



Égalité

FEMMES
HOMMES

Rapport sur la
situation métropolitaine
de l'année 2024



La situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Présentée au
Conseil Métropolitain
du 15 octobre 2025

| | |
|--------------|----|
| INTRODUCTION | 04 |
|--------------|----|

| | |
|---|----|
| 1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques métropolitaines | 01 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| PARTIE 1 | 08 |
| Les engagements de Toulouse Métropole | |

| | |
|--|----|
| A. Une organisation structurée pour répondre aux enjeux de l'égalité femmes- hommes | 09 |
| B. Une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité | 12 |
| C. Un soutien spécifique aux associations en faveur de l'égalité femmes-hommes | 16 |
| D. Des ressources pour développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes | 22 |

| | |
|---|----|
| PARTIE 2 | 25 |
| Les leviers et les actions de Toulouse Métropole | |

| | |
|---|----|
| A. Penser la place des femmes dans l'espace public et les transports | 26 |
| B. Sensibiliser les jeunes à l'égalité femmes-hommes | 33 |
| C. Renforcer une offre culturelle égalitaire | 41 |
| D. Lutter contre les violences à l'égard des femmes | 46 |
| E. Agir en faveur de l'insertion professionnelle des femmes | 49 |
| F. Développer le sport au féminin | 60 |

| | |
|---|----|
| 2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole | 64 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| <i>Synthèse du rapport ÉGAPRO 2024</i> | 66 |
| <i>Préambule</i> | 70 |
| <i>La construction du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026</i> | 72 |

| | |
|--|----|
| AXE 1 | 74 |
| Partager une culture commune de l'égalité professionnelle | |

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Les indicateurs ÉGAPRO | 75 |
| B. Les actions menées en 2024 | 76 |
| C. Perspectives | 77 |

| | |
|---|----|
| AXE 2 | 78 |
| Améliorer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités | |

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Les indicateurs ÉGAPRO | 79 |
| B. Les actions menées en 2024 | 85 |
| C. Perspectives | 86 |

| | |
|-------------------------------|----|
| AXE 3 | 87 |
| Agir contre le sexisme | |

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Les indicateurs ÉGAPRO | 88 |
| B. Les actions menées en 2024 | 90 |
| C. Perspectives | 92 |

| | |
|---|----|
| AXE 4 | 93 |
| Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie | |

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Les indicateurs ÉGAPRO | 94 |
| B. Les actions menées en 2024 | 96 |
| C. Perspectives | 97 |

| | |
|--|----|
| <i>Panorama des contributions des directions métiers au service de l'égalité</i> | 98 |
|--|----|

| | |
|------------|-----|
| CONCLUSION | 104 |
|------------|-----|

| | |
|---------|-----|
| ANNEXES | 106 |
|---------|-----|

Introduction

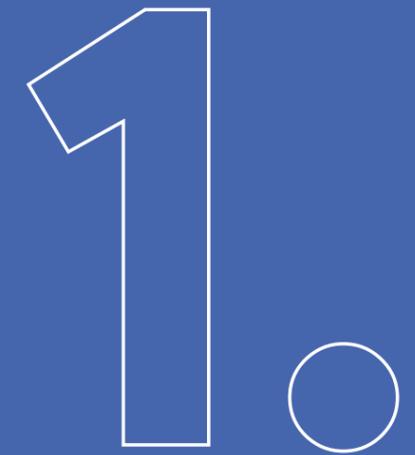
Le rapport du Haut Conseil à l'Égalité de janvier 2025 met en lumière une réalité préoccupante : 94% des jeunes femmes de 15 à 24 ans perçoivent aujourd'hui leur condition comme difficile dans la société française. Cette évolution, marquée par une hausse significative en seulement deux ans, témoigne d'un climat de plus en plus polarisé autour des questions de genre.

La montée des discours masculinistes, souvent structurés et virulents, constitue un frein aux avancées en matière d'égalité. Ces contre-discours peuvent décrédibiliser les politiques publiques, alimenter la défiance et rendre plus complexe leur mise en œuvre.

Dans ce contexte, les collectivités territoriales ont un rôle crucial à jouer. Grâce à leur ancrage local et à leur autonomie d'action, elles disposent d'une réelle capacité d'innovation pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles peuvent expérimenter des approches inédites, adaptées aux spécificités de leur territoire. Qu'il s'agisse de mettre en place un budget sensible au genre, des dispositifs de sensibilisation ciblés, ou encore de concevoir des aménagements urbains inclusifs, elles sont en mesure de tester des solutions concrètes et reproductibles.

Cette autonomie leur permet non seulement de répondre efficacement aux besoins des habitantes et habitants, mais aussi de jouer un rôle moteur dans la diffusion de bonnes pratiques à l'échelle locale et nationale. En valorisant l'innovation sociale et territoriale, les collectivités contribuent ainsi à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un levier de transformation durable des politiques publiques.

Depuis 2019, Toulouse Métropole impulse cette transformation par une démarche volontariste au sein de son organisation avec les 37 communes du territoire métropolitain, en déployant une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle met en œuvre également de dispositifs et des actions fédératrices pour prévenir les inégalités, lutter contre les discriminations et contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes. Ce rapport annuel sur la situation métropolitaine en matière d'égalité femmes-hommes permet de rendre visible cet engagement, en présentant les actions concrètes développées sur le territoire et un état des lieux sur sa situation interne.



L'égalité entre
les femmes
et les hommes
dans les politiques
publiques
métropolitaines

Partie 1

Les engagements de Toulouse Métropole

A. Une organisation structurée pour répondre aux enjeux de l'égalité femmes- hommes

1. Un plan d'actions 2023–2026

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une composante centrale de la politique métropolitaine de cohésion sociale. Elle répond à des considérations de justice et d'égalité, mais elle est aussi un facteur de modernisation de l'action publique. Dès 2019, Toulouse Métropole a initié un travail avec les 37 communes pour élaborer son premier plan d'actions s'appuyant sur **six principes forts** portés par la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes, signée en 2019 par Toulouse Métropole :

- Reconnaître l'égalité entre les femmes et les hommes comme un droit fondamental.
- Prendre en compte les discriminations multiples et leurs effets.
- Assurer la participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de décisions.
- Éliminer les stéréotypes sexués et leur influence sur les comportements et l'action publique.
- Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des dispositifs publics.
- Attribuer les moyens permettant la mise en œuvre de ces pratiques.

Le document cadre, qui constitue le plan d'actions de la Métropole, présente ainsi **4 axes transversaux** :

- **Axe 1** : Continuer à développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole.
- **Axe 2** : Renforcer l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques métropolitaines.
- **Axe 3** : Continuer l'impulsion des actions fédératrices avec les communes du territoire.
- **Axe 4** : Affiner les mesures d'évaluation pour progresser en matière d'égalité.

Sa mise en œuvre repose sur des réseaux, des structures et des initiatives coordonnées localement.



Voir le Plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes et diversité 2024–2026 à consulter en annexe page 106

2. Des réseaux métropolitains favorisant une culture commune de l'égalité

En janvier 2024, la restructuration des services de la collectivité, dans le cadre de la mise en œuvre de Proxima, a conduit à la création de réseaux métiers et de réseaux politiques publiques.

Le réseau politique publique d'égalité femmes-hommes préexistant a ainsi évolué vers un réseau politiques publiques au sein des directions de la collectivité, dans une volonté de transversalité.

Ce réseau vise à mener une réflexion avec les référentes et référents égalité femmes-hommes, les « REFÉGAL » identifiés au sein des différentes directions, afin de construire un référentiel commun sur ces enjeux.

Son objectif principal est de développer une politique intégrée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en identifiant les besoins spécifiques de chaque direction, en partageant les bonnes pratiques et en analysant collectivement l'impact des missions.

Pour soutenir ce travail, une équipe TEAMS a été mise en place pour faciliter les échanges, notamment de documents de référence. L'animation de ce réseau est coordonnée par la Mission Égalité Diversités et par le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la Direction Générale des Ressources Humaines.

Favoriser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Métropole, cela implique de structurer une dynamique collective, inclusive et durable au-delà des directions et des services, il s'agit aussi de « Faire Métropole » avec les 37 communes qui la composent. L'objectif principal de ce réseau inter-communal est de favoriser les échanges de bonnes pratiques entre les communes, de mutualiser les ressources disponibles, de renforcer les compétences des acteurs locaux et de soutenir les actions concrètes sur le terrain.

Pour cela, Toulouse Métropole a mis en place des rencontres régulières, quatre en 2024, organisées en présentiel ou en visioconférence, permettant de maintenir une dynamique vivante. Chaque rencontre aborde une thématique spécifique, comme la lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences à l'égard des femmes. Ces temps d'échanges sont enrichis par l'intervention de personnes expertes, d'associations spécialisées ou de témoins engagés.

« Faire Métropole » favorise les échanges de bonnes pratiques entre les communes, mutualise les ressources disponibles, renforce les compétences des acteurs locaux et soutient les actions concrètes sur le terrain



Pour approfondir certaines thématiques, les référentes et référents des communes échangent lors de ces groupes de travail autour de sujets comme l'éducation, le sport, la santé, la culture ou encore la sécurité dans l'espace public. Ces rencontres entre communes permettent également des échanges de bonnes pratiques et de ressources tels que des guides pratiques, des fiches outils ou des webinaires.

En chiffre

Ce réseau inter-communal compte aujourd'hui 29 communes : Aucamville, Aussonne, Balma, Beaupuy, Blagnac, Brax, Castelginest, Colomiers, Cornebarrieu, Cugnaux, Drémil-Lafage, Flourens, Fonbeauzard, Gagnac-sur-Garonne, Launaguat, Mondonville, Mons, Pibrac, Pin-Balma, Quint-Fonsegrives, Saint-Alban, Saint-Jean, Saint-Jory, Saint-Orens de Gameville, Seilh, L'Union, Toulouse, Tournefeuille Villeneuve-Tolosane) composé de 85% de femmes et 15% d'hommes.

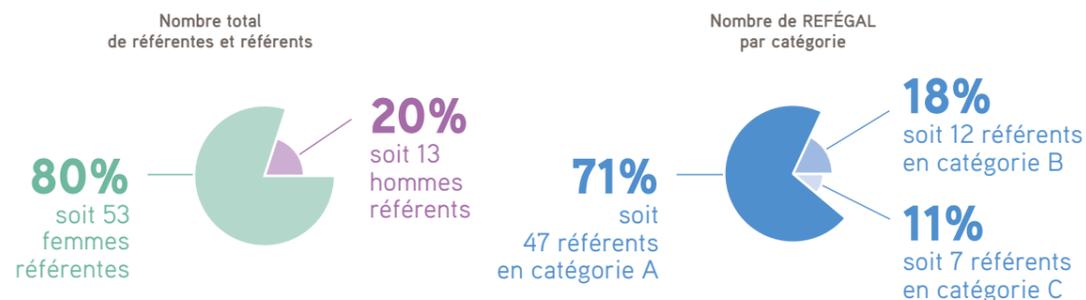
29 communes engagées dans ce réseau composé de 85% de femmes et 15% d'hommes

66 REFÉGAL

dont 80% de femmes et 20% d'hommes

En chiffre

Le réseau compte aujourd'hui 66 REFÉGAL, dont 80% de femmes et 20% d'hommes. La majorité d'entre elles et d'entre eux appartiennent à la catégorie A (70%), ce qui traduit la volonté de la collectivité d'intégrer les enjeux d'égalité au sein des instances managériales, afin d'assurer une diffusion homogène dans les différents services.



La richesse de ce réseau s'appuie sur la participation régulière des communes au groupe de travail et des différentes fonctions des référentes et référents, composé d'élues et élus et d'agentes et agents de la fonction publique territoriale. Il est également important de préciser que 10 élues et élus engagés dans ce réseau ont un mandat métropolitain. Ceci traduit l'engagement volontariste et transversal des communes pour que la politique publique de l'égalité femmes-hommes soit portée collectivement afin de « Faire Métropole ».

PERSPECTIVES

- La création d'une plateforme collaborative facilitera le partage de documents, d'actualités et d'outils, tout en offrant un espace de discussion entre les membres du réseau.
- La communication d'un programme du mois de l'égalité femmes-hommes métropolitain permettra également de valoriser les événements programmés par les communes et Toulouse Métropole au cours du mois de mars.
- L'élaboration d'une carte interactive permettant de visualiser l'implication des communes sur cette thématique au travers de projets portés soit par leurs compétences propres, ou coportés avec la Métropole soit entièrement piloté par Toulouse Métropole.

B. Une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité

La Métropole doit adopter une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes pour mieux répondre aux besoins différenciés des habitantes et habitants et favoriser une métropole plus inclusive, équitable et innovante

Dans une logique de transformation durable des politiques publiques, la Métropole se doit d'adopter une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette démarche consiste à prendre en compte de manière systématique les enjeux d'égalité dans l'ensemble des champs d'action métropolitains : aménagement du territoire, mobilité, développement économique, politique de la ville, culture, sport, etc. L'objectif est d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe transversal, structurant les processus de décision, de planification et d'évaluation.

Cette approche repose sur la mobilisation des élues et élus, des services et des partenaires, ainsi que sur le développement d'outils concrets (diagnostics sexués, indicateurs genrés, formations, clauses d'égalité dans les marchés publics). Elle permet ainsi de mieux répondre aux besoins différenciés des habitantes et habitants et de favoriser une métropole plus inclusive, équitable et innovante.

1. Contrat de ville 2024-2030 en faveur de l'égalité femmes-hommes

Toulouse Métropole est fortement engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes, notamment à travers son Contrat de Ville 2024-2030 et les plans d'action municipaux et métropolitains des communes de Blagnac, Colomiers, Cugnaux et Toulouse. Dans le cadre de son Contrat de ville 2024-2030, Toulouse Métropole s'engage résolument à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en adoptant une approche transversale et intégrée. Cette ambition se traduit par l'inclusion systématique de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques locales, en particulier dans les quartiers prioritaires. L'objectif est de garantir un accès équitable aux droits, aux services et aux opportunités, tout en luttant activement contre les stéréotypes et les discriminations. Des actions concrètes sont mises en œuvre, telles que la promotion de l'égalité professionnelle, la sécurisation de l'espace public pour les femmes, le soutien aux associations œuvrant pour les droits des femmes, et la prévention des violences sexistes et sexuelles. En mobilisant les acteurs institutionnels, associatifs et citoyens, Toulouse Métropole fait de l'égalité femmes-hommes un levier essentiel de cohésion sociale et de justice territoriale.

En mobilisant les acteurs institutionnels, associatifs et citoyens, Toulouse Métropole fait de l'égalité femmes-hommes un levier essentiel de cohésion sociale et de justice territoriale

2. L'égalité femmes-hommes au cœur des quartiers prioritaires de la Métropole

La Mairie de Blagnac

La Mairie de Blagnac a poursuivi une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes, en particulier dans ses quartiers prioritaires. S'appuyant sur quatre axes stratégiques (développement d'une culture commune de l'égalité, prévention des violences, inclusion dans tous les domaines de la vie locale et exemplarité professionnelle) la municipalité a mis en œuvre des actions concrètes. Parmi celles-ci, des campagnes de sensibilisation ont été menées dans les établissements scolaires et les espaces publics, intégrant la question du genre dans l'aménagement urbain, les cours d'école et les tiers-lieux. Des partenariats avec des associations locales ont permis d'organiser des ateliers auprès des jeunes et des familles. Des formations ont été dispensées aux agentes et agents municipaux pour mieux repérer et accompagner les situations de violence ou de discrimination. En parallèle, des dispositifs nationaux ont été déployés dans les quartiers prioritaires de Blagnac, comme les vans itinérants d'écoute et d'information, les permanences associatives délocalisées dans les centres sociaux et les services emploi des Centres Information sur le Droit des Femmes et des Familles pour accompagner les femmes vers l'autonomie économique. Ces actions, portées par la Ville et soutenues par l'État, visent à réduire les inégalités structurelles et à renforcer la place des femmes dans la vie sociale, culturelle et économique du territoire.

La Mairie de Cugnaux

La Mairie de Cugnaux a renforcé son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le quartier prioritaire du Vivier-Maçon à travers des actions concrètes et ciblées. Des permanences ont été mises en place pour faciliter l'accès aux droits, notamment pour les femmes en situation de précarité ou isolées. Le centre social du quartier a accueilli des ateliers éducatifs et culturels visant à déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, en lien avec les écoles et les structures jeunesse. Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi ont été proposés, avec un accent particulier sur l'insertion professionnelle des femmes. Des activités sportives et de bien-être, pensées pour être accessibles à toutes ont également été développées afin de favoriser la santé physique et mentale. Ces initiatives locales s'inscrivent dans le cadre plus large des politiques nationales, comme le déploiement de vans itinérants d'information ou de permanences associatives mobiles, qui permettent d'atteindre les habitantes directement dans leur quartier. L'ensemble de ces actions contribue à créer un environnement plus équitable, inclusif et sécurisé pour les femmes de Cugnaux.

La Mairie de Colomiers

La Mairie de Colomiers a intensifié ses efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses quartiers prioritaires, notamment En Jacca, Val d'Aran, Poitou, Bel Air, Fenassiers et Seycheron. À En Jacca, un quartier emblématique, un vaste programme de rénovation urbaine a été lancé, incluant la relocalisation de la maison citoyenne dans une ancienne crèche, transformée en espace d'accueil et de services pour les démarches administratives, les projets citoyens et les actions associatives. Ce lieu accueille également des initiatives favorisant l'inclusion des femmes, comme des ateliers de sensibilisation, des permanences d'accès aux droits et des activités sportives accessibles à toutes. Le quartier, labellisé Cité éducative, bénéficie aussi d'actions éducatives pour déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge :

- **Ateliers radio au collège Voltaire** : ces ateliers encouragent l'expression orale, la prise de parole en public et la réflexion sur des sujets de société, dont l'égalité filles-garçons.
- **Projets artistiques et culturels** : certains ateliers abordent les stéréotypes de genre à travers la musique, le théâtre ou les arts visuels, en partenariat avec des associations comme Topophone.
- **Activités sportives mixtes** : comme le « *Basket en bas d'immeuble* », qui promeut la mixité et l'inclusion dans l'espace public.
- **Actions de sensibilisation dans les maisons citoyennes** (Val d'Aran, En Jacca, Seycheron) : animations autour du respect, de la lutte contre les discriminations et de la prévention des violences sexistes.

Ces projets s'inscrivent dans une dynamique métropolitaine, soutenue par Toulouse Métropole, visant à renforcer la cohésion sociale, l'accès à l'emploi et la sécurité dans les quartiers, tout en intégrant une approche transversale de l'égalité femmes-hommes.

La Mairie de Toulouse

La Mairie de Toulouse a poursuivi une politique ambitieuse en faveur de l'égalité femmes-hommes dans ses 12 quartiers prioritaires. Son contrat de ville a été co-construit avec plus de 600 habitants, associations et partenaires locaux, vise à réduire les inégalités sociales et territoriales, notamment en matière d'accès aux droits, à l'emploi, à la culture et à la sécurité. Des actions spécifiques ont été menées pour renforcer la place des femmes dans la vie locale : des ateliers de sensibilisation aux stéréotypes de genre ont été organisés dans les écoles et maisons de quartier, des permanences d'accès aux droits ont été renforcées pour les femmes en situation de précarité et des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi ont été développés en lien avec les structures locales. Dans les quartiers du Grand Mirail, d'Empalot ou encore de Trois-Cocus – La Vache, des projets de rénovation urbaine ont intégré une approche inclusive, avec des aménagements pensés pour la sécurité et l'accessibilité des femmes.

3. Un accompagnement des associations pour une approche plus égalitaire

La Direction de la Vie Associative s'attache à intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses missions et projets. Consciente du rôle structurant que jouent les associations dans le vivre ensemble et la cohésion sociale, elle veille à garantir un cadre inclusif, bienveillant et respectueux des principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination. Par conséquent, que ce soit au travers de l'accompagnement des associations, la mise à disposition d'espaces et de ressources, l'organisation d'événements municipaux ou encore le soutien aux initiatives locales, la Direction de la Vie Associative s'assure que toutes les structures bénéficient des mêmes opportunités, indépendamment de leur composition ou de leur public cible. Cette vigilance se traduit notamment par une attention particulière portée aux choix des expositions accueillies dans le bâtiment de la Maison des associations, valorisant les projets promouvant l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discriminations. En outre, la Direction de la Vie Associative encourage une approche systémique de l'égalité femmes-hommes, en intégrant cette thématique dans les critères d'évaluation et de sélection des projets qu'elle soutient. Elle promeut une dynamique d'éducation à l'égalité femmes-hommes, en sensibilisant les actrices et acteurs associatifs à l'importance d'adopter des pratiques inclusives et respectueuses des droits fondamentaux. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de responsabilité collective, où chaque association, partenaire ou bénéficiaire contribue activement à un environnement plus juste.

La Direction de la Vie Associative encourage une approche systémique de l'égalité femmes-hommes, en intégrant cette thématique dans les critères d'évaluation et de sélection des projets qu'elle soutient

Dans cette même logique de promotion de l'égalité femmes-hommes, du respect des droits humains et des libertés fondamentales, la Direction de la Vie Associative encadre la participation des associations à son événement dédié à la promotion de la richesse associative locale : la Fête des associations. Cet engagement se traduit par l'intégration, dans le règlement intérieur de participation à l'événement, d'une clause d'exclusion explicite précisant que « Ne pourront participer les associations dont les activités inciteraient à toute forme d'atteinte aux droits de l'Homme ou aux libertés individuelles, notamment le fascisme, le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie, l'homophobie, ainsi que toute association ayant un partenariat ou des projets en lien avec une structure sectaire, religieuse, politique ou syndicale. »



Par ailleurs, dans un souci de cohérence et de transparence, toutes les associations participant à la Fête des associations doivent signer le contrat d'engagement républicain. Ce document, introduit par la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, impose aux structures signataires de respecter et promouvoir les valeurs républicaines, notamment la liberté, l'égalité, la fraternité, la dignité humaine et la laïcité. Au-delà du simple respect des textes en vigueur, il s'agit d'un choix conscient affirmant la volonté de la Direction de la Vie Associative de s'associer uniquement à des structures partageant les valeurs démocratiques et humanistes qui fondent notre société.



