Égalité FEMMES HOMMES

Rapport sur la situation métropolitaine de l'année 2025

toulouse métropole

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

Présentée au
Conseil Métropolitain
du 15 octobre 2026

INTRODUCTION 04

1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques métropolitaines 07

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 15

C. Un soutien spécifique aux associations en faveur de l'égalité femmes-hommes 20

D. Des ressources pour développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes 27

PARTIE 2 30
Les leviers et les actions de Toulouse Métropole

A. La place des femmes dans l'espace public et les transports 31

B. Les jeunesses sensibilisées à l'égalité femmes-hommes 39

C. Une offre culturelle égalitaire renforcée 46

D. L'insertion professionnelle des femmes 48

2. L'égalite professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole 51

Préambule 52

AXE 1 **54**
Partager une culture commune de l'égalité professionnelle

A. Les indicateurs ÉGAPRO 55
B. Les actions menées en 2025 57
C. Les perspectives 59

AXE 2 **60**
Améliorer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités

A. Les indicateurs ÉGAPRO 61
B. Les actions menées en 2025 68
C. Les perspectives 69

AXE 3 **70**
Agir contre le sexisme

A. Les indicateurs ÉGAPRO 71
B. Les actions menées en 2025 73
C. Les perspectives 75

AXE 4 **76**
Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

A. Les indicateurs ÉGAPRO 77
B. Les actions menées en 2025 79
C. Les perspectives 80

CONCLUSION **82**

ANNEXES **84**

Introduction

Le rapport du Haut Conseil à l'Égalité publié en janvier 2026 constitue un signal d'alerte majeur pour les responsables publics, en mettant en évidence la persistance et la mutation du sexisme dans la société française : au-delà des stéréotypes et des pratiques individuelles, certaines formes s'organisent désormais en idéologies structurées, largement diffusées sur les réseaux sociaux, pouvant nourrir des phénomènes de radicalisation et de violences. Le Haut Conseil à l'Égalité distingue ainsi un sexisme paternaliste, encore banalisé et freinant l'égalité réelle dans les parcours professionnels, familiaux et politiques et un sexisme hostile, plus explicite et agressif, auquel adhèrent près de 17% de la population de 15 ans et plus, soit environ de 10 millions de personnes.
Pour la première fois, le rapport analyse le masculinisme comme un phénomène politique et social à part entière, fondé sur la remise en cause de l'égalité femmes-hommes, des droits des femmes et sur un discours de victimisation masculine touchant particulièrement les jeunes générations, le numérique jouant un rôle central dans cette diffusion, au point de faire du cybersexisme la première forme de haine en ligne.

Face à ces constats, le Haut Conseil à l'Égalité appelle à un changement d'échelle des politiques publiques, en passant de la sensibilisation à des actions structurelles et évaluées, en renforçant l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, en régulant plus fermement les espaces numériques et en intégrant la lutte contre les radicalisations sexistes dans les politiques de prévention, de sécurité et de cohésion territoriale. **Ce rapport invite clairement les pouvoirs publics à considérer l'égalité femmes-hommes non seulement comme une politique sociale, mais comme un enjeu démocratique, de sécurité et de responsabilité collective.**

Dans ce contexte, les collectivités territoriales et plus particulièrement les métropoles occupent une place stratégique du fait de leurs compétences en matière d'aménagement, d'emploi, de mobilité, d'habitat, de sécurité et d'innovation sociale, qui constituent autant de leviers pour agir sur des inégalités fortement territorialisées : accès différencié à l'emploi et aux responsabilités, précarité économique, exposition aux violences ou usages inégaux de l'espace public.

À Toulouse Métropole, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un engagement structurant qui vise à garantir à toutes et tous les mêmes droits, opportunités et conditions de vie, quels que soient les domaines concernés. Cette politique publique se traduit par l'intégration de l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques et du fonctionnement de la collectivité afin de réduire les inégalités persistantes et de prévenir les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Fondée sur l'approche intégrée de l'égalité et l'analyse des impacts différenciés des politiques publiques, Toulouse Métropole s'appuie à la fois sur des actions concrètes menées sur le territoire, en étroite coopération avec les communes et les partenaires locaux et sur une exigence d'exemplarité en interne, notamment en matière de ressources humaines et de gouvernance. **L'égalité femmes-hommes est ainsi portée par Toulouse Métropole comme un levier essentiel de justice sociale, de cohésion territoriale et de vitalité démocratique.**

Ce rapport annuel sur la situation métropolitaine en matière d'égalité femmes-hommes permet de rendre visible les actions concrètes développées sur le territoire et présente un état des lieux sur la situation interne.

1.

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

Partie 1

Les engagements de Toulouse Métropole

Toulouse Métropole se caractérise par une organisation structurée et une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes reposant sur une gouvernance claire, articulée autour de réseaux identifiés, de services mobilisés et de partenariats avec les acteurs du territoire, permettant un pilotage coordonné et un suivi régulier des actions.
Cette structuration favorise la transversalité en impliquant l'ensemble des politiques publiques métropolitaines – urbanisme, mobilité, emploi, culture ou encore action sociale – afin d'y intégrer systématiquement une perspective de genre. L'approche intégrée vise ainsi à dépasser des actions ponctuelles pour inscrire durablement l'égalité dans les pratiques professionnelles, les décisions et les projets du territoire, garantissant une prise en compte globale et cohérente des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les dimensions de l'action publique.

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

1. Un plan d'actions 2023–2026[1]

Dès 2019, Toulouse Métropole a renforcé son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en signant la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Cette signature marque une volonté politique forte de promouvoir l'égalité dans l'ensemble de ses politiques publiques et de son organisation interne. Elle s'inscrit dans la mise en œuvre d'un plan d'action[1] structuré visant à réduire les inégalités, lutter contre les discriminations et prévenir les violences faites aux femmes.



1 voir *Plan d'actions pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes dans les politiques publiques métropolitaines 2023–2026* à consulter en annexe p85

À travers cette démarche,
Toulouse Métropole s'engage à :

- → 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, que constitue le plan d'actions de Toulouse Métropole, s'articule autour de **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.

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

L'organisation portée par Toulouse Métropole permettant de répondre aux enjeux d'égalité femmes-hommes est transversale. Elle s'appuie entre autres sur le réseau de la politique publique d'égalité femmes-hommes composé des référentes et des référents (Réf'Égal) mobilisés au sein des directions métropolitaines et mutualisées, coordonné par la Mission Égalité Diversités de la Direction Générale de la Cohésion Sociale et par le Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la Direction Générale des Ressources Humaines.

Cette structuration permet de définir des orientations partagées, de coordonner les actions et de garantir un suivi dans la durée. Elle favorise également la diffusion d'une culture commune de l'égalité auprès des agentes et des agents. Enfin, ce cadre organisationnel renforce l'efficacité de la politique publique en matière d'égalité femmes-hommes.

Cette structuration permet de définir des orientations partagées, de coordonner les actions, de garantir un suivi dans la durée et renforce l'efficacité de la politique publique en matière d'égalité femmes-hommes

En 2025, les référentes et les référents des directions métropolitaines et mutualisées ont travaillé à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble de leurs actions, en s'appuyant sur un nouvel outil partagé.[2] Ce dernier permet une analyse genrée comprenant la production et l'exploitation de données ventilées par sexe, la réalisation d'analyses d'impact différenciées entre les femmes et les hommes, ainsi que l'élaboration d'états des lieux et de diagnostics territoriaux intégrant le prisme du genre.

2 voir *Document pour le suivi annuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes* à consulter en annexe p86

Dans ce cadre, les contributions des directions à ce rapport ont permis de réaliser un état des lieux des actions mises en œuvre, d'analyser leurs effets différenciés sur les femmes et les hommes et de valoriser les démarches engagées. Celles-ci concernent aussi bien les politiques publiques que les actions de sensibilisation ou les mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

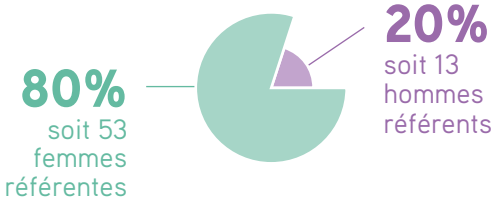
En chiffre

En 2025, le réseau compte 66 Réf'Égal, dont 80% de femmes et 20% d'hommes. Leur nombre s'est maintenu par rapport à l'année précédente, malgré les restructurations ou les mobilités de personnel dans certaines directions.

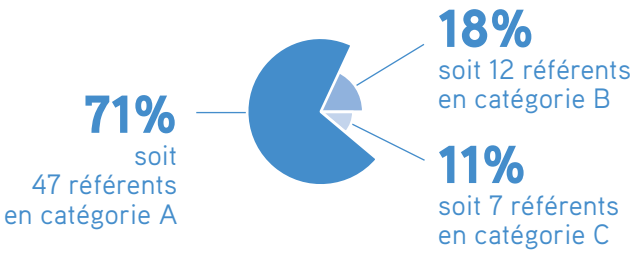
66 Ref'Égal
dont 80% de femmes et 20% d'hommes

La majorité des Réf'Égal appartiennent à la catégorie A (71%), 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.

Nombre total de référentes et référents



Nombre de Ref'Égal par catégorie



3. L'égalité femmes-hommes comme dynamique territoriale et levier d'engagement collectif

Favoriser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Toulouse Métropole implique de structurer une dynamique collective, égalitaire 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 intercommunal 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.

Ce réseau intercommunal 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 cela, en 2025, Toulouse Métropole a programmé 6 groupes de travail alternant des réunions en présentiel et en visioconférence, permettant de maintenir une dynamique métropolitaine. Les temps en présentiel ont été enrichis par l'intervention de personnes expertes, d'associations spécialisées tels que :







— L'**Unicef** qui a présenté des supports pédagogiques sur l'égalité filles-garçons mis à disposition gracieusement aux communes, accompagnés de temps de formation pour l'animation de ces supports ;

— **Être Jeune en Métropole (EJEM)** qui a présenté son équipe et la mise en œuvre du Conseil Métropolitain des Jeunes (COMÉJ) ainsi que le rôle des ambassadrices et ambassadeurs jeunesse en lien avec les différentes politiques publiques portées au sein de son organisation dont celle de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

— La **Fondation des Femmes** qui a présenté son organisation et ses différents évènements pour collecter des fonds en faveur des femmes et des associations qu'elle soutient au niveau local.

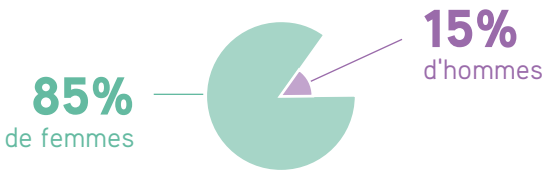
Pour approfondir certaines thématiques, les référentes et référents des communes ont échangé lors de ces groupes de travail autour de sujets comme l'éducation, le sport, la santé, la culture ou encore la sécurité dans l'espace public. Ce réseau a permis des échanges de bonnes pratiques et de ressources tels que des guides pratiques, des fiches outils ou des webinaires.

En chiffre

29 / 37 communes mobilisées soit le même nombre qu'en 2024

En 2025, ce réseau a mobilisé le même nombre de communes qu'en 2024 soit 29 sur 37 : Aucamville, Aussonne, Balma, Beaupuy, Blagnac, Brax, Castelginest, Colomiers, Cornebarrieu, Cugnaux, Drémil-Lafage, Flourens, Fonbeauzard, Gagnac-sur-Garonne, Launaguet, Mondonville, Mons, Pibrac, Pin-Balma, Quint-Fonsegrives, Saint-Alban, Saint-Jean, Saint-Jory, Saint-Orens-de-Gameville, Seilh, L'Union, Toulouse, Tournefeuille, Villeneuve-Tolosane.

Ces communes ont des référentes et référents « *Égalité femmes-hommes* » dont 85% sont des femmes et 15% des hommes.



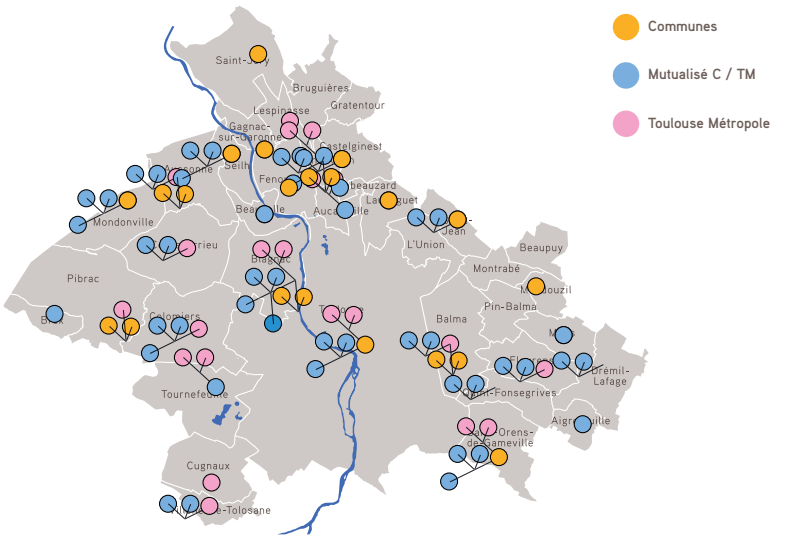
La richesse de **ce réseau s'appuie sur la participation régulière des communes au groupe de travail** et des fonctions complémentaires de ses membres, composé d'élues et élus et d'agentes et d'agents de la fonction publique territoriale. Il est également important de préciser que 10 élues et élus engagés 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* ».

Dans la continuité des perspectives définies l'année précédente, le premier programme métropolitain du « *Mois de l'égalité entre les femmes et les hommes* » a été diffusé au sein de Toulouse Métropole sur le site officiel Toulouse Mairie Métropole ainsi que sur les panneaux publicitaires des abribus. Cette démarche a permis de valoriser les événements portés par les communes et Toulouse Métropole tout au long du mois de mars.

Le premier programme métropolitain du « *Mois de l'égalité entre les femmes et les hommes* » a été diffusé sur le site officiel Toulouse Mairie Métropole ainsi que sur les panneaux publicitaires des abribus



Une carte a été réalisée pour visualiser l'implication des communes sur cette politique publique, au travers de projets portés au titre de leurs compétences propres, coportés avec Toulouse Métropole, ou entièrement pilotés par Toulouse Métropole.



PERSPECTIVES

La création d'une plateforme collaborative Microsoft Teams est en cours d'élaboration et sa finalisation est programmée pour 2026. Cet outil central pour le travail en réseau permettra de regrouper au même endroit les échanges, les documents, la programmation et les comptes rendus des réunions. Il favorisera la fluidité de la communication, notamment grâce à la messagerie instantanée, les appels vidéo et le partage de fichiers en temps réel, ce qui renforcera la réactivité et la cohésion d'équipe, y compris à distance. Son usage facilitera également le suivi des projets, la traçabilité des échanges tout en limitant la dispersion de l'information.

Toutefois, certains points de vigilance doivent être pris en compte :
— La nécessité de structurer les équipes et les canaux pour éviter la surcharge informationnelle ;
— L'importance de définir des règles d'usage claires, de partage de documents, de notifications ;
— La gestion des droits d'accès pour garantir la confidentialité des données ;
— Un accompagnement des utilisatrices et utilisateurs reste essentiel pour une appropriation de l'outil.

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

Dans une logique de transformation durable des politiques publiques, Toulouse 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 : politique de la ville, aménagement du territoire, mobilité, développement économique, 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 transversale, équitable et innovante.

1. Contrat de Ville 2024-2030 en faveur d'une société plus juste et inclusive

Dans le cadre de son Contrat de Ville 2024-2030, Toulouse Métropole affirme un engagement fort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en priorité transversale de l'ensemble de ses politiques publiques sur les Quartiers Politique de la Ville (QPV).

Toulouse Métropole veille ainsi à promouvoir l'accès des femmes à l'emploi et à l'autonomie économique, à soutenir les initiatives favorisant leur implication dans la vie sociale et démocratique et à lutter activement contre les stéréotypes de genre et les violences sexistes. En mobilisant les acteurs locaux, collectivités, associations, institutions, autour de cet objectif, Toulouse Métropole entend renforcer l'égalité réelle et contribuer à une transformation durable des territoires prioritaires, en faveur d'une société plus juste et inclusive.

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

L'égalité entre les femmes et les hommes est une thématique transversale du Contrat de Ville 2024–2030 car elle est à la fois un enjeu d'égalité des droits, un levier de réduction des inégalités territoriales et une condition de l'efficacité des politiques publiques dans les QPV.

L'égalité femmes-hommes est un enjeu d'égalité des droits, un levier de réduction des inégalités territoriales et une condition de l'efficacité des politiques publiques dans les QPV

En effet, dans les quartiers prioritaires, les femmes cumulent plus fréquemment plusieurs vulnérabilités :

- Taux de chômage et d'inactivité plus élevés ;
- Précarité économique accrue car les familles monoparentales sont majoritairement féminines ;
- Accès plus difficile à l'emploi, à la formation, à la mobilité ;
- Exposition plus forte aux violences conjugales, intrafamiliales, harcèlement dans l'espace public ;
- Moindre accès aux droits, à la santé et à la participation citoyenne.

Les inégalités de genre s'ajoutent aux inégalités sociales et territoriales, ce qui justifie une prise en compte dans les politiques menées dans le cadre du Contrat de Ville puisqu'une approche transversale permet d'éviter que les politiques publiques bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes, même involontairement.

À partir de ces constats, des actions spécifiques ont été mises en œuvre en 2025 sur les 16 QPV des communes de Blagnac, Colomiers, Cugnaux et Toulouse. Ces initiatives ont tenu compte des réalités locales et des enjeux sociaux propres à ces territoires, intégrant l'égalité femmes-hommes comme une priorité structurante de la cohésion sociale du territoire.

Blagnac

Dans le quartier prioritaire de Barradels à Blagnac, les actions menées en matière d'égalité femmes-hommes ont été renforcées autour d'axes concrets et opérationnels. Un accent particulier a été mis sur l'accès à l'emploi des femmes, avec la poursuite d'ateliers dédiés (coaching, simulation d'entretiens, découverte des métiers notamment dans l'aéronautique) et le développement de parcours d'insertion articulant remise à niveau linguistique et formation numérique.

Des actions de sensibilisation ont été conduites tout au long de l'année dans les structures de proximité et les établissements scolaires, notamment lors de temps forts comme la Journée Internationale des droits des femmes, afin de lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir la mixité des parcours.

