F. administrative	154	46	141	44	78	18	65	14
	F. sociale	1	0	1	0	1	0	1	0
	F. culturelle	4	1	4	1	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>886</b>	<b>342</b>	<b>420</b>	<b>223</b>	<b>684</b>	<b>239</b>	<b>322</b>	<b>127</b>

		ANNÉE 2022				ANNÉE 2023			
		PROMOUVABLES		PROMUS		PROMOUVABLES		PROMUS	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CAT. A	F. technique	48%	52%	57%	43%	56%	44%	60%	40%
	F. administrative	80%	20%	84%	16%	81%	19%	73%	27%
	F. sociale	93%	7%	93%	7%	94%	6%	100%	0%
	F. médico-sociale	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
	F. culturelle	71%	29%	67%	33%	75%	25%	50%	50%
CAT. B	F. technique	28%	72%	31%	69%	24%	76%	0%	100%
	F. administrative	88%	12%	50%	50%	89%	11%	89%	11%
	F. sociale	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
	F. médico-sociale	100%	0%	100%	0%	-	-	-	-
	F. culturelle	88%	13%	88%	13%	83%	17%	100%	0%
CAT. C	F. technique	53%	47%	51%	49%	51%	49%	48%	52%
	F. administrative	77%	23%	76%	24%	81%	19%	82%	18%
	F. sociale	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
	F. culturelle	80%	20%	80%	20%	-	-	-	-
	<b>TOTAL</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>

## PROMOTION INTERNE

Pour une analyse cohérente, il convient de regarder si la proportion femmes/hommes des promouvables est la même que pour les promu·e·s. De plus lorsqu'il n'y a que quelques possibilités de promotions, les pourcentages peuvent ne pas être représentatifs ; c'est ainsi le cas en 2023 pour la catégorie A filière culturelle où il n'y avait qu'une seule possibilité pour 6 femmes et 3 hommes promouvables (soit 67 % / 33 %). Le choix a été fait de promouvoir un homme induisant un taux de promu de 0% de femme et 100% d'hommes.

Cependant on peut constater des écarts plus représentatifs sur la filière technique avec 353 femmes (34 %) et 697 hommes (66 %) promouvables et une seule femme promue soit 7% du total des promu·e·s.

Pour autant, avec le projet Reconnaissance (visant à améliorer la qualité de vie au travail, renforcer l'attractivité de la collectivité et reconnaître en équité tous les métiers), les lignes directrices en matière de promotion interne ont changé et introduisent une part de choix de la chaîne hiérarchique pour déterminer les agent·e·s inscrit·e·s sur liste d'aptitude.

Dès lors, les arbitrages finaux doivent tendre à respecter la proportion des femmes et des hommes promu·e·s, au regard de la même proportion sur le périmètre des promouvables.

Compte-tenu du nombre limité de possibilités de promotion interne par an, le gommage des inégalités et le respect de la proportion précitée seront regardés sur deux années.

		ANNÉE 2022				ANNÉE 2023			
		PROMOUVABLES		PROMUS		PROMOUVABLES		PROMUS	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CAT. A	F. technique	41	140	1	2	45	157	1	3
	F. administrative	329	62	13	3	314	55	7	0
	F. culturelle	14	8	0	2	6	3	0	1
CAT. B	F. technique	282	626	0	6	353	697	1	14
	F. administrative	236	30	9	0	341	61	14	4
	F. culturelle	17	11	0	1	0	0	0	0
CAT. C	F. technique	495	571	7	17	507	592	2	25
	<b>TOTAL</b>	<b>1 414</b>	<b>1 448</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>1 566</b>	<b>1 565</b>	<b>25</b>	<b>47</b>