C. Un soutien spécifique aux associations en faveur de l'égalité femmes-hommes

La Direction de la Vie Associative de Toulouse Métropole joue un rôle central dans la promotion de l'égalité femmes-hommes à travers le soutien aux initiatives locales. Cette direction étudie les demandes de subventions en étroite collaboration avec la Mission Égalité Diversités, qui coordonne les politiques publiques en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations et le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD) pour la prévention et la lutte des violences à l'égard des femmes.

1. La Mission Égalité Diversités

La Mission Égalité Diversités poursuit son soutien aux associations œuvrant en faveur de l'égalité femmes-hommes. En effet, en 2024 ce sont 18 000€ qui ont été alloués spécifiquement à des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes soit 50% supplémentaire par rapport à l'année 2023. Le soutien aux associations concerne principalement le développement d'actions spécifiques qui s'inscrivent dans le cadre du plan d'actions métropolitain 2023-2026.

18 000€
ont été alloués spécifiquement à des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Les Chemins Buissonniers

La Journée internationale des femmes et des filles de science, célébrée chaque année le 11 février, vise à promouvoir l'égalité des genres dans les domaines scientifiques et technologiques. Instituée par l'Organisation des Nations Unies en 2015, cette journée met en lumière les obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans les carrières scientifiques, tout en valorisant leurs contributions essentielles à la recherche, à l'innovation et à l'enseignement. À travers des conférences, des ateliers éducatifs et des campagnes de sensibilisation, elle encourage les jeunes filles à s'engager dans les disciplines Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STEM), et appelle à des politiques inclusives pour garantir une représentation équitable dans ces secteurs. En célébrant les parcours inspirants de femmes scientifiques, cette journée contribue à construire un avenir plus juste et plus innovant.

Dans ce cadre, Toulouse Métropole soutient depuis 2018, l'association Les chemins buissonniers qui a pour but de promouvoir la place encore trop minimisée des femmes dans le milieu scientifique à travers un programme d'actions riche et diversifié des Journées Internationales des Femmes et Filles de Science qui s'est déroulé du 29 janvier au 18 février 2024. L'association sensibilise tous les publics et dès le plus jeune âge à la déconstruction des stéréotypes de genre à travers des ateliers, quizz, expositions, témoignages, pièce de théâtre et conférences.

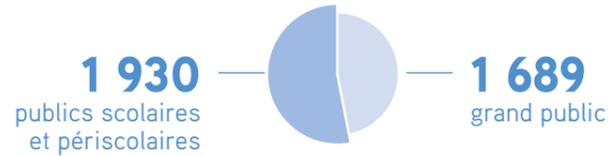
En 2024, l'association a sensibilisés 950 personnes soit 665 en milieu scolaires et périscolaires et 285 autres personnes sur des événements « grand public ».

L'association Les chemins buissonniers a pour but de promouvoir la place encore trop minimisée des femmes dans le milieu scientifique à travers un programme d'actions riche et diversifié

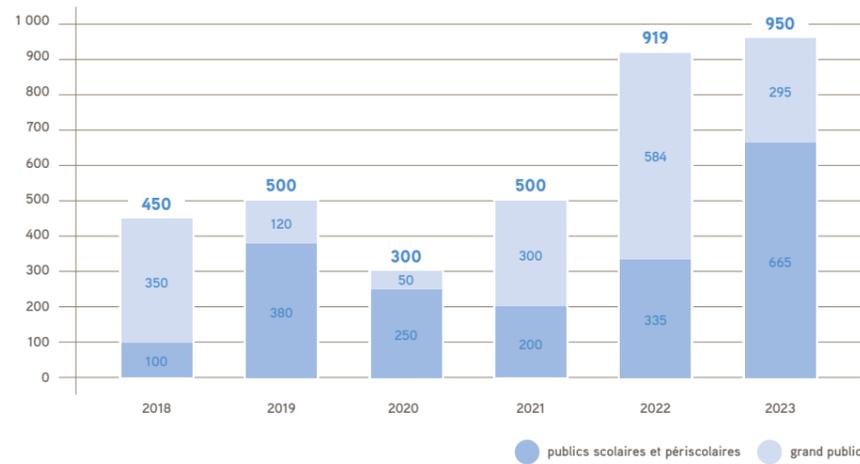


Chaque année, le nombre de personnes sensibilisées ne cesse de progresser grâce à l'engagement de l'association, des femmes scientifiques bénévoles ainsi qu'au soutien de partenaires institutionnels tels que Toulouse Métropole.

3 619
publics touchés
soit **un public qui a doublé en 6 ans**



Les publics



Toulouse Métropole apporte un soutien financier et technique important à l'association afin de déployer de nouvelles actions chaque année à l'échelle métropolitaine. Cela s'est concrétisé en 2024 par la mise en œuvre d'actions spécifiques dans 13 communes de la Métropole soit 3 de plus qu'en 2023 (Aussonne, Colomiers, Saint-Orens de Gameville).



La Maison du Sport au Féminin

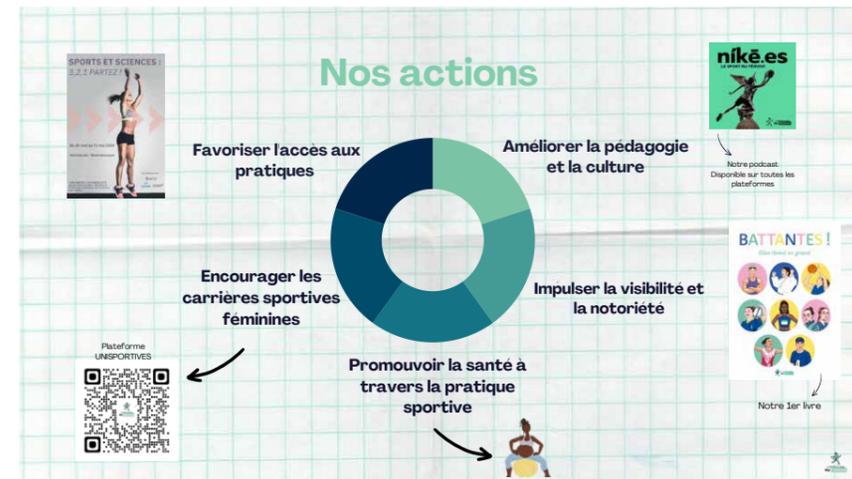
La Maison du Sport au Féminin, implantée à Toulouse depuis décembre 2022 est une structure pionnière en France dédiée à la promotion du sport féminin et à la lutte contre les inégalités de genre dans ce domaine. Elle se positionne comme un véritable guichet unique pour accompagner les sportives, qu'elles soient amatrices ou professionnelles, en leur offrant des ressources, des conseils et un réseau de soutien. À travers des actions concrètes telles que la plateforme UNISPORTIVES, des podcasts engagés, des campagnes de sensibilisation sur la santé des femmes dans le sport, ou encore des publications jeunesse.

La Maison du Sport au Féminin œuvre également pour une meilleure visibilité et reconnaissance du sport au féminin. Pour cela, elle organise des événements majeurs, comme la Journée Internationale du Sport Féminin, célébrée le 24 janvier, réunissant des personnalités du monde sportif et institutionnel. En somme, cette initiative incarne une dynamique forte en faveur de l'égalité et de l'émancipation des femmes par le sport.

Toulouse Métropole a soutenu cette association en 2024 dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2026 et plus particulièrement pour encourager la pratique sportive des femmes des communes de la Métropole et sensibiliser les publics de tout âge à l'égalité et aux stéréotypes de genre dans le sport.

Toulouse Métropole soutient cette association pour encourager la pratique sportive des femmes de la Métropole et sensibiliser les publics de tout âge à l'égalité et aux stéréotypes de genre dans le sport

Pour ce faire, la collectivité a attribué en 2024 une subvention de 7 000€ afin de soutenir des initiatives métropolitaines.





2. Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance

Toulouse Métropole apporte un soutien constant aux associations d'aide aux victimes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

La Métropole soutien financièrement les associations qui interviennent en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes

Dans le cadre du Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD), cet engagement se traduit par un soutien financier aux associations qui interviennent en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

L'association Olympe de Gouges / Olympe-SAVIF (Stop Aux Violences Intra-Familiales), qui accompagne des femmes victimes, est soutenue par Toulouse Métropole sur **trois volets d'actions** :

- Des **groupes de parole** et des **activités collectives** qui permettent aux femmes de se réunir pour libérer la parole, mettre des mots sur les violences subies, rompre l'isolement et prendre conscience qu'elles sont victimes et non responsables des violences ;
- L'**accompagnement individuel** des femmes victimes ;
- Un **projet parentalité** qui permet de travailler avec les enfants (0-12 ans) des femmes victimes accueillies par l'association. Une éducatrice de jeunes enfants a été spécifiquement recrutée pour ce projet.

L'association France Victimes 31, qui aide les victimes, anime ou participe à différents projets et actions soutenus par Toulouse Métropole :

- Les **permanences** au sein des Maisons de Justice et du Droit pour accompagner et orienter les victimes. Une très grande majorité des demandes concerne les violences intrafamiliales.
- Les **Intervenants Sociaux en Commissariat ou en Gendarmerie** (ISC-ISG) déployés par l'association France Victimes 31. En collaboration avec la Police Nationale et la Gendarmerie Nationale, des permanences d'intervenantes sociales sont déployées par l'association France Victimes 31 au sein des commissariats et de la gendarmerie de la Métropole.

Le dispositif « sortants de prison » : en partenariat avec le Parquet de Toulouse et l'association France Victimes 31.

Le Téléphone Grave Danger (TGD) : depuis 2015, en lien avec le Parquet de Toulouse, l'association France Victimes 31 assure la coordination de ce dispositif qui s'inscrit dans l'éventail des mesures mises en place pour lutter contre les violences faites aux femmes. Il y a aujourd'hui 35 téléphones grave danger sur le ressort du Parquet de Toulouse et 58 nouvelles personnes ont bénéficié de ce dispositif en 2024.

Le bracelet antirapprochement (BAR) : il s'agit d'un dispositif électronique permettant de géolocaliser en temps réel l'auteur des violences afin de protéger la victime. En 2024, 15 victimes bénéficiant d'un BAR ont été accompagnées par France Victimes 31.

L'Association Régionale de Sauvegarde des Enfants, Adolescents et Adultes (ARSEAA) est soutenue par Toulouse Métropole pour la prise en charge des auteurs de violences intrafamiliales, qui est une mesure alternative aux poursuites. Cette association est mandatée par le procureur de la République pour la mise en place de ces mesures individuelles ou collectives, sous forme de stage, dont notamment une mesure dédiée à la Responsabilisation des Auteurs de Violences Conjugales (RAVC). En 2024, 713 personnes ont effectué un stage sur la thématique des violences conjugales/intrafamiliales.

C'est une mesure préventive de réitération de l'infraction qui a pour finalité de :

- Comprendre les origines de la violence et du passage à l'acte en vue d'initier un changement ;
- Prendre conscience des conséquences judiciaires des actes ;
- Limiter la réitération des faits par leur reconnaissance ;
- Sensibiliser sur le genre et les stéréotypes par une approche sociologique ;
- Identifier les marqueurs des masculinités, leurs toxicités, leurs influences sur les comportements ;
- Appréhender le processus et les mécanismes mis à l'œuvre dans les phénomènes des violences conjugales ;
- Réfléchir sur la parentalité.

58 nouvelles personnes ont bénéficié de TGD en 2024

15 victimes bénéficiant d'un BAR ont été accompagnées par France Victimes 31

713 personnes ont effectué un stage sur la thématique des violences conjugales/intrafamiliales

D. Des ressources pour développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes



1. Un catalogue d'expositions¹

La Mission Égalité Diversités joue un rôle majeur dans l'homogénéisation de cette culture commune au sein des différents territoires communaux. Elle possède un fond de 80 expositions sur différentes thématiques : Origine et immigration, Droits humains, Orientation sexuelle, Handicap, Genre et Laïcité, disponibles en prêt gratuit pour l'ensemble des structures publiques ou privées qui souhaiteraient les utiliser. Pour l'année

2024, 139 expositions ont été empruntées parmi lesquelles 51 sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes. La répartition sur les territoires semble homogène, malgré une concentration plus forte dans les territoires Est et une faible proportion d'expositions dans les territoires Nord.

139 expositions ont été empruntées parmi lesquelles 51 sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes

¹ <https://metropole.toulouse.fr/annuaire/espace-diversites-laicite>



2. Un baby-foot inclusif

En 2019, la Coupe du monde de Foot Féminin a eu lieu en France. L'évènement a contribué alors largement à envisager, le football comme sport pouvant être pratiqué autant par les filles que par les garçons.

C'est ainsi que Nicole Abar, ancienne internationale de football, fondatrice de l'association Liberté Aux Joueuses, a l'idée d'un babyfoot composé de 11 joueurs et 11 joueuses, constituant deux équipes mixtes. Il remet en question les stéréotypes de genre souvent présents dans les jeux traditionnels.

La Mairie de Toulouse a participé financièrement à la création de ce modèle innovant, dont l'objectif est de promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes. Puis, elle a acheté un exemplaire de ce babyfoot pour sensibiliser les joueuses et les joueurs, ainsi que les spectatrices et les spectateurs, aux enjeux de mixité, de parité et d'inclusion.

Aujourd'hui, il est emprunté par différentes communes et leurs services car il incarne les valeurs d'égalité, de mixité et de respect. Ce baby-foot devient ainsi un outil pédagogique puissant, utilisé dans les écoles, les entreprises ou les espaces publics pour sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, encourager la coopération et créer du lien social. À travers une activité ludique et accessible à tous, il transmet un message fort : chacune et chacun a sa place, sur le terrain comme dans la société.

En 2024, cette ressource pédagogique a été empruntée par trois communes de la Métropole : Mondonville, Saint-Orens de Gameville et Toulouse.

Ce baby-foot transmet un message fort : chacune et chacun a sa place, sur le terrain comme dans la société



3. Une communication égalitaire

La communication égalitaire vise à garantir une représentation juste et équilibrée de toutes les personnes, quels que soient leur genre, leur origine, leur âge ou leur situation. Elle repose sur des principes d'inclusion, de respect et de non-discrimination, tant dans le langage que dans les images, les supports ou les interactions.

Sur le plan linguistique, elle encourage l'usage de formulations non sexistes, comme le recours à l'écriture inclusive, en mentionnant les deux genres (féminin et masculins) ou en utilisant des termes épicènes (des mots neutres qui ne marquent pas le genre), afin de rendre visibles les femmes et les minorités de genre. Elle veille également à éviter les stéréotypes, les généralisations ou les expressions discriminantes.

Au-delà des mots, la communication égalitaire s'applique aussi aux visuels, aux rôles attribués dans les récits et à la diversité des représentations. Elle contribue à déconstruire les normes dominantes et à promouvoir une société plus juste, où chacune et chacun peut se reconnaître et se sentir légitime.

Depuis 2021, Toulouse Métropole s'est engagée dans cette démarche ambitieuse de communication égalitaire. Cette volonté s'inscrit dans une politique plus large de lutte contre les stéréotypes de genre et de promotion de l'inclusion dans toutes les sphères de la vie publique. Elle s'est concrétisée par la réalisation d'un charte de communication égalitaire² à destination des agentes et agents de la collectivité.

La communication égalitaire vise à garantir une représentation juste et équilibrée de toutes les personnes, quels que soient leur genre, leur origine, leur âge ou leur situation

² Voir la *Charte de contribution égalitaire intranet* à consulter en annexe page 107

Ce document cadre implique d'avoir une attention particulière à l'accessibilité des messages, afin que chacune et chacun puisse se sentir concerné et compris. **Adopter une communication égalitaire, c'est reconnaître la diversité des profils et veiller à ne véhiculer aucun stéréotype.**

PERSPECTIVES

Pour aller plus loin, la direction de la communication dans le cadre de son réseau métier « Com' & Co » a entamé un travail collaboratif avec d'autres directions afin d'élaborer un guide de recommandations pour une communication égalitaire.

Ce guide est un outil qui participe à la mise en œuvre de la politique publique de l'égalité entre les femmes et les hommes portée par la collectivité. Il permet à chacune et chacun de comprendre et de se sentir concerné par l'information partagée. Le guide s'intéresse aux moyens de parvenir à une communication égalitaire, c'est à-dire une communication ne véhiculant pas de représentations stéréotypées mais au contraire une communication équilibrée, reconnaissant la diversité des profils.

Partie 2

Les leviers et les actions de Toulouse Métropole

A. La place des femmes dans l'espace public

Les inégalités de genre s'expriment particulièrement dans les violences sexuelles et sexistes dont sont victimes les femmes dans la rue et les transports.

L'urbanisme, l'aménagement urbain et les services publics doivent permettre d'y mettre fin tout en portant une autre vision faite de mixité, d'accessibilité et de participation de toutes et tous.

1. Les femmes et l'aménagement urbain : pensez l'égalité d'usage

L'aménagement urbain, longtemps pensé selon des normes masculines, tend aujourd'hui à intégrer une approche plus inclusive, notamment en prenant en compte les usages différenciés de la ville par les femmes. Penser l'égalité d'usage dans l'espace public, c'est reconnaître que les femmes n'y évoluent pas de la même manière que les hommes : leurs déplacements sont souvent plus

fragmentés, liés à la gestion du quotidien (enfants, courses, travail) et leur sentiment de sécurité influence fortement leurs choix d'itinéraires ou d'horaires.

Pour répondre à ces besoins spécifiques, les politiques urbaines doivent intégrer des principes de design sensible au genre : améliorer l'éclairage public, multiplier les espaces de repos, garantir la visibilité et la mixité des lieux, et surtout, associer

les femmes à la conception des espaces via des démarches participatives. Des initiatives comme les marches exploratoires permettent de recueillir leurs perceptions et de repenser les aménagements urbains à partir de leurs expériences concrètes.

Ainsi, une ville pensée pour l'égalité d'usage est une ville plus juste, plus sûre et plus accueillante pour toutes et tous, un espace où chacune et chacun peut circuler, s'exprimer et s'épanouir librement.

L'aménagement urbain tend aujourd'hui à intégrer une approche plus inclusive, notamment en prenant en compte les usages différenciés de la ville par les femmes

Toulouse Métropole, fortement engagé dans cette approche inclusive de l'espace public a organisé le 14 octobre 2024 un séminaire « Femmes – Aménagement urbain : pensez l'égalité d'usage » en présence d'une trentaine de partenaires privés et publics et plusieurs communes de la Métropole (Oppidéa Europalia, Université Jean-Jaurès, Erasme, Conseil Métropolitain de la Sécurité et Prévention de la Délinquance, architectes et urbanistes de l'Atelier d'Aménagement et d'Urbanisme (2AU), des membres du Conseil en Développement de Toulouse Métropole (CODEV) et de l'Agence d'Ingénierie d'Occitanie (AIOC), les services d'urbanisme, élus et élus, référentes et référents égalité femmes-hommes des communes de Blagnac, Quint-Fonsegrives, Saint-Orens et Toulouse.

Cette journée de réflexion collective a été pensée pour aménager de futurs espaces publics pour une égalité réelle d'usage. Pour cela, différents partenaires, tels que le CODEV, l'AIOC ainsi que les Directions de l'Aménagement et du développement urbain et celle de l'Environnement et espaces publics ont présenté un grand nombre de travaux, d'expériences et d'expertises réalisés, pour réfléchir collectivement à des aménagements urbains adaptés. L'idée étant d'inscrire au cahier des charges d'aménagement d'espaces publics, des préconisations concrètes au plus près des expériences et des besoins des femmes dans un souci de favoriser un égal accès à l'usage et au partage de ces espaces.

La matinée a été consacrée au partage d'expertises et d'expériences. Elle a débuté par une conférence d'Eva San Martin, docteure en sociologie géographie qui a permis de décrypter l'usage de l'espace public par les femmes et les hommes. Ensuite, le CODEV, l'AIOC et la Direction de l'Aménagement et du développement urbain du Territoire Centre ont présenté les résultats de leurs diagnostics à partir d'outils de participation citoyenne comme la journée « Recherche-action sur les inégalités de genre dans l'espace public » du 31 mai 2024 et un hackathon pour penser la future rénovation de la place Jeanne-d'Arc.

Des préconisations concrètes au plus près des expériences et des besoins des femmes dans un souci de favoriser un égal accès à l'usage et au partage de ces espaces





Les Directions de l'Aménagement et de l'Environnement et espaces publics ont également partagé les premières intentions d'aménagement pour les stations de métro de la future ligne C et présenté les études préliminaires des parvis des stations de métro, plus particulièrement celle de Côte-Pavée et Montaudran-Aerospace Campus.

Cette présentation a permis de mettre en évidence l'importance de réaliser des espaces publics de qualité et durables en privilégiant l'accessibilité, mais aussi le rayonnement des stations et leur intermodalité avec une attention particulière portée sur la qualité esthétique, la présence du végétal et la lutte contre les îlots de chaleur. Cette volonté se traduit en six grandes orientations :

- Respecter l'identité et les fonctionnalités du quartier ;
- Partager l'espace public en faveur des modes actifs et des transports en communs ;
- Redonner de la place à la nature ;
- Garantir l'accessibilité pour les modes actifs et notamment les personnes à mobilités réduites ;
- Prendre en compte la sécurité et la sûreté dans l'aménagement de l'espace public ;
- Choisir du mobilier et des matériaux alliant qualité urbaine et facilité d'exploitation.

Avec la vigilance que chaque maître d'œuvre, lors des études préliminaires, inclut dans la conception des parvis autour de ces places de métro, un espace ombragé par le biais de plantations, incluant un point d'eau (fontaine à boire). Ces aménagements ont pour but d'offrir, aux usagères et usagers un point de rencontre et de repos où elles et ils pourront se rafraîchir, pour en faire des lieux de vie confortables, facilement identifiables et contribuant à l'animation du quartier.