En parallèle, des permanences d'accès aux droits et d'accompagnement des femmes victimes de violences ont été consolidées, en lien avec les partenaires sociaux et associatifs, facilitant l'identification et la prise en charge des situations.

Des initiatives favorisant la participation des femmes à la vie du quartier ont également été soutenues, comme des groupes de parole, actions culturelles et sportives, contribuant à renforcer leur pouvoir d'agir et leur place dans l'espace public.

Colomiers

Dans les quartiers prioritaires Grand Val d'Aran-en-Jacca et Le Seycheron à Colomiers, les actions en matière d'égalité femmes-hommes se sont traduites par des initiatives très concrètes. Par exemple, des ateliers hebdomadaires « *Emploi au féminin* » ont été organisés au sein de la maison de quartier, permettant à une trentaine de femmes d'être accompagnées dans la rédaction de Curriculum Vitae, la préparation d'entretiens et la découverte de métiers en tension, notamment dans les secteurs de l'aide à la personne et de la logistique.

Un cycle de formation « *Numérique au quotidien* » a également été mis en place pour lutter contre l'illectronisme, avec la mise à disposition de postes informatiques et un accompagnement personnalisé.

De plus, des actions de sensibilisation ont pris la forme de projections-débats et d'expositions itinérantes, notamment autour du 8 mars, mobilisant les collégiens et les familles sur les questions de stéréotypes de genre et de respect mutuel. Concernant la prévention des violences faites aux femmes, des permanences mensuelles assurées par des associations spécialisées ont permis d'accompagner des femmes en situation de vulnérabilité, avec un travail renforcé de repérage par les travailleuses et travailleurs sociaux et les bailleurs.

Enfin, des initiatives favorisant le lien social et l'émancipation ont été développées, comme des groupes de parole entre femmes, des ateliers bien-être ou encore des créneaux sportifs réservés favorisant la pratique (marche, gym douce) ainsi que la création d'un collectif d'habitantes impliquées dans l'organisation d'événements de quartier.

Ces actions concrètes ont contribué à renforcer la confiance, l'autonomie et la visibilité des femmes dans la vie locale.

Cugnaux

Dans le quartier prioritaire de Vivier Maçon à Cugnaux, les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes se sont appuyées sur des dispositifs très opérationnels et ancrés dans le quotidien des habitantes. Concrètement, un cycle d'ateliers « *Retour à l'emploi* » a été proposé au sein de l'espace social, réunissant une quinzaine de femmes sur plusieurs semaines autour de la rédaction de Curriculum Vitae, de simulations d'entretiens et de rencontres avec des organismes employeurs locaux, notamment dans les secteurs des services à la personne et de la restauration. En parallèle, des ateliers hebdomadaires d'apprentissage du français et d'initiation au numérique (prise en main d'un ordinateur, démarches en ligne auprès de la Caisse d'Allocations Familiales ou France Travail) ont permis de lever des freins importants à l'insertion pour des femmes en situation d'isolement.

À l'occasion du 8 mars, une semaine dédiée a été organisée avec une exposition sur les droits des femmes, une projection-débat suivie d'échanges avec une association spécialisée, ainsi que des interventions dans les écoles du quartier autour de l'égalité filles-garçons. Sur le volet de la prévention des violences, des permanences mensuelles d'accès aux droits ont été assurées en mairie annexe et au centre social, permettant un accueil confidentiel et l'orientation de plusieurs situations vers des structures d'accompagnement adaptées.

Enfin, des actions favorisant la confiance en soi et le lien social ont été développées, comme un groupe de parole bimensuel animé par une intervenante sociale, des ateliers bien-être et des séances de marche collective entre femmes. Un petit collectif d'habitantes s'est également constitué pour coorganiser des événements de quartier, contribuant à leur implication dans la vie locale et à une meilleure visibilité des femmes dans l'espace public.

Ces actions, concrètes et régulières, ont permis de renforcer progressivement l'autonomie et le pouvoir d'agir des habitantes.

Toulouse

Dans les quartiers prioritaires des Arènes, Izards, Ginestous, Lalande Nord, Soupetard, La Gloire, Breguet-Écrivain, Empalot, Cépière-Beauregard, Pradettes, Grand Mirail et Lafourguette, les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes se sont concrétisées à travers des dispositifs de proximité particulièrement structurés et diversifiés.

Par exemple, dans plusieurs Centres Sociaux et Maisons de Quartier (notamment sur les secteurs du Mirail, Empalot ou Izards), des ateliers réguliers «*Emploi au féminin*» ont accompagné des groupes de 10 à 20 femmes dans la construction de leur projet professionnel, avec des séances de coaching, des visites d'entreprises et des rencontres avec des secteurs porteurs d'emploi, en particulier dans les filières en tension comme le médicosocial, la petite enfance ou la propreté. En parallèle, des permanences hebdomadaires d'accès aux droits et d'accompagnement numérique ont permis à de nombreuses femmes de réaliser leurs démarches administratives en ligne (Caisse d'Allocations Familiales, santé, emploi), réduisant ainsi les situations de non-recours.

Sur le volet de la sensibilisation, plusieurs temps forts ont été organisés autour du 8 mars, avec des expositions itinérantes, des projections - débats et des ateliers dans les collèges et lycées portant sur les stéréotypes de genre et l'égalité filles-garçons. Certaines actions ont également pris la forme de chantiers éducatifs ou de projets artistiques impliquant des jeunes du quartier. Concernant la lutte contre les violences faites aux femmes, des permanences mensuelles assurées par des associations spécialisées (juridiques et psychosociales) ont été renforcées, en lien avec les travailleuses et travailleurs sociaux, permettant le repérage précoce et l'accompagnement de situations de vulnérabilité.

Enfin, des initiatives favorisant l'émancipation et le pouvoir d'agir des femmes ont été soutenues, comme des groupes de parole, des ateliers bien-être, des créneaux sportifs réservés (marche, fitness, natation) ou encore la constitution de collectifs d'habitantes impliquées dans l'organisation d'événements de quartier. Ces actions, concrètes et régulières, ont contribué à renforcer la place des femmes dans la vie locale et à promouvoir une plus grande égalité dans les quartiers prioritaires toulousains.

3. Un accompagnement des associations pour une approche plus égalitaire

La Direction de la Vie Associative intègre depuis de nombreuses années 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 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 au choix des expositions accueilles à la Maison des associations.

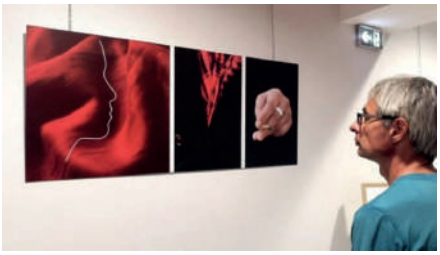
En lien avec l'association Voyager en images et dans le cadre du label « *Une Saison Photo* » une programmation d'expositions a été proposée en fin d'année 2025 à l'occasion de la Journée Internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes et des filles.

Du 6 au 29 novembre, l'artiste Danièle Boucon a présenté 2 expositions sur le plateau d'exposition de la Maison des associations :

— *Des maux à l'image* : cette exposition explore les blessures invisibles laissées par les violences sexuelles subies par 10 femmes âgées de 20 à 71 ans ;

— *Il était encore une fois* : projet de création collective qui interroge les violences sexistes et sexuelles subies dans les contextes festifs, un phénomène en nette augmentation, notamment chez les jeunes.

Ces propositions ont contribué à faire de la Maison des Associations un espace de sensibilisation ouvert à toutes et tous.





© crédits photo Danièle Boucon

Par ailleurs, la Direction de la Vie Associative poursuit ses engagements transversaux en faveur de l'égalité femmes-hommes à travers différents leviers structurants. Ceux-ci se traduisent notamment par la reconduction de l'obligation de signature du règlement de participation à la Fête des associations et des Centres Sociaux, intégrant des principes de respect, de non-discrimination et de prévention des violences.

Ils se traduisent également par l'application du contrat d'engagement républicain, introduit par la loi du 24 août 2021, garantissant le respect des valeurs d'égalité et de dignité.

Depuis l'été 2025, l'obligation de signature du contrat d'engagement républicain a été étendue aux associations bénéficiant d'aides indirectes, permettant ainsi de diffuser plus largement ces exigences auprès du tissu associatif. Cette démarche était déjà en vigueur pour les associations sollicitant des aides en nature auprès de la collectivité.

Ainsi, l'article 1.5, pour tous les types de subventions à l'exception des conventions d'investissement, prévoit la réalisation d'une évaluation genrée des actions menées par les structures. Par ailleurs, l'ensemble des conventions (article 1.7.8 et 1.7.7 pour les conventions d'investissement) rappelle l'obligation de se conformer aux dispositions du Code du travail en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel.

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 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 s'inscrit dans une démarche transversale visant à promouvoir l'égalité de traitement, lutter contre toutes les formes de discriminations et valoriser les diversités sur le territoire. Elle pilote et coordonne des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'inclusion des publics vulnérables et de la prévention des discriminations liées notamment à l'origine, au genre ou à l'orientation sexuelle. Elle joue également un rôle clé dans la structuration de politiques publiques spécifiques, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle du territoire métropolitain.



Dans ce cadre, la Mission développe des dispositifs de sensibilisation auprès des habitantes et habitants et accompagne les services et les partenaires dans l'intégration de ces enjeux dans leurs pratiques.

La Mission Égalité Diversités porte également une attention particulière au soutien du tissu associatif, acteur essentiel de la cohésion sociale et de la lutte contre les discriminations. À ce titre, elle accompagne les associations engagées sur ces enjeux à travers un appui financier, technique et méthodologique, en facilitant notamment l'accès à des dispositifs de subvention et à des espaces de coopération. Elle favorise la mise en réseau des acteurs locaux afin de renforcer la complémentarité des actions menées sur le territoire et d'accroître leur impact. Par ailleurs, la Mission Égalité Diversités valorise les initiatives innovantes portées par les associations, qu'il s'agisse de sensibilisation du grand public, de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ou d'accompagnement des publics victimes de discriminations ou de violences. **Ce soutien contribue ainsi à structurer une dynamique collective et à ancrer durablement les valeurs d'égalité et de diversité dans les politiques publiques locales.**

En 2025, la Mission Égalité Diversités poursuit son soutien à l'association Les Chemins Buissonniers, en maintenant une subvention de 10 000 € pour promouvoir la place encore trop minimisée des femmes dans le milieu scientifique à travers un programme d'actions riche et diversifié.

En effet, la Journée Internationale des femmes et des filles de sciences, célébrée chaque année le 11 février, 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.

10 000 €
alloués à l'association Les Chemins Buissonniers pour promouvoir la place des femmes dans le milieu scientifique



Dans ce cadre, l'association Les Chemins Buissonniers a proposé en 2025, sa 7e programmation des Journées Internationales des femmes et des filles de sciences du 3 au 21 février à Toulouse Métropole en ayant pour objectifs de :

— Toucher de nouvelles communes de Toulouse Métropole ;

— Créer de nouveaux outils, pour augmenter les contenus ;

— Permettre aux communes partenaires de s'approprier le sujet.

1 150 personnes sensibilisées dont 700 en milieu scolaire et périscolaire et 450 sur des évènements « *grand public* »

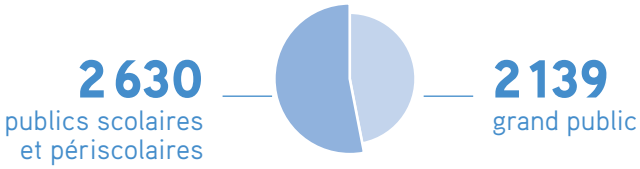
L'association sensibilise tous les publics dès le plus jeune âge à la déconstruction des stéréotypes de genre à travers des ateliers, quizz, expositions, témoignages, pièce de théâtre et conférences.

En 2025, l'association a sensibilisé 1150 personnes soit 700 en milieu scolaire et périscolaire et 450 autres personnes sur des événements « *grand public* ».

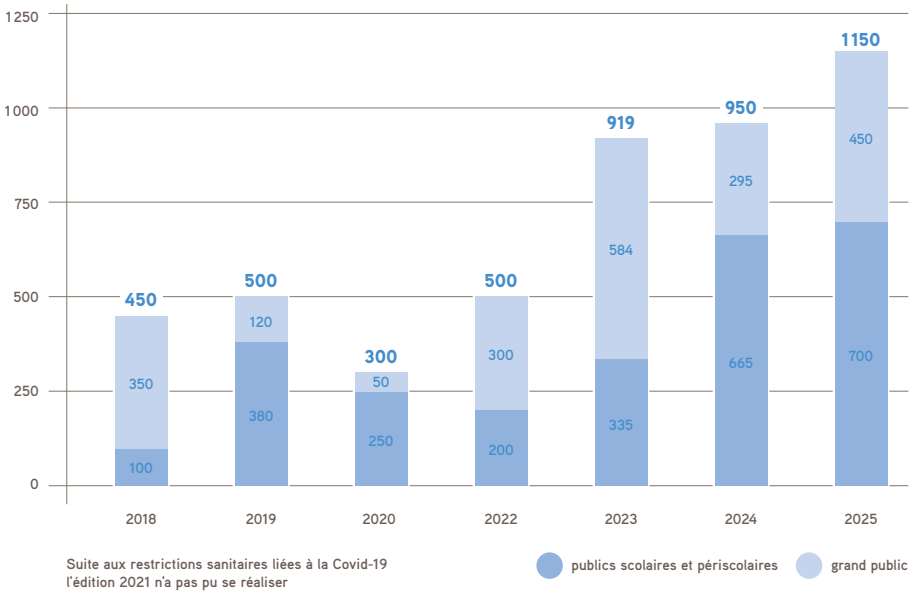
Chaque année, le nombre de personnes sensibilisées continue à progresser grâce à l'engagement de l'association, des femmes scientifiques bénévoles, ainsi qu'au soutien de partenaires institutionnels tels que Toulouse Métropole.

En chiffre

4 769 publics touchés soit une augmentation constante depuis 2018



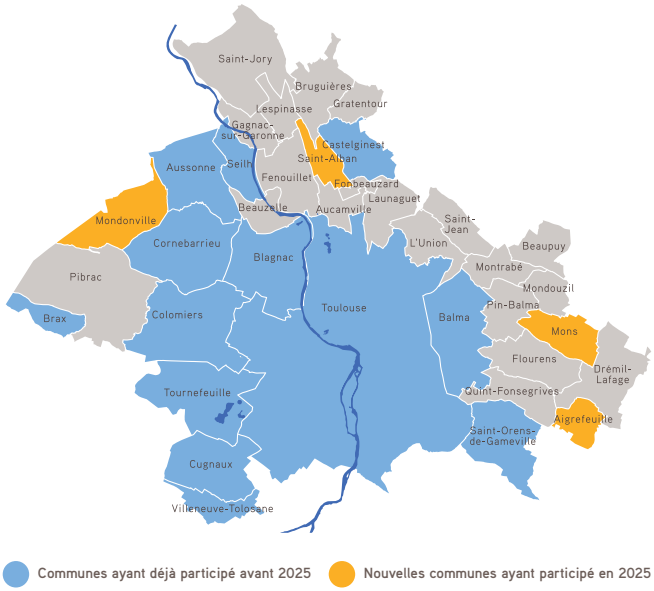
Les publics



Suite aux restrictions sanitaires liées à la Covid-19 l'édition 2021 n'a pas pu se réaliser

Cette édition des Journées Internationales des femmes et des filles de sciences à Toulouse Métropole témoigne d'un développement significatif avec 4 communes – Aigrefeuille, Mondonville, Mons et Saint-Alban – qui se sont nouvellement inscrites dans ce projet. Au total, 17 communes se sont mobilisées, illustrant ainsi l'élargissement et le renforcement de la dynamique territoriale.

17 communes mobilisées soit 4 de plus qu'en 2024



On observe également que certaines communes s'approprient de plus en plus la thématique en développant des actions complémentaires à celles proposées par Toulouse Métropole, en s'appuyant notamment sur l'expertise de l'association Les Chemins Buissonniers, désormais partenaire incontournable des Journées Internationales des femmes et des filles de science. À titre d'exemple, les communes de Saint-Orens-de-Gameville et de Saint-Alban ont proposé, au-delà des interventions en milieu scolaire, une programmation riche et diversifiée incluant des expositions, des spectacles et des rencontres.

Cette année, l'association Les Chemins Buissonniers a également enrichi son offre en développant de nouveaux outils adaptés à des publics plus jeunes. Parmi ces supports figurent un livret de ressources pédagogiques, un jeu sous forme de frise chronologique ainsi qu'un livret d'accompagnement de l'exposition «*La Science Taille XX' Elles*», permettant de faciliter la compréhension et l'appropriation des contenus par les enfants.

PERSPECTIVES

Des pistes d'amélioration ont été identifiées, offrant autant d'axes de travail pour les prochaines éditions. Il s'agira notamment pour l'association Les Chemins Buissonniers de proposer des actions, telles que des visites de laboratoires ou la mise en place d'expériences scientifiques en classe et d'encourager les intervenantes à privilégier davantage la manipulation et l'expérimentation lors de leurs interventions.

Par ailleurs, dès 2026, l'association engagera un travail de création de parcours dédiés aux femmes scientifiques avec les établissements scolaires (école Falcucci et collège George-Sand) et le Centre Social Animation Sociale et Solidaire du Quartier Ouest Toulousain (ASSQOT), situés dans un des quartiers prioritaires du Grand Mirail, afin d'y ancrer plus durablement leurs actions éducatives.

L'accompagnement des communes va également se poursuivre en proposant leurs conseils et ressources pour les inciter à s'approprier la thématique et à développer des actions de manière plus autonome, en particulier pour celles déjà impliquées lors des précédentes éditions. Cela permettra de proposer davantage d'actions aux communes encore peu ou pas engagées.

Enfin, une attention particulière sera portée à la mutualisation des actions entre communes géographiquement proches, afin de renforcer la cohérence et l'impact territorial des initiatives.

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

Le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CMSPD) de Toulouse Métropole constitue une instance de gouvernance partenariale dédiée à la coordination des politiques locales de sécurité et de prévention. Sa mission principale est de définir les orientations stratégiques en matière de tranquillité publique, de prévention de la délinquance et d'accompagnement des publics fragiles, en s'appuyant sur un diagnostic territorial partagé.