		ANNÉE 2022				ANNÉE 2023			
		PROMOUVABLES		PROMUS		PROMOUVABLES		PROMUS	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CAT. A	F. technique	23%	77%	33%	67%	22%	78%	25%	75%
	F. administrative	84%	16%	81%	19%	85%	15%	100%	0%
	F. culturelle	64%	36%	0%	100%	67%	33%	0%	100%
CAT. B	F. technique	31%	69%	0%	100%	34%	66%	7%	93%
	F. administrative	89%	11%	100%	0%	85%	15%	78%	22%
	F. culturelle	61%	39%	0%	100%	-	-	-	-
CAT. C	F. technique	46%	54%	29%	71%	46%	54%	7%	93%
	<b>TOTAL</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>



### 3.5.8 / LES RÉMUNÉRATIONS

#### LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE

On constate globalement une augmentation du niveau des rémunérations entre 2022 et 2023 et une réduction des écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes, suite aux différentes revalorisations réglementaires et volontaristes de la collectivité :

- En 2022 : la hausse du point d'indice de 3,5% au 01/07/2022, le reclassement des agent·e·s de catégorie C et le versement de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat d'un montant de 500€ brut
- En 2023 : l'entrée en vigueur du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) au 01/01/2023, la mise en œuvre du Ségur de la Santé (Complément de traitement indiciaire et Ségur élargi) et la hausse du point d'indice de 1,5 % au 01/07/2023.

	RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES - ANNÉE 2022						ÉCART F / H		
	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		CAT. A	CAT. B	CAT. C
	♀	♂	♀	♂	♀	♂			
Technique	52 700	59 576	36 341	39 134	28 455	30 774	- 6 876	- 2 793	- 2 320
Administrative	47 802	50 484	33 753	33 558	28 691	28 522	- 2 683	+ 195	+ 169
Culturelle	44 798	(1)	34 365	34 330	28 863	28 290		+ 35	+ 573
Médico-sociale	44 242	(1)	30 435	-	-	-			
Sociale	36 382	36 270	27 877	-	28 253	-		+ 113	

(1) Données non représentatives (Effectif inférieur à 10 agents)

En 2022, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes les plus significatifs se constatent sur la filière technique, en catégorie A, B et C, ainsi que sur la filière administrative en catégorie A. Ces écarts s'expliquent par les indemnités spécifiques en lien avec les métiers et postes occupés (primes informatiques, régimes d'astreintes, heures supplémentaires, fonctions d'encadrement ...). D'autres éléments en lien avec la structure des effectifs contribuent également à expliquer ces écarts : répartition par cadre d'emplois, âge, ancienneté...

	RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES - ANNÉE 2023						ÉCART F / H		
	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		CAT. A	CAT. B	CAT. C
	♀	♂	♀	♂	♀	♂			
Technique	54 817	60 766	37 722	40 694	29 585	31 764	- 5 949	- 2 972	- 2 179
Administrative	50 351	52 276	34 843	34 981	29 795	30 034	- 1 925	- 138	- 239
Culturelle	49 263	(1)	34 990	34 697	30 447	30 521		+ 293	- 74
Médico-sociale (2)	52 013	(1)	33 100	-	-	-			
Sociale (2)	42 940	42 988	36 944	-	31 918	-		- 48	

(1) Données non représentatives (Effectif inférieur à 10 agent·e·s)

(2) Rémunérations 2023 impactées par le versement de la rétroactivité sur 11 mois du CTI (Complément de Traitement Indiciaire)

Entre 2022 et 2023, on constate une réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, hormis pour les agent·e·s de catégorie B de la filière technique.

## LES 10 PLUS HAUTES REMUNÉRATIONS

Dans le cadre de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitant·e·s, sont amenées à publier chaque année, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agent·e·s relevant de leur périmètre, en précisant la répartition des femmes et des hommes percevant ces dix rémunérations.

	2020	2021	2022	2023
Sommes des 10 plus hautes rémunérations brutes	1 060 262 €	1 057 286 €	1 099 140 €	1 057 472 €
Nombre de bénéficiaires femmes	2	3	4	4
Nombre de bénéficiaires hommes	8	7	6	6

Depuis 2020, on constate un rééquilibrage de la répartition femmes/hommes parmi les bénéficiaires des 10 plus hautes rémunérations : le nombre de femmes bénéficiaires est passé de 2 en 2020 à 4 depuis 2022.