À partir de ces éléments de présentation lors de cette matinée, des ateliers de réflexion collective se sont déroulés l'après-midi avec les équipes d'urbanistes, de paysagistes en charge de la programmation d'aménagement des deux stations de métro de la future ligne C précitées et des personnes expertes en matière d'égalité femmes-homme.



À l'issue de cette journée, il est ressorti l'importance d'inscrire au cahier des charges des méthodes de concertation citoyenne pour mieux comprendre l'usage des espaces publics, en :

- Recueillant les idées et les avis des usagères et usagers (étudiants, étudiantes, femmes, hommes, enfants, usagères et usagers futurs) ;
- S'appuyant sur l'expertise des services et des partenaires pour mieux comprendre les usages de certains lieux et équipement (sports, loisirs, sécurité, égalité femmes-hommes, jeunesses, etc.) ;
- Concertant sur des usages en particulier (par exemple des terrains de pétanque, de street workout, etc.).

Plus particulièrement, il ressort de ces échanges l'importance de travailler des espaces publics modulables et évolutifs pour les adapter aux usages réels et aux besoins qui émergeront. **Au-delà, de prévoir une évolution des usages, pour que les femmes puissent être visibles, en sécurité, se déplacer et occuper l'espace**, il a été partagé l'importance de prévoir les futurs aménagements urbains avec :

- Des **éclairages publics** pensés pour se sentir en sécurité et adaptés aux enjeux environnementaux ;
- Des **toilettes publics accessibles** très souvent absents pour les femmes dans l'espace public alors qu'elles sont les premières utilisatrices ;
- Des **vues dégagées** sur les espaces publics empruntés en évitant les éléments hauts qui coupent les perspectives créant des recoins renvoyant un sentiment d'insécurité ;
- Des **aménagements paysagers** adaptés avec des strates hautes et du couvre-sol mais éviter les arbustes hauts qui favoriseraient des d'usages non souhaités ;
- Du **mobilier** avec des assises invitant à se poser et plutôt des chaises que des bancs, en orientant les assises dos aux cheminements et les séparer par la végétation pour favoriser le sentiment de sécurité ;

- Des **grilles d'aération des stations de métro** avec des mailles fines sur pour éviter que les talons des chaussures se coincent et réfléchir à des systèmes d'air soufflé qui ne fassent pas soulever les robes et les jupes des femmes sur leur passage ;
- Une **signalétique** adaptée pour améliorer l'orientation des usagères et usagers sur les places des stations de métro ;
- Des **escaliers permettant une visibilité de part et d'autre** en évitant les recoins et avec systématiquement des **toboggans** (ou « bateau ») pour les poussettes, caddies, valises à roulettes, etc.

PERSPECTIVES

³ Source : Toulouse Métropole – INSEE, 2023

L'aménagement des futures stations de métro de la ligne C ouvre la perspective de rendre davantage visibles les femmes sur l'espace public en attribuant des noms de femmes illustres aux rues, aux parvis, aux places, aux fontaines et aux statues installés sur cette ligne de métro. Et ainsi, poursuivre, à Toulouse comme dans d'autres communes du territoire, la **féménisation des noms de rue** qui atteint désormais 8% des rues.³

3. La prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes dans les transports en commun

En 2024, la question de l'usage des transports en commun par les femmes a fait l'objet d'une attention particulière, tant au niveau national que local. De nombreuses études et témoignages ont mis en évidence un sentiment d'insécurité persistant chez les femmes, notamment en soirée ou dans des zones peu fréquentées. Ce climat anxiogène pousse certaines femmes à modifier leurs trajets, à éviter certains horaires ou à renoncer à utiliser les transports en commun, ce qui peut limiter leur liberté de déplacement.

À Toulouse Métropole, la réflexion sur l'usage des transports en commun par les femmes a pris une dimension prioritaire dans les politiques publiques ces dernières années.

Pour ce faire, Tisséo Voyageurs poursuit son engagement en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Doté d'un groupe de travail dédié, Tisséo dispose depuis 2017 d'un plan d'action en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et contre le sexisme. Toulouse Métropole, au travers du Conseil Métropolitain Sécurité et Prévention de la Délinquance, participe au comité de pilotage de ce groupe de travail.

Des campagnes de communication régulières sur l'ensemble de son réseau de transports en commun et la formation de tout son personnel constituent le socle des actions visant à faire reculer les violences sexistes et sexuelles dans les transports.

Par ailleurs, Tisséo cherche à favoriser la mobilité des femmes en levant des freins liés au sentiment d'insécurité notamment par le dispositif «*Descente à la demande*». Expérimenté sur les lignes de bus Linéo 1 et 2 au 25 novembre 2021, il s'est étendu à l'ensemble des bus Linéo l'année suivante, avant d'être généralisé à l'ensemble des lignes de bus depuis novembre 2024. Ce service, proposé à partir de 22h, permet à toute personne se sentant en situation de vulnérabilité de descendre à sa demande entre deux arrêts de bus. **Au total, il a été mobilisé 103 fois en 2024.**

Le transporteur public a également souhaité que ses agences commerciales intègrent le dispositif *Ici, demandez Angela*.⁴ Tout le personnel intervenant dans les agences de Tisséo a ainsi bénéficié d'une formation spécifique à ce dispositif afin de devenir des lieux refuges, ce qui permet de contribuer d'une part à la prévention des violences dans l'espace public et d'autre part à l'amélioration du sentiment de sécurité et du bien-être dans l'espace public.

Les campagnes de communication et la formation du personnel visent à faire reculer les VSS dans les transports



⁴ Voir page 48

4. Visibiliser les femmes dans l'espace public

L'engagement de la Métropole et de ses communes se manifeste également à travers **des actions à portée pédagogique et événementielle**, qui participent à visibiliser les femmes dans l'espace public. Ainsi, l'édition 2024 de l'exposition «*Femmes Inspirantes, Femmes Remarquables*» s'est inscrite dans le cadre du **Mois de l'égalité femmes-hommes**, qui s'est tenu tout au long du mois de mars autour de la **Journée internationale des droits des femmes (8 mars)**.

L'objectif de cette exposition était de **mettre en lumière des femmes locales aux parcours remarquables**, qu'elles soient engagées dans les sciences, l'artisanat, le sport, la culture ou encore la vie associative.



103 nouveaux portraits exposés dans plus de plus de 40 lieux publics dans les 17 communes participantes

Les 17 communes participantes à cette édition (Aucamville, Aussonne, Blagnac, Brax, Colomiers, Cornebarrieu, Cugnaux, Flourens, Mondonville, Pin-Balma, Quint-Fonsegrives, Saint-Alban, Saint-Jean, Saint-Orens de Gameville, Seilh, Toulouse, Tournefeuille) soit 2 communes de plus qu'en 2023, ont décidé

de mettre en lumière plusieurs femmes issues de leur territoire. 103 nouveaux portraits exposés dans plus de plus de 40 lieux publics comme les façades de mairies, les écoles ou les jardins municipaux.



Le 8 mars 2024 s'est tenue une cérémonie au Capitole afin de remercier les femmes et les communes ayant participé au projet et de réaffirmer la détermination de Toulouse Métropole à soutenir la place et la légitimité des femmes dans les espaces publics et l'égal accès des femmes et des hommes à ces mêmes espaces.



L'évolution régulière du nombre de communes impliquées chaque année sur le territoire métropolitain témoigne d'un fort engagement des communes à cette action fédératrice soutenue financièrement et techniquement par Toulouse Métropole.

Depuis 2020, 22 communes ont participé à ce projet mettant en lumière près de 400 portraits de femmes inspirantes et remarquables. Autant de femmes et de vécus qui ont encouragé d'autres femmes à oser, à ouvrir d'autres horizons et même parfois jusqu'à « briser le plafond de verre » auquel elles sont trop souvent confrontées.

Depuis 2020, 22 communes ont participé à ce projet, mettant en lumière près de 400 femmes

B. Sensibiliser les jeunesses à l'égalité femmes-hommes

Dans le cadre du **plan d'actions métropolitain pour l'égalité femmes-hommes 2023-2026**, Toulouse Métropole a mis en place plusieurs axes de travail dont l'un vise spécifiquement à **sensibiliser les jeunesses** à l'égalité et à la lutte contre les discriminations.

1. Au sein des structures péri et extra-scolaires

Le prix littérature jeunesse « *égalité filles-garçons* » est porté par La Mission Égalité Diversité et la Direction des Bibliothèques et du Livre au sein du territoire toulousain depuis 2012. Il s'est étendu aux autres communes de Toulouse Métropole à partir de 2018.

Le prix « égalité filles-garçons » permet aux enfants de 6 à 11 ans d'ouvrir leur regard sur le monde, sur les autres et leurs différences

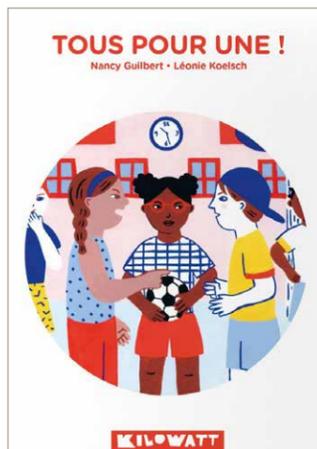
Encourageant la lecture plaisir, ce projet permet aux enfants de 6 à 11 ans d'ouvrir leur regard sur le monde, sur les autres et leurs différences. Les structures enfance-jeunesse péri et extra-scolaires inscrites dans ce projet, amènent les enfants sur plusieurs mois à réfléchir à la thématique de l'égalité et aux stéréotypes de genre au travers d'ouvrages sélectionnés.

Afin de favoriser les échanges entre les équipes d'animation et les enfants autour de l'égalité et des stéréotypes de genre, **l'association Artemisia a formé plus d'une vingtaine de référentes et référents des structures d'animation et bibliothécaires participants à l'édition 2024**. Cette formation est essentielle pour accompagner ce projet et sensibiliser les professionnelles et professionnels en lien avec les enfants aux stéréotypes et représentations genrées.

À partir de leurs analyses, les enfants créent des œuvres, affiches, sketches, vidéos qu'ils et elles présentent à leurs camarades lors de la cérémonie.

Le 2 avril 2024, la cérémonie du Prix littérature jeunesse égalité filles-garçons a été accueillie par la ville de Colomiers. **Les 180 enfants de Blagnac, Colomiers, Cornebarrieu, Gagnac sur Garonne, Mondonville et Toulouse qui ont participé à ce projet et ont pu échanger sur les ouvrages sélectionnés puis procéder au vote.**





Le livre lauréat 2024

Tous pour Une! de Nancy Guilbert, illustré par Léonie Koelsch, chez Kilowatt éditions, publié en 2022, est le roman jeunesse primé par les enfants de Toulouse Métropole en 2024.

Résumé du livre: «*Imany, son truc, c'est la break dance. Mais à l'école, le problème, c'est que la cour est trop petite et les garçons prennent toute la place pour jouer au foot. Un jour, Imany en a assez et avec ses deux meilleurs copains Nell et Aslan, elle décide de changer les choses. La révolution est en marche!*»

Cette journée commune permet aux enfants d'apprendre à faire société en partageant des réflexions, en débattant et en s'intéressant aux propos d'autrui. Elle permet aussi de les informer sur leurs droits et devoirs citoyens en les familiarisant avec l'action de voter.

PERSPECTIVES

Véritable succès, le prix littérature jeunesse filles-garçons métropolitain est reconduit pour 2025. L'objectif est de fédérer davantage de communes de Toulouse Métropole autour de ce projet, et d'organiser la cérémonie sur les différents territoires afin de favoriser le maillage métropolitain.

2. Au sein des Clubs de Prévention

La Prévention Spécialisée est une mission métropolitaine de service public de Protection de l'Enfance, deuxième mission de l'Aide Sociale à l'Enfance, qui est encadrée par le Code de l'Action Sociale et des Familles et organisée sur le territoire par les Clubs de Prévention Spécialisée. Ces derniers sont des Établissements et Services Sociaux ou Médico-Sociaux (ESSMS) qui remplissent une fonction de service public. Elle se concentre sur des interventions de terrain, notamment dans les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) de quatre communes (Blagnac, Colomiers, Cugnaux et Toulouse), pour prévenir la délinquance et favoriser l'inclusion sociale.

Les Clubs de Prévention Spécialisée développent leurs actions à travers les accompagnements individuels mais aussi dans les actions collectives comme notamment les séjours ou des événements tel que le festisport qui favorise l'égalité des hommes et des femmes dans le sport.

Au cours de l'année 2024, ces établissements de prévention éducative ont mis en œuvre des actions auprès des jeunes qu'ils accompagnent sur les différents territoires métropolitains

Territoire Nord

Le public collège est la priorité de la mission de Prévention Spécialisée à Toulouse Métropole. Pour y parvenir, les éducateurs ont besoin d'outils de médiation leur permettant d'assurer une présence régulière dans les collèges. L'espace de parole est un outil qui intéresse à la fois les éducateurs, les élèves et l'équipe éducative. Il donne aux élèves la possibilité de s'exprimer sur une thématique donnée, des «*questions socialement vives*», les préoccupant directement, en toute liberté et confidentialité. Il permet également aux adultes présents de répondre à des interrogations, de provoquer la réflexion et de faire évoluer d'éventuels préjugés et stéréotypes. Donner la parole aux élèves, soulever le couvercle, que ce soit vis-à-vis d'un élève ou d'un groupe, est toujours une prise de risque. On risque toujours d'entendre ce qu'on ne voulait pas entendre, ce que l'on ne voulait pas savoir, ce à quoi on ne sait pas répondre. On risque toujours de déclencher chez l'autre et chez soi des émotions, l'expression d'affects que l'on se doit de pouvoir recevoir, accompagner, assumer, élaborer, depuis une posture professionnelle maîtrisant les compétences psychosociales nécessaires pour interagir avec les jeunes. D'où la nécessité pour le Club de Prévention d'intervenir en binôme avec un personnel du collège.

Les objectifs généraux sont de susciter le débat entre les élèves sur des problématiques de leur choix et, dans la mesure du possible, d'apporter des réponses «*d'adultes référents*» sur leurs éventuelles interrogations. Décomplexer la parole, apprendre à respecter la parole des autres. Permettre à l'institution adulte d'écouter et de prendre en compte les interrogations et «*le regard des jeunes*» sur leur environnement pour pouvoir y interagir.

Une autre action autour de «*l'estime de soi*» est mise en œuvre en collaboration avec le Service d'Accompagnement Socio-Éducatif Métropolitain (SASEM). Cette action s'adresse à un public féminin entre 13 et 25 ans. Ces jeunes filles peuvent cumuler des carences éducatives, familiales, relationnelles et sociales avec des situations d'isolement social, d'emprise mais aussi scolaires avec des décrochages ou une déscolarisation. Elles peuvent être concernées par des conduites à risque induites ou renforcées par un contexte d'errance : conduites addictives, délinquantes et/ou sexuelles à risque, et pratiques prostitutionnelles de subsistance contre de l'argent, un hébergement, de la nourriture. De plus, elles sont ou ont été confrontées à des situations de violence (violence de rue, intrafamiliale, etc.). Les outils actuels mis en place par le service SASEM, tels que les chantiers éducatifs, ne répondent pas toujours aux attentes de ce public et à leurs centres d'intérêt, et certaines jeunes filles ont suggéré de pouvoir participer à des ateliers, des séances de bien-être corporel (maquillage, soins de la peau, etc.). Ce bien-être corporel est proposé lors de séances avec une socio-esthéticienne professionnelle et représente un outil complémentaire à l'accompagnement de ces jeunes filles en situation de vulnérabilité physique, psychique et/ou sociale.

Cette action a permis de proposer à ces jeunes filles :

- 4 sessions de 4 ateliers mensuels dans un lieu adapté à la pratique socio-esthétique, en présence de l'éducatrice et de l'esthéticienne (ateliers collectifs);
- Des ateliers individuels afin d'éviter la mise en lien de certains jeunes évoluant dans un milieu similaire et de favoriser ainsi l'autonomisation et la mise à distance de ces jeunes avec cet environnement;
- Un week-end à Loudenvielle en lien avec le bien-être et avec la participation des Clubs de Prévention, afin de clôturer ces ateliers, dont l'organisation a permis à ces jeunes filles de se retrouver dans un cadre de verdure apaisant avec une séance de balnéothérapie.

Le Club de Prévention des Quartiers Nord amène également les jeunes vers des échanges construits et étayés, dans un cadre informel, avec un support audiovisuel ou autre, sur des problématiques et des sujets divers. Le but étant d'apprendre à peser ses mots et à faire attention à la sémantique de ces derniers, de permettre aux jeunes de confronter leurs idées dans un échange respectueux et argumentatif, dans l'esprit du débat argumenté et d'acquérir des savoirs et de recevoir des réponses sur des sujets qui les intéressent ou des problématiques qui les questionnent.

Territoire Est

Dans le cadre de la sensibilisation aux questions d'égalité filles-garçons, un projet a été mené en lien avec la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars. Les jeunes accompagnés par le Club de Prévention du Toulouse Est ont activement participé à la réalisation d'une pancarte destinée à la manifestation. Ce travail a impliqué deux garçons suivis par le club ainsi que des élèves présents lors d'un atelier d'expression artistique, qui se sont spontanément impliqués et ont contribué à cette création collective.

PERSPECTIVES

Dans la continuité de cette démarche, une soirée-débat est en cours de préparation au Lieu d'Initiative Jeunesse de Soupéard, en partenariat avec ce dernier, le centre social et la Fédération des Femmes Pour l'Europe (FFPE). Cette soirée visera à engager les jeunes dans un échange autour des rapports filles-garçons et à les initier au débat et à la discussion intergénérationnelle. Ce projet s'inscrit dans une dynamique collaborative et éducative, favorisant l'expression des jeunes et la réflexion collective autour de l'égalité et des droits.

Territoire Centre

L'équipe du Club de Prévention d'Empalot est particulièrement sensible à ce thème, car la fréquentation essentiellement masculine du club peut intimider la venue des filles, renforcée également par le départ d'une éducatrice de l'équipe. Depuis plusieurs mois, l'équipe de prévention est composée uniquement d'éducateurs spécialisés, configuration qui au départ a suscité des appréhensions, concernant la continuité du suivi des jeunes filles. Afin de maintenir et conforter la relation, le club a proposé des activités dédiées exclusivement au groupe de filles, pour qu'elles puissent se sentir à l'aise, en y incluant quand cela est possible quelques garçons.

- Mini séjour ski mixte : 6 filles et 2 garçons en février 2024 dans un chalet Aulus-les-Bains;
- Projet Rap : écriture, enregistrement et clip avec des filles de mai à juin 2024.

Territoire Sud

Sur le stand laïcité à Bagatelle, les questions de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes font très souvent l'objet de discussions et de débats. Le sujet a été mis à l'honneur lors d'un café des parents au collège George-Sand.

La question revient souvent lors d'animation de quartier tel que les ateliers réparation de vélo ou l'Union Française des Œuvres Laïques d'Éducation Physique (UFOLEP). C'est l'occasion d'ouvrir le débat sur la place des femmes/filles dans le sport et l'espace public.

Au-delà de l'intégration de ce thème dans les missions, l'égalité femmes-hommes ainsi que des sujets comme les violences faites aux femmes sont également abordés au sein du collectif En tout genre qui regroupe les clubs de prévention de Bagatelle et du Mirail ainsi que leurs membres actifs.

Voici une liste des actions menées par ce collectif pour l'année 2024-2025 :

- **Débat'Action** : podcast réalisé avec les jeunes de Bagatelle. Le Podcast a été finalisé pour l'exposition du collectif PFFF au centre culturel de Bellefontaine, début novembre 2024;
- **Ciné-débat** en partenariat avec la MJC, le centre social et les clubs de prévention;
- **La Boîte** : partenariat entre le collectif Le Petit Cowboy et le Club de Prévention du Mirail;
- **Formation avec le Planning Familial** à destination des acteurs de quartier;
- **Repas et self-défense** : activités organisées pour renforcer la cohésion et l'apprentissage, en partenariat avec l'accueil jeunes et les clubs de prévention.

- **Création de textes** pour des lectures publiques, collages féministes, démonstration de dribble (football féminin) et travail avec les jeunes du collectif En tout genre (clubs de Bagatelle et du Mirail), en partenariat avec le collectif PFFF;
- **Séjour** pour les jeunes du collectif En tout genre (clubs de prévention de Bagatelle et du Mirail).

3. Au sein du Conseil Métropolitain des Jeunes



Le COMEJ favorise l'expression citoyenne des jeunes, les associe à la co-construction des politiques publiques et renforce leur lien avec les institutions locales

Le Conseil Métropolitain des Jeunes (COMEJ) de Toulouse Métropole est une instance participative créée pour permettre aux jeunes de s'impliquer activement dans la vie publique locale. Lancé officiellement le 10 décembre 2024 dans le cadre du plan «*Être Jeunes en Métropole*», ce conseil s'adresse aux jeunes âgés de 15 à 25 ans, qu'ils résident, étudient ou travaillent dans l'une des 37 communes de la Métropole. Son objectif principal est de favoriser l'expression citoyenne des jeunes, de les associer à la co-construction des politiques publiques et de renforcer leur lien avec les institutions locales.

Les membres du COMEJ sont des jeunes volontaires qui se réunissent régulièrement pour débattre et proposer des projets autour de thématiques variées telles que la transition écologique, la mobilité, la culture, la solidarité ou encore la citoyenneté.

Le 16 octobre 2024, les jeunes souhaitant participer à cette instance, ont été conviés à l'Espace Vanel à Toulouse pour la présentation des trois politiques publiques retenues pour cette première année de mise en œuvre :

- L'égalité femmes-hommes ;
- L'eau ;
- L'aménagement urbain.