Le CMSPD accorde une attention particulière à la lutte contre les violences faites aux femmes et pilote une stratégie territoriale visant à prévenir les violences conjugales et intrafamiliales, à améliorer le repérage des situations à risque et à renforcer la protection des victimes

Le CMSPD accorde ainsi une attention particulière à la lutte contre les violences faites aux femmes, en en faisant un axe prioritaire de son action. Dans ce cadre, il pilote une stratégie territoriale coordonnée visant à prévenir les violences conjugales et intrafamiliales, améliorer le repérage des situations à risque et renforcer la protection des victimes. Cette démarche repose sur une collaboration étroite entre les services de l'État, les collectivités, les forces de l'ordre, la justice, les professionnelles et professionnels de santé et le tissu associatif spécialisé.

Le CMSPD soutient notamment le développement de dispositifs d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes, favorise la formation des professionnelles et professionnels à la détection et à la prise en charge des violences, et encourage la mise en place d'outils de suivi partagé des situations. Il contribue également à des actions de sensibilisation du grand public et de prévention, notamment en direction des jeunes, afin de déconstruire les stéréotypes de genre et prévenir les comportements violents. Enfin, il veille à l'articulation des dispositifs d'urgence et de protection, dans une logique de parcours sécurisé et cohérent pour les victimes à l'échelle de la Métropole.

Un soutien constant aux associations d'aide aux victimes et de lutte contre les violences faites aux femmes

Toulouse Métropole, à travers le CMSPD, apporte un soutien constant aux associations de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. 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'accompagnement des femmes victimes par l'association Olympe de Gouges / Olympe-Savif (Stop Aux Violences IntraFamiliales) est soutenu par Toulouse Métropole sur 2 volets d'action :

- **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.

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

- **Les permanences au sein des Maisons de la Justice et du Droit** pour accompagner et orienter les victimes. Une très grande majorité des demandes concerne les violences intrafamiliales.
- **Les interventions sociales 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 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, 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 45 téléphones grave danger sur le ressort du Parquet de Toulouse, soit 30% de plus qu'en 2024. 77 nouvelles personnes ont bénéficié de ce dispositif en 2025 soit 33% de plus que l'année précédente.
- **Le bracelet anti rapprochement (BAR)**. Il s'agit d'un dispositif électronique permettant de géolocaliser en temps réel l'auteur des violences afin de protéger la victime. En 2025, 10 victimes bénéficiant d'un bracelet anti rapprochement ont été accompagnées par France Victimes 31 soit 5 de moins qu'en 2024.

77 nouvelles personnes ont bénéficié de TGD en 2025

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

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

Toulouse Métropole soutient l'**Association Régionale de Sauvegarde des Enfants, Adolescents et Adultes (ARSEAA)** 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 2025, 487 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 mises à l'œuvre dans les phénomènes des violences conjugales ;
- Réfléchir sur la parentalité.

Le Conseil Métropolitain de Sécurité et de Prévention de la Délinquance soutient également l'association Nos Ados Oubliés mettant en œuvre des actions globales visant à sécuriser les parcours des mineurs et jeunes majeures victimes d'exploitation sexuelle. Cette dernière propose son expertise et des accompagnements individualisés adaptés à leurs besoins spécifiques. Par ailleurs, elle développe des initiatives de sensibilisation et de prévention auprès des jeunes afin de mieux faire connaître les risques liés à l'exploitation sexuelle, tout en impliquant les familles et en outillant les professionnelles et professionnels pour renforcer le repérage et la prise en charge des situations. Cette collaboration contribue ainsi à une réponse coordonnée et renforcée sur le territoire, en faveur de la protection et de la reconstruction des jeunes concernés.

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

1. Un catalogue d'expositions[3]

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 85 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 cette année 2025, Toulouse Métropole a souhaité investir dans l'achat d'expositions à hauteur 3 400 €. Le catalogue s'est alors enrichi de 2 nouvelles expositions sur la thématique du genre, il s'agit de :

— « *Bien dans son genre* » conçue par la Maison d'édition Utopique ;

— « *Sang pour Sang règles* » conçue par le Centre Hubertine Auclert.

3 voir *Catalogue de prêt d'expositions* à consulter en annexe p95

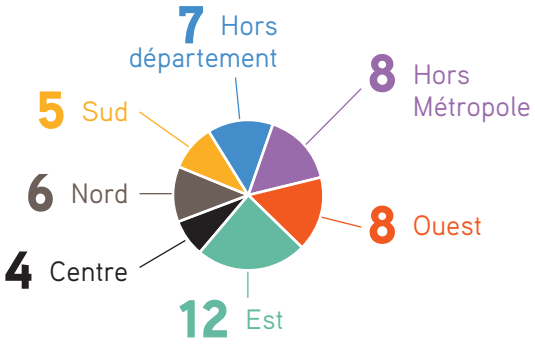
3 400 €
investis pour l'achat d'expositions





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

Sur le territoire métropolitain, 175 expositions ont été empruntées dont 50 sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes. La répartition sur les territoires semble homogène, malgré une concentration plus forte dans le territoire Est et une faible proportion d'expositions empruntées dans le territoire Centre.



2. Un baby-foot inclusif



En 2019, la Coupe du monde de football 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 eu l'idée d'un babyfoot constitué de 2 équipes mixtes de 11 joueuses et 11 joueurs. Le babyfoot 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 et entre les femmes et les hommes. Elle a également acheté 1 exemplaire de ce babyfoot pour sensibiliser les joueuses et joueurs, ainsi que les spectatrices et spectateurs et les collègues, 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 2025, cette ressource pédagogique a été empruntée par 2 communes de la Métropole : Saint-Orens-de-Gameville et Toulouse.

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, le recours à l'écriture égalitaire en mentionnant les deux genres (féminin et masculin) et l'utilisation des épicènes (des mots neutres qui ne marquent pas le genre), afin de rendre visible 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.

4 voir *Com' & Co* à consulter en annexe p96

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.

Cela implique 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.**

La Direction de la Communication dans le cadre de son réseau métier «*Com' & Co*» a finalisé en 2025 le guide de recommandations pour une communication égalitaire.[4]

Le réseau métier «*Com' & Co*» de la Direction de la Communication a finalisé en 2025 le guide de recommandations pour une communication égalitaire qui permet à chacune et chacun de comprendre et se sentir concerné

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 présente les moyens de parvenir à une communication égalitaire.

PERSPECTIVES

Plusieurs communes ont exprimé le souhait de pouvoir s'appuyer sur ce guide afin d'accompagner leurs services dans l'évolution de leurs pratiques de communication. L'objectif est de promouvoir une communication plus égalitaire, transversale et accessible, tout en favorisant une cohérence à l'échelle de Toulouse Métropole. Cette démarche permettrait ainsi de donner davantage de sens commun aux messages diffusés et de renforcer une culture partagée en matière de communication publique.

Partie 2

Les leviers et les actions de Toulouse Métropole

A. La place des femmes dans l'espace public et les transports

Les inégalités entre les femmes et les hommes se manifestent notamment à travers les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont victimes dans l'espace public, en particulier dans la rue et les transports. Face à ces réalités, l'urbanisme, l'organisation des espaces urbains et les services publics doivent être repensés afin de prévenir ces violences, tout en promouvant un modèle plus inclusif fondé sur la mixité, l'égalité d'accès et la participation de chacune et chacun.

1. Les femmes et l'aménagement urbain

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.**



Les politiques urbaines doivent intégrer des principes de design sensible au genre et associer les femmes à la conception des espaces via des démarches participatives



En 2025, Toulouse Métropole poursuit et renforce son engagement en faveur d'un aménagement inclusif de l'espace public, en s'inscrivant dans la continuité des réflexions engagées lors du séminaire du 14 octobre 2024 «*Femmes et aménagement urbain : penser l'égalité d'usage*». Ce temps d'échange, réunissant de nombreux partenaires institutionnels, experts et collectivités, a permis de faire émerger des orientations structurantes désormais intégrées aux projets d'aménagement, telles que le respect des spécificités locales, un partage plus équilibré de l'espace entre les différents modes de déplacement, le renforcement de la présence de la nature, l'accessibilité universelle, la prise en compte des enjeux de sécurité. Dans cette dynamique, une attention particulière est portée à la qualité des aménagements, notamment autour des stations de la ligne C du métro, avec la création d'espaces favorisant le confort, le bien-être et la convivialité.

Les services métropolitains ont ainsi engagé un travail d'intégration concrète de ces principes dans le cahier des charges des espaces publics, en y incluant la prise en compte des besoins spécifiques exprimés par les femmes, tout en soulignant que ces attentes rejoignent largement les exigences d'accessibilité et de sécurité déjà portées par la collectivité. Cette démarche traduit une volonté d'approche globale et transversale des espaces publics.

Par ailleurs, la question de la dénomination des futurs espaces a également été anticipée, avec un recensement en cours permettant de favoriser une meilleure représentation des femmes.

Dans le cadre de la réflexion menée sur la question des inégalités de genre dans l'espace public, le Conseil de Développement (CODEV), assemblée de démocratie participative faisant le lien entre Toulouse Métropole et la société civile, a engagé dès 2021 une démarche structurée à l'initiative de la Métropole. Partant du constat d'un manque de données à l'échelle locale, le groupe de travail du CODEV a conduit une démarche de terrain et d'analyse, associant à des d'élues et élus, des universitaires et des associations, appuyée d'apports théoriques et d'expérimentations concrètes telles que des explorations urbaines impliquant habitantes et habitants et étudiantes et étudiants.

Le rapport «*Genre et égalité dans l'espace public*» met en évidence la nécessité de mieux comprendre les mécanismes d'inégalités de genre dans les espaces publics et d'intégrer davantage la diversité des usages dans les politiques d'aménagement

Parallèlement, des actions partenariales, comme le séminaire «*Femmes et aménagement urbain : penser l'égalité d'usage*» ou encore le hackathon autour de la place Jeanne-d'Arc ont permis d'enrichir cette dynamique collective. L'ensemble de ces travaux, rassemblés dans un rapport qui s'intitule «*Genre et égalité dans l'espace public*», publié en mars 2025 met en évidence la nécessité de mieux comprendre les mécanismes d'inégalités de genre dans les espaces publics et d'intégrer davantage la diversité des usages dans les politiques d'aménagement.

Il préconise ainsi le développement d'outils d'analyse adaptés, une meilleure prise en compte du ressenti des usagères, notamment en matière de sécurité, ainsi que la mise en œuvre d'expérimentations telles que les budgets sensibles au genre. Enfin, il ouvre des perspectives en soulignant l'importance d'élargir les champs d'observation, de renforcer l'approche intersectionnelle et de lever les freins liés aux stéréotypes de genre. **À travers ces orientations, se dessine l'ambition d'une Métropole plus égalitaire, où l'espace public, pensé pour l'égalité d'usage, devient plus sûr, inclusif et accueillant pour toutes et tous.**



PERSPECTIVES

Dans le cadre du développement de la ligne C du métro, l'aménagement des futures stations constitue une opportunité concrète de renforcer la visibilité des femmes dans l'espace public. Cette ambition se traduit notamment par la volonté d'attribuer des noms de femmes illustres aux rues, parvis, places, fontaines et œuvres urbaines qui jalonneront le tracé. Cette démarche s'inscrit dans la continuité des actions engagées à Toulouse et dans les communes de la Métropole pour rééquilibrer la représentation dans la toponymie urbaine, encore largement masculine.

2. Les femmes dans les transports en commun

Selon la lettre de mars 2025 de l'Observatoire national des violences faites aux femmes[5] consacrée aux violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun, ce phénomène constitue une réalité massive et persistante, qui s'inscrit dans le quotidien des femmes. Le document souligne que ces violences prennent des formes variées – harcèlement verbal, insultes, attouchements, voire agressions sexuelles – favorisées par certaines caractéristiques des transports, comme la promiscuité ou l'isolement dans certains espaces. Il met également en évidence le décalage important entre l'ampleur des faits et leur signalement, les victimes ayant encore des difficultés à porter plainte ou à être accompagnées. Face à cela, l'Observatoire insiste sur la nécessité de renforcer les actions de prévention, notamment à travers la sensibilisation des usagères et usagers, la formation des professionnelles et professionnels des transports et l'amélioration des dispositifs d'alerte et de signalement. Il valorise également des bonnes pratiques déployées sur le territoire, telles que la «*Descente à la demande*» pour les bus de nuit, les marches exploratoires ou encore les applications d'alerte, qui permettent d'agir concrètement sur le sentiment de sécurité des femmes et sur 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, en s'appuyant sur des initiatives territoriales structurées, comme celles mises en œuvre par le transporteur public Tisséo.

5 source Observatoire national des violences faites aux femmes, mars 2025

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.

1500
agentes et agents formés présents sur le terrain

Un poste de sécurité fonctionnant 24h/24

4000
caméras actives

95 appels au dispositif «*Descente à la demande*»

Afin de mieux prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun, Tisséo affirme un engagement quotidien pour garantir à chacune et chacun le droit de se déplacer librement et en toute sérénité par un ensemble d'actions combinant surveillance, alerte et accompagnement. En 2025, ce réseau dispose de plus de 1500 agentes et agents formés présents sur le terrain, un poste de sécurité fonctionnant 24h/24, des bornes d'appel d'urgence ainsi qu'un système de vidéoprotection avec plus de 4000 caméras actives.

À cela s'ajoutent des mesures adaptées aux besoins des usagères et usagers comme le dispositif «*Descente à la demande*» sur les lignes de bus de nuit. Ce service, proposé à partir de 22h, permet à toute personne se sentant en situation de vulnérabilité de demander de descendre entre deux arrêts de bus. Au total, il a été mobilisé 95 fois en 2025.

Le rôle des victimes, mais aussi des témoins, est également central. Les supports insistent sur les conduites à tenir : s'éloigner de l'agresseur, alerter les autres voyageurs, prévenir le personnel de sécurité Tisséo ou appeler les secours (17), ou encore utiliser des dispositifs tels que «*Ici, demandez Angela*» qui permet de trouver refuge et assistance auprès des agentes et agents présents sur les agences commerciales Tisséo. Ces personnes ont bénéficié d'une formation spécifique à ce dispositif afin de devenir des lieux refuges, ce qui permet de contribuer à la prévention des violences et à l'amélioration du sentiment de sécurité et du bien-être dans l'espace public.

Les témoins sont invités à agir en se rapprochant de la victime, en engageant la conversation pour briser l'isolement ou en donnant l'alerte. Cette mobilisation collective est essentielle pour lutter efficacement contre ces violences, pour cela Tisséo a créé un guide pour agir contre les violences sexistes et sexuelles en tant que victime ou témoin.







La prévention repose aussi sur la sensibilisation et l'information du public avec des visuels (affiches, messages clairs, scénarios de situations) qui permettent de rendre visible une réalité souvent invisible, de légitimer la parole des victimes et d'encourager le signalement des faits. En diffusant des messages simples et directs, ils contribuent à faire évoluer les comportements et à créer un environnement plus sûr.

Ainsi, la stratégie mise en place par Tisséo s'inscrit dans une approche globale : prévenir, protéger, accompagner et responsabiliser l'ensemble des usagères et usagers. L'objectif est clair : faire en sorte que les violences sexistes et sexuelles ne montent pas à bord et garantir à toutes et tous un accès sécurisé et égal aux transports publics.



Tisséo opte pour une approche globale : prévenir, protéger, accompagner et responsabiliser les usagères et usagers afin de garantir à toutes et tous un accès sécurisé et égal aux transports publics

3. Les actions et les dispositifs de prévention et de lutte contre les violences à l'égard des femmes

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 2017. Ce groupe de travail se réunit toutes les 6 à 8 semaines. Il vise à échanger de bonnes pratiques, développer une culture commune et déployer des actions à l'échelle métropolitaine. Ainsi, de nombreuses actions co-construites 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).

La marche solidaire contre les violences à l'égard des femmes et le recueillement en mémoire des femmes victimes

Pour la 2e année consécutive, 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 24 novembre 2025, 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. Comme les années précédentes, des jeunes métropolitains ont lu des textes sur le sujet des violences faites aux femmes.



Des actions d'information et de sensibilisation de grande ampleur

Comme chaque année, une campagne d'information et de sensibilisation de grande ampleur est menée auprès du grand public et des professionnelles, professionnels : affiches, violentomètres, guides pratiques, cartes au format carte de visite avec 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.

Le déploiement métropolitain du dispositif « *Ici, demandez Angela* »

« *Ici, demandez Angela* » est un réseau de lieux sûrs (bars, hôtels, commerces, établissements accueillant du public, etc.) permettant à une personne qui se sent en insécurité ou 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 personnels 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 dans les communes. L'année 2025 a vu 4 communes supplémentaires porter le dispositif « *Ici, demandez Angela* » dans leur territoire : Aucamville, Aussonne, Mons, Villeneuve-Tolosane, traduisant, au total, une force de territoire de 15 communes qui déploient ce dispositif : Aucamville, Aussonne, Brax, Blagnac, Castelginest, Colomiers, L'union, Mons, Quint-Fonsegrives, Saint-Jean, Saint-Orens, Seilh, Toulouse, Tournefeuille, Villeneuve-Tolosane.

PERSPECTIVES

Le dispositif « *Ici, demandez Angela* » poursuit son déploiement sur le territoire métropolitain. Quatre nouvelles communes : Cugnaux, Launaguet, Cornebarrieu et Pibrac ont manifesté leur volonté de le mettre en place au cours de l'année 2026.

Le déploiement du dispositif « *Fêtons plus, risquons moins* » en milieu festif, sportif ou culturel

La prévention et la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) en milieu festif constituent aujourd'hui un enjeu majeur de politique publique et d'action locale. Des études[6] montrent en effet que les espaces de fête (bars, discothèques, festivals ou événements culturels et sportifs) sont loin d'être des lieux neutres : ils peuvent au contraire favoriser des comportements à risque, en raison notamment de la forte affluence, de la désinhibition liée à la consommation d'alcool et de normes sociales parfois permissives vis à vis des violences. Ainsi, il est estimé qu'environ 50% des agressions sexuelles impliquent une consommation d'alcool, ce qui altère le jugement, augmente l'impulsivité et réduit la capacité d'intervention des témoins.

6 source *Enquête sur les violences en milieu festif* de l'association Consentis – 2025 et *Rapport d'enquête sur les violences sexistes et sexuelles en festival* de la mission Stourm – Septembre 2024

Dans ce contexte, un large dispositif opérationnel de prévention des conduites à risques et des violences sexistes et sexuelles a été expérimenté lors de la Coupe du Monde de Rugby de 2023. Ce dispositif s'est appuyé sur le réseau inter-associatif « *Fêtons plus, risquons moins* » copiloté par Toulouse Métropole, la Mairie de Toulouse, la Préfecture et l'Agence Régionale de Santé et sur le dispositif « *Ici, demandez Angela* ».