## MESURES MISES EN ŒUVRE EN 2023, CONTRIBUANT À RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### FOCUS

#### LA REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le nouveau régime indemnitaire, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le RIFSEEP a permis un rééquilibrage des régimes indemnitaire entre filières, une gradation entre catégories ainsi que la revalorisation des métiers en tension. Les filières les plus féminisées sont principalement concernées. Ainsi (cf. tableau et graphique ci-après) :

- 645 femmes de catégorie A de la filière sociale (composée à 90 % de femmes) ont vu leur régime indemnitaire d'un montant moyen brut mensuel de 396 € en décembre 2022, revalorisé de 196 € en moyenne ;
- 401 femmes de catégorie A de la filière médico-sociale (composée à 98 % de femmes) ont vu leur régime indemnitaire d'un montant moyen brut mensuel de 482 € en décembre 2022, revalorisé de 263 € en moyenne ;
- 457 femmes de catégorie A de la filière administrative (composée à 75% de femmes) ont vu leur régime indemnitaire d'un montant moyen brut mensuel de 743 € en décembre 2022, revalorisé de 195 € en moyenne.

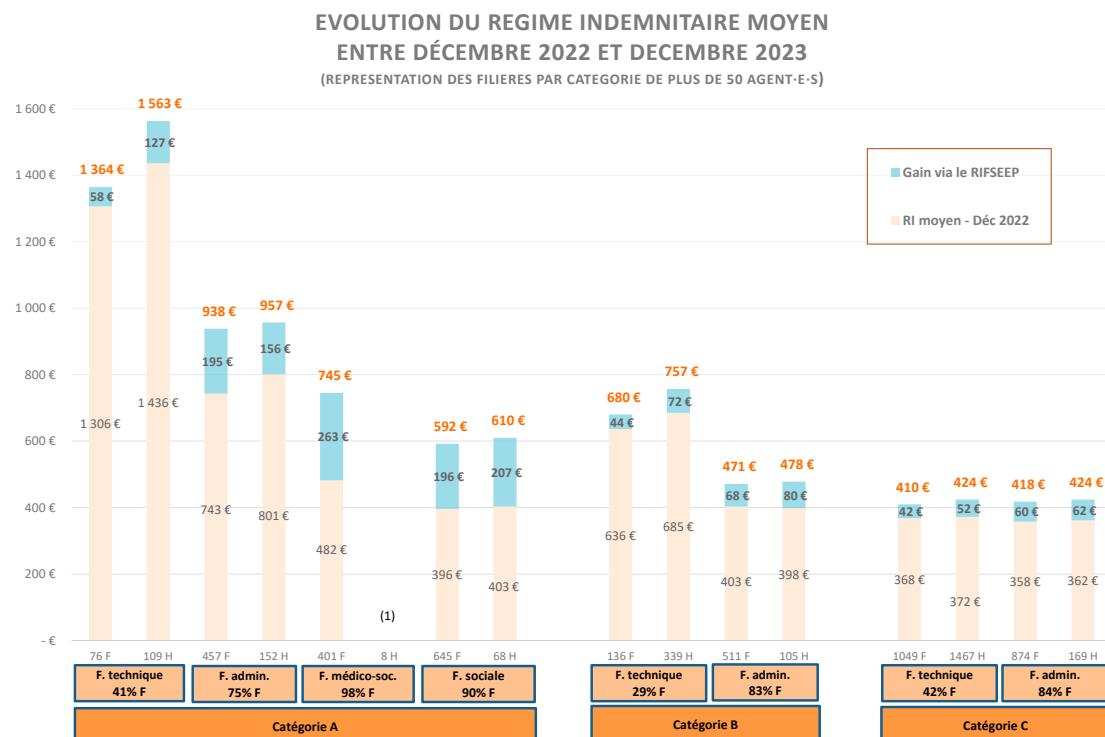
## CHAPITRE 3 À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