90 jeunes de 15 à 25 ans se sont réunis à l'Espace Vanel à Toulouse et ont participé à cet événement, venant des communes d'Aussonne, Balma, Blagnac, Cornebarrieu, Cugnaux, Drémil-Lafage, Fonbeauzard, Saint-Alban, Toulouse, Tournefeuille, Villeneuve-Tolosane.

À l'issue de ce temps, 62 jeunes se sont dit «*intéressés*» pour participer à cette démarche ambitieuse.

Le fonctionnement du conseil repose sur une équipe de coordination au sein de la Direction des Jeunesses en collaboration étroite avec les services de Toulouse Métropole, tels que la Mission Égalité Diversités, le CMSPD, la Direction du Cycle de l'eau et la Direction de l'Aménagement Urbain.

Le COMEJ s'inscrit pleinement dans les engagements de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. À travers ses travaux, il participe à la sensibilisation des jeunes sur ces enjeux majeurs, en cohérence avec les politiques publiques portées par la Métropole.



4. Au sein de la Direction Europe International

Le service coopération et projets européens de la Direction Europe International porte également une attention particulière aux jeunes et à l'égalité.

Pour les mobilités et échanges de jeunes dans le cadre des projets européens Erasmus+ et Office franco-allemand pour la jeunesse, l'objectif transversal européen de favoriser l'égalité entre les femmes les hommes est appliqué dans les mobilités, surtout pour les mobilités collectives.

En effet, l'Union Européenne (UE) a fait de l'égalité entre les hommes et les femmes un de ses principes fondateurs et s'engage à intégrer cette question dans toutes ses politiques et à la promouvoir dans sa législation et les projets soutenus.

Intégrer la dimension de genre dans les projets financés par l'UE est donc une exigence par défaut.

Sur la programmation financière pluriannuelle 2021-2027, la Commission Européenne va plus loin avec l'obligation pour les entités publiques, les établissements d'enseignement supérieur publics ou privés, ainsi que les organismes de recherche publics ou privés, d'avoir un plan d'égalité des genres pour candidater aux appels à projets (érigée en critère d'éligibilité du projet) :

- Ce document doit être public ;
- L'institution doit avoir des ressources dédiées pour mettre le plan en œuvre ;
- L'institution doit collecter des données ;
- L'institution doit faire des formations sur la thématique.

L'objectif transversal européen de favoriser l'égalité entre les femmes les hommes est appliqué dans les mobilités

Cette exigence a été appliquée pour les projets suivants :

The Season of Science; *Atractive*; *Deep Dive* et *Top Sec* (programme Horizon Europe); *Health Cities* (programme Interreg Europe); *Cities4Hope* (programme FSE EASI); *PEM Matabiau* (programme MIE); *STRIDE2SEE* (programme Marché Unique Européen) ou encore dans le cadre des Mobilités Accréditées Jeunesse et ESS (programme Erasmus+) portées par Toulouse Métropole.

En 2024, 209 mobilités européennes (individuelles et collectives) ont été enregistrées.



Les filles sont plus nombreuses que les garçons à participer aux programmes de mobilité européenne, comme Erasmus+

Ces données sont identiques à celles de 2023 et confirment que les filles sont plus nombreuses que les garçons à participer aux programmes de mobilité européenne, comme Erasmus+. Cette tendance peut s'expliquer par plusieurs facteurs sociologiques, éducatifs et culturels. D'abord, les filles sont généralement plus représentées dans les filières littéraires, linguistiques et sociales, qui offrent davantage d'opportunités de mobilité internationale. Elles manifestent aussi une plus grande ouverture à l'apprentissage des langues et à la découverte d'autres cultures, ce qui les motive à s'engager dans ce type d'expérience. Par ailleurs, les filles sont souvent perçues comme plus autonomes et matures à un jeune âge, ce qui peut les rendre plus enclines à partir seules à l'étranger. À l'inverse, les garçons peuvent ressentir une pression sociale à rester proches de leur environnement familial ou à entrer rapidement dans la vie active, ce qui freine leur participation. Enfin, les stéréotypes de genre et les attentes sociales peuvent également jouer un rôle, en valorisant différemment les expériences de mobilité selon le sexe. Ainsi, la surreprésentation des filles dans les programmes de mobilité européenne résulte d'un ensemble de dynamiques complexes mêlant choix d'orientation, motivations personnelles et influences sociales.

C. Renforcer une offre culturelle égalitaire

Renforcer une offre culturelle égalitaire est essentiel pour garantir l'accès de toutes et tous à la culture, indépendamment de leur genre, origine sociale, lieu de résidence ou situation économique. Une telle démarche permet de lutter contre les inégalités d'accès à la culture, qui peuvent renforcer les exclusions sociales et les stéréotypes. En rendant la culture plus inclusive, on favorise la diversité des points de vue, la représentation équitable des identités et la participation active de chacune et chacun à la vie culturelle. Cela contribue aussi à l'émancipation individuelle, au développement de l'esprit critique et au vivre-ensemble. Une offre culturelle égalitaire n'est pas seulement une question de justice sociale, c'est aussi un levier puissant pour construire une société plus cohésive, créative et démocratique.

À Toulouse Métropole, renforcer une offre culturelle égalitaire est une priorité inscrite dans le plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2026. Concrètement, la Direction de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (DCSTI) de la Métropole, agit activement pour proposer une offre culturelle égalitaire.

En effet, la DCSTI est membre actif du groupe de travail « *Inclusion* » de l'Association des Musées et Centres pour le développement de la culture Scientifique, Technique et Industrielle (AMCSTI). Ce groupe contribue à initier et développer une culture commune sur le sujet de l'inclusion et de la diversité dans les actions de culture scientifique, technique et industrielle à l'échelle nationale. Au-delà de la participation à la construction des webinaires organisés pour l'ensemble des membres de l'AMCSTI, la DCSTI, via notamment le Quai des Savoirs, s'est investi dans le sous-groupe « *Création d'une base de ressources* ». L'idée étant de constituer une base de documents de référence, légaux, d'inspiration, de formation, de bonnes pratiques, de podcasts, autour des questions d'adaptation des équipements accueillant les publics, de l'accueil, de la médiation, de la conception universelle, du Facile À Lire et à Comprendre (FALC), etc.

La DCSTI s'appuie sur ces établissements de renom tels que, le Muséum d'Histoire Naturelle et le Quai des Savoirs, pour promouvoir de l'égalité femmes-hommes entre les femmes et les hommes. Cet engagement est porté à plusieurs échelles, tant au niveau de sa programmation culturelle à destination des publics que dans le cadre d'actions menées auprès des agentes et agents.

La DCSTI de la Métropole, agit activement pour proposer une offre culturelle égalitaire



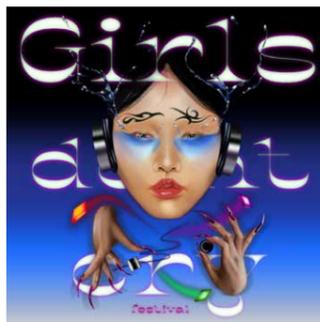
En 2024, l'exposition **Sex-Appeal** a marqué de son empreinte de nombreuses actions du Muséum auprès de ses publics. Elle a également nourri les réflexions de l'établissement sur les collections et la manière de les montrer aux visiteurs.

Un article, paru fin 2024 dans la Lettre de l'Office de Coopération et d'Information Muséales (OCIM), fait le point sur la présentation pour la première fois au monde (à notre connaissance) des **os clitoridiens** présents chez plusieurs groupes de mammifères. L'exposition a été l'occasion de mettre en avant la collection d'os péniens du Muséum, de réaliser son caractère exceptionnel

et de constater l'absence criante de son homologue féminin, l'os clitoridien, dans les collections publiques au moins françaises. Le Muséum va travailler, peu à peu, à la constitution d'un tel fond. Ce biais dans les collections fait par ailleurs écho au très faible nombre d'études consacrées à cet os, mais aussi au travail accompli par ses actuelles spécialistes et la place des femmes dans la recherche scientifique.

Côté public, ce sujet a pu être mis en avant à l'occasion d'une rencontre le jeudi 7 mars, dans le cadre des *Jeudis du Muséum* et du **Mois de l'égalité femmes-hommes**. Cette conférence internationale portant sur ce thème méconnu des os clitoridiens, a été l'occasion d'inviter les deux chercheuses italiennes, Monica Carosi et Federica Spani, qui travaillent de longue date sur le sujet. Elles tentent en effet de percer le mystère de cet os clitoridien, appelé **baubellum**, quasiment jamais étudié, aux formes les plus diverses, dont la fonction est inconnue et dont beaucoup ignorent toujours l'existence. Beau succès pour ce rendez-vous, avec une traduction simultanée de l'italien au français, qui a attiré 130 personnes (dont 25 hommes) et au cours duquel elles ont pu retranscrire l'histoire de cette découverte qui révolutionne nos connaissances en matière de spécificités de genre dans le règne animal.

Le programme de conférences autour du thème *Sex-Appeal* a conduit le Muséum à proposer également une conférence de Sylvie Chaperon *Le clitoris, toute une histoire* le jeudi 28 mars. Sylvie Chaperon est historienne, spécialiste d'histoire du féminisme, professeure d'histoire contemporaine à l'Université de Toulouse Jean-Jaurès et membre senior de l'Institut universitaire de France. Elle est aussi la co-auteurice de l'ouvrage *Idées reçues sur le clitoris* avec Odile Fillod.



Enfin, dans cette même séquence, rendez-vous a été pris le 4 mars pour **Girls Don't Cry Party** proposée par La Petite qui s'attache à réinventer une culture club expérimentale et inclusive et à renverser les inégalités de genre sur la scène musicale électronique. Ainsi, ce soir-là, deux Djettes (Nono Gigsta et Trinity) ont fait salle comble pour faire résonner leurs bonnes ondes dans le hall d'accueil du Muséum à destination des 300 invités dans une ambiance toujours détendue et bienveillante. Ce spectacle a été labellisé « Ville Pour tous » en 2024 et inscrits dans ce programme porté par La Direction des Solidarités et de la Santé.

Par ailleurs, Le Quai des Savoirs a eu son projet d'établissement adopté par les élu·es et élu·es du conseil métropolitain du 22 juin 2023 qui repose ainsi sur cinq piliers dont celui d'un engagement traduit par « *le respect et la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les programmations comme au sein des équipes* ». L'inscription de cet engagement encourage d'autant plus les réflexions, transformations et actions portées par les équipes dans les murs du Quai des savoirs comme dans les actions métropolitaines.

Le projet d'établissement du Quai des Savoirs, adopté en Conseil métropolitain, repose sur 5 piliers dont celui d'un engagement traduit par « le respect et la promotion de l'égalité femmes-hommes dans les programmations comme au sein des équipes »

Depuis les actions culturelles jusqu'aux productions de contenus numériques et de ressources, en passant par l'attention particulière dans le choix des scénographies des espaces et des expositions, l'égalité femmes-hommes est un fil rouge du Quai des Savoirs et est donc devenue, depuis 2023, un des axes structurants de son projet d'établissement.

Tout au long de l'année 2024, cela se traduit par plusieurs actions

IA : double je

Pour la conception et la présentation de l'exposition, les équipes ont veillé à :

- Une juste représentation des filles et des femmes dans les contenus et les dispositifs de l'exposition malgré le fait que les métiers de l'IA soient souvent associés aux hommes, par exemple : la table interactive médecine, les interviews des scientifiques (2 femmes sur les 5 personnes interviewées) ;
- La parité dans l'utilisation des voix féminines et masculines dans les dispositifs audio ;
- La mise en avant des femmes scientifiques dans la frise chronologique de l'exposition : Ada Lovelace, Grace Hopper (avec le langage Cobol) et les six mathématiciennes qui ont développé l'ENIAC.



Les femmes scientifiques sortent de l'ombre

Cet événement a été co-construit avec le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) Occitanie-Ouest, le Club de la Presse Occitanie, les associations Femmes & Sciences et Maths en Scène.

- **5 mars à 18h30: Mardi Quiz IA** coproduit avec le Science Comedy show, avec Fanny Jourdan, doctorante en mathématique et informatique à l'IRIT et ANITI, dont les recherches portent sur l'équité des algorithmes: quelles données nourrissent nos programmes d'intelligence artificielle? Quels biais peuvent en découler?
- **6 mars à 18h: rencontre au Café Euclide autour de «Google, la recherche et le genre»** avec Nathalie Aussenac, directrice de recherche à l'IRIT et Mathilde Joncheray, chercheuse UT2J;
- **7 mars à 18h: rencontre avec Camille Van Belle et le Club de la presse Occitanie au Café Euclide** dans sa BD *Les oubliés de la science*, Camille Van Belle rend justice et sauve de l'oubli plus de quarante femmes et hommes scientifiques. Mais comment trouve-t-on des informations sur des personnes qui sont, par définition, oubliées? Camille Van Belle explique sa méthode de travail et de recherche d'informations ainsi que son métier de journaliste scientifiques;
- **8 mars toute la journée: programmation à destination des scolaires au Quai des Savoirs** avec des ateliers proposés par Camille Van Belle, les associations Maths en Scène et Femmes & Sciences, ainsi qu'un speed dating scientifique avec des chercheuses du CNRS;
- **Réalisation et commercialisation du jeu *Drôles d'histoires d'IA*:** ce jeu a été conçu et produit par les équipes du Quai des Savoirs et commercialisé dès février 2024. Lors de l'écriture des fictions pour les cartes énigmes, les équipes du Quai ont été attentives à la parité avec la création de 12 personnages féminins et 11 masculins;
- **Une sélection de contenus numériques, réalisée en collaboration avec le Café des Sciences**, association rassemblant des vulgarisatrices et vulgarisateurs scientifiques, est proposée tous les ans dans le mobilier des halls du Quai des Savoirs. En 2024 cette sélection était constituée, à notre grand regret, uniquement de vidéastes masculins. Au moment de créer la playlist, aucune vidéo n'avait été réalisée par une ou des femmes sur l'intelligence artificielle (démonstration des biais de genre dans le domaine de l'IA, où il n'y aurait qu'entre 10 et 20% de femmes travaillant dans ce secteur!). Le Quai des Savoirs a donc souhaité, pour contrebalancer cela, mettre en avant les femmes scientifiques invitées dans ses podcasts ayant pour thème l'IA, avec une sélection d'extraits 100% féminin.

—

- **L'accueil de 5 filles dans le cadre de la promotion 2024 du projet #WIFILLES** porté par l'association FACE 31, qui vise à sensibiliser et acculturer au numérique les jeunes filles. À cette occasion, ces filles ont pu visiter l'exposition *IA : double je* et découvrir, au sein du Quai des Savoirs, des métiers en lien avec le numérique (exposition, médiation numérique et Plateau créatif);

Des actions ont également été menées en 2024 dans les différentes communes de la Métropole par le Quai des Savoirs:

- À la médiathèque de Saint-Jean, le 7 mars à 18h: rencontre avec Julie Batut de Femmes & Sciences autour de «*La recherche scientifique : un domaine féminin*»;
- Sur la péniche du Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) à Toulouse, le 8 mars à 18h: rencontre avec l'autrice scientifique Camille Van Belle;
- Itinérance de l'exposition *L'effet Matilda*, coproduite par le Quai des Savoirs, le CNRS Occitanie-Ouest et l'association Femmes & Sciences, explique l'effet Matilda, qui est le fait de minimiser, voire de nier complètement, l'implication des femmes dans une grande découverte scientifique. Elle s'enrichit cette année de huit nouveaux portraits de femmes dont les travaux ont permis des avancées scientifiques spectaculaires dans leur domaine.

En 2024, l'exposition *L'effet Matilda* a été présentée dans 16 lieux différents situés dans sept communes de la Métropole et deux communes hors Métropole:

- Toulouse, Quai des Savoirs, du 6 au 10 mars 2024
- Toulouse, INSPE Rangueil, du 4 au 15 mars 2024
- Saint-Jean, Médiathèque-Ludothèque Les granges, du 5 au 17 mars 2024
- Gagnac-sur-Garonne, Mairie, du 8 au 23 mars 2024
- Toulouse, Inserm I2MC/UPS, du 18 au 29 mars 2024
- Toulouse, IRIT/UT3, avril 2024
- Aussonne, école Louise-Michel, du 25 mars au 5 avril 2024
- Flourens, salle des fêtes, du 16 au 28 avril 2024
- La Salvétat-Saint-Gilles, collège Galiléen, du 22 avril au 6 mai 2024
- Saint-Orens, médiathèque, du 23 avril au 5 mai 2024
- Toulouse, INP Purpan, du 13 au 24 mai 2024
- Fonbeauzard, Mairie, du 15 au 29 mai 2024
- Toulouse, IRIT/UT Capitole, du 15 au 30 mai 2024
- Toulouse - INRAE du 23 septembre au 4 octobre 2024
- Montastruc-la-Conseillère, collège Georges-Brassens, du 1^{er} au 11 octobre 2024
- Toulouse, Maison de la Recherche UT2J, du 1^{er} au 15 octobre 2024

PERSPECTIVES

- Poursuite de l'itinérance de l'exposition *L'effet Matilda* ;
- Travail sur la parité dans la composition des comités scientifiques des expositions ; la parité n'a pas pu être atteinte sur l'expo *IA : double je* avec seulement 2 femmes sur les 11 membres du comité ;
- Création d'une section dédiée à la saison culturelle, dans la nouvelle arborescence du site web du Quai des Savoirs, mettant en avant les rendez-vous récurrents et notamment l'événement annuel *Les femmes scientifiques sortent de l'ombre*. Ceci donnera plus de visibilité sur le site à toutes les ressources dédiées au thème de l'égalité femmes-hommes (conférences, podcasts, exposition sur l'effet Matilda, etc.) en permettant d'agréger sur la même page tous ces contenus.

Le Quai des Savoirs reste un membre actif du Groupe de Travail « Inclusion » de l'AMCSTI.

D. Lutter contre les violences à l'égard des femmes

Un groupe de travail dédié vise à échanger de bonnes pratiques, développer une culture commune et déployer des actions à l'échelle métropolitaine

Dans le cadre de ses différentes missions, le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance travaille en faveur de la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes. Un groupe de travail dédié réunit les communes de Toulouse Métropole depuis 2018. Il vise à échanger de bonnes pratiques, développer une culture commune et déployer des actions à l'échelle métropolitaine. Ainsi, de nombreuses actions coconstruites avec l'ensemble des communes de Toulouse Métropole sont mises en œuvre durant l'année et un temps fort est proposé autour de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et des filles (25 novembre). Ce groupe de travail se réunit toutes les 6 à 8 semaines.

Comme chaque année, une large campagne d'information et de sensibilisation de grande ampleur est menée auprès du grand public et des professionnels : affiches, violentomètres, guides pratiques, cartes format carte de visite comprenant les numéros utiles, sacs à pain floqués du violentomètre, clips vidéo, etc. Autant de supports largement diffusés afin d'amener l'information aux personnes qui en ont besoin (victimes et témoins) et de sensibiliser le grand public.

La Mission Prévention de la délinquance poursuit sa démarche d'améliorer l'accessibilité des différents supports d'information. Après la création du guide *SOS femmes* avec des pictogrammes en 2022 et la traduction du violentomètre en langues étrangère en 2023, cette année, le guide *STOP aux violences faites aux femmes* a été transcrit en Facile À Lire et à Comprendre (FALC).

Le FALC est un document rendu compréhensible pour le plus grand nombre. Il s'adresse aux personnes en situation de handicap mental ou cognitif, et un public plus large, ne maîtrisant pas le français écrit en bénéficie également. Ce sont par exemple les personnes sourdes, les nouveaux arrivants étrangers, les enfants en apprentissage de la lecture.

En 2024, une formation Écrire en FALC est organisée par la cellule inclusion du Pôle Handicap et dispensée par un prestataire, les agentes de la Mission Égalité Diversités ont pu bénéficier de cette formation. La sensibilisation à l'utilisation de documents rendus accessibles a abouti en 2024 à la production du livret mis à jour *STOP aux violences faites aux femmes* en format FALC. C'est une action très importante de mise en accessibilité de ce livret pour des femmes en situation de handicap (mental, cognitif, sourdes, etc.) sachant que les filles et les femmes en situation de handicap sont statistiquement très largement impactées par les violences sexistes et sexuelles.



Le guide « STOP aux violences faites aux femmes » a été transcrit en Facile à lire et à comprendre (FALC)

La marche solidaire contre les violences à l'égard des femmes et le recueillement en mémoire des femmes victimes : retour sur le temps fort du 26 novembre

Pour la première fois cette année, **Toulouse Métropole a proposé aux 37 communes, à tous leurs partenaires institutionnels et associatifs et au grand public de marcher collectivement afin de porter le message commun de non-tolérance aux violences à l'égard des femmes.** Organisée le 26 novembre, cette marche au départ de la place des Carmes à Toulouse s'est rendue jusqu'à la stèle érigée en mémoire des femmes victimes de violences, située Esplanade Alain-Savary, auprès de laquelle s'est tenu le temps de recueillement annuel en mémoire des victimes. Pour la deuxième année consécutive, des jeunes métropolitains ont lu des textes sur le sujet des violences faites aux femmes.



Le déploiement métropolitain du dispositif *Ici demandez Angela*

6 communes déploient *Ici, demandez Angela* dans leur territoire : Brax, Colomiers, L'Union, Quint-Fonsegrives, Saint-Orens-de-Gameville et Seilh



Ici, demandez Angela est un réseau de lieux sûrs (bars, hôtels, commerces, établissements accueillant du public, etc.) permettant à une personne qui ne se sent pas en sécurité ou se sent harcelée dans l'espace public de trouver une aide fiable à proximité, dans l'un des établissements partenaires, identifié grâce à l'autocollant sur sa vitrine, et de demander «*Angela*». L'ensemble de ce réseau de commerçants, de responsables d'établissements et leurs employés s'engagent à porter assistance et à soutenir toute personne se réfugiant dans leur établissement et à suivre une sensibilisation gratuite sur la posture à adopter.