Dans la continuité de cette expérience réussie, plusieurs événements sportifs et culturels de grande ampleur au cours de l'année 2025 ont pu bénéficier de ce protocole d'intervention : matchs du TFC et du Stade Toulousain, Rio Loco, Rose Festival, Mecanik Paradize, etc. Par ailleurs, 2 communes ont fait appel à ce dispositif hybride : Aucamville, pour le Rugby Five Tonight, et Aussonne, pour une programmation festive estivale.



PERSPECTIVES

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

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 2025 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. Des femmes qui témoignent de leurs vécus pour encourager d'autre femmes à oser, à ouvrir d'autres horizons, et même parfois jusqu'à « *briser le plafond de verre* » auquel elles sont trop souvent confrontées.

Lors de l'édition 2025, 15 communes participantes : Aussonne, Blagnac, Colomiers, Cornebarrieu, Drémil-Lafage, Flourens, Fonbeauzard, Mondonville, Quint-Fonsegrives, Saint-Alban, Saint-Jean, Saint-Orens-de-Gameville, Seilh, Toulouse, Villeneuve-Tolosane, ont décidé de mettre en lumière plusieurs femmes issues de leur territoire. 83 nouveaux portraits ont été exposés du 1er au 31 mars 2025 dans plus de plus de 40 lieux publics comme les façades de mairies, les écoles ou les jardins municipaux.

Le 10 mars 2025 s'est tenue une cérémonie au Capitole afin de remercier les femmes et les communes ayant participé au projet et 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, 25 communes sur les 37 implantées sur le territoire métropolitain ont participé à ce projet mettant en lumière près de 500 portraits de femmes inspirantes et remarquables

Depuis 2020, 25 communes sur les 37 implantées sur le territoire métropolitain ont participé à ce projet mettant en lumière près de 500 portraits de femmes inspirantes et remarquables.

Le 28 juin 2025, une centaine d'entre-elles, habitantes de 24 communes de la métropole, ont participé à une rencontre organisée par Toulouse Métropole. Ce moment festif était l'occasion de les remercier d'avoir accepté de se dévoiler et transmettre leur parcours afin de donner espoir et confiance à d'autres. Cette matinée a été l'occasion de partager un moment convivial et de sororité, en participant à un atelier chant pour porter à l'unisson la chanson de France Gall *Ella, elle l'a*. Ces femmes ont également partagé leurs visions concernant de nouvelles perspectives pour cette exposition et le partage de leurs expériences et la valorisation de leurs parcours individuels au-delà de leurs portraits exposés.





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.

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 25 référentes et référents des structures d'animation et bibliothécaires participant à l'édition 2025. Cette formation est essentielle pour accompagner ce projet et sensibiliser les professionnelles et professionnels en lien avec les enfants aux stéréotypes et représentations genrés.

25 personnes des structures d'animation et des bibliothéques ont été formées pour l'édition 2025

À partir de leurs analyses, les enfants créent des œuvres, affiches, sketchs, vidéos qu'ils ont présentés à leurs pairs lors de la cérémonie de vote qui s'est déroulée le 2 avril 2025.

Ce projet prend de l'ampleur chaque année comme en témoigne cette nouvelle édition qui a réuni 240 enfants soit 60 de plus qu'en 2024, issus de 9 communes (3 de plus qu'en 2024) qui sont Blagnac, Castelginest, Colomiers, Cornebarrieu, Gagnac-sur-Garonne, Mondonville, Quint-Fonsegrives, Saint-Orens-de-Gameville et Toulouse. Les enfants ont pu échanger sur les ouvrages sélectionnés, puis procéder au vote de leur livre préféré.

Ce projet prend de l'ampleur chaque année comme en témoigne cette nouvelle édition qui a réuni 240 enfants (soit 60 de plus qu'en 2024) issus de 9 communes (soit 3 de plus qu'en 2024)

Le livre lauréat 2025

L'anniversaire de Frankie de Kat Patric, illustré par Hayley Wells, chez Talents Hauts, publié en septembre 2023 est l'ouvrage primé par les enfants de Toulouse Métropole en 2025.

Résumé du livre : « *C'est bientôt la fête d'anniversaire de Frankie. Elle a tout prévu : de jolies invitations, un gros gâteau, des fleurs et des guirlandes pour décorer le jardin. Sa tenue ? Sa famille essaie de l'aider : une robe ? Son pull préféré ? Non, Frankie rêve d'autre chose… mais n'ose pas l'avouer. En cachette, elle dessine le costume de ses rêves, un costume magnifique. Sa famille découvre le dessin et coud le costume en secret. Le plus beau des cadeaux d'anniversaire !* »

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 2026. L'objectif est de fédérer davantage de communes de Toulouse Métropole autour de ce projet et d'organiser la cérémonie sur les 5 territoires de Toulouse Métropole afin de favoriser le maillage métropolitain.

2. Au sein du Service de Prévention Spécialisée

La Prévention Spécialisée est un service métropolitain de Protection de l'Enfance rattaché à la Direction des Jeunesses métropolitaine. Cette mission concentre ses interventions de terrain sur 4 communes de la Métropole (Blagnac, Colomiers, Cugnaux et Toulouse), pour prévenir la délinquance et favoriser l'inclusion sociale auprès d'un public âgé de 16 à 25 ans.

L'accompagnement des jeunes par les équipes de prévention spécialisée sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu éducatif, social et citoyen majeur. À cet âge charnière de construction identitaire, les représentations liées aux rôles de genre, souvent influencées par l'environnement familial, culturel et médiatique, peuvent se figer ou, au contraire, évoluer grâce à des interventions adaptées. Il s'agit alors de créer des espaces de dialogue favorisant l'expression, la déconstruction des stéréotypes et la prise de conscience des inégalités persistantes, tout en valorisant le respect, le consentement et l'égalité des droits. Cet accompagnement suppose une posture professionnelle à la fois bienveillante et engagée, capable de prendre en compte les réalités vécues par ces jeunes, parfois confrontés à des situations de discriminations ou de violences. Enfin, il participe à la prévention de comportements sexistes et à la promotion d'une société plus inclusive, en outillant les jeunes pour qu'ils deviennent eux-mêmes acteurs du changement dans leur environnement.

Pour répondre à ces enjeux, le service de Prévention Spécialisée a mis en place en 2025 plusieurs actions collectives à destination de jeunes âgés de 16 à 25 ans, en veillant à assurer un équilibre entre filles et garçons dans les groupes. Ces actions ont notamment pris la forme d'ateliers socio-esthétiques destinés à des jeunes mineures engagées dans le Parcours de Remobilisation (PREM'S), de groupes de travail autour de thématiques transversales telles que « *Sexualité et conduites à risques* », ainsi que de chantiers éducatifs favorisant l'apprentissage et l'implication.

La mise en œuvre de ces initiatives a été rendue possible grâce à un partenariat étroit avec deux structures engagées : la Bénévolante, qui a accompagné un groupe de 8 jeunes (4 filles et 4 garçons) et l'association Faire Face, mobilisant 12 professionnelles et 20 jeunes femmes. Sur le plan financier, ces actions ont représenté un budget de 600 € par session pour les ateliers de Faire Face et de 1 080 € pour la Bénévolante. Par ailleurs, les équipes ont également contribué au plan départemental de lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs, participant ainsi à un travail de sensibilisation et de déconstruction des mécanismes qui favorisent la sexualisation et la marchandisation des rapports entre filles et garçons dès l'adolescence.

PERSPECTIVES

En 2026, le Service de Prévention Spécialisée renouvellera ses actions éducatives avec la Bénévolante, l'association Faire Face et le Centre Ressources pour Intervenants auprès d'Auteur Violences Sexuelles (CRIAVS).

3. Au sein du Conseil Métropolitain des Jeunes

Dans le cadre de son plan «*Être jeune en Métropole*» 2023–2026, Toulouse Métropole affirme une ambition forte : faire des jeunesses un acteur à part entière des politiques publiques, et en particulier des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2025, cette orientation se traduit par une implication accrue des jeunes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des actions menées sur le territoire.

Ce plan repose sur un principe fondamental : reconnaître les jeunes comme des citoyens engagés, porteurs d'initiatives et de propositions, capables d'agir concrètement sur les enjeux sociétaux contemporains. L'égalité femmes-hommes constitue à cet égard un axe prioritaire, en lien avec la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et la promotion de l'égalité des droits et des chances.

Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au cours de l'année 2025, 3 actions ont été proposées aux jeunes par la Mission Égalité Diversités sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- → **Organiser des actions fédératrices** telles que la collecte de produits d'hygiène à destination des femmes et filles en précarité sur l'ensemble des communes avec un point de restitution central à Toulouse Métropole en lien avec une ou des associations qui œuvrent à ce type d'action sur les communes ;
- → **Lister une trentaine de femmes inspirantes** pour proposer des noms de rues sur le territoire de la Métropole ;
- → **Trouver des idées pour faciliter l'accès des jeunes femmes aux équipements sportifs publics** en libre accès (ex : city stades, skate park, etc.).

À la suite du premier atelier qui s'est déroulé le 14 janvier 2025 à Blagnac, les jeunes de Toulouse Métropole ont décidé de se mobiliser à travers des actions de collecte de produits d'hygiène destinés aux femmes et aux filles en situation de précarité menstruelle. Cette initiative vise à répondre à un besoin essentiel en facilitant l'accès aux protections périodiques et aux produits d'hygiène de première nécessité pour les personnes qui en sont privées. Au-delà de la collecte, cette démarche permet également de sensibiliser les jeunes aux enjeux de santé, de dignité et de lutte contre les inégalités.

Cette initiative vise à faciliter l'accès aux protections périodiques et aux produits d'hygiène de première nécessité pour les personnes qui en sont privées et de sensibiliser les jeunes aux enjeux de santé, de dignité et de lutte contre les inégalités

Pour la mise en œuvre de ce projet, les jeunes se sont rapprochés des communes pour faire l'inventaire des actions déjà existantes et se sont appuyés sur l'expertise de l'association La grande collecte qui œuvre activement au niveau local sur ce sujet. Les jeunes ont également réalisé une affiche afin de sensibiliser le grand public à cette collecte sur l'ensemble de la Métropole.



3 autres actions ont été menées par les jeunes sur le sujet des violences sexistes et sexuelles :

- → **Renforcer la prévention** autour des risques liés aux violences sexuelles et sexistes ;
- → **Communiquer massivement** auprès de la thématique des violences sexuelles et sexistes lors des grands événements ;
- → **Porter un événement fédérateur métropolitain** le 25 novembre à l'occasion de la Journée Internationale contre les violences à l'égard des femmes.

Plus particulièrement, le 30 avril 2025, des jeunes ont participé au déploiement d'une action de sensibilisation dans l'espace public, porté par le CMSPD, à destination d'autres jeunes. L'objectif était de venir à la rencontre des jeunes traversant l'esplanade François-Mitterrand à Toulouse, à la sortie du métro Jean-Jaurès, afin d'échanger avec eux sur le sujet des violences à l'égard des femmes, de les sensibiliser en leur faisant connaître le violentomètre et de recueillir leur opinion par questionnaire.

Par leur implication, les jeunes acteurs du territoire contribuent à créer une dynamique solidaire et citoyenne, en apportant un soutien concret aux associations et aux publics les plus vulnérables.

PERSPECTIVES

La mise en œuvre de ces actions déjà effective a vocation à se renforcer en 2026 en lien avec les communes et les acteurs associatifs et institutionnels.

La collecte de produits d'hygiène pour lutter contre la précarité menstruelle chez les femmes devrait se réaliser sur différents lieux de Toulouse Métropole au cours du mois d'avril 2026.

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 jeunesses 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 femmes et les hommes, 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.

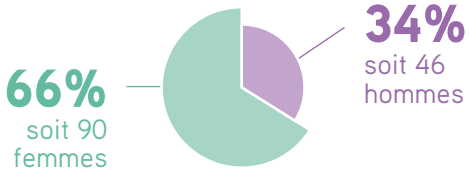
Intégrer la dimension de genre dans les projets financés par l'UE est donc une exigence par défaut. Sur la programmation financière pluriannuelle 2021–2027, la Commission Européenne va plus loin avec l'obligation pour les entités publiques, les établissements d'enseignement supérieur publics ou privés, 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 en œuvre ce plan ;
- → L'institution doit **collecter des données** ;
- → L'institution doit faire des **formations sur la thématique**.

Dans le cadre de Erasmus+ la Direction Europe et International de Toulouse Métropole applique l'objectif transversal européen de l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour les mobilités et échanges de jeunes dans le cadre des projets européens Erasmus+, la Direction Europe et International de Toulouse Métropole applique l'objectif transversal européen de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les mobilités et particulièrement concernant les mobilités collectives. Ainsi, les 3 mobilités collectives organisées par Erasmus+ ont totalisé 7 hommes (17%) et 34 femmes (83%). Au niveau global, en 2025, 136 mobilités européennes individuelles et collectives ont été enregistrées avec 46 hommes (34%) et 90 femmes (66%) représentant la même proportion qu'en 2024.

Sur 136 mobilités européennes individuelles et collectives



Ces pourcentages 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. Tout 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.



© crédits photo
Annamarita Mantovani

Pour toutes les actions de la Semaine de l'Europe, un appel à propositions est lancé pour labelliser et pour subventionner les actions de promotion de l'Europe sur le territoire. Dans la grille de scoring, l'égalité femmes-hommes concourt à 20% de la note et a donc une influence importante sur la décision de labellisation et de subventionnement.

Dans le cadre de l'appel à projets Loi Oudin 2025, plusieurs initiatives intègrent également et de manière transversale l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions d'accès à l'eau, à l'hygiène et à l'assainissement.

En Guinée Conakry, les projets portés par Inter Aid, HAMAP et APREDA mettent en évidence le rôle central des femmes, à la fois principales utilisatrices des points d'eau et actrices clés de sensibilisation. Leur participation est favorisée au sein de comités de gestion majoritairement féminins, dans des espaces de concertation et à travers des formations spécifiques à l'approche genre, contribuant ainsi à réduire la corvée d'eau, améliorer leurs conditions de vie et renforcer leur autonomie économique et sociale.

Au Sénégal et au Bénin, les actions de construction ou de réhabilitation d'infrastructures sanitaires en milieu scolaire, menées respectivement par Des Ailes pour Saint-Louis et Gazelle Harambe, prennent en compte les besoins spécifiques des filles, notamment en matière d'intimité et d'hygiène menstruelle, limitant ainsi l'absentéisme et favorisant leur maintien et leur réussite scolaire.

Au Liban, le projet de l'association Alissar améliore quant à lui les conditions d'hygiène dans une école et des habitations vulnérables, majoritairement dirigées par des femmes, renforçant leur qualité de vie et leurs capacités en gestion de l'eau. L'ensemble de ces projets illustre une approche intégrée qui, en agissant sur les infrastructures, la gouvernance et les pratiques sociales, contribue concrètement à l'autonomisation des femmes et des filles.

C. Une offre culturelle égalitaire renforcée

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 transversale, 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 investie 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 promeut l'égalité femmes-hommes et s'engage au niveau de sa programmation culturelle à destination des publics et dans le cadre d'actions menées auprès de ces agentes et agents

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.

Depuis son ouverture, le Quai des Savoirs affirme un engagement constant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois dans sa programmation culturelle, ses choix d'intervenantes et d'intervenants et ses productions numériques. En 2025, cette démarche se traduit par une parité exemplaire parmi les scientifiques invités soit 45 femmes et 45 hommes, ainsi qu'une forte représentation féminine au sein des associations et structures partenaires (22 femmes sur 34), malgré un léger déséquilibre dans le domaine artistique. Cette attention se prolonge dans les actions menées tout au long de l'année, à l'image de l'événement «*Les femmes scientifiques sortent de l'ombre*», coconstruit avec plusieurs partenaires institutionnels et associatifs, qui a valorisé le rôle des femmes dans les sciences et les luttes féministes à travers rencontres, ateliers, projections et temps pédagogiques à destination des lycéens. L'engagement du Quai des Savoirs s'exprime également dans sa programmation numérique, avec la production de podcasts et de vidéos veillant à une représentation équilibrée des intervenantes et intervenants. Par ailleurs, l'itinérance de l'exposition «*L'effet Matilda*» et l'organisation de rencontres-débats dans Toulouse Métropole contribuent à sensibiliser un large public aux enjeux d'égalité. Enfin, une vigilance particulière est portée à la communication, tant dans les images diffusées que dans le choix des mots, consolidant ainsi une approche globale et cohérente en faveur de l'égalité femmes-hommes.



Le Muséum d'Histoire Naturelle, en tant qu'acteur des politiques publiques, déploie un engagement structuré en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans sa programmation culturelle que dans ses pratiques internes. Côté public, cet engagement se traduit par une programmation attentive à la représentation des femmes, avec des événements emblématiques comme la soirée «*Girls don't cry*», organisée dans le cadre du mois métropolitain de l'égalité de l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore des concerts et manifestations mettant en lumière des artistes féminines aux Jardins du Muséum, ayant rassemblé plusieurs milliers de visiteuses et visiteurs. La démarche se prolonge par une vigilance constante dans la parité des intervenantes et intervenants, malgré certaines contraintes liées à des disciplines encore masculinisées, notamment en paléontologie. Le Muséum valorise ainsi des figures féminines majeures de la recherche à travers des conférences de haut niveau qui contribuent à renforcer la visibilité des femmes scientifiques et à encourager les vocations.

L'ensemble de ces actions illustre une approche globale et cohérente en faveur de l'égalité femmes-hommes, à la fois dans l'offre culturelle proposée au public et dans le fonctionnement interne des structures.

PERSPECTIVES

En 2026, les perspectives pour la DCSTI de Toulouse Métropole en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent dans la continuité d'un engagement déjà structurant et pleinement intégré au projet d'établissement. L'égalité femmes-hommes constitue désormais un fil rouge des actions du Quai des Savoirs et du Muséum d'Histoire Naturelle, tant dans les programmations culturelles que dans les contenus scientifiques, les dispositifs de médiation et les choix scénographiques. À l'horizon 2026, cette dynamique devrait se renforcer à travers une représentation toujours plus équilibrée des femmes et des hommes dans les expositions, la valorisation accrue des figures féminines dans les sciences et l'innovation, ainsi que le développement d'actions de sensibilisation à destination de tous les publics, en particulier des jeunes. En articulation avec le plan d'action métropolitain 2023–2026, il s'agit également de consolider une approche transversale de l'égalité dans les politiques culturelles et scientifiques, en favorisant la co-construction avec les partenaires institutionnels et associatifs et en contribuant à transformer durablement les représentations de genre dans les domaines encore marqués par des biais, comme celui des sciences et des technologies. Ainsi, le Quai des Savoirs apparaît comme un levier stratégique pour promouvoir une culture scientifique plus inclusive et égalitaire à l'échelle métropolitaine.