### RÉGIME INDEMNITAIRE BRUT MOYEN EN DÉCEMBRE 2022 ET DÉCEMBRE 2023

		RÉGIME INDEMNITAIRE BRUT MOYEN						EFFECTIF		
		Décembre 2022		Décembre 2023		Evol. RI 2022/2023		Décembre 2023		
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	% ♀
Cat. A	F. technique	1306 €	1436 €	1364 €	1563 €	+58 €	+127€	76	109	41%
	F. administrative	743 €	801 €	938 €	957 €	+195 €	+156€	457	152	75%
	F. culturelle	540 €	(1)	800 €	(1)	+260 €	(1)	25	8	76%
	F. médico-sociale	482 €	(1)	745 €	(1)	+263 €	(1)	401	8	98%
	F. médico technique	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	4	2	67%
Cat. B	F. sociale	396 €	403 €	592 €	610 €	+196 €	+207 €	645	68	90%
	Moyenne catégorie B	562 €	912 €	774 €	1079 €	+212 €	+167€	1 608	347	82%
	F. technique	636 €	685 €	680 €	757 €	+44 €	+72 €	136	339	29%
	F. administrative	403 €	398 €	471 €	478 €	+68 €	+80 €	511	105	83%
	F. culturelle	415 €	411 €	437 €	472 €	+22 €	+61 €	32	15	68%
Cat. C	F. médico-sociale	403 €	-	429 €	-	+26 €	-	21	-	100%
	F. sociale	176 €	-	444 €	-	+268 €	-	13	-	100%
	Moyenne catégorie B	442 €	609 €	507 €	685 €	+65 €	+76 €	713	459	61%
	F. technique	368 €	372 €	410 €	424 €	+ 42 €	+ 52 €	1049	1467	42%
	F. administrative	358 €	362 €	418 €	424 €	+ 60 €	+ 62 €	874	169	84%
Cat. C	F. culturelle	374 €	370 €	403 €	415 €	+ 29 €	+ 45 €	34	25	58%
	F. sociale	340 €	-	399 €	-	+ 59 €	-	24	-	100%
	Moyenne catégorie C	364 €	371 €	413 €	424 €	+49 €	+53 €	1 981	1 661	54%

(1) : Effectif inférieur à 10 agents - données non représentatives



## FOCUS

### LE SÉGUR DE LA SANTÉ

L'année 2023 a également été marquée par la mise en œuvre du Sécur de la Santé. À l'échelle de la collectivité, 34 % des femmes et 6 % des hommes ont bénéficié d'une revalorisation dans le cadre de ce dispositif.

- Le volet règlementaire : le CTI (Complément de Traitement Indiciaire) est versé en application des critères d'éligibilité définis dans le décret n°2022-1497 du 30 novembre 2022. Il fait partie du traitement de base. Il est fixé à 49 points d'indice majoré, soit 241,22 € brut mensuel.
- La prime de revalorisation des médecins de PMI d'un montant de 517 € brut mensuel
- Les mesures volontaristes de la collectivité : avec le "Sécur élargi", la collectivité a décidé de revaloriser certain·e·s professionnel·le·s non éligibles au CTI au-delà de l'application stricte des textes. Ainsi, une revalorisation du régime indemnitaire a été votée par l'Assemblée départementale en mars 2023, pour des montants IFSE complémentaires de 60 €, 119 € et 238 € brut mensuel.