Mis en place à Toulouse depuis 2022, ce dispositif a été déployé à l'échelle de la Métropole dès 2023 et poursuit son développement avec 6 communes qui le déploient dans leur territoire, en 2024 : Brax, Colomiers, L'Union, Quint-Fonsegrives, Saint-Orens-de-Gameville, Seilh et d'autres communes ont manifesté leur intérêt pour ce dispositif.

Contrat métropolitain de coordination et de mobilisation contre les violences sexistes et sexuelles

En 2019, le Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations a proposé aux services de l'État et aux collectivités de signer un contrat de mobilisation et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Dans le cadre de la stratégie métropolitaine de prévention de la délinquance 2022-2026 et du groupe de travail métropolitain consacré à la lutte contre les violences faites aux femmes, les 37 communes et la Préfecture de Haute-Garonne ont travaillé à adapter ce contrat à l'échelle du territoire métropolitain.

Ainsi, en signant ce contrat, Toulouse Métropole s'engage, associée aux 37 communes du territoire, aux services de l'État et à des acteurs locaux, à agir dans la lutte contre les violences faites aux femmes, à garantir une plus grande efficacité dans les réponses apportées aux violences sexistes et sexuelles et à évaluer annuellement leurs actions. La signature de ce contrat est envisagée en 2025.

Un dispositif de prévention des violences sexistes et sexuelles coordonné avec la réduction des risques liés aux consommations en milieu festif, sportif ou culturel

Un dispositif de prévention des VSS coordonné avec la réduction des risques liés aux consommations en milieu festif, sportif ou culturel

Suite à l'expérience réussie de la Coupe du Monde de Rugby 2023 où un large dispositif de prévention des conduites à risques et des violences sexistes et sexuelles avait été mis en œuvre en s'appuyant sur le dispositif toulousain inter-associatif *Fêtons plus, Risquons moins* co-piloté par Toulouse Métropole, la Mairie de Toulouse, la Préfecture et l'Agence Régionale de Santé, et sur le dispositif *Ici, demandez Angela*, il a été décidé de poursuivre cette action lors de certains événements sportifs et culturels de grande ampleur.

Ainsi, en 2024, ce dispositif spécifique a été déployé lors du festival Rio Loco, du Rose Festival et à l'occasion de certains matchs du Toulouse Football Club et du Stade Toulousain.

Ce dispositif a vocation à poursuivre son développement lors de prochains grands événements sportifs, culturels ou festifs sur l'espace public.

E. Agir en faveur de l'insertion professionnelle des femmes

Des inégalités structurelles persistent
entre les hommes et les femmes
pour leur insertion professionnelle

En cinquante ans, la part des femmes inactives a été divisée par quatre en France entre 1968 et 2018. Or, malgré cette évolution positive, des inégalités persistent dans l'accès ou le retour en emploi entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes se confrontent à plusieurs problématiques qui leur sont spécifiques, rendant plus ardue leur insertion professionnelle. Ces difficultés sont même accrues concernant l'évolution de leur carrière. Cette inégalité persiste malgré divers facteurs à l'œuvre depuis plusieurs années, démontrant la difficulté d'inverser cette tendance :

Un investissement éducatif conséquent des femmes

Une augmentation constante de la part de diplômées parmi les femmes est constatée. Toutefois, malgré cet investissement éducatif, les femmes ne sont pas récompensées à la hauteur de leurs efforts, tant pour leur rémunération que leur statut professionnel. Ainsi, en 2021, les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent ainsi 14,4% des femmes contre 22,8% des hommes.

En **50 ans**
la part des femmes
inactives a été
divisée par quatre

Une mobilisation plus conséquente des dispositifs de l'emploi

Les femmes mobilisent davantage, que leurs homologues masculins, les dispositifs de soutien et d'appui aux demandeurs d'emploi. Elles se saisissent aussi davantage des opportunités qui leur sont proposées dans ce cadre, et sont ainsi surreprésentées parmi les sorties en emploi ou en formation, suite à un accompagnement. Toutefois, la part des hommes est significativement plus importante au sein des Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), puisqu'ils représentent 68% des salariés en 2023 en insertion sur Toulouse Métropole. Cela s'explique essentiellement par les secteurs d'activité proposés par ces SIAE, encore très largement perçus comme masculins. Or, malgré les mesures déployées pour favoriser la mixité des filières et des métiers, en encourageant notamment les femmes à s'orienter vers des métiers à prédominance masculine et vice versa, ces représentations des métiers sont structurelles et extrêmement difficiles à lever.

Un cadre législatif encourageant

Ces dernières années, plusieurs lois ont été actualisées ou déployées pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La Loi Rixain du 24 décembre 2021 impose par exemple des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2030. Tandis que la loi du 19 juillet 2023 va plus loin et vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Plus globalement, dans la fonction publique, plusieurs initiatives ont vu le jour afin de sensibiliser les acheteurs publics à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, de favoriser l'accès des entreprises respectant ces obligations aux marchés publics et de renforcer l'accès des femmes aux postes à haute responsabilité. Des dispositions ont également été prises pour favoriser l'égalité des chances dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, notamment par la publication d'un index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le supérieur.

Financement et soutien

Le Programme opérationnel national FSE a alloué 30 millions d'euros pour développer des actions promouvant la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des plans d'actions régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes ont été également mis en œuvre pour favoriser la création d'entreprises par les femmes, avec le soutien financier des associations d'accompagnement des porteuses de projet, des incubateurs et des pépinières d'entreprise. De plus, le soutien aux entreprises proposé par BPI France est conditionné au respect des objectifs de mixité et de transparence de l'index de l'égalité professionnelle. Aussi, Toulouse Métropole soutient des actions favorisant spécifiquement l'accès des femmes à l'emploi et/ou à l'entrepreneuriat.

Afin de réduire les inégalités structurelles dans le domaine de l'emploi, il est nécessaire d'en comprendre les principales causes

1. Des discriminations et des stéréotypes du genre ayant encore la vie dure

Les discriminations et stéréotypes de genre persistent dans le monde professionnel, malgré les avancées législatives et les efforts locaux. Les femmes continuent de faire face à des écarts de salaires importants : en moyenne, un écart de 15,5% à travail égal demeure entre hommes et femmes en 2022. Cette disparité est exacerbée par des opportunités de promotion plus limitées pour les femmes, avec une progression professionnelle inférieure de 24,4% par rapport aux hommes en 2023. L'arrivée de la maternité accentue ces inégalités, impactant négativement les carrières des femmes.

2. Une protection moindre face au chômage et pour la retraite

Les écarts de rémunération entraînent une moindre protection des femmes au chômage et à la retraite. En 2023, l'écart moyen d'indemnisation au chômage entre les hommes et les femmes est de 245€, atteignant 510€ pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Les écarts se retrouvent également dans les pensions de retraite : 1 720€ en moyenne pour les hommes et 1 320€ pour les femmes.

3. Une confrontation à un cumul de freins, entravant leur employabilité

Ayant encore bien davantage la charge des tâches domestiques et des enfants que leurs homologues masculins, les femmes sont bien souvent plus concernées par la problématique de la garde d'enfants. Ainsi, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans en France varie à la fois selon la composition familiale et l'âge des enfants, diminuant lorsque l'un des enfants est âgé de moins de 3 ans, notamment à partir de 2 enfants. Sur le territoire de Toulouse Métropole, les familles monoparentales représentent 20% des familles en 2021, avec une forte prévalence de mères seules.

Ainsi, le taux d'activité des mères de famille monoparentale chute à 40% lorsqu'elles ont deux enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans. Ces mères de famille monoparentale avec de jeunes enfants sont aussi davantage confrontées au chômage : leur taux de chômage s'élève à 27% pour celles ayant deux enfants ou plus, dont au moins un est âgé de moins de 3 ans. La monoparentalité crée des défis considérables, indépendamment du parcours ou du statut social des individus, entraînant dans bien des cas une baisse de la confiance et de l'estime de soi. Ce constat se renforce avec l'isolement familial découlant de la séparation. Dans les couches sociales les plus fragiles, les femmes sont aussi plus nombreuses à cumuler d'autres difficultés et freins, notamment au sujet de la mobilité, de la garde d'enfants et de la disponibilité pour assurer leurs montées en compétences.

15,5% d'écarts de salaires en moyenne demeurent en 2022 à travail égal entre femmes et hommes

Le taux d'activité des mères de famille monoparentale chute à 40% lorsqu'elles ont 2 enfants ou +, dont au moins 1 de moins de 3 ans

17% de femmes
seulement ont suivi
une formation
professionnelle 2 ans
après une naissance

4. Une conciliation difficile entre la vie familiale et professionnelle

En 2024, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle reste un défi majeur pour les femmes en France, particulièrement pour celles qui sont à la tête de familles monoparentales. Ainsi, dès la naissance du premier enfant, les femmes progressent moins dans leur carrière. En 2023, seulement 17,5% des femmes ont suivi une formation professionnelle deux ans après une naissance, contre 22,3% des hommes. Cette proportion chute à 9,2% pour les femmes ayant pris un congé parental, réduisant ainsi considérablement leurs opportunités d'évolution professionnelle future.

En France, après la naissance d'un enfant, la réduction ou l'interruption temporaire de l'activité professionnelle est bien plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. En 2023, près d'une femme sur deux réduits ou cesse temporairement son activité professionnelle après une naissance, contre un homme sur neuf. De même, le travail à temps partiel est toujours largement répandu parmi les femmes, souvent pour des raisons familiales. En 2021, plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel en France, contre moins d'un homme sur dix. Sur le territoire de Toulouse Métropole, 27% des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 12% des hommes.

Plusieurs causes expliquent ces écarts, dont les politiques successives de congés parentaux, plus favorables aux femmes, les structures de garde d'enfants, insuffisantes et ne répondant pas toujours aux besoins notamment pour les publics les plus précarisés, etc. Un autre aspect concerne le télétravail, qui a été généralisé pendant la pandémie du Covid 19 et qui offre de nouvelles perspectives pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Or, les femmes sont toujours moins nombreuses à bénéficier du télétravail : 21,5% des femmes salariées contre 24% des hommes en 2023. Ce constat est encore plus prononcé pour les femmes les moins diplômées et/ou moins qualifiées, perpétuant ainsi les inégalités existantes.

5. Des orientations scolaires et professionnelles très genrées, conduisant à des choix très limités de métiers

Les orientations scolaires et professionnelles restent très genrées en France, ce qui conduit les femmes à choisir un nombre plus limité de métiers. Cette situation est particulièrement marquée dans les secteurs les plus valorisés, tels que l'aéronautique et le numérique, ainsi que dans les métiers manuels. La mixité des métiers progresse lentement et les femmes moins qualifiées sont particulièrement touchées par ce phénomène. En 2023, les femmes représentent encore une faible proportion des effectifs dans des domaines comme les sciences et l'ingénierie, où elles sont souvent sous-représentées dès l'enseignement secondaire. Cette limitation des choix professionnels est encore plus frappante pour les femmes résidant dans les QPV, où la population migrante est surreprésentée. Ces femmes, déjà vulnérables, sont davantage exposées aux crises économiques et peinent à réintégrer le marché du travail une fois au chômage. En 2023, seulement 58% des femmes inscrites à France Travail retrouvent un emploi durable 18 mois après leur inscription, contre 64% pour les hommes.

La persistance de ces inégalités se reflète également dans les taux de réussite scolaire et les choix de filières. Les filles réussissent généralement mieux à l'école, mais s'orientent moins souvent vers les filières scientifiques et techniques. À l'entrée au collège, elles sont plus nombreuses à maîtriser les compétences de base en français et en mathématiques, mais cette avance ne se traduit pas en choix de carrière dans les domaines les plus rémunérateurs. Ces choix limités augmentent la précarité des femmes sur le marché du travail, avec des répercussions durables sur leurs carrières et leurs revenus. Les efforts pour améliorer la mixité dans les métiers et encourager les femmes à s'engager dans des filières variées et valorisantes sont essentiels pour réduire ces inégalités et favoriser une insertion professionnelle plus équitable.

6. Un phénomène de non-recours, qui concerne davantage les femmes

En 2024, le phénomène de non-recours aux dispositifs d'emploi persiste et touche particulièrement les femmes résidant dans les QPV. Le taux d'activité des femmes dans les QPV reste significativement inférieur à celui des hommes, avec un écart de plus de 13 points : 52,4% pour les femmes contre 65,6% pour les hommes. Cet écart est plus prononcé parmi les femmes allophones, qui rencontrent des obstacles supplémentaires liés à la langue, à la discrimination et à l'autolimitation.

Ce constat se note également sur le territoire de Toulouse Métropole. Les femmes des QPV y sont moins présentes sur le marché du travail que dans d'autres secteurs de la ville. Elles sont également plus concernées par des conditions de travail précaires, avec une proportion plus élevée de femmes en contrats temporaires ou à temps partiel subi. Près de 60% des femmes résidant dans les QPV de Toulouse Métropole sont sans emploi, contre 41% pour celles vivant dans d'autres zones urbaines. Ces difficultés exacerbent la vulnérabilité économique des femmes des QPV, les maintenant plus longtemps au chômage et réduisant leur visibilité dans la sphère publique et les structures de soutien à l'emploi. Ainsi, les femmes des QPV continuent de faire face à des défis majeurs pour accéder à un emploi stable et durable.

La représentation des femmes dans les actions soutenues par la Direction Emploi dans le cadre de son budget Toulouse Métropole

Face à l'ensemble de ces problématiques identifiées, la Direction de l'Emploi porte une attention particulière à cette thématique, ainsi qu'à la représentation des femmes dans toutes les actions soutenues pour l'accès et/ou le retour à l'emploi sur son budget Toulouse Métropole. Un suivi détaillé est réalisé à ce titre chaque année. De même, une sensibilisation est réalisée auprès de toutes les structures soutenues autour de cette thématique et de la capitalisation des bonnes pratiques.

**La Direction de l'Emploi porte
une attention particulière
à la représentation des femmes
dans toutes les actions soutenues
pour l'accès et/ou le retour à
l'emploi sur son budget métropolitain**

Les filles réussissent
généralement mieux
à l'école, mais
s'orientent moins
souvent vers les
filières scientifiques
et techniques

+ de 13 points
d'écart du taux
d'activité entre
femmes et hommes
dans les QPV

| Thématique | Acteur | Action | Nombre de bénéficiaires en 2023 | Nombre de bénéficiaires en 2024 | Évolution en 1 an | Nombre de femmes recensées en 2023 | Nombre de femmes recensées en 2024 | Pourcentage de femmes en 2024 | Évolution en 1 an |
|--|--|--|---------------------------------|---------------------------------|-------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Accompagnement des publics | Toulouse Métropole | Fonctionnement de PLIE | 2 897 | 2 940 | 1,5% | 1 952 | 1 991 | 68% | 2% |
| | ER2C | Fonctionnement | 265 | 259 | -2,3% | 127 | 153 | 59% | 20,1% |
| | Rebonds! | Parcours Accompagnement Social Sport Emploi (PASSE) | 65 | 82 | 26,2% | 26 | 32 | 39% | 23,1% |
| | Sororitére | Des étoiles et des femmes | 53 | 35 | -34% | 53 | 35 | 100% | -34% |
| | Sozinho | Objectif TAF | Nouvelle action | 90 | Nouvelle action | Nouvelle action | 40 | 44% | Nouvelle action |
| SIAE | Cycles-Re | Soutien au développement d'un chantier d'insertion | 48 | 55 | 14,6% | 6 | 9 | 16% | 50% |
| Clauses sociales et lien aux entreprises | Nova Emploi | GPECT numérique et autonomie | 1 207 | 1 518 | 25,8% | 31 | 20 | 1% | -35,5% |
| | | Clauses sociales | 854 | 862 | 0,9% | 102 | 95 | 11% | -6,9% |
| | USH | Clauses sociales dans les marchés des bailleurs sociaux | 743 | 700 | -5,8% | 110 | 142 | 20% | 29,1% |
| | UNIS CITÉ | Découvrir et faire découvrir les métiers et le monde du travail | 192 | 232 | 20,8% | 121 | 141 | 61% | 16,5% |
| | FACE 31 | Fabrick inclusive des métiers | Nouvelle action | 96 | Nouvelle action | Nouvelle action | 41 | 43% | Nouvelle action |
| | CBE Nord 31 | Le rendez-vous emploi formation | 240 | 300 | 25% | 148 | 190 | 63% | 28,4% |
| | Rugby No Limit | Mangez, bougez vers l'emploi | Nouvelle action | 41 | Nouvelle action | Nouvelle action | 15 | 37% | Nouvelle action |
| Redynamisation professionnelle | Point Rencontre Chômeurs et Précaires (PRCP) | Dynamique Emploi / Intervention dans le Nord-Ouest toulousain | 47 | 40 | -14,9% | 36 | 33 | 83% | -8,3% |
| | Les munitionnettes | Affirme-toi | 150 | 200 | 33,3% | 140 | 182 | 91% | 30% |
| | Toulouse Espace Couture | Emploi/formation par le biais de l'outil couture (Pacte Local des Solidarités) | Nouvelle action | 33 | Nouvelle action | Nouvelle action | 30 | 91% | Nouvelle action |
| | Liens Horizons Danse | Action fresque | Nouvelle action | 19 | Nouvelle action | Nouvelle action | 6 | 32% | Nouvelle action |
| Découverte des métiers | Combustible Numérique | Call Me If You Get Lost | 34 | 29 | -14,7% | 7 | 12 | 41% | 71,4% |
| | E-Graine | Sensibilisation à l'ESS et aux métiers de la transition écologique | 88 | 139 | 58% | 53 | 83 | 60% | 56,6% |
| | Les Imaginations Fertiles | Atelier la Belle fabrique | 280 | 410 | 46,4% | 160 | 260 | 63% | 62,5% |
| TOTAL | | | 7 163 | 8 080 | 12,8% | 3 072 | 3 510 | 43% | 14,2% |

● Une hausse du nombre de femmes plus importante que pour le reste du public ● Une baisse du nombre de femmes plus importante que pour le reste du public

Parmi les bénéficiaires des actions co-financées ou pilotées en interne (PLIE, Cité de l'Emploi) par la Direction Emploi Insertion sur le budget de Toulouse Métropole en 2024, 3 510 femmes sont recensées. Ces femmes représentent 43% des bénéficiaires, soit un taux similaire à celui noté l'an passé. Les plus fortes représentations de femmes concernent les actions de redynamisation professionnelle (86%), d'accompagnement des publics (66%) et de découverte des métiers (61%). Leur représentation est en revanche bien plus faible dans les SIAE (16%) ou encore dans les clauses sociales et les actions liées aux entreprises (17%), notamment du fait des secteurs d'activité mis en avant (BTP, etc.).

En 2024, on note une hausse de 12,8% du nombre de demandeurs d'emploi accompagnés ou ciblés par les structures co-financées. Cette évolution est supérieure pour les femmes (+14,2%). Cette hausse est particulièrement élevée pour les femmes pour les actions suivantes :

- L'accompagnement et la formation proposés par l'École Régionale de la 2^e Chance (+20,1%, contre -2,3% pour l'ensemble des publics) ;
- Le chantier d'insertion de Cycles-Re (+50%, contre +14,6% pour l'ensemble des publics) ;
- Les clauses sociales dans les marchés des bailleurs sociaux, gérées par l'USH (+29,1%, contre -5,8% pour l'ensemble des publics) ;
- Le rendez-vous emploi formation du CBE Nord 31 (+28,4%, contre +25% pour l'ensemble des publics) ;
- L'action Call me if you get lost de Combustible numérique (+71,4%, contre -14,7% pour l'ensemble des publics) ;
- L'atelier La Belle fabrique des Imaginations Fertiles (+62,5%, contre +46,4% pour l'ensemble des publics).

En revanche, la représentation des femmes accompagnées a diminué ou stagné pour deux actions en 2024 :

- L'action de Nova Emploi autour de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (-35,5% contre +25,8% pour l'ensemble des publics) ;
- Les clauses sociales, gérées par Nova Emploi (-6,9% contre +0,9% pour l'ensemble des publics).

Au niveau qualitatif, les structures ont mis en place une diversité de pratiques vertueuses pour atteindre l'égalité femmes-hommes ou pour répondre aux besoins spécifiques des femmes en insertion professionnelle (voir tableau page 56).

| | CBE Nord 31 | Combustible Numérique | Cycles-Re | E-Graine | ER2C | FACE 31 | FAS | Imaginations Fertiles | Les muni-tionnettes | PLIE | Nova Emploi | PRCP | Rebonds! | Sozinho | Toulouse Espace Couture | UNIS CITÉ |
|---|-------------|-----------------------|-----------|----------|------|---------|-----|-----------------------|---------------------|------|-------------|------|----------|---------|-------------------------|-----------|
| Lutte contre les représentations de genre (notamment des métiers) | | X | X | X | X | X | | X | | | X | | X | | X | |
| Sensibilisation des publics | X | | X | X | X | X | | X | X | | | | X | X | | X |
| Mixité des actions au quotidien | X | | X | | X | | | | | | X | | X | X | | X |
| Sensibilisation des prescripteurs | | X | X | | | | X | | | | | | | | | |
| Levée des freins plus récurrents pour les femmes | | | X | | X | | X | | X | X | | X | | | X | |
| Sensibilisation des entreprises | X | | | | | X | | | | | X | | | | | |
| Communication non-générée | | | X | | | | | X | | | X | | | | | |
| Promotion des femmes (témoignages, etc.) | | | X | X | | | | X | X | | | | | | X | |
| Règlement intérieur ou signature d'une charte sur l'égalité femmes-hommes | | | X | | | | | | | | | | X | | | |
| Surreprésentation des femmes | | | | | | | | | | X | | | | | X | |
| Participation à des événements sur ces sujets | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| Formation ou parcours spécifiques | | | | | | | | | X | | | | X | | | |

Zoom

Cette année, un zoom est proposé sur deux actions favorisant l'insertion professionnelle des femmes, soutenues ou accompagnées par la Direction Emploi Insertion

Retrouver confiance, ensemble en quelques mots

Cette 2^e édition du parcours femmes remarquables consiste en un **parcours de remobilisation et d'insertion professionnelle s'adressant à des femmes résidentes en quartier politique de la ville**. Ce parcours de huit semaines, entre janvier et début mars, se termine par un job dating grâce à la forte mobilisation du R2E de Cugnaux, réalisé idéalement la Journée des droits des femmes. Le parcours comprend des ateliers deux fois par semaine, animés soit par les conseillères équipe emploi de France Travail Bellefontaine, soit par des partenaires notamment cette année du fait de la labellisation Cité de l'Emploi, soit par notre psychologue du travail. Il s'agit d'un **parcours intensif**, qui comprend des ateliers santé, des temps d'information sur l'accès aux droits, de confiance en soi, etc. Cette année, 12 femmes ont participé aux parcours femmes remarquables et cette action sera renouvelée en 2025.