D. L'insertion professionnelle des femmes

Une inégalité structurelle persistante continue de marquer l'insertion et l'évolution professionnelles des femmes par rapport aux hommes.

15,1% de femmes occupent des fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures **contre 23,7% d'hommes**

-16,2% d'écart de revenu salarial en défaveur des femmes à Toulouse Métropole

Si la place des femmes dans le monde du travail a considérablement progressé au cours des cinquante dernières années, avec une participation accrue à l'emploi et un niveau de qualification désormais équivalent, voire supérieur, ces avancées ne suffisent pas à résorber les écarts.

Sur le territoire de Toulouse Métropole, cette situation se vérifie clairement : les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes parmi les diplômés du supérieur (50,7% contre 51,1%), mais restent nettement sous-représentées dans les fonctions de cadres et professions intellectuelles supérieures (15,1% contre 23,7%). Ces inégalités se traduisent par des écarts persistants de revenus, d'accès aux postes à responsabilité et de sécurisation des parcours, exposant davantage les femmes aux risques de précarité tout au long de leur vie professionnelle et à la retraite. À Toulouse Métropole, l'écart de revenu salarial atteint ainsi -16,2% en défaveur des femmes.

Ces disparités s'inscrivent dans des dynamiques structurelles du marché du travail. Si le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes, leur insertion reste plus souvent marquée par des parcours discontinus, des emplois moins stables et une protection sociale plus faible. Les écarts de rémunération, bien qu'en légère réduction, demeurent importants et varient selon les secteurs, les statuts et les catégories d'emploi. L'Index de l'égalité professionnelle met en évidence des marges de progression encore importantes, traduisant la persistance d'inégalités salariales et de carrière qui impactent directement les droits sociaux des femmes, notamment en matière de chômage et de retraite.

Ces inégalités trouvent en grande partie leur origine dans des freins structurels durables. Les stéréotypes de genre continuent d'orienter les choix scolaires et professionnels, concentrant les femmes dans des secteurs moins valorisés et moins rémunérateurs (éducation, soins, services, administratif) et les éloignant des secteurs stratégiques (industrie, numérique, métiers techniques). Sur le bassin métropolitain, les métiers les plus recherchés par les femmes en demande d'emploi restent ainsi fortement genrés (assistante maternelle, agente d'entretien, secrétaire, vendeuse, aide-soignante, etc.). Cette ségrégation professionnelle limite leurs perspectives d'évolution et les expose davantage à des emplois précaires ou à temps partiel. En 2025, seulement 58% des femmes inscrites à France Travail accèdent à un emploi durable après 18 mois, contre 64% des hommes, et elles représentent 52% des personnes en recherche d'emploi sur le territoire. Ces difficultés sont encore plus marquées pour les femmes peu qualifiées, notamment dans les QPV, où les freins liés à la langue, à la discrimination ou à la mobilité renforcent leur vulnérabilité.

58% **des femmes inscrites à France Travail** accèdent à un emploi durable après 18 mois **contre 64% des hommes**

52% **des personnes en recherche d'emploi sur le territoire sont des femmes**

22,5% **des femmes à temps partiel contre 9,4% d'hommes**

Par ailleurs, les interruptions de carrière liées à la maternité et aux responsabilités familiales continuent d'impacter fortement les trajectoires professionnelles des femmes. La réduction ou l'interruption d'activité après la naissance d'un enfant reste majoritairement féminine, entraînant un ralentissement de carrière et un moindre accès à la formation professionnelle (17,5% des femmes formées dans les deux ans suivant une naissance contre 22,3% des hommes, et seulement 9,2% après un congé parental). Le recours au temps partiel, souvent contraint, demeure également très élevé chez les femmes (22,5% contre 9,4% des hommes à Toulouse Métropole), avec des conséquences durables sur les revenus et les droits sociaux. Ces contraintes sont accentuées pour les femmes en situation de monoparentalité, qui concernent 16,1% des femmes contre 3,9% des hommes sur le territoire, et qui cumulent souvent difficultés d'emploi, isolement et précarité.

Enfin, ces inégalités sont renforcées par l'âge et le lieu de résidence. Les femmes de plus de 50 ans sont plus fréquemment confrontées à des situations d'inactivité hors retraite (ni en emploi ni retraitées), conséquence de parcours fragilisés. De même, les femmes résidant dans les QPV présentent des taux d'activité nettement inférieurs à ceux des hommes (52,4% contre 65,6%) et à ceux observés à l'échelle métropolitaine (71,8% contre 77,1%). Elles sont également plus exposées aux emplois précaires et au temps partiel subi, avec près de 60% d'entre elles sans emploi dans ces quartiers. Si les femmes mobilisent davantage les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, elles restent aussi fortement concernées par le non-recours, notamment les plus éloignées du marché du travail. L'ensemble de ces facteurs concourt à maintenir des inégalités durables, à fragiliser les parcours professionnels féminins et à renforcer leur vulnérabilité économique tout au long de la vie.

5 992 bénéficiaires
des actions pilotées ou soutenues par la Direction Emploi Insertion dont 51% de femmes

En 2025, les actions pilotées ou soutenues par la Direction Emploi Insertion de Toulouse Métropole ont concerné 5 992 bénéficiaires, dont 51% de femmes, un taux relativement stable ces dernières années malgré une progression observée depuis 2016. Cette moyenne masque toutefois d'importantes disparités selon les types d'actions : les femmes sont nettement majoritaires dans les dispositifs d'accompagnement à l'emploi (jusqu'à 66%) et encore davantage dans les actions préparatoires à l'insertion (découverte des métiers, levée des freins périphériques ou redynamisation), avec des taux pouvant atteindre entre 70% et 77%. À l'inverse, leur présence demeure plus faible dans les actions directement liées à l'emploi ou au lien avec les entreprises, où elle se situe entre 13% et 20%. Ces écarts traduisent à la fois une forte mobilisation des femmes dans les parcours d'accompagnement et des freins persistants à leur accès direct à l'emploi, notamment liés à des orientations professionnelles encore marquées par des stéréotypes de genre.

PERSPECTIVES

En 2026, deux actions phares sont en cours de consolidation par la Direction Emploi Insertion pour agir sur l'égalité femmes-hommes pour l'accès à l'emploi et aux dispositifs d'aide et d'accompagnement.

Proposer un « *Parcours intégré* » pour des femmes éloignées de l'Emploi, dans le cadre de l'action « *Parcours Femmes remarquables* », réalisée pour la 3e édition et labellisée Cité de l'Emploi. Dans ce cadre, il a été proposé pour cette action, pilotée par France Travail et l'association Rencontres Entreprises Enseignants (R2E) de Cugnaux, une session dédiée de Combustible numérique, soutenu par la Collectivité, pour lever le frein à l'exclusion numérique, qui constitue selon France Travail, le principal frein à l'emploi des femmes. De même, Reflet 31, soutenu également par la collectivité, a ouvert les portes de son vestiaire pour renforcer la confiance et l'image de soi. Enfin, une pluralité de visites d'entreprises ont été proposées à ces femmes, pour renforcer leur réseau professionnel, leur permettre de découvrir des métiers et élargir le spectre des possibles.

Déployer un plan d'actions global pour favoriser l'accès des femmes éloignées de l'emploi aux clauses sociales, dans le cadre de l'action « *Clauses sociales avec un grand elles* ». Ce plan d'action, piloté par Toulouse Métropole et Nova Emploi, devra être opérationnel au 2e semestre 2026, mais ses premières actions seront expérimentées dès le mois d'avril 2026.

2.

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

Préambule

Un cadre renforcé au service de l'égalité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre juridique en constante évolution.

Les lois successives de 2014, 2019 et 2023 ont ainsi consolidé les obligations des employeurs publics, notamment à travers la mise en place du Rapport Social Unique (RSU), l'obligation d'élaborer des plans d'action triennaux ainsi que la publication d'indicateurs clés tels que l'index de l'égalité professionnelle, la répartition des 10 plus hautes rémunérations ou l'obligation de parité dans les primo-nominations aux emplois fonctionnels sous peine de pénalités financières.

Le RSU constitue un outil central de pilotage des politiques de ressources humaines. Il regroupe l'ensemble des données sociales relatives à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap et à la qualité de vie au travail. À ce titre, il permet d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes et de fonder des actions correctives adaptées.

Des attentes fortes des agentes et des agents

70% des agentes et agents interrogés considèrent l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire

58% des agentes et agents interrogés souhaitent bénéficier d'une formation sur la thématique de l'égalité

Une enquête menée en 2022 auprès de près de 1200 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[7]



Le plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes et diversité structure l'intervention de la collectivité et poursuit

4 ambitions majeures :

1. **Partager une culture commune de l'égalité ;**
2. **Améliorer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;**
3. **Agir contre le sexisme et prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail ;**
4. **Développer l'égalité dans les conditions de travail et l'articulation des temps de vie.**

→ **Ces 4 axes stratégiques sont déclinés en 10 objectifs opérationnels, assortis d'indicateurs de suivi et d'actions concrètes.**

Son élaboration s'appuie sur les enseignements du 1er plan ÉGAPRO femmes-hommes 2021–2023. Il prend également en compte les retours des agentes et agents, notamment issus du questionnaire égalité professionnelle femmes-hommes 2022, et repose sur une démarche collaborative et transversale associant les directions, les partenaires sociaux et les référentes et référents égalités (Ref'Égal).

La politique des ressources humaines est portée conjointement par la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole, garantissant la cohérence et la complémentarité des actions engagées.

Structuré autour des 4 axes stratégiques du plan, **le présent rapport rend compte des actions menées en 2025**. Il s'appuie également sur la base de données issues du RSU, et propose une analyse distincte pour chaque entité (Mairie et Métropole).

Il traduit la volonté de poursuivre une politique ambitieuse, structurée et durable en faveur d'une égalité professionnelle réelle et mesurable.

L'année 2026 marque la dernière année du plan d'action en cours. Une attention particulière devra être portée à son bilan et son évaluation, pour élaborer le futur et 3e plan d'action 2027–2029. Une 2e enquête à l'attention des agentes et agents pourra être conduite en 2026 afin de mesurer les évolutions depuis 2022 et ainsi nourrir le 3e plan d'action ÉGAPRO.

7 voir *Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p109

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. Des actions structurantes sont engagées pour sensibiliser les équipes, avec des conférences annuelles de sensibilisation et des formations sur la thématique de l'égalité professionnelle. Poursuivre cette dynamique demeure essentiel pour que chacune et chacun se sente concerné par les enjeux d'égalité femmes-hommes.

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de Toulouse Métropole[8]

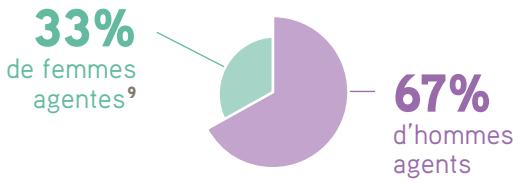
La place des femmes à Toulouse Métropole

4 359 personnes occupent un emploi permanent au sein de Toulouse Métropole au 31 décembre 2025 :

- 3 924 fonctionnaires
- 435 contractuelles et contractuels permanents

En tenant compte des 304 contractuelles et contractuels non-permanents, cela porte à 4 663 le nombre d'agentes et agents employés par Toulouse Métropole en 2025.

Le taux de féminisation des emplois permanents reste stable et inversement proportionnel à celui de la Mairie avec :



4 359 agentes et agents employés par la Métropole en 2025

8 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

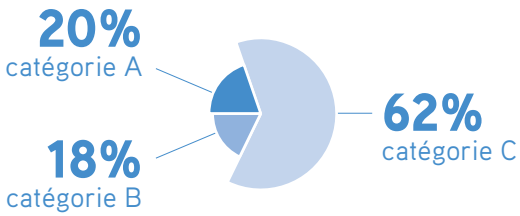
9 elles étaient 22% en 2015 et 32% en 2022

Il est toutefois constaté un écart important du taux de féminisation par catégorie. Les femmes sont sur-représentées parmi les cadres.

Part des femmes par catégorie

	Catégories A	Catégories B	Catégories C
Taux de féminisation	56,5%	47,3%	21%

Répartition des agentes et agents
par catégorie sur emplois permanents



On constate une différence notable sur le taux de féminisation entre les fonctionnaires et les contractuelles.

31% des fonctionnaires de Toulouse Métropole sont des femmes

48% des contractuels sur emploi permanents sont des femmes

Parmi les femmes, 85% sont titulaires et 15% sont contractuelles permanentes. À l'inverse seul 8% des hommes sont des contractuels permanents.

Certains cadres d'emploi sont largement féminisés :

86% Adjointes territoriales du patrimoine

85% Adjointes administratives

80% Rédactrices

67% Attachées

62% Assistantes de conservation du patrimoine

Inversement, les cadres d'emplois sont plus masculinisés :

94% Agents de maîtrise

90% Agents techniques

88% Ingénieurs en chef

75% Techniciens

B. Les actions menées en 2025

1. Le réseau « *Politique publique d'égalité femmes-hommes* »

Ce réseau, piloté conjointement par la Mission Égalité Diversités de la Direction générale de la cohésion sociale et la Mission Égalité Professionnelle femmes-hommes et diversité la Direction générale des Ressources humaines, est composé de 66 référentes et référents, nommés Ref'Égal au sein des directions municipales et métropolitaines. Il permet de garantir une culture commune de l'égalité, de définir des orientations partagées, de partager des retours d'expérience et de coordonner des actions. Il se réunit 2 fois par an. Si son effectif reste stable par rapport à 2024, un renouvellement de ses membres est constaté, lié à la vie des directions et des mobilités individuelles des agentes et agents concernés.

Le 8 mars, journée internationale d'action et de mobilisation, est l'occasion de réaffirmer l'engagement de la collectivité à faire progresser l'égalité et les droits des femmes. Dans l'objectif de contribuer à diffuser une culture commune, des actions spécifiques ont été proposées aux Réf'Égal. La fresque de l'égalité femmes-hommes, outil ludique de sensibilisation conçu en 2024 et animé par les services du Conseil Départemental, a été proposée le 4 et le 25 mars 2025. Les Réf'Égal ont ainsi pu décrypter les freins à l'égalité et ont réfléchi sur des solutions possibles à mettre en œuvre.

2. Contribution des directions

Sous l'impulsion de leur Réf'Égal, certaines directions ont déployé des actions internes de sensibilisation. C'est notamment le cas de la direction environnement et énergie, et en particulier du service rénovation énergétique, à travers la mise en place d'un groupe de travail pour outiller de manière concrète les agentes et agents du service. Par ailleurs, la direction a engagé des actions visant à diffuser une culture commune de l'égalité, grâce à l'affichage régulier de supports de sensibilisation (stéréotypes, discriminations, égalité professionnelle) dans les espaces collectifs mais aussi via le relais d'événements (conférences, spectacles, ateliers) auprès des agentes et agents afin de favoriser l'appropriation des enjeux d'égalité sous différentes formes.

3. Les rencontres ÉGAPRO

Conformément à l'objectif 1.1 du plan d'action, **2 événements de sensibilisation ont été proposés dans le cadre des Rencontres ÉGAPRO**. Sous réserve des nécessités de service et avec l'accord du responsable hiérarchique, ces rencontres sont ouvertes à toutes et tous et font l'objet d'une large communication interne.



Santé des femmes

À l'occasion de la semaine Santé Qualité de Vie au Travail (SQVT), l'après-midi du mardi 24 juin a été consacré au sujet de la santé menstruelle et a rassemblé près de 100 personnes. Une conférence intitulée « *Santé menstruelle : destigmatisons les règles au travail* » a été animée par Marguerite & Cie. L'objectif : lever les tabous et éveiller les consciences.

En parallèle, **4 ateliers très pratiques** ont été proposés pour faire le point sur :

— Les bienfaits d'une alimentation anti-inflammatoire ;

— Les douleurs ;

— L'impact de l'endométriose et de l'adénomyose ;

— La découverte du jeu de carte *Sang Tabou*.

Violences sexistes

196 inscriptions comptabilisées pour cette journée

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes, une journée entière de sensibilisation intitulée « *Comment faire face aux violences sexistes* » a été organisée le 27 novembre 2025 à l'Espace Diversité Laïcité.



Des ateliers d'autodéfense pour prendre et/ou retrouver du pouvoir d'agir, tout en prévenant et luttant contre les violences de genre, ont été proposés par l'association Faire Face. Une formation stand-up pour savoir intervenir lorsque l'on est victime ou témoin de harcèlement sexuel a été animée par l'association Fondation des Femmes. Des professionnels des arts martiaux ont également proposés des ateliers de découverte de la protection personnelle et de gestion du stress.

196 inscriptions ont été comptabilisées pour cette journée, ce qui témoigne d'un intérêt réel et engagé sur ce sujet.

4. La formation

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 2025 la collectivité a poursuivi ses efforts pour former les agentes et agents à travers le Plan de Développement des Compétences (PDC) Égalité / Diversité / Lutte contre les discriminations.

Au total, le nombre d'agentes et d'agents formés et/ou sensibilisés (toutes thématiques confondues) passe de 800 en 2024 à 830 en 2025, soit une augmentation de +3,75%, dans un contexte budgétaire contraint limitant le recours aux prestataires externes.

+3,75%
d'agentes et agents formés et/ou sensibilisés en 2025

Une impulsion forte a été donnée au sein de la direction de la Police Municipale. 42 agentes et 111 agents ont été formés à la gestion des situations de sexisme et de violence.

La direction des musées s'est également impliquée pour que 44 agentes et agents bénéficient d'une sensibilisation sur les personnes LGBT+ au travail.

C. Les perspectives[10]

10 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p109

Il est essentiel de poursuivre **les actions de sensibilisation et de formation** en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle. En 2026, un effort soutenu devra porter sur :

- → La poursuite de l'**organisation de temps forts** dans le cadre des journées internationales et de l'évaluation de leur impact sur les agentes et agents ;
- → Le **déploiement de la fresque de la diversité** ;
- → La **promotion de l'écriture égalitaire**, avec notamment la diffusion du guide de la communication égalitaire ;
- → La poursuite de l'**animation du réseau des Réf'Égal** ;
- → Des **actions « d'aller vers »** les directions, pour sensibiliser les agentes et les agents au sein de leur lieu de travail.

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 hautes responsabilités et aux emplois fonctionnels. Elle occupent davantage de temps partiel et ont 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.