## CHAPITRE 3 À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



### NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DU SÉGUR DE LA SANTÉ EN DÉCEMBRE 2023

	CTI	Prime de revalorisation des médecins de PMI	Ségur élargi
	923 bénéficiaires	37 bénéficiaires	668 bénéficiaires
	<b>241,22€ brut / mois</b>	<b>517€ brut / mois</b>	<b>60€ brut /mois : 518 bénéficiaires</b> <b>119€ brut /mois : 42 bénéficiaires</b> <b>238€ brut /mois : 108 bénéficiaires</b>
	♀   ♂	♀   ♂	♀   ♂
Catégorie A	821   66	37   0	191   14
Catégorie B	13   0	0   0	118   14
Catégorie C	23   0	0   0	265   66
<b>TOTAL</b>	<b>857</b>   <b>66</b>	<b>37</b>   <b>0</b>	<b>574</b>   <b>94</b>

En décembre 2023 :

- 923 agent·e·s dont 93 % de femmes et 7 % d'hommes, perçoivent le CTI, volet règlementaire du Ségur de la santé.

Les femmes concernées sont essentiellement des agent·e·s de catégorie A (96 %). Toutes sont issues des filières sociale et médico-sociale.

- La prime de revalorisation des médecins de PMI a été versée exclusivement à des femmes.

- 668 agent·e·s dont 86 % de femmes et 14% d'hommes, ont bénéficié d'une revalorisation du régime indemnitaire dans le cadre du Ségur élargi.

Les agent·e·s de catégorie C sont les principaux·ales bénéficiaires de cette revalorisation.

Tous et toutes sont issu·e·s des filières administrative et technique.

## 3.6 / PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans la continuité de son Plan d'action Égalité professionnelle 2019-2021, le Conseil départemental a élaboré une démarche intégrée et à visée participative afin d'établir le Plan d'Action 2022-2024.

Dans le respect du décret n°**2020-528** définissant **les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**, le Plan d'Action sera construit en respectant les 4 axes de travail cités à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1938 :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

### Mise en place d'un réseau de personnes ressources sur l'Égalité femmes-hommes

- Structuration et mobilisation d'un groupe de travail sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la rédaction du Plan d'Action, composé d'agent-e-s volontaires, représentatif-ve-s de la collectivité dans l'ensemble des directions. Le réseau de référent-e-s constitué aura pour vocation d'assurer la diffusion de la culture égalité professionnelle FH et le co-portage des actions dans les services et les directions.

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce document présente **les actions envisagées et celles conduites** au titre de l'année 2023 uniquement.

#### ÉTAT D'AVANCEMENT

En 2023, a été pris en compte le nouveau projet de mandature qui intègre la notion de construction d'environnement professionnel non sexiste. Pour établir une cohérence d'actions et d'approche, Le Pôle Égalité femmes-hommes et la Mission Égalité professionnelle et Collectivité inclusive se sont rapprochées et ont entamé un travail de coordination et convergence des actions.

### Recherche et co-conception d'un outil d'analyse des données genrées de la collectivité

La mission Égalité professionnelle femmes-hommes, en partenariat avec les autres services et particulièrement la cellule SIRH est en réflexion sur la construction d'un outil dédié à l'analyse multifactorielle des données genrées de la collectivité.

#### ÉTAT D'AVANCEMENT

Pour le rapport 2023 sur l'année 2022, davantage de données genrées ont été travaillées et produites : sur la question du temps de travail, sur l'absentéisme et la rémunération. Ce travail d'approfondissement des données et de leur interprétation se poursuit pour 2024.



## **Diffusion de la culture de l'égalité dans la collectivité**

- Dans la continuité du plan d'action 2019-2021, la mission Égalité professionnelle, en collaboration avec la mission Égalité femmes-hommes/politiques publiques, souhaite poursuivre ses actions de formation et de diffusion de la culture de l'égalité, dans l'objectif de sensibiliser les agent·e·s sur les enjeux majeurs de l'Égalité femmes-hommes en milieu professionnel.

### **ÉTAT D'AVANCEMENT**

Un travail de collaboration entre les missions égalité femmes-hommes et les agentes de la DGD RH (égalité professionnelle, collectivité inclusive, communication interne) a permis de lancer la création de la fresque de l'Égalité femmes-hommes au dernier trimestre 2023, en vue de sensibiliser largement les agent·e·s de la collectivité.