« Retrouver confiance, ensemble, France Travail Bellefontaine, le R2E de Cugnaux et la Cité de l'Emploi misent sur l'intelligence collective pour remobiliser des femmes éloignées de l'emploi. »

Frédérique Arnoux,
France Travail Bellefontaine

Les besoins identifiés pour ces femmes éloignées de l'emploi

Un des problèmes majeurs pour ces femmes reste l'**accès aux informations et aux droits** et cela concerne tous les champs, notamment la **santé**, puisque de nombreuses personnes se confrontent à des difficultés pour réaliser leurs démarches administratives. Ce n'est pas une problématique spécifique aux femmes, mais de nombreuses femmes se retrouvent dans ce cas de figure. Un autre frein important reste celui de la **maîtrise de la langue française**, que ce soit pour des primo-arrivantes ou des personnes présentes sur notre territoire depuis longtemps, mais qui n'ont pas résolu cette problématique en ne sortant que peu de chez elles. Cette difficulté s'est accrue cette année, avec l'accroissement des besoins face à l'offre proposée.

Viser les femmes parmi les publics éloignés de l'emploi

Sur l'agence de Bellefontaine, il a été fait le constat que de nombreuses femmes inscrites en tant que demandeuses d'emploi de longue durée, rencontrent de fortes situations d'**isolement**, déjà en termes de mobilité, parce qu'elles ne sortent pas du quartier, un isolement culturel, parce que, malheureusement, elles ne sont pas toujours autorisées à sortir de chez elles. Mais c'est aussi une histoire d'**engagement et de valeurs**, parce que l'équipe de l'agence est composée de femmes et elles souhaitent s'impliquer dans cette action au-delà de leurs missions puisqu'elle donnait un grand sens à leur mission de conseillères en insertion professionnelle. C'était « leur projet », en lien avec la politique RSE qu'elles portent et qu'elles souhaitent véhiculer.



Pour certaines femmes, la présence de femmes uniquement permet de libérer la parole

Créer une dynamique collective entre femmes

Pour certaines femmes, notamment de certaines cultures, la présence de femmes uniquement permet de libérer la parole, du moins plus facilement. Cette démarche créait une dynamique de groupe, une émulation autour de points communs. La mixité de genre, mais aussi d'âges, de cultures, etc. est importante, mais elle peut être introduite dans un deuxième temps elle se réalise le plus souvent en fin de parcours. Mais cette « **bulle de confiance** » est nécessaire pour faire groupe.

Les pistes pour aller plus loin

Au vu des résultats de cette remobilisation intensive, ce type d'actions sera renouvelé pour d'autres publics cibles, les bénéficiaires du RSA, les seniors, notamment cadres en licenciement économique, etc. C'est aussi l'objectif du Réseau pour l'Emploi de proposer un **accompagnement intensif aux publics qui en ont le plus besoin**, mais il est intéressant que les femmes éloignées de l'emploi soient les premières à bénéficier de ce type d'actions. Par rapport aux problématiques identifiées, il va être développé également des partenariats avec certaines structures et notamment le CPAM, qui était déjà impliqué dans le parcours, mais avec lequel sont construits des cohortes de suivi.

La Belle fabrique en quelques mots

Au cœur des **Imaginations Fertiles**, la Belle Fabrique est bien plus qu'un atelier de fabrication partagé. C'est un espace d'émancipation, d'apprentissage, de collaboration, et surtout, de remobilisation pour des hommes et des femmes qui se lancent, souvent avec peu de moyens mais beaucoup de volonté, dans une aventure entrepreneuriale. Trois formats sont proposés pour l'utilisation de cet espace partagé. **Le plus récurrent, ce sont les Vendredis pro**: un vendredi sur deux, l'atelier est ouvert aux porteurs de projets, en majorité des créatrices artisanes, qui viennent fabriquer des supports pour leur activité. Pancartes, présentoirs, étiquettes, cartes de visite en bois, etc. tout est prétexte à apprendre à manier les outils, gagner en autonomie et structurer son projet.

À la Belle Fabrique, des femmes qui osent créer et entreprendre

Chaque mois, des **Mercredis thématiques** s'adressent aux associations du quartier. « C'est gratuit, sur inscription, et on y découvre une méthode de fabrication, comme le flochage ou la découpe laser. » Cela permet également aux jeunes en insertion de découvrir ces machines et de développer de nouvelles compétences.

Plus ponctuellement, les **Jeudis je fais** ouvrent l'espace à un large public autour de rencontres avec des artisanes et de créations collectives. Lors de prochains ateliers, une designeuse interviendra pour faire découvrir son métier, peu connu du grand public.



Des actions pour les femmes et par les femmes

Pourquoi une telle orientation ? C'est un **besoin du territoire**, ce n'est pas une idée sortie de nulle part. Les femmes qui utilisent la Belle fabrique ont créé leur entreprise mais elles sont freinées par plein de choses. Bien entendu, cela dépend de leur milieu social, de leur situation, plus ou moins compliquée, mais il y a des aspects qu'on retrouve plus spécifiquement chez les femmes. Tout d'abord le manque de **temps**: la charge mentale, la monoparentalité, le peu de soutien. Et aussi le **poids des normes sociales** car les femmes ne sont pas autorisées à prioriser leur vie professionnelle, surtout si elles sont mères.

Ce focus sur les femmes s'explique aussi par le **foisonnement d'activités** au sein du lieu, le Fil, et plus largement sur le Grand Mirail, avec un tissu associatif important et dynamique autour de la création d'activité au féminin. Tout ça fait qu'un réseau se crée, les femmes reviennent, collaborent, échangent des savoir-faire, et du coup, elles viennent régulièrement pour maintenir et renforcer ces liens.

Un tissu associatif important et dynamique autour de la création d'activité au féminin

Au-delà de la fabrication de leurs supports de communication, c'est aussi un espace où elles avancent ensemble, elles s'écoutent. Elles évoluent en faisant un gros travail sur elles-mêmes pour se dire « j'ai envie de m'écouter, moi ». Et ça, c'est magique. Mais c'est aussi que le fait que l'atelier soit géré par deux femmes, qui contribue à créer un climat bienveillant, facilitant pour elles: elles se sentent autorisées à venir, à oser se lancer dans le monde de la fabrication, de la menuiserie, de l'outillage, qui sont très souvent des milieux d'hommes, d'où on exclut les femmes dès le plus jeune âge, ne serait-ce que par les jeux des enfants.⁵



⁵ Sources : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, éditions 2015 à 2024, Direction Générale de la Cohésion Sociale (l'édition 2025 n'est pas encore publiée); Dossier complet Toulouse, Insee - 2021; Femmes et hommes, l'égalité en question, Insee Références Édition 2023; Observatoire de France Travail, Occitanie

F. Développer le sport au féminin

Des inégalités entre les femmes et les hommes sont très présentes dans le sport, c'est pourquoi l'un des objectifs du plan d'actions métropolitain 2023-2026 porte sur le développement de la pratique sportive au féminin.

Une femme a 20% de chances en moins de pratiquer une activité sportive qu'un homme

⁶ Source : Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité entre les femmes et les hommes, organisme associé de la Région Île-de-France

En effet, l'INSEE nous apprend qu'une femme a 20% de chances en moins de pratiquer une activité sportive qu'un homme. Les écarts dans les pratiques sont d'autant plus visibles avec les sports traditionnellement associés aux hommes comme le football ou le rugby : 3% des filles de moins de 18 ans sont licenciées en football, 4% en rugby. Ces inégalités dans la pratique sportive s'instaurent dès le plus jeune âge : 40% des garçons de 15 à 17 ans font au moins une heure d'activité physique par jour, contre 16% des filles.⁶

Le sport a de nombreux bienfaits. Le ministère des sports le confirme sur son site : **l'activité physique est fortement recommandée pour prévenir des pathologies chroniques et contribuer au traitement d'un très grand nombre d'affections de longue durée comme le cancer, le diabète ou l'obésité mais également les maladies neurodégénératives et psychiatriques.** Lorsque l'on pratique une activité sportive, le corps sécrète des hormones telles que l'endorphine, la dopamine ou l'adrénaline qui permettent de réduire le stress, améliorer la qualité du sommeil, diminuer les douleurs et agir comme un antidépresseur, c'est donc avant tout une source de plaisir.

Il est essentiel de mobiliser les professionnelles et professionnels, du sport, de l'éducation et de l'animation pour la mise en œuvre d'un accès au sport plus inclusif et égalitaire, sur les temps scolaires et périscolaires

L'accès au sport pour toutes et tous représente donc un enjeu majeur aujourd'hui, et ce dès le plus jeune âge. C'est pourquoi il est essentiel de mobiliser les professionnelles et professionnels, du sport, de l'éducation et de l'animation pour la mise en œuvre d'un accès au sport plus inclusif et égalitaire, sur les temps scolaires et périscolaires.

La Maison du Sport au Féminin

L'association La Maison du Sport au Féminin est intervenue auprès groupe de travail «*Égalité femmes-hommes*» le 23 septembre 2024 pour présenter l'association et des propositions d'actions pour développer la pratique du sport au féminin sur le territoire métropolitain. Ces propositions ont été pensées à partir des constats et échanges exprimés par les communes lors d'un groupe de travail.

Pour rappel, le plan d'actions égalité femmes-hommes 2023-2026 de Toulouse Métropole intègre la question de la pratique sportive des femmes. L'un des objectifs vise à «*développer la pratique sportive au féminin*» en agissant «*en faveur de l'accès des femmes à une discipline traditionnellement connotée masculine en proposant des journées d'information et d'essai à la pratique*».

Afin de répondre à cet objectif, Toulouse Métropole a souhaité la mise en œuvre d'actions métropolitaines en lien avec cette thématique afin de développer la pratique sportive au féminin et promouvoir la place des femmes dans l'aménagement et la pratique de la ville.

Des actions métropolitaines visent à développer la pratique sportive au féminin et promouvoir la place des femmes dans l'aménagement et la pratique de la ville

Objectifs pour l'association sur les territoires de Toulouse Métropole

- Encourager la pratique sportive au féminin sur la Métropole ;
- Sensibiliser à l'égalité et stéréotype de genre dans le sport.

Pour ce faire, l'association a proposé 5 actions à mettre en œuvre sur Toulouse Métropole :

1. Les Mamans au bord du terrain : une activité physique encadrée pour les mères qui accompagnent leur enfant aux activités sportives en club ;
2. Pédaler dans mon quartier : des circuits à vélo pour les habitantes des communes ;
3. Sport à la sortie des cours : proposer aux filles d'accéder aux infrastructures du collège ou lycée sur le temps périscolaire pour participer à une activité physique libre ou encadrée ;
4. Sensibilisation à l'égalité de genre dans le sport : organisation de sessions de sensibilisation à l'égalité dans le sport et aux stéréotypes de genre liés à la pratique sportive (éducatrices et éducateurs, techniciennes, techniciens, élèves et élus, enfants) ;
5. Conférence sur le sport féminin : organisation d'une conférence réunissant élèves et élus et techniciennes et techniciens des territoires métropolitains sur la thématique du sport au féminin.

Toulouse Métropole a soutenu cette association en 2023 par une subvention de fonctionnement à hauteur de 5 000€. En 2024, Toulouse Métropole a conventionné avec la Maison du Sport au Féminin dans la mise en œuvre d'actions concrètes et spécifiques afin de répondre aux enjeux de la pratique sportive et l'accès au sport pour les filles et femmes de la Métropole. Pour ce faire, une subvention de 8 000€ a été votée au Conseil Métropolitain du 17 octobre 2024.

La Mission Égalité Diversités organisera au cours de l'année 2025 des temps forts pour partager et échanger avec les communes sur leurs bonnes pratiques. L'association La Maison du Sport au Féminin accompagnera les communes qui le souhaitent à expérimenter les nouvelles actions présentées ci-dessus.

PERSPECTIVES

Un évènement pour comprendre et agir dès le plus jeune âge

Le 06 novembre 2024, La Mission Égalité Diversités a organisé, à l'Espace diversités laïcité, une projection du documentaire de Nicole Abbar *À la conquête de l'Espace* suivie d'échanges. **Cette matinée à destination des référentes et référents «Égalité femmes-hommes» des différentes communes de la Métropole, ainsi que des professionnelles et professionnels de l'encadrement enfance-jeunesse** (directrices, directeurs et animatrices, animateurs) des Accueils de Loisirs péri et extrascolaires des communes s'articulait autour d'une thématique «*L'égalité entre les filles et les garçons*».



Le film témoigne du nécessaire apprentissage par le sport de la motricité et du développement de multiples compétences chez les enfants, filles comme garçons

Nicole Abar, ancienne internationale de football engagée, avec son association Égal Sport, en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans le sport a fait part de ses expériences et savoirs concernant la promotion et le soutien de la place des filles et des mixités dans le sport.

À travers son documentaire, Nicole Abar met en lumière **les bienfaits et la nécessité de la pratique du sport pour les enfants**. Le film dont une partie a été tournée dans les Accueils de Loisirs Associés à l'École (ALAE) toulousains et blagnacais, témoigne du nécessaire apprentissage par le sport de la motricité mais aussi du développement de multiples compétences chez les enfants, filles comme garçons. Il illustre également les disparités qui persistent malgré les années, la majeure partie du temps en faveur des garçons.

Par le sport, on prend confiance en soi, on fait preuve d'esprit d'équipe et de compétition, on élabore des stratégies, on se projette. Toutes ces compétences sont acquises très tôt par les garçons, tandis qu'elles restent éloignées des filles. Ces inégalités s'expliquent notamment par les stéréotypes et normes genrées qui impactent l'éducation et par conséquent les trajectoires des enfants. Ces stéréotypes sont parfois portés inconsciemment par les adultes.

Les inégalités garçons-filles s'expliquent notamment par les stéréotypes et normes genrées qui impactent l'éducation

Le documentaire nous invite ainsi à nous questionner sur nos propres représentations et pratiques, nous encourage à passer à l'action pour que filles et garçons bénéficient des mêmes compétences, prennent du plaisir à jouer, à se mouvoir, à se dépenser.

Un engagement des parents ainsi que des équipes pédagogiques est nécessaire afin de cheminer vers l'égalité dans les pratiques. Penser les activités sportives à travers le prisme de l'égalité permet d'agir sur le long terme et de favoriser le développement des filles comme des garçons, par le jeu et la coopération.

Cette rencontre et les échanges qui ont suivi, ont dépassé la thématique du sport et ont abordé des questions d'égalités plus larges comme l'agencement des espaces de loisirs partagés (cours de récréation, terrains, etc.) l'idée était de donner à voir les avancées et bonnes pratiques des différentes structures enfance-jeunesse mais aussi de réfléchir à ce qu'il reste encore à accomplir.

La labellisation des matchs féminins audiodécrits

La Direction des Solidarités et de la Santé Dans le cadre du label *Villes pour Tous* et de la marque *Destination pour Tous*, a proposé avec les partenaires sportifs l'audiodescription de matchs féminins. Cette démarche a permis aux personnes aveugles et malvoyantes de se rendre au stade de suivre un match en direct et de profiter de l'ambiance. Ci-dessous, la liste des 14 matchs féminins qui ont été audiodécrits en 2024:

- 8 pour le rugby;
- 4 pour le basketball;
- 2 pour le handball.

Cette progression dans l'accessibilité au sport féminin pour les personnes aveugles et malvoyantes va continuer pour l'année 2025 avec davantage de rencontres sportives audiodécrites.

2.

L'égalité
professionnelle
entre les femmes
& les hommes
au sein de
Toulouse Métropole

Synthèse du rapport ÉGAPRO 2024

À travers le **2^e plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026**, la Mairie et Toulouse Métropole réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les objectifs sont de développer une culture de l'égalité, dire non au sexisme au travail, améliorer les pratiques professionnelles, développer l'égalité dans les conditions de travail pour **travailler dans un environnement toujours plus égalitaire**.

Axe 1 → voir page 74

INDICATEURS
ÉGAPRO

Le partage d'une culture commune

La sensibilisation et la formation des agentes et agents

- 2 rencontres ÉGAPRO proposées aux agentes et agents
- 922 agentes et agents formés dans le cadre du Plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations

ACTIONS
ENGAGÉES

- *La mobilisation des directions métiers pour la constitution et l'animation d'un réseau de référentes et référents égalité femmes-hommes*
- *L'animation d'un réseau de référentes et de référents égalité femmes-hommes*

Axe 2 → voir page 78

L'égalité des rémunérations

INDICATEURS
ÉGAPRO

L'écart de rémunérations moyennes brutes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur les emplois permanents est de 4,1%

- La rémunération moyenne brute des femmes : 38 233€
- La rémunération moyenne brute des hommes : 36 659€

L'écart global est favorable aux femmes, nombreuses en catégorie A (57%) et B (48%) proportionnellement à leur part dans l'effectif global de la collectivité (33%)

L'écart de rémunération entre les filières technique et administrative est de 23,3%

- La rémunération moyenne des femmes de la filière administrative est de 49 776€
- La rémunération moyenne des hommes de la filière technique est de 61 360€

La grille indiciaire de la filière technique et le régime indemnitaire actuel demeurent plus favorables

L'égal accès aux emplois

INDICATEURS
ÉGAPRO

La parité des emplois fonctionnels

- Le taux de féminisation des emplois fonctionnels est de 40%
- Le taux de féminisation des emplois permanents est de 33%

Le taux de féminisation des emplois fonctionnels est supérieur au taux de féminisation de l'ensemble des emplois de la collectivité qui était de 17% en 2020 et de 25% en 2022

L'accès aux catégories A et B

- Le taux de féminisation de la catégorie A est de 56%
- Le taux de féminisation de la catégorie B est de 48%
- Le taux de féminisation de la catégorie C est de 21%

Proportionnellement aux effectifs, les femmes sont plus présentes dans les catégories d'encadrement et encadrement intermédiaire

La mixité des principales filières

→ Les taux de féminisation:

- Administrative: 77% (84% dans la Fonction Publique Territoriale)
- Culturelle: 61% (64% dans la Fonction Publique Territoriale)
- Technique: 15% (41% dans la Fonction Publique Territoriale)

La filière administrative est plus mixte au sein de Toulouse Métropole qu'au national

ACTIONS ENGAGÉES

⁷ Voir Rapport égalité femmes-hommes présenté au Conseil métropolitain de décembre 2024

→ *La publication de l'index ÉGAPRO de 87/100 points*

→ *La présentation des études sur l'analyse des écarts de rémunération⁷*

Axe 3 → voir page 87

INDICATEURS ÉGAPRO

L'articulation vie professionnelle vie personnelle et familiale

L'accès au temps partiel

→ Le taux de féminisation des agentes et agents permanents à temps partiel est de 80%

Le temps partiel demeure un temps de travail au féminin

ACTIONS ENGAGÉES

→ *La finalisation d'une étude visant à l'amélioration des conditions de travail des personnes souffrant de règles incapacitantes: sensibilisation, mise à disposition de bouillottes sèches, etc.*

→ *Les conférences et ateliers « Parentalité et travail »*

→ *Une réflexion sur le contenu d'une charte des temps*

Axe 4 → voir page 93

Lutte contre le sexisme au travail

INDICATEURS ÉGAPRO

La prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

→ La Mairie et Toulouse Métropole ont mis en place un Plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations avec des formations internes dédiées aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

668 agentes et agents ont été formés sur les VSST en 2024

Le dispositif de signalement

→ La Mairie et Toulouse Métropole disposent d'un dispositif de signalement piloté par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) et le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT)

3 signalements pour VSST ont été faits par des agentes et agents de Toulouse Métropole auprès de la DGRH/Pôle SQVT⁸

⁸ Source: Rapport Social Unique annuel (RSU)

ACTIONS ENGAGÉES

→ *La formation des acteurs et actrices partie prenantes du dispositif de signalement des VSST*

→ *Les actions de sensibilisation aux VSST: conférence, stand, etc.*

→ *Les formations animées par une équipe de formateurs et formatrices internes*

Au-delà des avancées mesurables en matière de pratique et de formation, la **mobilisation des actrices et acteurs de terrain**, mérite d'être soulignée. **66 référentes et référents égalité femmes-hommes (REFÉGAL)** ont été identifiés dans les différentes directions que comptent la Mairie et Toulouse Métropole. Cette dynamique, portée par la diversité des métiers et profils représentés par les REFÉGAL est un gage pour ancrer durablement l'égalité professionnelle dans la culture de la collectivité.

Préambule

Un cadre juridique qui renforce la transparence avec le partage des données

Le cadre juridique relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique connaît un renforcement progressif qui reflète une volonté claire de lutter contre les inégalités qui persistent.

Les dernières évolutions législatives et réglementaires imposent la mise en place de mesures et d'outils permettant plus de transparence pour garantir une égalité de traitement effective entre les femmes et les hommes :

- La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les décrets d'application n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique et n°2020-528 du 4 mai 2020 qui définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique par la mise en place, entre autres, d'un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rapport social unique (RSU) est un outil essentiel dans l'évaluation et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Il rassemble les données sociales et des indicateurs permettant de suivre la situation professionnelle des femmes et des hommes.

Conformément à l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, de transformation de la fonction publique, le RSU comprend des **indicateurs concernant** :

- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **La diversité ;**
- **La lutte contre les discriminations ;**
- Le handicap ;
- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

La synthèse de ces informations sur les effectifs, les conditions de travail, les rémunérations et les promotions, permet d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes et ainsi, sert de base à l'élaboration des politiques et actions concrètes visant à garantir une égalité effective entre les femmes et les hommes et à promouvoir la diversité au sein de la collectivité.