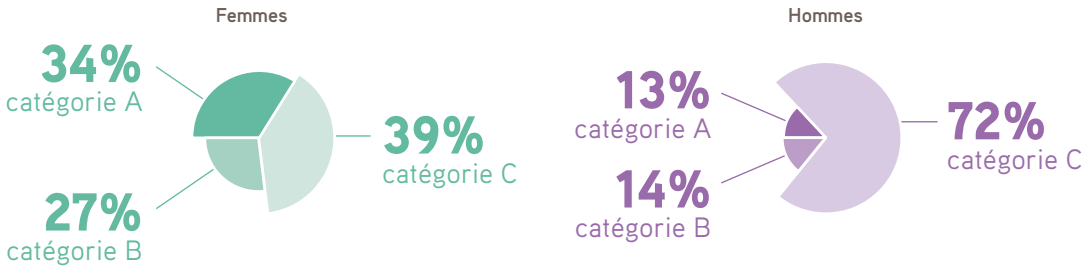
A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de Toulouse Métropole[11]

1. La place des femmes à Toulouse Métropole

33 %
de taux de féminisation
des emplois permanents

11 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

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

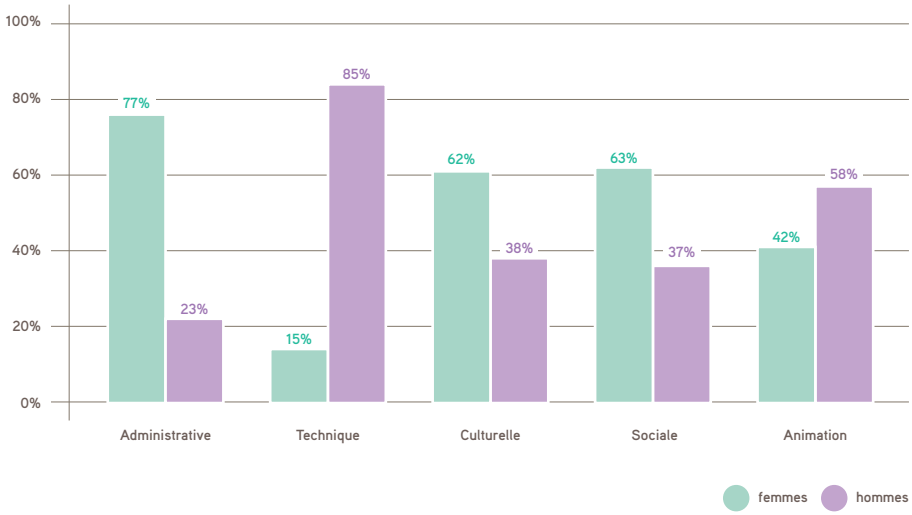


Au niveau national, parmi les agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT), 13% relèvent de la catégorie A, 15% de la catégorie B et 72% de la catégorie C.

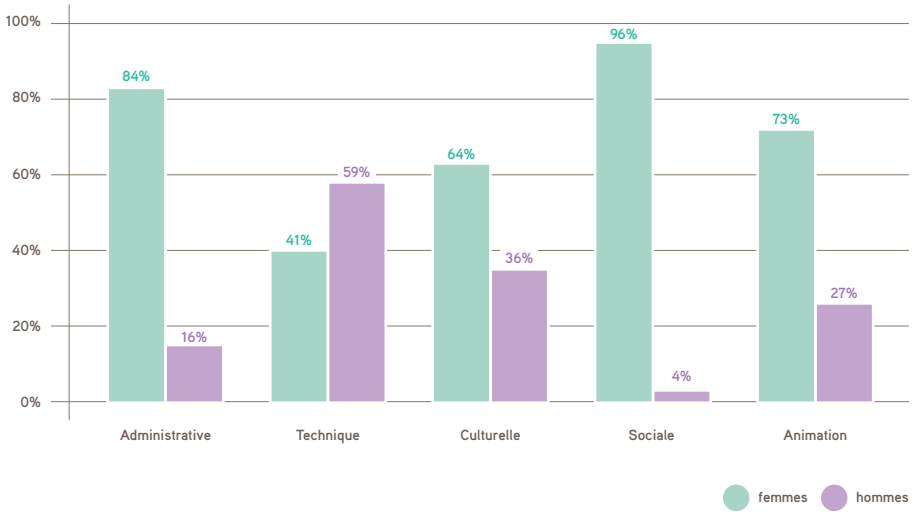
Part des femmes par catégorie

	Catégories A	Catégories B	Catégories C
Taux de féminisation	57 %	47 %	21 %

Représentation au sein des filières
à l'échelle de Toulouse Métropole



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 la catégorie A et B sont supérieurs respectivement de 24 points et de 14 points à celui observé auprès des agents sur emploi permanent.

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

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

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire.

2. L'accès aux emplois fonctionnels

Toulouse Métropole emploi 10 agentes et agents sur emplois fonctionnels dont :

40% de femmes

Les postes de Direction sont occupés à 40% par des femmes. Pour rappel, 33% des effectifs sur emploi permanent sont des femmes.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, inscrit une trajectoire de renforcement plus équilibrée, pour faire évoluer le taux de primo-nomination dans les emplois supérieurs de 40% à 50%. Depuis le 1er janvier 2026, pour un cycle de 4 primo-nominations au renouvellement de l'assemblée délibérante, seul le quota 2 femmes / 2 hommes permettra de respecter ce nouveau taux et non plus comme jusqu'alors 3 / 1.

Une vigilance particulière et une anticipation accrue des décisions RH doit être portée dès à présent à l'équilibre des nominations sur les emplois fonctionnels pour respecter les obligations nouvelles fixées par la loi du 19 juillet 2023 et compte tenu du niveau élevé de la sanction financière encourue en cas de non-respect des obligations.

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

Âge moyen des agentes et agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Fonctionnaires	48,5 ans	48,2 ans
Contractuelles et contractuels	39 ans	39,7 ans
Ensemble des agentes et agents sur emplois permanents	**47,1 ans**	**47,6 ans**

Parmi les effectifs, 43% des femmes ont plus de 50 ans contre 47% des hommes. Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agentes de plus de 50 ans.

4. L'accès à la formation

Part des agentes et agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
89%	79%	90%	82%	72%	59%

Globalement, plus de femmes sur emploi permanent (82,6%) que d'hommes (64,9%) sont parties en formation. Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence (+13 points) en faveur des femmes.

5. L'accès aux évolutions de carrière

60% des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade soit 77 sur 129 agentes promouvables

63,5% des hommes ont bénéficié d'un avancement de grade soit 179 sur 282 agents promouvables

Sur 411 personnes promouvables à l'avancement de grade :

31% de femmes
soit 129 agentes

Sur 256 avancement de grade :

30% sont des femmes
soit 77 agentes

6. Les écarts de rémunération

Toulouse Métropole compte parmi les 10 plus hautes rémunérations :

3 femmes

7 hommes

Le total des rémunérations annuelles versées en euros est ainsi réparti :

291 242 € aux salariées

731 613 € aux salariés

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	49 878 €	53 438 €	34 860 €	36 344 €	28 917 €	28 531 €
Technique	55 674 €	61 159 €	35 536 €	37 748 €	29 389 €	32 787 €
Culturelle	40 090 €	45 038 €	32 752 €	34 327 €	28 046 €	s
Médico sociale	42 124 €	*	*	*	*	*
sociale	40 914 €	41 960 €	*	*	32 469 €	*
Animation	*	*	31 043 €	34 748 €	32 106 €	s
Total	**51 133 €**	**57 045 €**	**34 847 €**	**37 342 €**	**29 100 €**	**32 654 €**

* 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	3560 €	1484 €	**386 €**	**6284 €**
Technique	5485 €	2212 €	3398 €	**4372 €**
Culturelle	4948 €	1515 €	**288 €**	**3588 €**
Médico sociale	1046 €	*	*	*
Animation	*	3705 €	**635 €**	**3156 €**
Total	**5912 €**	**2495 €**	**3554 €**	**1676 €**

* 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	30%	31%	25%	24%	18%	19%
Technique	36%	37%	27%	*	21%	25%
Culturelle	25%	28%	24%	24%	15%	s
Sociale	27%	26%	*	*	16%	*
Animation	*	*	24%	26%	20%	s
Total	**32%**	**34%**	**25%**	**28%**	**18,5%**	**25%**

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

À NOTER

La rémunération moyenne des femmes catégorie A dans la filière administrative (49878€) est largement inférieure à celle des hommes dans la filière technique (61159€), ce qui représente un écart de 22,6%.

Toutes filières confondues en catégorie A, il existe un écart de 5912€ entre les rémunérations moyennes annuelles des femmes et des hommes, en faveur des hommes. Un écart significatif s'observe également pour l'ensemble des catégorie B, en moyenne 2495€.

Sur 9 croisements filières et catégories, on constate 1 seul écart de rémunération en faveur des femmes, contre 8 en faveur des hommes. En revanche, toute filières et catégories confondues, il existe un écart de rémunération en faveur des hommes de 1676€.

La part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est de 30%, un taux presque équivalent aux taux de féminisation de l'emploi permanent (33%). Une progression est notée par rapport à 2024.

Au niveau national, en 2023, le salaire net en ETP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à 2190€ nets par mois, soit 6,8% de moins que celui des hommes (2348€). Moins élevé que dans les autres versants de la fonction publique, cet écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2022. Il s'accentue avec l'âge : en 2023, il varie de 1,5% parmi les moins de 30 ans à 9,5% parmi les 60 ans ou plus.

-4% de salaire pour les femmes à caractéristiques identiques (âge, qualification, statut, type d'employeur)

-6,8% d'écart de revenu salarial net en défaveur des femmes de la FTP

12 salaire net mensuel moyen en EQTP des agentes et agents de la FTP en 2023

B. Les actions menées en 2025

Conformément à la nouvelle réglementation (loi n°2023-623 du 19 juillet 2023) la Mairie de Toulouse publie depuis 2023 sur son site internet l'INDEX égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il vient donner des indications et apporter plus de transparence concernant les écarts de rémunération et le taux d'avancement 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 Toulouse Métropole pour l'année 2025	82/100
Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires	44/50
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)	17/25
Nombre d'agents publics du sexe sous représentés parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	7/10

À NOTER

Au sein de la fonction publique, 85% des collectivités territoriales ont atteint la cible de 75 points.

C. Les perspectives[13]

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 :

- → **Luttant contre les stéréotypes de genre** dans les filières fortement féminisées et masculinisées ;
- → **Intégrant la thématique de la non-discrimination** dans les process et procédures de recrutement du jury de recrutement jusqu'à l'intégration de l'agente ou agent (formation, guide des bonnes pratiques, etc.) ;
- → **Poursuivant le suivi des indicateurs de l'INDEX ÉGAPRO** ;
- → **Menant une étude annuelle des avancements de grade et de la promotion interne** par catégorie et par grade, afin d'avoir une lecture fine des taux de promotion par genre.

13 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p109

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. Cette politique s'articule autour de 3 leviers essentiels : l'interdiction, la sensibilisation / formation et la sanction.

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°, développement de formations ciblées et d'actions de sensibilisation à l'occasion de la journée annuelle du 25 novembre de lutte contre les violences faites aux femmes.

Plus de 1700 agentes et agents ont été formés depuis 2021 pour identifier les VSST et réagir face à ces situations (+685 en 2025) et 8 nouveaux formateurs et formatrices ont été recrutés en 2025.

+ 1700
agentes et agents
formés depuis 2021
pour identifier les VSST

8 nouveaux formateurs et formatrices

243 femmes
+ 442 hommes
formés aux VSST
en 2025 dont
133 exerçant des fonctions managériales

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de Toulouse Métropole[14]

La collectivité a mis en place un plan de sensibilisation et de formation global à destination des agentes et agentes de la Mairie et de la Métropole. De plus, un module spécifique à l'attention des manageuses et manageurs a été élaboré en 2025 et sera déployé en 2026 afin de rappeler le rôle essentiel du responsable hiérarchique, et afin de leur donner les outils pour prendre en charge ces situations dans le respect du cadre légal et des procédures mises en place au sein de la collectivité.

Directions générales et nombre d'agentes et agents formés

DG Aménagement	2	DG Sécurité Événementielle	199
DG Cohésion Sociale	37	DG Service à la Population	2
DG Culture	1	DG Territoire, Territoire Centre	272
DG Enfance, Éducation, Sport	69	DG Territoire, Territoire Est	20
DG Environnement, Espace Public	64	DG Territoire, Territoire Nord	0
DG Finances Administration Générale	2	DG Territoire, Territoire Ouest	0
DG Pilotage	1	DG Territoire, Territoire Sud	0
DG Ressources Humaines	15	DG Transitions	1
Total personnes formées aux VSST en 2025			**685**
Parmi lesquels 133 manageuses et manageurs			

Ce bilan englobe les agentes et agents des 2 collectivités Mairie et Métropole.

14 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

Dispositif interne de signalement

Depuis 2013, la collectivité dispose d'un dispositif interne de signalement, de traitement et de suivi des actes de discrimination, de harcèlement moral et de 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	0
Signalements VSST	**1**	**0**	**0**	**0**
Harcèlement moral	3	2	1	3
Discrimination	1	0	2	0
Signalements total	**5**	**2**	**3**	**3**

En articulation étroite avec la cellule signalement, la mission discipline droits et devoirs (M3D) est résolument engagée sur le sujet des VSST. 1 sanction disciplinaire a été prononcée en 2025 pour des faits de VSST qui se sont produits début 2025.

À NOTER

1 seul signalement pour des faits de VSST est recensé en 2025 au sein des effectifs de Toulouse Métropole.

B. Les actions menées en 2025

Les actions menées au titre du plan d'action ÉGAPRO ont consisté **à informer, sensibiliser et former les personnels de la collectivité** avec :

→ **L'identification spécifique du risque lié au sexisme** dans les familles de risques, dans le cadre du déploiement du projet 100% DU. Les violences sexistes sont considérées comme un risque à part entière favorisé par certains facteurs : environnement de travail peu mixte, isolement professionnel, précarité et insécurité de l'emploi, management défaillant, culture sexiste banalisée. Ainsi, Le risque de violence sexiste et sexuelle a pu être abordé lors des ateliers d'élaboration du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** (DUERP), indépendamment de celui des Risques PsychoSociaux (RPS). L'identification des unités de travail concernés par le risque VSST sera un levier important pour renforcer les actions de prévention auprès des directions concernées et fera l'objet d'une étude approfondie en 2026.

→ **La poursuite de l'accompagnement des référentes et référents VSST** mis en place en 2024, chargé d'orienter et d'accompagner les agentes et les agents qui s'interrogent sur la thématique des VSST ou qui y sont confrontés.

→ **La mise en place d'atelier d'auto-défense et de self-défense** dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, afin de redonner du pouvoir d'agir aux agentes : **196 inscriptions** ont été comptabilisées à l'occasion de cette journée sur les **différents temps forts**. Après analyse des questionnaires d'évaluation, 100% des participantes et participants ont jugé l'atelier d'auto-défense « *très satisfaisant* » et 100% ont indiqué être intéressés si des cours d'auto-défense étaient proposés régulièrement.

→ **La formation interne VSST a été renforcée. Tout d'abord, la mise à jour du contenu a été nécessaire**, conformément à l'évolution législative qui vient introduire la **notion du consentement dans la définition du viol et des agressions sexuelles**. Ensuite, le module de formation d'une durée du 3h30 à l'attention des manageuses et manageurs a été déployé. Enfin, **8 nouveaux formateurs et formatrices internes** Mairie-Métropole ont été recrutés.

→ **La conception de nouveaux outils de prévention** à l'attention des agentes et agents : le **baromètre des VSST**, conçu dans le cadre du réseau interprofessionnel «*Égalité sur son 31*», piloté par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE), ainsi que le **disque des VSST**. Ces outils permettront, une fois diffusés, à chacune et chacun de se repérer dans l'échelle des violences.







Des directions engagées pour faire évoluer les pratiques professionnelles : zoom sur la direction Environnement Énergie

Le Service Rénovation énergétique, au travers du Guichet Unique de la Rénovation Énergétique, assure une mission de service public d'information et d'accompagnement des usagères et usagers. La forte interaction quotidienne avec le public, ainsi que les dynamiques internes d'équipe, ont mis en évidence la nécessité de renforcer la prévention du sexisme et la diffusion d'une culture commune de l'égalité professionnelle.





Une dizaine d'ateliers de travail ont été organisés en 2025, mobilisant 6 professionnels. Après avoir réalisé un sondage interne auprès de l'ensemble des agentes et agents, des outils concrets ont pu être élaborés avec l'accompagnement de la mission ÉGAPRO : **la fresque des «punchlines»** illustrant des réponses adaptées face à des propos ou comportements sexistes mais aussi un guide interne pour comprendre et identifier les VSST, les bonnes postures et les procédures à enclencher. Les actions engagées ont permis une prise de conscience accrue des enjeux de sexisme au travail, une libération de la parole au sein des équipes et une meilleure intégration de l'égalité dans les pratiques professionnelles, y compris vis-à-vis du public.

C. Les perspectives[15]

15 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p109

→ **La formation et la sensibilisation aux VSST** devra se poursuivre pour les agentes et les agents qui n'en n'ont pas encore bénéficié. Le baromètre et la roue devront faire l'objet d'une diffusion aux manageuses et manageurs, en lien avec les SORH.

→ **Le dispositif de signalement interne et les enquêtes administratives**, jusqu'à lors déployés par un seul agent au sein du pôle santé et qualité de vie au travail, va être consolidé avec la **création de l'Inspection Générale des Services**, directement rattachée au Directeur Général des Services. La création de cette nouvelle fonction permettra de visibiliser et de sécuriser ces procédures au sein d'une équipe renforcée.

→ Par ailleurs, il est constaté que les référentes et référents VSST sont peu sollicités. Une réflexion devra être engagée pour **renforcer la visibilité de leur fonction** auprès de l'ensemble des directions. La mise à jour et la relance de la campagne de communication sur les VSST réalisée en 2024 est nécessaire, en lien étroit avec la direction de la communication interne.

→ **L'analyse des données issues du projet 100% DU** mettra en évidence les unités de travail pour lesquelles le risque de VSST est identifié. Un **plan d'action spécifique** pour aller vers les services concernés pourrait être élaboré, dans l'objectif de renforcer la prévention dans les environnements professionnels considérés les plus à risque.