Le projet « devenez manager du social » a été lancé en novembre 2023. Ce projet, s'adressant à des filières à 90 % (sociale) et 98 % (médico-sociale) féminines, a participé à la visibilité des femmes voulant évoluer professionnellement au sein de la collectivité.

## **Travail en cours sur la réduction des écarts de rémunération**

- Via la mise en place du RIFSEEP, la collectivité a pour objectifs : l'équité entre les filières ; la reconnaissance de l'encadrement de proximité ; la transversalité de l'engagement ; une augmentation salariales pour tous-te-s les agent·e·s ainsi que l'alignement des agent·e·s de catégorie A (filières médico-sociales, culturelles et sociales, essentiellement féminines) ;
- Mise en application en janvier 2023.

### **ÉTAT D'AVANCEMENT**

Les données chiffrées communiquées dans ce rapport démontrent une diminution des écarts de rémunération entre les filières majoritairement féminines et masculines.

## **Structuration du pilotage égalité professionnelle en interne**

- Création d'un comité de pilotage mixte sur l'égalité professionnelle ;
- Une organisation claire et structurée avec des personnes ressources dédiées à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

### **ÉTAT D'AVANCEMENT**

Les participant·e·s au comité de pilotages ont été identifié·e·s et invitée·e·s. Une inscription de la thématique dans un agenda de dialogue social a été proposé pour une mise en œuvre de la démarche dès le premier trimestre 2024.

# EN UN COUP D'ŒIL : RESSOURCES MOBILISÉES EN 2023 PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



AXES D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	ACTIONS ENTREPRISES	COÛT DES ACTIONS CORRESPONDANTES	COÛT LE CAS ÉCHÉANT DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS ( EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C )		
<b>FORMATION</b>	Conférence sur le thème de l'EFH dans la santé au travail à destination des agent·e·s	3 000 €			
	Formations aux agent·e·s « Communiquer sans stéréotypes » et « Intégrer l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques »	5 000 €	0,1 ETP A		
<b>SENSIBILISATION</b>	Diffusion d'une culture de l'égalité dans la collectivité		0,35 ETP A		
	Campagne et action de sensibilisation en e-learning	7 000 €			
<b>LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS</b>	Mettre en place une communication sans stéréotypes de genre		0,1 ETP A		
<b>LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCE</b>	Cellule d'écoute et dispositif de signalement				0,6 ETP C
	Instruction et suivi des procédures disciplinaires engagées suite à des propos et agissements sexistes, comportements inappropriés et agressions sexuelles		100H ETP A	400H ETP B	
		<b>Calcul coût ETP</b>	<b>0,55 ETPA = 30 250 €</b>		<b>22 800 €</b>
		<b>Calcul coût heure</b>	<b>3437 €</b>	<b>11250 €</b>	
		<b>TOTAUX</b>	<b>Total coût actions 15 000 €</b>	<b>Total moyens humains : 67 737 €</b>	
				<b>COÛT TOTAL : 82 737 €</b>	