Le deuxième outil indispensable à la mise en place d'une politique efficace pour atteindre une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes est la mise en place d'un **plan d'action égalité professionnelle triennal** qui comprend des objectifs clairs, des indicateurs de suivi, ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre. Ce plan participe à la réduction des écarts constatés entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, la rémunération, les parcours professionnels, les conditions de travail et l'articulation des temps de vie. Il intègre également des actions de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail.

Une politique de Ressources Humaines commune entre la Mairie et de Toulouse Métropole pour une égalité renforcée

La politique Ressources Humaines (RH), un levier important de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, est mutualisée entre la Mairie et Toulouse Métropole, permettant ainsi une cohérence et une synergie dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce rapport présente les actions menées en 2024 au sein de ces deux collectivités. Toutefois les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle sont propres à chaque entité.⁹

⁹ Source des données
Les données présentées dans ce rapport sont issues :
— du Rapport Social Unique (RSU) au 31/12/2024 ;
— de l'outil automatisé QLIK SENSE permettant la réalisation de la synthèse RSU élaborée par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne ;
— de l'édition 2024 de *Fonction publique : les chiffres clés*

La construction du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026

La Mairie et Toulouse Métropole confirment leur détermination à faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers le lancement et la mise en œuvre du 2^e plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026. Ce plan s'inscrit dans une dynamique de transformation durable, portée par une gouvernance renforcée et une mobilisation collective.

Une enquête menée auprès de près de 1 200 agentes et agents a révélé que :

- 70% considèrent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire ;
- Seuls 50% se sentent bien informés sur le sujet, avec une meilleure perception chez les hommes ;
- 55% n'ont jamais été sensibilisés à cette thématique ;
- 58% souhaitent bénéficier d'une formation sur la thématique de l'égalité.

Le plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026 s'appuie sur les enseignements du premier plan ÉGAPRO femmes-hommes 2021-2023, il prend en compte les retours des agentes et agents (questionnaire égalité professionnelle femmes-hommes 2022) et s'appuie sur une démarche collaborative impliquant les directions, les partenaires sociaux et les référentes et référents égalité (atelier d'idéation 2023).

Le plan d'action est structuré autour de **4 axes et 10 objectifs** et vise à :

→ **Axe 1 : Diffuser une culture commune de l'égalité et de la diversité**

- **Objectif 1 :** aller vers les agentes et les agents pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle
- **Objectif 2 :** promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans leur dimension Responsabilité sociétale des organisations
- **Objectif 3 :** Soutenir et déployer le réseau égalité femmes-hommes interne à la collectivité

→ **Axe 2 : Améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

- **Objectif 4 :** agir pour un recrutement égalitaire
- **Objectif 5 :** renforcer l'égalité en matière de rémunération
- **Objectif 6 :** accompagner les parcours professionnels dans une démarche égalitaire

→ **Axe 3 : Lutter contre le sexisme au travail**

- **Objectif 7 :** renforcer la prévention contre le sexisme ordinaire et les violences sexistes et sexuelles
- **Objectif 8 :** renforcer le dispositif de signalement des discriminations, harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles

→ **Axe 4 : Améliorer l'articulation des temps de vie et les conditions de travail**

- **Objectif 9 :** renforcer les actions d'adaptation au travail
- **Objectif 10 :** favoriser l'articulation des temps de vie

Il a été rendu accessible à l'ensemble des agentes et agents via le site intranet de la collectivité, après une présentation en comité technique territorial et en conseil Métropolitain.

Le pilotage du plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026 est assuré par le **comité de pilotage égalité-diversité, en lien étroit avec les élus concernés par la thématique** (égalité femmes-hommes, handicap et lutte contre les discriminations), des directions, des agentes et agents, ainsi que des partenaires sociaux. Ce dispositif permet un suivi rigoureux, une évaluation continue et une adaptation des actions aux enjeux identifiés.



Axe 1

Partager une culture commune de l'égalité professionnelle

Le premier levier de l'égalité professionnelle repose sur la diffusion d'une culture commune au sein de la collectivité. Dès le premier plan d'action 2021-2023, des actions structurantes ont été engagées pour sensibiliser les équipes, avec des conférences annuelles de sensibilisation et des formations sur la thématique de l'égalité professionnelle. Toutefois, il reste essentiel d'élargir cette dynamique pour que chacun et chacune se sente concerné par les enjeux d'égalité femmes-hommes.

66 REFÉGAL identifiés (référentes et référents égalité, chargés de relayer la politique égalité de la collectivité) ont été identifiés dans les directions métiers de la collectivité

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de Toulouse Métropole ¹⁰

La place des femmes dans la collectivité

La collectivité compte 4 908 agentes et agents sur emplois permanents.



L'accès au statut de fonctionnaire :

15% de femmes ont un statut de contractuel

8% d'hommes ont un statut de contractuel

Parmi les contractuels sur emploi permanent on compte :

16% de femmes en CDI

23% d'hommes en CDI

¹⁰ Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

¹¹ Elles étaient 22% en 2015 et 32% en 2022

B. Les actions menées en 2024



Deux actions de sensibilisation ont été proposées dans le cadre des Rencontres ÉGAPRO :

- **Parentalité et travail** : une conférence sur l'évolution des conceptions de la parentalité et la nouvelle place des pères ainsi que quatre ateliers sur les thématiques de la pédagogie égalitaire, la charge mentale, les supers pouvoirs des parents et l'accompagnement des agentes et agents après une grossesse.
- **Violences sexistes et handicap** : une conférence pour comprendre les violences sexistes et sexuelles, leurs enjeux et leur impact, ce qu'est la culture du viol et la stratégie des auteurs de violences sexistes et sexuelles.

La formation des personnels constitue un levier essentiel pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole. En 2024 la collectivité a poursuivi ses efforts pour former les agentes et agents à travers la mise en place d'un plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations.

Une impulsion a été donnée en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail par l'intégration d'un agent en transition au sein de la direction du développement RH. Cette démarche s'inscrit dans une volonté affirmée de créer un environnement professionnel inclusif.

Cette collaboration a été l'occasion de préparer une plaquette de sensibilisation pour lutter contre l'homo et la transphobie.



800 agentes et agents formés sur l'égalité femmes-hommes dont 45% de femmes et 55% d'hommes, dont 31% de managers et 69% d'agents

C. Les perspectives ¹²

¹² Voir Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026

La poursuite des **actions de sensibilisation et de formation** en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au travail avec :

- La mise en place d'évènements notamment dans le cadre des journées internationales et l'évaluation de leur impact sur les agentes et agents ;
- La mise en place en lien avec le **laboratoire des usages de la collectivité**, de séquences de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à travers des outils innovants : fresque, débat mouvant, etc. ;
- La promotion de l'**écriture égalitaire** dans les supports de communication interne ;
- L'animation du réseau des REFÉGAL en partageant les bonnes pratiques (politiques publiques et égalité professionnelle) les besoins collectifs ou propres à chaque direction ;
- La poursuite du déploiement du **plan de développement des compétences égalité/diversité/lutte contre les discriminations**.

Axe 2

Améliorer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités

Malgré les avancées réglementaires, l'activité professionnelle reste marquée par des stéréotypes de genre qui freinent la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au sein de la collectivité, comme à l'échelle nationale, des inégalités structurelles persistent, notamment :

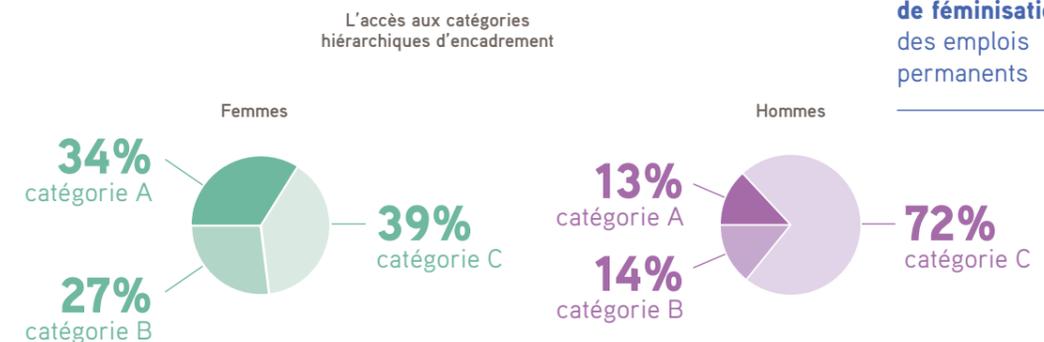
- **Une ségrégation horizontale** : les femmes sont surreprésentées dans la filière sanitaire et sociale, tandis que les hommes dominent la filière technique ;
- **Une ségrégation verticale** : les femmes accèdent moins souvent aux postes à responsabilités, avec davantage de temps partiel et des carrières plus contraintes.
- **Des écarts de rémunération** : en lien avec la répartition genrée dans les filières et les catégories hiérarchiques.

Consciente de ces enjeux, la collectivité s'est engagée, à travers les lignes directrices de gestion RH 2022-2026, à promouvoir un égal accès aux métiers et aux responsabilités. Cela implique une vigilance accrue à chaque étape clé du parcours professionnel (recrutement, mobilité, carrière), afin de lutter contre les stéréotypes, favoriser la mixité et garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de Toulouse Métropole ¹³

¹³ Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

La place des femmes dans la collectivité



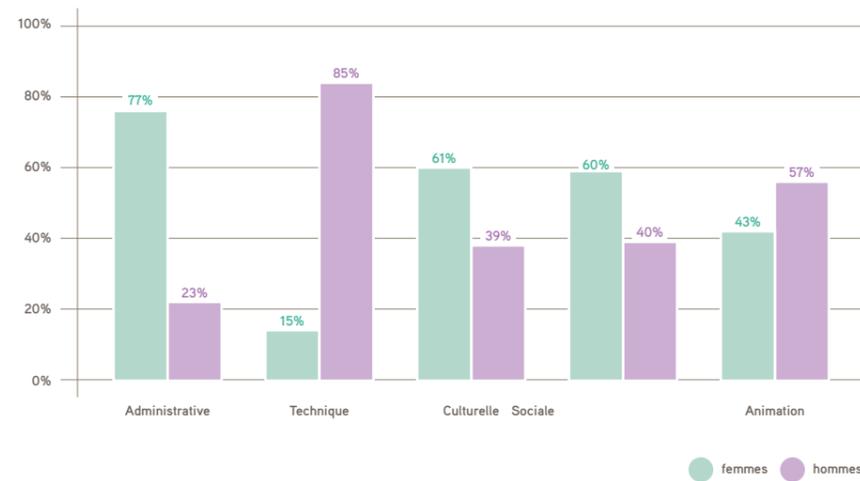
33%
de taux
de féminisation
des emplois
permanents

Au niveau national, parmi les agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT), 13% relèvent de la catégorie A, 15% de la catégorie B et 72% de la catégorie C.

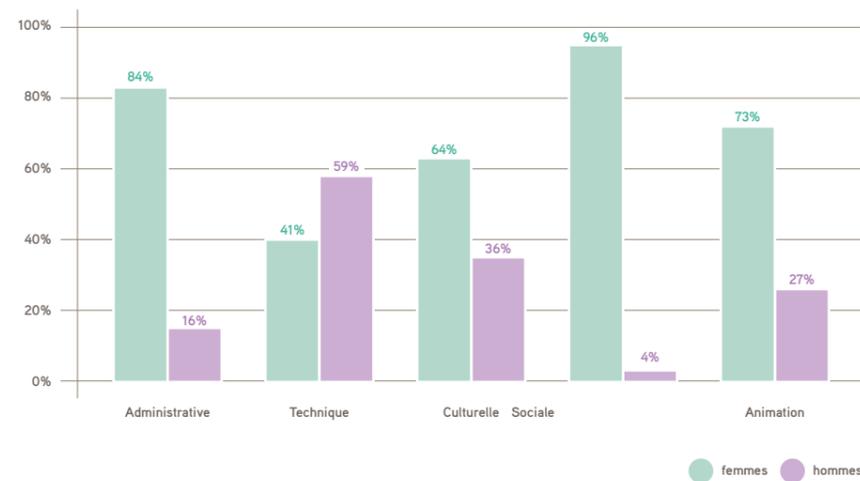
Part des femmes par catégorie

| | Catégories A | Catégories B | Catégories C |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|
| Taux de féminisation | 56 % | 48 % | 21 % |

Représentation au sein des filières à l'échelle municipale



Représentation au sein des filières dans la FTP à l'échelle nationale



À NOTER

Les femmes représentent 33% des effectifs.

Le taux de féminisation de la catégorie C (21%) est inférieur à la part globale des femmes dans la population (33%). En revanche, **les taux de féminisation des agentes de catégorie A et B sont supérieurs respectivement de 23 points et 15 points à celui observé auprès des agents sur emploi permanent.**

Les postes plus précaires (statut de contractuel et contrat à durée déterminé) sont plus occupés par des femmes que par des hommes : 85,2% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 92% des hommes.

Les filières demeurent fortement genrées. Les femmes sont surreprésentées dans certaines filières : administrative, culturelle et sociale, les hommes sont surreprésentés dans la filière technique (85%).

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire : 60,9% de femmes en catégorie A et B pour 27,6% d'hommes.

Les hommes sont majoritairement présents au sein de la filière technique en catégorie C (72%).

L'accès aux emplois fonctionnels

Toulouse Métropole emploie 10 agents sur emplois fonctionnels dont :

40% de femmes

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

| | Femmes | Hommes |
|--|------------------|------------------|
| Fonctionnaires | 47,93 ans | 47,96 ans |
| Contractuelles et contractuels permanents et permanants | 38,63 ans | 39,43 ans |
| Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents | 46,56 ans | 47,27 ans |

Parmi les femmes, proportionnellement, on compte moins d'agentes de plus de 50 ans (40%) que d'hommes de plus de 50 ans (46%).

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif

| Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 92 % | 88 % | 89 % | 85 % | 76 % | 49 % |

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

Sur 71 nominations à la promotion interne :

20% concernent des femmes

Sur 14 nominations des lauréates et lauréats d'examen professionnel :

50% sont des femmes

À NOTER

Les femmes qui représentent 33% des effectifs, représentent 40% des emplois fonctionnels.

Elles sont proportionnellement plus jeunes que les hommes : 40% de femmes et 46% d'hommes ont plus de 50 ans.

En 2022, l'âge moyen des femmes était de 46 ans. Les femmes étaient 10% à être âgées de moins de 30 ans et 44% à avoir 50 ans et plus.

Les femmes partent plus en formation (84,8%) que les hommes (59,5%).

Le taux de féminisation des préparations aux concours et examens est de 59%.

Les femmes sont 20% à avoir bénéficié d'une promotion interne.

Les écarts de rémunération

La Mairie de Toulouse compte parmi les 10 plus hautes rémunérations :

1 femme

9 hommes

Il n'y a pas d'écart significatif de rémunération par genre parmi les 10 plus hautes rémunérations sur l'année de

1 106 365 € au total

Les rémunérations annuelles brutes moyennes en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR)

Rémunérations moyennes des agentes et agents sur emploi permanent par catégorie et filière

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 49 776 € | 52 719 € | 35 182 € | 34 792 € | 29 350 € | 29 096 € |
| Technique | 55 409 € | 61 370 € | 35 744 € | 38 245 € | 29 842 € | 33 086 € |
| Culturelle | 42 024 € | 47 073 € | 33 888 € | 34 423 € | 28 913 € | 28 127 € |
| Sociale | 40 622 € | 41 206 € | * | * | 33 330 € | * |
| Animation | * | * | 33 449 € | 35 712 € | 31 820 € | 31 910 € |

* Non communiqué et/ou secret statistique appliqué en-dessous de deux ETPR

Écart annuel de rémunération selon la catégorie et la filière

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Administrative | 2 943 € | 389 € | 254 € | 5 569 € |
| Technique | 5 961 € | 2 501 € | 3 245 € | 4 095 € |
| Culturelle | 5 049 € | 535 € | 786 € | 3 820 € |
| Médico sociale | 28 942 € | * | * | 28 942 € |
| Animation | * | 2 263 € | 90 € | 2 317 € |
| Total | 5 852 € | 2 327 € | 3 421 € | 1 574 € |

* Non communiqué et/ou secret statistique appliqué en-dessous de deux ETPR ● en faveur des femmes

La part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

Croisement selon la catégorie et la filière

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 39 % | 42 % | 25 % | 25 % | 19 % | 18 % |
| Technique | 42 % | 42 % | 30 % | 30 % | 24 % | 22 % |
| Culturelle | 44 % | 41 % | 25 % | 26 % | 17 % | 17 % |
| Médico sociale | 30 % | 31 % | * | * | 15 % | * |
| Animation | * | * | 27 % | 29 % | 16 % | 20 % |
| Total | 40 % | 42 % | 27 % | 29 % | 20 % | 22 % |

* Non communiqué et/ou secret statistique appliqué en-dessous de deux ETPR

À NOTER

Toutes filières confondues, il existe un écart de 1 574€ entre les rémunérations moyennes annuelles en ETPR des femmes (36 659€) et des hommes (38 233€), en faveur de ces derniers.

En 2022, dans la FTP le salaire net mensuel moyen pour les femmes est de 2 073€. Il est de 2 518€ pour les hommes.

Sur 5 croisements filière et catégorie, on constate 8 écarts de rémunération en faveur des hommes et 4 en faveur des femmes.

La part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est de 10% alors que le taux de féminisation de l'emploi permanent est de 33%.

B. Les actions menées en 2024

Conformément à la nouvelle réglementation (loi n°2023-623 du 19 juillet 2023) Toulouse Métropole a publié sur son site internet le premier index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'année 2023. Il vient donner des indications et apporter plus de transparence concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Il est fondé sur 4 indicateurs permettant de renseigner un barème de 100 points :

| | |
|--|--------|
| Index de Toulouse Métropole pour l'année 2023 | 87/100 |
| Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires | 47/50 |
| Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur emploi permanent | 14/15 |
| Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux promus / taux promouvables) | 25/25 |
| Nombre d'agents publics du sexe sous représentés parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations | 1/10 |

À NOTER

Au niveau national, au sein de la FPT, 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points.

C. Les perspectives ¹⁴

Poursuivre les actions visant à garantir à toutes et tous un égal accès aux métiers et aux responsabilités et améliorer les conditions d'évolution professionnelle en :

- Intégrant la thématique de la non-discrimination dans les process et procédures de recrutement, du forum de recrutement jusqu'à l'intégration de l'agente ou agent (formation, guide des bonnes pratiques, etc.)
- Mettant en place un dispositif expérimental pour accompagner les parcours d'un groupe d'agentes et agents en lien avec le dispositif de mobilité porté par la collectivité et le dispositif Handi Talents porté par l'État.
- Poursuivant le suivi des indicateurs de l'index ÉGAPRO et en incluant un objectif relatif à l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'une évolution du régime indemnitaire.

Axe 3

Agir contre le sexisme

La collectivité s'est engagée de manière résolue dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), en s'appuyant sur un cadre légal renforcé et une prise de conscience croissante.

+ de 1 100
agentes et agents
ont été formés
depuis 2021 pour
identifier les violences
sexistes et sexuelles
au travail et réagir
face à ces situations

Cette politique s'articule autour de trois leviers essentiels: l'interdiction, la sensibilisation/formation, et la sanction. Elle vise à **transformer les mentalités encore marquées par les stéréotypes de genre.**

Depuis plusieurs années, des actions concrètes ont été mises en place: désignation et formation de référentes et référent VSST, mise à jour du dispositif de signalement, déploiement d'une campagne de communication 360° et développement de formations ciblées dès 2021.

La poursuite et l'intensification de ces actions restent indispensables pour garantir un environnement de travail respectueux et égalitaire.

15 Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de Toulouse Métropole ¹⁵

Les indicateurs d'évaluation des actes de harcèlement moral, discrimination et violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité dispose d'un dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des actes de discrimination. Mis en place en depuis 2013, il prend en compte les signalements concernant le harcèlement moral, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au travail.

La collectivité a mis en place un plan de sensibilisation et de formation global à destination des managers et manageuses ainsi que des agentes et agents, pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Nombre de signalements enregistrés au sein du Pôle santé et qualité de vie au travail de la Direction du développement RH

| | Femmes | | Hommes | |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Sans arrêt de travail | Avec arrêt de travail | Sans arrêt de travail | Avec arrêt de travail |
| Agissement sexiste | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Harcèlement sexuel | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Agressions sexuelle | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Nombre de signalements VSST | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Signalement harcèlement moral | 5 | 0 | 4 | 0 |
| Signalement discrimination | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Nombre de signalements total | 7 | 0 | 6 | 2 |

Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agentes et agents

| | Femmes | Hommes |
|---------------------------------|--------|--------|
| Actes de violence physique | 0,7 | 0,3 |
| Actes de violence sexuelle | 0 | 0,3 |
| Harcèlement moral | 3,4 | 2 |
| Harcèlement sexuel | 0,7 | 0,3 |
| Menaces et actes d'intimidation | 0 | 0 |

Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agentes et agents selon l'origine

| | Femmes | Hommes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0 | 0,3 | 0,2 |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0,7 | 1 | 0,9 |
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0 | 1,3 | 0,9 |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 4,1 | 2 | 2,7 |

À NOTER

7,8 actes envers le personnel, pour 1 000 agentes et agents ont été rapportés.

Alors que les femmes représentent 33% des effectifs, les actes de violence rapportés concernent plus les femmes (4,8 pour mille) que les hommes (3 pour mille).