→ Par ailleurs, **l'élaboration du nouveau plan d'action triennal 2027–2029** sera le fruit d'un travail collaboratif et transversal, et devra réaffirmer la priorité de prévention et de lutte contre les VSST, conformément aux engagements du plan interministériel « *Toutes et tous égaux 2023–2027* ». La formation est un outil essentiel. Le **contenu pédagogique** de la formation interne devra faire l'objet d'un **processus continu d'actualisation et d'amélioration**, en lien étroit avec l'ensemble des formatrices et formateurs mobilisés. La poursuite et **l'intensification des actions de formation et de sensibilisation restent indispensables** pour garantir un environnement de travail respectueux et égalitaire, et garantissant la sécurité des agentes et des agents.

À NOTER

Le rapport annuel 2026 sur le sexisme du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes témoigne de la montée en puissance des discours masculinistes en France, en particulier chez les 15-34 ans. C'est la première fois qu'une institution publique française consacre une analyse spécifique au sujet dans un rapport annuel. Ce courant idéologique, largement diffusé en ligne, s'attaque aux droits des femmes et contribue à banaliser, voire justifier, les violences sexuelles.
La collectivité, doit tenir compte et prendre très au sérieux ce contexte. La lutte contre les VSST demeure un enjeu majeur.

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 et la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour toutes et tous sont des enjeux clés.

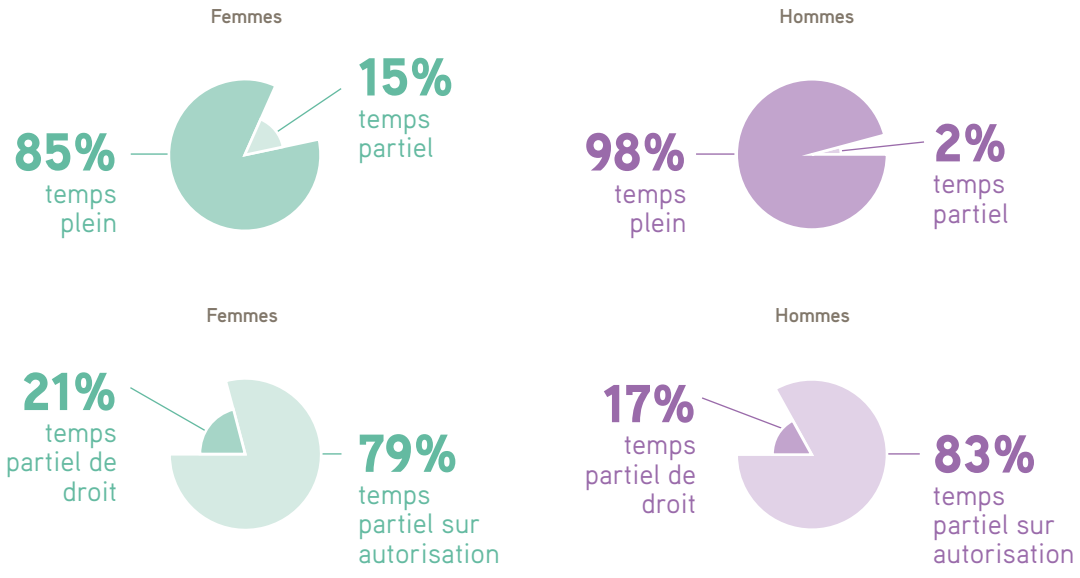
L'évolution des pratiques de travail (télétravail, outils numériques) et les enjeux de santé publique renforcent la nécessité de poursuivre les actions en faveur de la santé, de l'équilibre des temps de vie et de l'amélioration des conditions de travail.

A. Les indicateurs ÉGAPRO femmes-hommes 2025 de Toulouse Métropole[16]

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

L'accès au temps partiel

En 2024, 21% des fonctionnaires de la FPT déclarent être à temps partiel.[17]



77%
des agentes et agents à temps partiel
sont des femmes

16 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

17 *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique en 2024*, édition 2025

Congés et conditions de travail

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

32 congés maternité ou adoption

162 congés paternité ou adoption

Congé parental des fonctionnaires et des contractuelles et contractuel

6 femmes en congé parental

0 homme en congé parental

Télétravail

74% des femmes exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

26% des hommes exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

Taux d'absentéisme
des agentes et agents sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	2,7%	3,1%
Maladie longue durée	1,5%	0,5%
Maladie professionnelle	0	0,1%
Congés longue maladie	1,4%	1,1%
Autorisation spéciale	0,3%	0,3%
Accidents de trajet	0,3%	0,1%
Accidents de service	0,6%	1,5%

Le taux d'absentéisme est systématiquement supérieur chez les femmes sauf pour les maladies ordinaires. Il est significativement supérieur en ce qui concerne les maladies longue durée.

Les temps partiels restent majoritairement occupés par des femmes (15% contre 2% des hommes). L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes sont plus absentes que les hommes sur les catégories maladie longue durée et congé longue maladie, renforçant la nécessité de porter une attention particulière à la santé des femmes. Le congé parental est exclusivement sollicité par des femmes.[18]

À NOTER

18 taux d'absentéisme global : absences médicales, maternité, adoption et ASA

B. Les actions menées en 2025

Le sujet de la **santé menstruelle a été une priorité de travail** en 2025.

Toulouse Métropole et la Mairie de Toulouse comptent plus de **6 000 femmes de 18 à 54 ans dans les effectifs**. Selon les statistiques nationales, près de 80% des femmes en âge de procréer souffrent ou ont souffert de règles douloureuses, dont 20% de manière sévère avec un impact significatif sur leur activité professionnelle (soit près de 1 000 agentes potentiellement concernées).

La collectivité a poursuivi ses efforts malgré le rejet préfectoral des délibérations relatives aux ASA congé menstruel. Des **avancées significatives** en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail pour les femmes souffrant de dysménorrhées incapacitantes ont été mises en œuvre. Une **note de service** à l'attention de tous les agentes et agents a été diffusée en novembre 2025, pour informer sur la mise en place du dispositif relatif à la santé menstruelle.

→ 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.



→ **Des aménagements du temps de travail sont proposés.** Pour les activités télétravaillables, des jours de télétravail supplémentaires dits «*flottants*» peuvent être accordés (codés **TT Menstruel** sur le logiciel Chrono time) dans la limite de 3 jours par mois et 12 jours par an au maximum. Ces jours peuvent être cumulés avec les jours de télétravail habituels, sous réserves de la présentation obligatoire de l'attestation annuelle complétée par une professionnelle ou un professionnel de santé (médecin traitant, sage-femme ou gynécologue).

→ Lorsque cela est compatible avec l'organisation du service, les manageuses et manageurs ont la possibilité d'envisager et de proposer un **ajustement des horaires de travail** dans le respect des bornes horaires définies par le règlement intérieur relatif au temps de travail de la collectivité (pauses plus courtes et plus fréquentes et/ou modulation des horaires d'arrivée et de départ pour les agentes ayant une organisation en horaires variables.

C. Les perspectives[19]

19 voir *Plan d'action ÉGAPRO femmes-hommes et diversité 2024–2026* à consulter en annexe p109

La déstigmatisation de la santé menstruelle constitue un enjeu de long terme.

La communication autour du dispositif devra faire l'objet d'un effort soutenu et continu afin d'en assurer une appropriation durable par l'ensemble des agentes et des agents.





→ La sensibilisation des manageuses et des manageurs au dispositif de santé menstruelle constitue une priorité. À ce titre, un **webinaire de présentation du dispositif** s'est déroulé le 6 janvier 2026 dans le cadre de l'académie du management.

→ Une **campagne de communication visant à déstigmatiser les règles** va être déployée sur les sites de travail dans le courant de l'été 2026. Des affiches spécifiques ont été conçues à destination des agentes et des agents en situation d'encadrement.

→ Pour les agentes dont les activités ne sont pas télé-travaillables, il a été décidé d'expérimenter l'usage de matériel destiné à soulager les douleurs sur le lieu de travail. Un groupe test composé de 20 agentes a été constitué et équipé, pour une période test de 6 mois, de matériel adapté (ceintures et gilets chauffants, masques anti-migraines, tabourets culbuto, tabouret agenouilloir). Un bilan de cette expérimentation permettra d'envisager les suites à donner à l'échelle de la collectivité, en tenant compte notamment du contexte budgétaire.

Enfin, la démarche de **déstigmatisation doit également inclure la ménopause**.

Encore perçue en France comme un tabou sociétal, il est essentiel de voir la ménopause comme une étape à part entière dans le continuum de la vie des femmes.

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a reçu, le mercredi 9 avril 2025, le rapport de la mission parlementaire sur la ménopause, confiée en octobre 2024 à Madame Stéphanie Rist, députée et membre de la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale et menée avec l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).

À cette occasion, le Gouvernement a annoncé 4 priorités pour améliorer la prévention :

- Mettre en place une consultation dédiée à la ménopause pour chaque femme ;
- Renforcer l'information dès le plus jeune âge ;
- Soutenir la recherche médicale ;
- Améliorer les conditions de travail pour mieux les adapter.

Les chiffres suivants doivent être rappelés : 87% des femmes de 50 à 65 ans sont affectées par au moins un symptôme de la ménopause en plus de l'arrêt des règles. Pour certaines, les symptômes peuvent être importants et avoir des répercussions sur leurs activités quotidiennes. 20 à 25% des femmes souffrent de troubles sévères qui affectent leur qualité de vie. Certaines peuvent éprouver des symptômes pendant plusieurs années. 25% des femmes les déplorent encore au bout de dix ans. **La Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole compte 3 200 agentes de 50 à 65 ans selon le RSU 2025.** Une rencontre ÉGAPRO sera organisée pour sensibiliser ses agentes et agents à la question de la ménopause et ses impacts sur la qualité de vie, en particulier au travail.

Rappelons pour conclure ce rapport 2025 sur l'égalité professionnelle que l'année 2026 marque la dernière année du plan d'action en cours. Son bilan et son évaluation devront faire l'objet d'une attention particulière pour élaborer le futur et 3e plan d'action 2027–2029.

Conclusion

Consciente de l'enjeu crucial que représente l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Toulouse Métropole manifeste chaque année davantage son engagement à travers une politique intégrée de l'égalité et des actions transversales à l'ensemble de ses directions. Cet objectif d'une égalité de fait constitue un fondement essentiel de l'exercice de la citoyenneté.
Le rapport évaluant la situation en matière d'égalité femmes-hommes à l'échelle métropolitaine met en évidence des avancées significatives, tout en rappelant la nécessité d'une vigilance constante et d'un engagement renouvelé pour poursuivre et amplifier les dynamiques engagées.

Dans cette perspective, l'année 2026 représente une étape importante, puisqu'elle sera consacrée à l'évaluation du plan d'actions métropolitain de l'égalité entre les femmes et les hommes 2023–2026, dont l'objectif était notamment d'inscrire durablement l'égalité comme une politique publique structurante et transversale, favorisant la coopération entre les 37 communes du territoire.

Cette évaluation doit permettre de mesurer l'impact réel des actions conduites, d'identifier les leviers efficaces, d'ajuster les dispositifs existants et de renforcer la lisibilité de l'action publique, dans une logique de transparence et d'amélioration continue. Elle s'appuiera sur une démarche partenariale associant les directions, les référentes et référents égalité femmes-hommes, les communes et les partenaires, afin de croiser les regards et d'ancrer une réelle culture de l'évaluation. En parallèle, l'élaboration du prochain plan d'actions constituera une étape clé pour franchir un nouveau cap, en renforçant les acquis, en renforçant la transversalité et en répondant plus finement aux besoins identifiés sur le territoire.

Dans ce cadre, les priorités fixées pour 2026 visent à renforcer la dynamique métropolitaine en soutenant les communes, à diffuser une culture commune de l'égalité auprès de l'ensemble des publics, à poursuivre la formation des agentes et agents afin de garantir l'exemplarité de la collectivité et à ancrer durablement l'égalité femmes-hommes dans chacune des politiques publiques. Ainsi, l'évaluation du plan d'actions actuel et la co-construction du prochain s'inscrit pleinement dans une démarche de progrès continu, au service d'une égalité réelle et effective pour toutes et tous.

Annexes



Plan d'action pour l'égalité
QR code & lien pour consulter le document en intégralité

Document pour le suivi annuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes (ÉFH) menée dans les directions pour élaboration d'un rapport municipal et d'un rapport métropolitain annuels

Au regard des obligations réglementaires et conformément à la volonté politique de la Mairie de Toulouse et de Toulouse Métropole de mettre en place une approche intégrée et des actions spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, **des plans d'action sont mis en place tant à destination des citoyennes et citoyens que des personnels de la collectivité.**

La situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'intéresse au fonctionnement de la collectivité, aux actions qu'elle mène sur son territoire, aux orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le rapport **dresse un état des lieux interne de la situation des agentes et des agents** au sein de la collectivité afin d'identifier des écarts de traitement, mettre en place des actions pour **renforcer l'égalité professionnelle. Il recense également les politiques publiques menées par la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes sur son territoire** (conception, mise en œuvre et évaluation), et **fixe des orientations** à moyen et long terme pour corriger les inégalités.

Deux manières d'appréhender l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, deux approches dites « intégrée » et « spécifique ».

Dans le cadre de **l'approche intégrée** (dite aussi gender mainstreaming), quelque soit la mission de service publique menée, il s'agira de réalise une analyse de la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action. Des objectifs de rééquilibrage de la situation seront fixés si nécessaire et une évaluation au prisme du genre sera menée postérieurement.

L'approche intégrée est aussi une dynamique de changement structurel, un processus politique autant que technique qui requiert de nouvelles approches, un effort d'imagination et une évolution culturelle des organisations.

Les actions spécifiques tentent d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes, il s'agit donc d'actions correctives.

Les actions spécifiques ont l'avantage d'être adaptées à une répartition de compétences par direction ; de ce fait elles peuvent facilement être portées par un service, elles rendent visible et immédiatement intelligible la problématique ciblée.

Rappel pour la partie politiques publiques

La loi du 4 août impose aux collectivités territoriales d'intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques publiques et ainsi il convient de :

- Promouvoir l'égalité dans l'ensemble des différents domaines d'intervention :
  - Accès aux droits,
  - Conception d'espaces publics inclusifs,
  - Soutien aux projets éducatifs et culturels,
  - Soutien à l'emploi et l'insertion professionnelle des femmes.
- Analyser l'impact des actions menées pour les femmes et les hommes et corriger les inégalités existantes

1

Document pour le suivi annuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

- Présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Par ailleurs la collectivité joue un rôle essentiel dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Rappel pour la partie RH :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce l'engagement de la fonction publique en faveur de l'égalité professionnelle en introduisant des mesures spécifiques pour garantir l'égalité professionnelle dans les collectivités territoriales. Ainsi la loi impose de :

- Mettre en œuvre un plan d'action EGAPRO pluriannuel et la présentation de son bilan annuellement intégrant les thématiques suivantes :
  - L'égal accès aux emplois et carrières,
  - L'évaluation et l'ajustement des écarts de rémunération,
  - La prévention des violences et discriminations,
  - La conciliation vie pro/vie perso.
- Rendre compte annuellement des actions menées par la production d'un rapport de situation avec des indicateurs (rapport social unique, INDEX EGAPRO ...)

Le plan d'action et son bilan annuel doivent être consultés par le Comité Social Territorial après sa présentation en formation spécialisée RSO.

Pour soutenir la mise en œuvre de cette politique, la collectivité s'appuie sur un réseau de référentes et référents ÉFH qui participent à l'élaboration du rapport annuel (Mairie et Métropole) concernant la situation d'égalité entre les femmes et les hommes tant sur le volet politiques publiques que sur le volet RH.

Pour vous accompagner dans l'élaboration du rapport annuel des actions réalisées par votre direction et direction générale, nous vous proposons l'outil ci-dessous. Il peut être complété au fur et à mesure des actions menées ou au moment de la rédaction de vos contributions.

Vos contributions au rapport (doc WORD accessible dans l'équipe TEAMS : RESEAU EGALITE FH) devra être **transmis avant le 31 mars de chaque année** à :

Pour les politique publiques:
* Mairie / Sylvie FROIDEFOND Chargée de mission à l'égalité femmes-hommes
mail: sylvie.froidefond@mairie-toulouse.fr
* Métropole / Cathy MAUME Chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes,
mail: cathy.maume@toulouse-metropole.fr
Pour l'égalité professionnelle:
* Mairie et Métropole : Caroline LABRO Responsable Du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail à la DGRH ,
mail: MissionEGAPRO@toulouse-metropole.fr

2

RAPPORT ANNUEL EGALITE FEMMES-HOMMES

Contribution concerne la direction (*nom de la direction, et plus particulièrement le(s) service(s) suivant(s)) :*
……
……

Prénom - nom et contact du ou de la référente ÉFH :……..

Le(s) territoire(s) concerné(s) par cette évaluation sont :

❒ Centre (préciser les quartier(s) de Toulouse)
❒ Nord (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)
❒ Sud (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)
❒ Est (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)
❒ Ouest (préciser la /les commune(s) ou quartier(s) de Toulouse)



3

1 Partie politiques publiques :

1- Une approche intégrée de l'ÉFH mise en œuvre dans ma direction/mon service Cela se passe comment dans ma direction/mon service ?

L'évaluation de la situation en matière d'égalité femmes-hommes contribue :

❒ Au rapport municipal ;

❒ Au rapport métropolitain ;

Un cadre a-t-il été donné pour la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans ma direction/mon service ? (enjeu défini, objectif rédigé, plan interne, orientation clairement annoncée …) :

……

L'approche intégrée de cette politique publique dans ma direction/ mon service est :

- Parfaitement assimilée par tous les collègues de ma direction/mon service ?
- Parfaitement retenue par nos élues et élus référents ?
- Connues de nos partenaires. Ils la partagent ;
- Intégrée par les prestataires. Ils la respectent ;
- Traduit une visée pérenne ;
- Nécessite d'être explicitée aux équipes ;
- Nécessite d'être réaffirmée ;
- Nécessite une mise en œuvre transversale.