# GUIDE DES ACRONYMES



<b>ACTP</b>	Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne	<b>EV</b>	Espérance de Vie
<b>AED</b>	Assistant d'Education	<b>EVSI</b>	Espérance de vie sans Invalidité
<b>ANACEJ</b>	Association Nationale des Conseils d'Enfants et de Jeunes	<b>FNSF</b>	Fédération Nationale Solidarité Femmes
<b>APIAF</b>	Association Pour l'Initiative Autonomes des Femmes	<b>FPT</b>	Fonction Publique Territoriale
<b>APJM</b>	Accueil Provisoire pour Jeune Majeur	<b>HCE</b>	Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
<b>ARIPA</b>	Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires	<b>*IFOP</b>	Institut Français d'Opinion Publique
<b>ASE</b>	Aide Sociale à l'Enfance	<b>INED</b>	Institut National d'Etudes Démographiques
<b>AVAC</b>	Association Vivre Autrement ses Conflits	<b>INJEP</b>	Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire
<b>AVIP</b>	Crèches à Vocation d'insertion Professionnelle	<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
<b>CA</b>	Communauté d'agglomérations	<b>IVG</b>	Interruption Volontaire de Grossesse
<b>CAF</b>	Caisse d'Allocations Familiales	<b>MDA</b>	Maison des Adolescents
<b>CC</b>	Communauté de Communes	<b>MDPEFH</b>	Mission Démocratie Participative / Égalité Femmes-Hommes
<b>CCAS</b>	Centre Communal d'Actions Sociales	<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>CCMSA</b>	Caisse Centrale de Mutualité Agricole	<b>MIA</b>	Mères isolées avec enfants de moins de 3 ans
<b>CDAD</b>	Conseil Départemental d'Accès aux Droits	<b>MIPROF</b>	Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres Humains
<b>CDAPH</b>	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	<b>ML</b>	Mission Locale
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée	<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de Santé
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée	<b>PCH</b>	Prestation de Compensation du Handicap
<b>CDPEF</b>	Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale	<b>PDALHPP</b>	Plan départemental pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées
<b>CFCV</b>	Collectif Féministe Contre le Viol	<b>PD</b>	Programme Départemental d'Insertion
<b>CHRS</b>	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale	<b>PE</b>	Pôle Emploi
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail	<b>PMI</b>	Protection Maternelle et Infantile
<b>CIDFF</b>	Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles	<b>PLC</b>	Parcours Laïque et Citoyen
<b>CLD</b>	Congés Longue Durée	<b>RSA</b>	Revenu de Solidarité Active
<b>CLM</b>	Congés Longue Maladie	<b>SDF</b>	Sans Domicile Fixe
<b>CMR</b>	Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques	<b>SDIS</b>	Service Départemental d'Incendie et de Secours
<b>CNAF</b>	Caisse Nationale des Allocations Familiales	<b>SDUNS</b>	Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques
<b>CNAV</b>	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	<b>SEGPA</b>	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
<b>CNFPT</b>	Centre National	<b>SME</b>	Service santé de la mère et de l'enfant
<b>CORAFIN</b>	Commission de Coordination des Aides Financières	<b>SMIC</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
<b>CP</b>	Commission Permanente	<b>SNHM</b>	Salaire Net Horaire Moyen
<b>CPA</b>	Compte Personnel d'Activité	<b>SSMSI</b>	Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure
<b>CRIP</b>	Cellule de Recueil des Informations préoccupantes	<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
<b>CSA</b>	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel	<b>UNSS</b>	Union Nationale du Sport Scolaire
<b>DREES</b>	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques		
<b>DGFIP</b>	Direction Générale des Finances Publiques		
<b>EAJE</b>	Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant		
<b>EIGE</b>	Institut Européen pour l'Égalité entre les hommes et les femmes		
<b>EPCI</b>	Etablissement Public de Coopération Intercommunale		
<b>ETP</b>	Equivalent Temps Plein		

## SOURCES

Les chiffres traités dans le cadre du diagnostic sont notamment issus du recensement de la population 2021 de l'INSEE. Il est donc ici nécessaire de rappeler que l'INSEE procède par estimation : les habitants et habitantes ne sont pas compté·e·s dans leur entièreté mais un échantillon suffisamment important est prélevé puis ramené à l'ensemble du territoire. Par conséquent, les chiffres de population sur une commune peuvent être des chiffres décimaux car extrapolés. D'autre part, la population légale est recensée par rapport à la population municipale, c'est-à-dire les habitants et habitantes selon leurs lieux

de résidence. Cela explique par exemple que le pourcentage d'emploi de certaines communes peut être de plus de 100% lorsqu'il y a plus de personnes en emploi sur le territoire de la commune que de résidentes et résidents, c'est notamment le cas de Toulouse Métropole. Ainsi, ces méthodes statistiques peuvent créer des chiffres semblant contre-intuitifs : pour plus d'informations, nous vous prions de considérer les fiches méthodologiques de l'INSEE. Si l'exploitation principale est différente de ce recensement, la source sera mentionnée directement sur la page des données concernées.