B. Les actions menées en 2024

Les actions menées ont consisté à informer, sensibiliser et former les personnels de la collectivité avec :

- **L'intégration dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) du risque lié aux violences sexistes et sexuelles au travail**, indépendamment de celui des risques psychosociaux (RPS) pour que le sujet puisse être spécifiquement abordé lors de l'évaluation ;
- La mise en place, dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes d'une conférence sur le thème *Sexisme et handicap* avec des échanges qui ont permis de mieux comprendre les violences sexistes et sexuelles, leurs enjeux et leur impact, ce qu'est la culture du viol et la stratégie des auteurs et autrices de violences sexistes et sexuelles ;



- La présence de la mission ÉGAPRO lors de séminaires de fin d'année et de rencontres des nouveaux arrivants, pour sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
- La mise en place de **4 nouveaux référent et référentes VSST** chargés d'orienter et accompagner les agentes-agents qui s'interrogent sur la thématique des VSST ou y sont confrontés ;
- La sélection et la formation de **5 nouveaux formateurs et formatrices internes Mairie-Métropole qui interviennent pour former les directions sur la thématique des VSST**,
- La formation à *Comment reconnaître et faire face aux VSST* des 30 élues et élus du personnel issus de la formation spécialisée Responsabilité Sociétale des Organisations formés et de **668 agentes et agents et manageurs et manageuses**.



Directions générales et nombre d'agentes et agents formés

| | | | |
|---|-----|----------------------------------|------------|
| DG Aménagement | 5 | DG Sécurité Événementielle | 13 |
| DG Cohésion Sociale | 19 | DG Service à la Population | 4 |
| DG Culture | 20 | DG Territoire, Territoire Centre | 82 |
| DG Enfance, Éducation, Sport | 196 | DG Territoire, Territoire Est | 1 |
| DG Environnement, Espace Public | 85 | DG Territoire, Territoire Nord | 2 |
| DG Finances Administration Générale | 176 | DG Territoire, Territoire Ouest | 4 |
| DG Pilotage | 4 | DG Territoire, Territoire Sud | 2 |
| DG Ressources Humaines | 48 | DG Transitions | 7 |
| Total personnes formées aux VSST en 2024 | | | 668 |

C. Les perspectives ¹⁶

La poursuite des actions en faveur de la **prévention du sexisme au travail** est nécessaire et sera déployée à travers des actions de communication, sensibilisation et formation :

- **L'élaboration de différents outils de communication sur les VSST sous un format ludique** et non culpabilisant (communication Nudge) : plaquette, flyer, jeu, affiches, etc. en veillant à y inclure les violences envers les personnes LGBT+ ;
- **L'internalisation de la formation VSST pour les managers et manageuses** avec le recrutement et la formation de formateurs et formatrices internes supplémentaires pour poursuivre les actions de formation VSST aussi auprès des agentes et agents.

Axe 4

Développer
l'égalité dans
les conditions
de travail
et l'articulation
des temps de vie

L'égalité professionnelle constitue un levier essentiel de la qualité de vie au travail. Les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques professionnels ni aux mêmes contraintes dans l'articulation des temps de vie.

La prise en compte de la santé des femmes (grossesse, menstruations, etc.) et la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour toutes et tous sont des enjeux clés.

L'évolution des pratiques de travail (télétravail, outils numériques) et les enjeux de santé publique renforcent la nécessité de poursuivre les actions en faveur de la santé, de l'équilibre des temps de vie et de l'amélioration des conditions de travail.

17 Données issues du baromètre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fourni par le CDG31 sur la base des données RSU de la collectivité

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2024 de Toulouse Métropole ¹⁷

Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

100% des emplois sont à temps complet

L'accès au temps partiel

| TEMPS PARTIEL | | TEMPS PARTIEL DE DROIT | |
|---------------|--------|------------------------|--------|
| Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 15% | 2% | 21,6% | 21,8% |

Congés et conditions de travail

Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption des agentes et agents permanents

26 congés maternité ou adoption

69 congés paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption

Congé parental des fonctionnaires et des contractuels

6 femmes en congé parental

0 homme en congé parental

Télétravail

76% des femmes exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

25% des hommes exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

Taux d'absentéisme des agentes et agents sur emplois permanents

| | Femmes | Hommes |
|-------------------------|--------|--------|
| Maladie ordinaire | 3,25 % | 3,23 % |
| Maladie longue durée | 1,24 % | 0,52 % |
| Maladie professionnelle | 0,02 % | 0,05 % |
| Congés longue maladie | 1,31 % | 0,72 % |
| Autorisation spéciale | 0,28 % | 0,29 % |
| Accidents de trajet | 0,16 % | 0,05 % |
| Accidents de service | 0,62 % | 1,61 % |

À NOTER

Les temps partiels restent majoritairement occupés par des femmes (15% contre 2% des hommes). Les hommes sont un peu plus nombreux à bénéficier d'un temps partiel de droit (21,8%) que les femmes (21,6%).

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que :

— **Les femmes (7,4%)¹⁸ sont plus absentes que les hommes (6,6%)¹⁸** en particulier en ce qui concerne la maladie longue durée ;
— **Les accidents de travail concernent plus les hommes (84%)**.

89% des accidents du travail concernent la filière technique qui comprend 85% d'hommes.

¹⁸ Taux d'absentéisme global :
absences médicales
+ maternité-adoption + ASA

B. Les actions menées en 2024

Il s'est agi de réfléchir à comment renforcer les actions d'adaptation au travail, ainsi :

- Une étude a été finalisée pour **améliorer les conditions de travail des personnes souffrant de règles incapacitantes**. Parce que la collectivité compte plus de 6 100 femmes de 18 à 54 ans, il est apparu nécessaire de renforcer l'information relative aux règles incapacitantes en déstigmatisant le sujet souvent tabou au travail et d'apporter des réponses pour soutenir l'activité professionnelle des personnes concernées : télétravail médical, aménagement du temps de travail, du poste de travail et/ou de l'activité pour faciliter la gestion de la douleur et de la fatigue.
- La mise en place, dans le cadre de la journée internationale des parents, d'une **conférence sur le thème Parentalité et travail** et des ateliers (évolution des conceptions de la parentalité et la nouvelle place des pères, la pédagogie égalitaire, la charge mentale, les supers pouvoirs des parents, l'accompagnement des agentes et agents après une grossesse, etc.).
- La rencontre avec les agentes et agents lors de la conférence, a été l'occasion de les interroger sur leurs attentes au regard d'une charte des temps. Contribuer à **l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail** au sein de la collectivité, nécessite de partager une bonne organisation de travail, veiller à un équilibre entre la charge de travail et le temps de travail et de prendre en compte la sphère privée des agentes et des agents dans la gestion de leur vie professionnelle.

Ainsi, les bases d'une **réflexion sur une charte des temps a été posée**. Elle définit le cadre commun et les bonnes pratiques de la collectivité concernant l'équilibre des temps de vie et aborde :

- Le bon usage de la messagerie électronique ;
- Le droit à la déconnexion ;
- L'optimisation des réunions ;
- Une culture managériale ouverte et respectueuse des contraintes de tous et toutes en veillant à la cohésion du collectif de travail ;
- L'articulation avec les outils de gestion du temps existants.

Parmi les mots les plus cités par les agentes et agents lorsqu'on les interroge sur leurs attentes en matière d'équilibre des temps de vie¹⁹ on trouve :

- souplesse
- flexibilité
- écoute
- confiance
- compréhension
- semaine de 4 jours
- télétravail

4,5/5

c'est la note qu'ont attribuée en moyenne, via un questionnaire,¹⁷ par les agentes et agents à l'importance qu'ils accordent à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

¹⁹ questionnaire auprès de 275 personnes rencontrées lors de la semaine SQVT et de la conférence parentalité

C. Les perspectives²⁰

Renforcer les actions d'adaptation au travail et favoriser l'articulation des temps de vie doivent être des objectifs à poursuivre :

- Ainsi, dans le cadre de la semaine Santé et qualité de vie au travail (SQVT), en juin 2025 une demi-journée a été consacrée à la thématique *Santé menstruelle et travail*. Ainsi, conférences et ateliers ont permis d'échanger sur la nécessité d'**une attention accrue aux situations de douleurs parfois intenses provoquées par les règles** permettant ainsi une meilleure connaissance des menstruations et une déstigmatisation des règles. Des ateliers sur la gestion de la douleur au travail avec remise de bouillottes sèches et la prévention via un régime anti-inflammatoire adapté ont été proposés.
- Dans le cadre de la mise en place des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), une information sera transmise aux managers et managers sur les risques liés à la grossesse selon l'exposition aux risques professionnels et un travail sera mené sur le **déploiement des vêtements de travail genrés avec une analyse affinée du niveau de satisfaction des agentes et agents** sur le marché de vêtements genrés mis en place en 2023.

²⁰ Voir Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024-2026

Panorama des contributions des directions métiers au service de l'égalité

Des directions mobilisées sur une analyse des indicateurs quantitatifs

Direction Action Socioculturelle

→ Des métiers encore très genrés

La direction compte 47 agents dont 39 permanents et 8 non permanents dont 68% de femmes et 32% d'hommes.

Des métiers genrés : présence majoritaire de femmes dans les métiers de l'animation et de la gestion administrative et d'hommes dans les métiers techniques.

L'âge moyen est de 50,2 ans.

Direction Enfance et Loisirs

→ Des équipes paritaires de titulaires
au sein de la filière technique

La direction compte 159 agents titulaires dont 56% de femmes et 44% d'hommes.

3 principales filières : technique, administrative et animation.

Les équipes sont mixtes avec une égalité atteinte en 2024 au sein de la filière technique (équipes de nettoyage, service des repas dans les accueils de loisirs)

La filière administrative (secrétariat, service inscription) demeure principalement féminine avec 79% de femmes.

La filière animation compte 63% d'hommes (directeurs ou d'adjoints pédagogiques d'accueils de loisirs élémentaires et adolescents).

La direction compte 1 747 agents contractuels dont 71% de femmes et 29% d'hommes. Le personnel féminin est surreprésenté dans la filière animation (73%) où l'on retrouve beaucoup de femmes dans les accueils de loisirs maternels.

Lors de la soirée de signatures des contrats de travail de l'été, une sensibilisation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail a été faite à l'ensemble des agents par la Directrice et l'Élu aux loisirs.

Des directions engagées dans la formation, levier pour construire une culture commune et faire évoluer les pratiques professionnelles

Direction de la Vie Associative

→ Une formation pour l'ensemble des agentes et agents d'accueil dans le cadre de la mise en place du dispositif *Ici, demandez Angela*.

En intégrant la question de l'égalité femmes-hommes dans la conception et la mise en œuvre de ses actions, la direction contribue à un changement des représentations et des pratiques professionnelles. Ainsi la direction :

- Veille à la mixité des équipes et la répartition des missions entre les agentes et agents, afin d'éviter la reproduction des stéréotypes de genre dans l'organisation du travail ;
- Porte une attention particulière aux perspectives d'évolution, en veillant à ce que chaque agente ou agent, ait accès aux mêmes opportunités de carrière et de formation.

Direction des Musées et Monuments

→ La mobilisation du comité de direction dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Ainsi ont été formés sur la thématique :

- Le comité de direction élargi aux responsables des missions transversales ;
- Les agents de surveillance de jour de la direction ;
- La responsable du service des publics et une médiatrice conférencière du Musée des Augustins.

Les agentes et agents recevant ou en lien avec le public du Musée des Augustins ont également été formés aux valeurs de la République et de la laïcité.

Direction des Moyens Généraux

→ La direction est engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

La direction en lien avec le service formation a organisé la mise en place de 3 sessions par semaine pendant deux mois en fin d'année.

Ainsi, 197 agentes et agents ont suivi la formation, dont 84 femmes et 113 hommes.

Territoire Ouest

→ Des quart d'heure sécurité dédiés à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Les quarts d'heure sécurité sont rendus obligatoires à raison de deux quarts d'heure à minima sur l'année dans chacune des directions du territoire. Ils sont animés par les manageurs et manageuses, en lien avec l'assistant de prévention qui vient en appui.

Parmi les 12 thématiques existantes, en 2024 a été créée une thématique concernant *Les violences sexistes et sexuelles au travail*. Le diaporama a été conçu par l'assistant de prévention sur la base des outils de formation existants au sien de la collectivité.

Cible : 37 agentes et agents administratifs

Direction Ouvrages, Réseaux Secs et Coordination Travaux

→ Une newsletter égalité femmes-hommes pour sensibiliser les agentes et agents de la Direction à l'égalité.

C'est la première action mise en place par les deux référentes égalité femmes-hommes de la direction très masculine.

Territoire Nord

→ Un article dédié à l'égalité femmes-hommes dans la revue des agentes et agents du territoire.

Dans une revue qui traite de l'actualité de la direction et de la collectivité, il a été question de faire connaître la mobilisation forte de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle. L'interview a été l'occasion d'échanger sur la nécessité de chausser les lunettes du genre et de mettre en œuvre, autant que de possible une politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux actions en faveur de la prévention de la santé ont été présentées : la course solidaire en faveur de la lutte contre le cancer du sein et Movember, le mouvement mondial qui vise à sensibiliser le public aux problèmes de santé masculine.

Des directions passées de l'intention à l'action avec des projets concrets

Direction de l'Éducation

→ Vers plus de mixité : des vêtements de travail adaptés aux spécificités morphologiques féminines et masculines

Avant 2024 toutes les agentes et agents disposaient :

- De blouses peu esthétiques ni fonctionnelles, identiques pour toutes et tous : dotation traditionnelle « *femmes de service* » tant pour femmes que pour hommes ;
- De vêtements extérieurs (parka et veste polaire) en coupe unique dite « *unisexe* » mais en fait modèle masculin du catalogue fournisseur ;

En 2024, la direction décide de remplacer :

- Les blouses par un Tshirt, une veste et un pantalon avec une coupe moderne plus pratique et valorisante et pratique pour ces métiers ;
- Les coupes unisexes par des coupes dites « *femme* » ou « *homme* » au choix libre des intéressés après essayage.

Coût de l'action : 260 000€ mobilisés par la Mairie de Toulouse.

Cible : près d'un millier d'agentes et agents concernés (permanents et temporaires).

Méthodologie : mobilisation des cheffes et chefs d'équipe, des assistantes de prévention, d'une logistique dédiée (4 agentes et agents en reclassement).

Direction générale des Services à la Population

→ Pour une communication égalitaire à destination des agentes et agents

Le service conformité a conçu une version simplifiée, accessible et visuelle du code de conduite des agentes et agents, rappelant leurs obligations déontologiques. Ce code illustré intègre des scénarios dessinés représentant des situations concrètes du quotidien professionnel et personnel. Les illustrations visent à être inclusives et à déconstruire les stéréotypes de genre. Le guide adopte les principes de l'écriture égalitaire et s'efforce de représenter l'ensemble des agentes et agents de la collectivité.

Direction de l'Occupation du Domaine Public

→ Sensibiliser et agir avec l'écriture égalitaire dans les documents internes

Après avoir mis en place une action de sensibilisation des référents égalité professionnelle de la direction, aux violences sexistes et sexuelles dans leur dimension intersectionnelle, la direction a intégré l'écriture égalitaire dans tous les modes opératoires et procédures des différents services.

L'égalité professionnelle est un facteur de cohésion, d'amélioration de la qualité de vie au travail, de la performance et de l'image de la collectivité.

Agir sur l'égalité, c'est partager une nouvelle culture dans le cadre d'une approche intégrée de l'égalité, c'est promouvoir les bons réflexes, c'est équilibrer et mettre en visibilité les conditions de travail et d'emploi des agentes et des agents.

Conclusion

Ce rapport évaluant la situation en matière d'égalité femmes-hommes au niveau de Toulouse Métropole permet de constater les progrès notables réalisés, et d'affirmer, par une vigilance accrue et un engagement fort, la poursuite des travaux entrepris.

Afin faire progresser l'égalité femmes-hommes et l'inclusion dans la collectivité, les enjeux suivants vont être renforcés en 2025.

Faire davantage Métropole en apportant un soutien méthodologique et informatif aux communes à travers le réseau de référentes et référents, et en poursuivant le développement d'actions fédératrices.

Conforter l'élaboration d'une culture commune de l'égalité en pérennisant les actions de sensibilisations auprès des publics jeunes, des habitantes et habitants, à travers les temps scolaires, la culture, le sport, la santé et l'emploi.

Poursuivre la formation des agentes et agents de la Métropole afin de faire preuve d'exemplarité en matière d'égalité femmes-hommes.

Continuer à faire vivre la thématique de l'égalité femmes-hommes dans chacune des Directions Métropolitaines afin d'ancrer la mise en œuvre d'une politique intégrée de l'égalité.

Annexes

FEMMES HOMMES

**PLAN D' ACTIONS
POUR L'ÉGALITÉ**
entre les Femmes
et les Hommes
dans les politiques
publiques métropolitaines

2023-2026

Plus d'infos sur metropole.toulouse.fr

Égalité femmes hommes
TOULOUSE MÉTROPOLE S'ENGAGE

toulouse métropole

QR code et lien pour consulter le Plan d'action pour l'égalité

CLUB DES CONTRIBUTEURS **CHARTRE DES CONTRIBUTEURS INTRANET**

COMMUNICATION ÉGALITAIRE*
QUAND JE COMMUNIQUE JE M'ENGAGE À ...

ÉGA PRO =

1 - NE PAS UTILISER LES EXPRESSIONS SEXISTES ET LES REPRÉSENTATIONS STÉRÉOTYPÉES :

Fiche pratique n°6

Dans les supports écrits ou vidéo

| | |
|---|---|
| • Éliminer les expressions sexistes. | Exemples : « mademoiselle », « bon père de famille », « nom d'épouse et d'époux » ... |
| • Éliminer les contenus véhiculant des clichés ou stéréotypes. | Exemples : « les femmes naturellement compétentes pour s'occuper des enfants en bas âges ... », « les hommes disposant de force physique ... » ... |
| • Ne pas réserver aux femmes les questions concernant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. | Exemples : La question du congé du 2 ^{ème} parent. L'organisation du temps de travail ou la question du temps partiel. La question des modes de garde... |

Sur les supports visuels (photos, infographies, illustrations)

| | |
|--|--|
| • Faire attention au choix des postures, des attitudes, des tenues, des couleurs, de l'environnement et de l'activité exercée par les personnes (pour des représentations individuelles ou collectives). | Éviter de faire apparaître : - les femmes dans des positions passives (<i>assise derrière un bureau</i>) les hommes dans des positions actives (<i>debout animant une réunion</i>). - les femmes en intérieur, les hommes en extérieur. - les femmes dans des couleurs claires et douces, les hommes dans des couleurs sombres. - les femmes avec des vêtements inappropriés pour l'activité exercée qui les renvoie simplement à un physique ou avec des vêtements de travail trop larges. - les femmes sur les côtés de la photo et les hommes au centre ... |
|--|--|

Mairie de TOULOUSE **Centre Communal d'Action Sociale** **toulouse métropole**

Charte de contribution égalitaire intranet



Fiche pratique n°6

2 - ACCORDER LES NOMS DES MÉTIERS, TITRES, GRADES ET FONCTIONS AVEC LE GENRE DES PERSONNES QUI LES OCCUPENT :

| | |
|--|--|
| <p>Exemples : Une agente, une ingénieure, une rédactrice, une cheffe de service...</p> <p>Exemples : Un agent, un puériculteur, un assistant de direction...</p> | <p>Ressource : « Femme, j'écris ton nom... » guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, 1999. guide de féminisation.pdf</p> |
|--|--|

3 - PRIVILÉGIER UN LANGAGE REPRÉSENTATIF DE TOUS ET TOUTES :

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • User du féminin et du masculin. | <p>Exemples : Les directeurs et les directrices, les agentes et les agents ...</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des mots qui désignent à la fois une femme et/ou un homme. | <p>Exemples : Les fonctionnaires, les élèves, les membres de la direction, les artistes, une personne, le public, une équipe ...</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser l'ordre alphabétique. | <p>Exemples : femmes-hommes, celles et ceux, les français et les françaises, un agent et une agente ...</p> |



Fiche pratique n°6

4 - ÉQUILIBRER LES REPRÉSENTATIONS DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CONTENUS ET SUR TOUS LES SUPPORTS :

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à un nombre équilibré de sujets portant sur des femmes et sur des hommes. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à un nombre équilibré de femmes et d'hommes sur les supports visuels (photos, infographies, illustrations). |
| <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les femmes ou les hommes exerçant des métiers qui ne sont pas traditionnellement associés à leur genre. |

* Document rédigé avec l'Équipe projet n°1 « mobiliser les acteurs et actrices » pour la mise en place du plan d'action EGAPRO 21-23 entre les femmes et les hommes :
Christine Bruneteau, Anne Courpron, Catherine Fayet, Julie Fraysse, Sylvia Hidalgo, Vincent Lasserre, Quentin Roman, Sylvain Zandona, Françoise Baqué, Claudia Ruggiero, Cyril Tastayre, Yannick Rachdi avec la participation de Bachir Bouhassoune et Marion Métois

**FEMMES
HOMMES**

**PLAN D'ACTION
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

FEMMES-HOMMES ET DIVERSITÉ

2024 - 2026

Plus d'infos sur metropole.toulouse.fr

ÉGA PRO =
La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole s'engagent pour l'égalité professionnelle !

MAIRIE DE TOULOUSE

toulouse métropole

Lien pour consulter le
Plan d'action égalité professionnelle

Direction Générale Cohésion Sociale
Mission Égalité Diversités
Toulouse Métropole
cathy.maume@toulouse-metropole.fr
tél: 05 81 91 79 69

Direction Générale des Ressources Humaines
Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole
frederique.yvenat@mairie-toulouse.fr
tél: 05 62 27 68 73

Mentions légales :
Date de parution : octobre 2025
Rédaction : Toulouse Métropole
Conception graphique : Louise Devalois

« Les femmes doivent être présentes partout, dans toutes les sphères, pour faire entendre leur voix et changer la donne. »

Thérèse Clerc (1927 – 2006)

Militante féministe française, membre du Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC). Elle a fondé notamment la Maison des femmes (2000), puis une Maison des Babayagas, un centre autogéré pour femmes âgées



TOULOUSE MÉTROPOLE S'ENGAGE

toulouse
métropole