La politique d'égalité femmes-hommes, nous la prenons en compte, en :

- Réfléchissant collectivement ;
- En prenant en compte ses enjeux à l'échelle territoriale ;
- En questionnant l'impact de notre propre politique publique sur les femmes et sur les hommes ;
- En animant et étoffant les réseaux s'intéressant à ces problématiques ;
- En mettant en œuvre des actions spécifiques en lien avec nos compétences ;
- En participant à des échanges de pratique innovante ou bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes, dans les réseaux externes ;
- Autre …

Des outils et des méthodes nous aident à mettre en œuvre la politique d'égalité femmes-hommes et à l'évaluer :

- Recueil de statistiques ou données genrées ;
- Études d'impacts différenciés entre les femmes et les hommes ;
- État des lieux au prisme du genre réalisé avant l'élaboration de projets ;
- Diagnostic territorial genré exigé auprès d'opérateurs extérieurs ;
- Indicateurs de suivi et d'évaluation genrés ;
- Budget construit en faveur de la politique d'égalité femmes-hommes ;
- Autre…

Ma direction/mon service est particulièrement vigilant à réaliser une communication égalitaire (pas de stéréotype dans les images ou le vocabulaire utilisés, s'adresse aux usagères et aux usagers, …) ;

4

Ma direction/mon service porte une attention particulière lors des représentions publiques : représentations paritaires, mixtes, non genrées ;

Ma direction/mon service fait valoir sa démarche de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans sa politique publique :

- Au niveau de la haute administration ;
- À l'occasion de la valorisation de nos réalisations ou de nos projets ;
- Dans la communication relative à notre champ spécifique ;
- Autre ...

Ma direction/ mon service n'est pas chargé spécifiquement de la politique d'égalité femmes-hommes, pourtant nous sommes agissant à travers des actions spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes :

- A l'échelle de notre territoire ;
- Dans le cadre global de notre politique publique spécifique ;
- Pour opérer des mesures correctives, de rééquilibrage ;
- Pour sensibiliser l'ensemble des collègues aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et faire culture commune ;
- Pour agir de façon exemplaire et tendre vers une société plus égalitaire ;
- Pour sensibiliser et informer les citoyennes et les citoyennes ;
- Autre ...

5

2- Des actions spécifiques sont mises en œuvre :
Contexte, intention, type d'action (évènement, création d'outil, de message...), objectif, public genré, territoire, direction pilote, direction associée, partenaire externe, durée, période, budget, description, impact, évaluation, perspective ; visuel

Afin de faciliter la rédaction de votre contribution au rapport, nous vous proposons deux tableaux comme outil de recueil de données spécifiques. Vous pouvez le partager en interne, le renseigner conjointement au sein de votre direction. Ces outils doivent faciliter le repérage des projets, des actions et le recueil de données qualitatives et quantitatives sur l'année en cours.

Les contributions rédigées (descriptif, analyse, bilan...) seront adressées aux personnes en charge du réseau de cette Politique Publique (Sylvie Froidefond pour la Mairie de Toulouse et Cathy Maume pour Toulouse Métropole), sur un document libre à l'aide des indicateurs précisés plus haut et dans les tableaux ci-dessous.

✓ **Actions de sensibilisation à destination du grand public**
Exemples : actions ponctuelles auprès du grand public comme la mise en place d'une exposition, de stand et forum d'information et de sensibilisation, diffusion de plaquettes, organisation de débats-conférences, de spectacles, d'ateliers, évènements dans l'espace public, ...

Type d'action	Date ou périodicité	Contexte	Objectifs visés	Direction pilote et directions associées	Partenaires externes	Nb de pers. sensibilisées
				Lesquelles Nb femmes Nb hommes	Lesquels Nb femmes Nb hommes	Nb femmes Nb hommes

✓ **Budget**

- Budget dédié
- Analyse du budget (proportion du budget de fonctionnement de la direction, clauses marchés publics sensibles au genre, ...)

✓ **Évaluation**

✓ **Actions envisagées pour l'année à venir**

-

-

✓ **Autres projets direction menés**
Exemples : participation à l'élaboration d'un guide, d'une charte, d'un cahier des charges prenant en compte la place des femmes, création d'une équipe TEAMS ÉFH au sein de sa direction, participation à un groupe projet interservices, inter-directions dans la mise en place d'une action du plan d'action ÉFH de la collectivité, création d'une newsletter au sein de sa direction …

Type de projet	Date ou périodicité	Contexte	Objectifs visés	Direction pilote et directions associées	Partenaires externes	Nb de pers participantes au projet
				Lesquelles Nb femmes Nb hommes	Lesquels Nb femmes Nb hommes	Nb femmes Nb hommes

✓ **Budget**

- Budget dédié
- Analyse du budget (proportion du budget de fonctionnement de la direction, clauses marchés publics sensibles au genre, ...)

✓ **Évaluation**

✓ **Projets envisagés pour l'année à venir**

-

-

7

2 Partie Égalité professionnelle (ÉGAPRO) :

Afin de faciliter la rédaction de votre contribution au rapport, nous vous proposons de faire apparaître deux grands types d'actions :

- Celles relevant d'un partage de culture : actions de communication / sensibilisation / formation,
- Celles relevant d'autres projets.

A travers ces outils, il s'agit de faciliter le repérage des projets, des actions et le recueil de **données qualitatives et quantitatives**. N'hésitez pas à vous rapprocher du SoRH et de l'assistante ou assistant de prévention pour établir ce bilan.

Les contributions rédigées (descriptif, analyse, bilan...) seront adressées à Caroline Labro, Responsable Du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail à la DGRH, par mail à MissionEGAPRO@toulouse-metropole.fr sur un document libre à l'aide des indicateurs précisés plus haut et dans les tableaux ci-dessous.

L'évaluation de la situation en matière d'égalité femmes-hommes contribue :

- ☐ Au rapport municipal
- ☐ Au rapport métropolitain
- ☐ Aux 2 collectivités

✓ **Actions de sensibilisation et/ou formation au sein de la direction menées**
Exemples :
- **Communication** : élaboration et diffusion régulière d'une newsletter égalité femmes-hommes, application de l'écriture égalitaire dans les documents internes…
- **Sensibilisation** : interventions en comité de direction, réunion de service ou lors d'un séminaire (atelier réalité virtuelle, stand lors d'événements, temps d'accueil de nouveaux entrants ..),
- **Formation** : égalité femmes-hommes, diversités, LGBT+ ..

Actions	**Objectifs / Contenus**	**Budget**	**Évaluation / Observations**	**Nb personnes concernées par l'action** (Nb femmes-Nb hommes)
- -	- -	- -	- -	- -
Projets envisagés pour l'année à venir :				
- - -				

8

✓ **Autres projets direction menés**
Exemples :
- **Recrutement, carrière** : réflexion sur la mixité de certains métiers, organisation de jury de recrutement mixte, suivi des promotions par sexe, accompagnement des retours congé maternité/parental
- **Conciliation des temps** : télétravail, règles sur réunions tardives, diffusion du guide parentalité et travail ..
- **Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail** (VSST) : affichage, diffusion note de service, identification situation à risque via le DUERP (dossier unique évaluation risques professionnels), formation FIMM « faire face aux violences sexistes et sexuelles », « accueillir la parole d'une femme victime de violences et orienter », nombre de signalements pour VSST…
- **Condition de travail** : achat de tenues de travail genrées, plan nouveaux locaux incluant + de vestiaires féminins, organisation de ¼ d'heure sécurité sur une thématique EGAPRO, mise en place du dispositif santé menstruelle avec participation au test de petit matériel …

Actions	Objectifs / Contenus	Budget	Évaluation / Observations	Nb personnes concernées par l'action
- -	- -	- -	- -	- -

Projets envisagés pour l'année à venir :

-
-

9



Catalogue de prêt d'expositions
QR code & lien pour consulter le document en intégralité

→ Réseau métier Com' & Co - 2025

RECOMMANDATIONS POUR UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE



Aimer Vivre à Toulouse

MAIRIE DE TOULOUSE

Com' & Co

SOMMAIRE

RECOMMANDATIONS POUR
UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE



INTRODUCTION 3

DÉFINITIONS 4

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE :
QUE DISENT LES TEXTES ? 5

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE
SANS EXPRESSION SEXISTE
ET REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE 6 - 8

ASTUCES 9

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE À L'ÉCRIT :
S'ADRESSER À TOUT LE MONDE 10

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE
ET ÉQUILIBRÉE 11

CHECK-LIST : AUTO-ÉVALUATION
EN 7 QUESTIONS ! 12

INTRODUCTION

En tant que communicantes et communicants de la collectivité, nous avons la responsabilité de nous adresser à toutes et tous, quels que soient le genre, l'origine ethnique, l'âge ou la situation socio-économique, avec un souci d'accessibilité du propos au plus grand nombre.

Adopter une **communication égalitaire**, c'est faire en sorte que chaque personne se sente également considérée. La collectivité a un rôle majeur à jouer en veillant au respect de toutes les diversités.

Ce guide est un outil qui participe à la mise en oeuvre de la politique 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.

Une **communication égalitaire** permet :

→ Le plein exercice de la citoyenneté : communiquer à toutes et tous permet à chacune et chacun d'exercer concrètement ses droits ;

→ De gagner en efficacité : en s'adressant à toutes et tous on implique chaque personne ;

→ De participer à la mise en oeuvre d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ce guide concerne les supports écrits, visuels et vidéos jusqu'à la signalétique.



Pas le temps de lire ce guide ?
Rendez-vous page 12
pour une **check-list simplifiée d'auto-évaluation** de vos supports de communication.

DÉFINITIONS

UN STÉRÉOTYPE DE GENRE, C'EST QUOI AU JUSTE ?

Ce sont des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées « naturelles » aux femmes et aux hommes, sur ce qu'ils sont et ne sont pas.
Les stéréotypes de genre font passer pour innés et socialement acceptables la différenciation et la hiérarchisation des sexes, induisant ainsi des inégalités entre les femmes et les hommes.



LE SEXISME, C'EST QUOI AU JUSTE ?

Ce sont des mots, des gestes, des comportements et attitudes discriminatoires envers un genre.

4

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

QUE DISENT LES TEXTES ?

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a considéré que « **le sexisme** dont est empreint le langage en usage dans la plupart des États membres - qui fait prévaloir le masculin sur le féminin – **constitue une entrave au processus d'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes** du fait qu'il occulte l'existence des femmes qui sont la moitié de l'humanité, et qu'il nie l'égalité de la femme et de l'homme ».
Ainsi en 2008, il appelle à « **l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes** ».

(Recommandation du Conseil des ministres / Rec(2007)17)



La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes précise que « les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne ». En 2019 l'Académie française a approuvé la **féminisation des noms de métiers, de fonctions, de titres et de grades.**

La loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose, dans la fonction publique, une **« approche intégrée de l'égalité » dans toutes les politiques publiques.** Ainsi les collectivités territoriales sont tenues de promouvoir une communication publique exempte de stéréotypes de genre et reflétant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

(Protocole d'accord entre le Ministère des droits des femmes et les grandes associations de collectivités, (02/07/2023))

5

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

SANS EXPRESSION SEXISTE ET REPRÉSENTATION STÉRÉOTYPÉE

ÉLIMINER LES EXPRESSIONS SEXISTES :

Exemples :
« en bon père de famille »,
« mademoiselle ».

SUPPRIMER 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 … »
« Les femmes seules concernées par la vie familiale, les démarches administratives, l'inscription aux activités de loisirs, à la crèche, etc… »



La signalétique de ce parc pour enfants exclue les «papas» et suggère que la sphère familiale s'adresse davantage aux «mamans».

FAVORISER LES REPRÉSENTATIONS ÉQUILIBRÉES ET SANS STÉRÉOTYPE :



Ce visuel est équilibré (présence d'une fille et d'un garçon). Il déconstruit certains stéréotypes d'activités associées à un genre (une fille peut faire de la boxe !). Pour aller plus loin, le garçon aurait pu faire de la danse par exemple.

6

FAVORISER DES REPRÉSENTATIONS DIVERSIFIÉES :

	À ÉVITER	À FAVORISER
 **LA COMPOSITION DE L'IMAGE**	Les femmes sur les côtés de la photo et les hommes au centre.	Les femmes représentées aux côtés des hommes, en nombre égalitaire et sur le même plan.
 **LES POSTURES**	Les femmes dans des positions passives (assises derrière un bureau), les hommes dans des positions actives (debout animant une réunion).	Les femmes représentées aux côtés des hommes, en nombre égalitaire et sur le même plan.
 **LES TENUES VESTIMENTAIRES**	Les femmes avec des vêtements inadaptés pour l'activité exercée qui les renvoient simplement à un physique.	Représenter la diversité des codes vestimentaires : les femmes portant un pantalon par exemple.
 **LES COULEURS**	Les femmes dans des couleurs claires et douces, les hommes dans des couleurs sombres.	Ne pas assigner une couleur à un genre.
 **L'ENVIRONNEMENT**	Les femmes en intérieur, les hommes en extérieur.	Favoriser la présence des femmes et des hommes dans tous types d'environnements.

7

FAVORISER DES REPRÉSENTATIONS DIVERSIFIÉES :



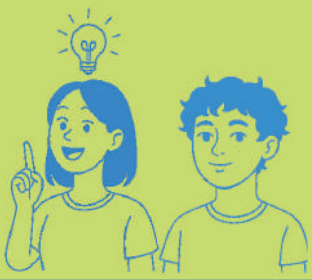
✗ Sur ce visuel, l'entreprenariat est associé uniquement à un homme, jeune dans une posture/gestuelle de conquérant.



✓ Sur ce visuel, il y a une représentation égalitaire de deux hommes et deux femmes d'âges différents, les 4 personnes sont au même plan. Pour aller plus loin, le titre aurait pu être "salon de l'entreprenariat".

8

ASTUCES



→ Il est possible de privilégier une alternance de visuels pour une même campagne.





→ Il est possible de proposer des illustrations de personnages non genrés, c'est-à-dire ne répondant pas à des codes associés à un genre.



→ Il est également possible de recourir à des représentations de personnages imaginaires.

Exemple du livret "A la découverte du spectacle vivant des 6-10 ans".



9

À L'ÉCRIT : S'ADRESSER À TOUT LE MONDE

LES CONSIGNES EN VIGUEUR DANS NOTRE COLLECTIVITÉ

→ Ne pas utiliser le point médian suite à une décision du Conseil Municipal du 18 juin 2021 qui a délibéré en faveur d'un usage non excluant de la langue française dans les textes officiels de l'administration ainsi que dans toutes les communications professionnelles. **La pratique du point médian y est proscrite** (Cf note de service R-2024-034 du 30/08/2024).

→ **L'usage des parenthèses pour inclure le féminin sera également déconseillé** car elles désignent conventionnellement l'accessoire, l'information non essentielle. Elles produisent alors l'effet inverse de celui recherché, à savoir visibiliser le féminin au même niveau que le masculin.

User du féminin et du masculin pour privilégier un langage représentatif de toutes et tous



Qualificatif des publics
→ Les citoyens et citoyennes
→ Les riverains et riveraines
→ Les usagers et usagères
→ Les Toulousains et Toulousaines
→ Les spectateurs et spectatrices...

Noms de métiers
→ Des agents et agentes
→ Des animateurs et animatrices
→ Des auteurs et des autrices

En cas de contrainte du nombre de signes, utiliser des mots épicènes désignant toute personne (homme, femme, autre identité) pour montrer la diversité des profils

ÉVITER
→ L'Homme
→ Des circassiens
→ Des spectateurs
→ Le directeur

PRÉFÉRER
→ L'humanité
→ Des artistes
→ Le public
→ La direction

Privilégier des termes collectifs qui englobent la diversité des situations

ÉVITER
→ Père ou mère
→ Garçons ou filles

PRÉFÉRER
→ Parents
→ Enfants

10

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

ET ÉQUILIBRÉE



Veiller à un nombre équilibré de sujets portant sur des femmes et sur des hommes.

Par exemple : lors de la réalisation d'interviews, veiller à interviewer autant de femmes que d'hommes.

Veiller à un nombre équilibré de femmes et d'hommes sur les supports visuels. (photos, infographies, illustrations).

→ Cette affiche représente un nombre égal de femmes et d'hommes, avec une grande diversité.



Valoriser les femmes ou les hommes exerçant des métiers qui ne sont pas traditionnellement associés à leur genre.

→ Ce visuel représente à la fois un homme et une femme dans des métiers du bâtiment, un secteur dans lequel les femmes sont susceptibles d'être sous-représentées.

ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX...

→ **Valoriser une représentation égalitaire des femmes et des hommes sur les réseaux sociaux en prêtant attention aux emojis utilisés. La bibliothèque des emojis est suffisamment vaste pour y parvenir.**

Par exemple : pour représenter une sortie à vélo, nous pouvons soit intégrer le cycliste ET la cycliste 🚴‍♀️🚴 ou bien uniquement intégrer l'emoji du vélo : 🚲

11

UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

CHECK-LIST : AUTO-ÉVALUATION EN 7 QUESTIONS !

1	Est-ce qu'il y a autant de femmes que d'hommes sur mon visuel ?
2	Est-ce que les femmes sont représentées sur le même plan que les hommes ? (pas au second plan)
3	Est-ce que les femmes sont dans des postures actives ?
4	Est-ce que les femmes ont des tenues vestimentaires adaptées pour l'activité exercée ?
5	Est-ce que les couleurs renvoient à des stéréotypes de genre ?
6	Les lieux dans lesquels évolue chaque personnage véhiculent-ils un ou plusieurs stéréotypes de genre ?
7	En relisant mon texte, le langage inclut-il autant les femmes que les hommes, ne véhicule-t-il pas des stéréotypes de genre (par exemple dans les adjectifs qualificatifs) ?

12

RECOMMANDATIONS POUR UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE



Document réalisé avec la participation de :
Urielle Azais, Audrey Baron, Wissal Belgaout, Alison Bos, Olympe Brunet-Nadal, Zoé Campana, Morgane Caraty, Bénédicte Cassagne, Jenny Delher, Mathieu Forcioli, Sylvie Froidefond, Katya Hodgkinson, Idoïa Lamarque, Leïla Laporte, Marina Léonard, Cathy Maume, Stéphanie Perino, Noga Raviv, Vanessa Rizzo, Dominique Schönfeld, Clémence Serlooten, Catherine Sie, Zoé Saint Martin Sirac, Olivier Torga, Francesca Uselibacchitta, Sarah Viau, Sandy Viguier, Frédérique Yvenat

Aimer Vivre à Toulouse

MAIRIE DE TOULOUSE



Plan d'action égalite professionnelle
lien pour consulter
le document en intégralité

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
julie.indart@toulouse-metropole.fr
tél : 06 15 67 69 59

Mentions légales
Date de parution : octobre 2026
Rédaction : Toulouse Métropole
Conception graphique : Louise Devalois
www.louisedevalois.com

« Le sexisme en France n'est pas
un vestige : il est là, structuré, il circule,
il mute et parfois il s'endurcit,
notamment à travers des discours
masculinistes qui banalisent
la domination et les violences. »

Aurore Bergé (née en 1986)

Ministre chargée de l'Égalité
entre les femmes et les hommes,
discours de remise du rapport
du HCE, 21 janvier 2026

Égalité femmes hommes
TOULOUSE MÉTROPOLE **S'ENGAGE**

toulouse métropole