## PRÉCAUTION EN RAISON DE LA MÉTHODE COMPARATIVE

En outre, le choix a été fait de présenter les chiffres d'une manière comparative. La comparaison suppose certaines précautions. Il est important de souligner que les données disponibles ont un zonage variable. De plus, certaines données ne sont disponibles qu'à l'échelle de la France Métropolitaine, de la Région, ou du Département : il ne serait pas opportun d'extrapoler ces chiffres à une

autre échelle, les territoires ayant leurs propres dynamiques. À l'opposé, certains échantillonnages ou certains zonages sont complètement manquants, tel le revenu médian pour les communes de moins de 50 ménages et de 100 personnes. Il est nécessaire de prendre en compte ces différences de zonage lors de la comparaison de données ou la réutilisation du contenu de ce diagnostic.

## DISTINCTION ENTRE CORRÉLATION ET CAUSALITÉ

Une interprétation à ne pas faire lors d'analyse de données est de confondre corrélation statistiques, causalité et conséquence. En effet, un lien statistique peut être observé pour les chiffres les plus improbables. Cependant, cela ne signifie pas

que ces deux chiffres sont liés, ou encore qu'un est une cause ou une conséquence du deuxième. Pour établir un lien de causalité, d'autres chiffres et enquêtes doivent souvent être mobilisés ou menés.

## CHOIX DE PRÉSENTATION DES DONNÉES ET BIAIS

---

Enfin, les choix des chiffres exposés ici et leur construction peuvent relever de biais statistiques et idéologiques. Des données, que ce soit de par la manière dont elles sont construites, constituées, agrégées ou même pensées, comportent des biais : ne pas considérer ces représentations comme une réalité est essentiel. Il serait erroné de ramener à un chiffre un ensemble de situations personnelles, très diverses de par les raisons et interprétations des acteurs et actrices. Afin d'illustrer cet exemple, il est fondamental de garder à l'esprit que les indicateurs concernant les violences faites aux femmes ne prennent en compte que les plaintes déposées auprès de la police ou de la gendarmerie

par exemple. Un autre biais possible est la présentation graphique de la donnée. Lors de la réalisation des cartes, l'échelle de l'EPCI a été choisie pour des soucis de praticité, de données disponibles et de politiques publiques pouvant être menées par ces EPCI. Ces échelons paraissent adaptés pour révéler des disparités au sein des dynamiques intra-départementales. En conclusion, la société actuelle est difficilement perceptible et compréhensible dans toute sa complexité. L'utilisation de statistiques ne permet d'appréhender cette complexité que par un unique angle et est intrinsèquement critiquable.

## DONNÉES BUDGÉTAIRES ET MÉTHODE DE CALCUL

---

Afin de valoriser l'ensemble des dépenses concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, les différentes directions du Conseil départemental ont recensé, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 :

Le montant des budgets directement consacrés aux dites actions (achats, subventions, événements, formations...).

Les ressources humaines mobilisées pour la réalisation de ces actions, en nombre d'équivalents temps plein (ETP) ou d'heures travaillées estimé par catégorie d'emploi :

A, B ou C, nombre auquel a été appliqué le coût annuel moyen ou horaire pour la collectivité d'un·e agent·e de catégorie A, B ou C.

Cette démarche a été déployée tant pour les politiques publiques conduites par le Conseil départemental qu'en matière d'égalité professionnelle entre les agentes et les agents de la collectivité.

Un travail spécifique a été déployé pour objectiver et harmoniser l'ensemble des données.



**CONSEIL DÉPARTEMENTAL  
DE LA HAUTE-GARONNE**

1 boulevard de la Marquette  
31090 Toulouse Cedex 9  
Tél : 05 34 33 32 31  
contact@cd31.fr

**[www.haute-garonne.fr](http://www.haute-garonne.fr)**