

CONSEIL DÉPARTEMENTAL



L'ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES

C'EST + QU'1 JOUR!



RAPPORT 2023

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



Agir
avec vous !



Sébastien Vincini

Président du Conseil départemental
de la Haute-Garonne.



Engagé pour la défense et la promotion de l'égalité femmes-hommes, j'en ai fait une priorité de l'action du Conseil départemental de la Haute-Garonne.

Ce rapport annuel 2023 témoigne de cette volonté d'aller au-delà des obligations légales dans la mise en œuvre de nos politiques publiques comme dans notre responsabilité de collectivité-employeur.

En interne, nous poursuivons nos efforts pour lutter contre les stéréotypes, harmoniser les rémunérations et les parcours professionnels, favoriser la mixité dans les filières et les cadres d'emplois.

Nous travaillerons à faciliter plus encore l'articulation entre vies personnelles et professionnelles.

Je souhaite que nous puissions généraliser certaines expérimentations comme celles menées dans nos collèges, avec l'implantation de blocs sanitaires non genrés et des cours de récréation conçues pour une utilisation apaisée de l'espace entre filles et garçons.

Ce 8^e rapport témoigne des progrès accomplis mais nous aide aussi à identifier les nombreux obstacles qu'il nous reste collectivement à franchir.

Nous devons agir pour faire reculer les stéréotypes liés au genre, ces représentations qui légitiment les inégalités ou les violences, qui les banalisent et leur donnent l'apparence de normalité.

Par notre statut d'employeur, par notre rôle dans la définition et la mise en œuvre de politiques publiques, j'entends faire du Département un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité femmes-hommes.

Sachez, qu'à mes côtés, les élu-e-s du Conseil départemental de la Haute-Garonne sont pleinement mobilisé-e-s dans cette tâche.



Sandrine Floureusses

Vice-Présidente Dialogue Citoyen,
Égalités, Jeunesses



Sabine Geil-Gomez

Vice-présidente Patrimoine, Personnel



Marie-Claude Farcy

Présidente de la Commission Égalités -
Lutte contre les discriminations

Notre rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vise à exposer l'ensemble de nos actions, à évaluer le chemin parcouru et à identifier les améliorations à apporter pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette ambition, nous l'appliquons également dans notre propre collectivité, où notre objectif est clair : lutter contre toutes les formes d'assignations et de discriminations.

Pour tendre vers l'exemplarité, nous poursuivons sans relâche nos efforts pour lutter contre les stéréotypes, harmoniser les rémunérations et les parcours professionnels, améliorer l'articulation entre les vies personnelles et professionnelles ou encore prévenir toutes les formes de violences.

Ce rapport témoigne de notre action et de nos engagements à atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

INTRODUCTION

Comme le prévoit la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et en réponse à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Président du Conseil départemental de la Haute-Garonne présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement du Département, les politiques qu'il mène sur son territoire et en tant qu'employeur, mais aussi les orientations et programmes de nature à lutter contre les inégalités. Les modalités et contenus du rapport sont précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ainsi, ce document renseigne sur la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le département et présente les politiques publiques menées dans le domaine par la collectivité sur son territoire, ainsi que sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre d'un rapport unique harmonisé.

La présente édition du rapport du Conseil départemental de la Haute-Garonne sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est présentée préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2024 et fait l'objet d'une délibération. La période de référence est, depuis 2021, basée sur l'année civile N-1, et couvre donc pour cette édition la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2022.

Produit pour la huitième année consécutive, ce rapport est le fruit des contributions émanant de l'ensemble des neuf Directions Générales Déléguées de la collectivité, et de la Direction Générale des Services. Il présente

une revue détaillée des budgets consacrés aux actions réalisées dans le cadre des politiques publiques tant sur le territoire haut-garonnais qu'en interne, en tant que collectivité employeuse. La thématique de la Santé a été choisie comme fil rouge de l'ensemble du document pour l'année 2023, en suivant le choix de la programmation événementielle 2022-2023 « L'Égalité femmes-hommes c'est + qu'1 jour ! ».

L'intégration d'une politique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes au Conseil départemental est à la fois récente et ambitieuse :

Depuis 2015, une délégation d'élues est en charge de la thématique au sein de l'Assemblée départementale. Le 8 mars 2016, la collectivité a signé la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, et s'est dotée en 2017 des ressources humaines nécessaires au suivi de sa mise en œuvre.

Le 25 juin 2019, les élu-es du Département ont adopté un plan d'action pour la période 2019-2021, pour favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Articulé autour de 20 fiches et de 55 actions concrètes, il visait la mise en place d'actions transversales, conformément aux orientations de l'Assemblée départementale et autour de quatre axes principaux : les jeunesses et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité sur l'ensemble du territoire, mais aussi les actions internes auprès des agent-es du Conseil départemental.

Après la prorogation du plan d'action 2019-2021 pour l'année 2022, un nouveau plan d'action, concernant la période 2023-2025, a été construit et entrera bientôt en vigueur.

AVANT-PROPOS

LES MOTS AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

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

L'écriture sans stéréotypes de sexe, aussi appelée inclusive, se veut une réponse à ce déséquilibre et une manière de respecter l'égalité entre les sexes par le recours à des règles grammaticales moins hiérarchisées au plan symbolique.

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

PETIT GLOSSAIRE DE L'ÉGALITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le genre est donc distinct du sexe biologique, et de l'orientation sexuelle.

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

Politique publique d'égalité : Cette politique associe des mesures spécifiques à destination des femmes et la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité dans d'autres politiques publiques. Par exemple, l'objectif d'égalité femmes-hommes doit être intégré dans les politiques d'emploi, de lutte contre la pauvreté, de santé, etc.

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

Certaines des manifestations du sexisme ne sont pas punies par la loi :

- *Les stéréotypes de genre* : préjugés, clichés, représentations réductrices et généralisantes qui essentialisent, naturalisent, ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Exemples : « Les filles sont plus douées pour s'occuper des bébés. » ; « Tu pleures comme une fille. » ; « Les jeux vidéo, c'est pour les garçons. » ; ...

- *Les remarques sexistes* : propos dégradants dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe qui ont pour objet, parfois avec l'intention d'être drôles, de les rabaisser et/ ou de les dénigrer.

Exemples : « Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation. » ; « Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. » ; « C'est grâce à son physique qu'elle a eu sa promotion » ; « Un baby-sitter ? Je n'aurais pas confiance... » ; ...

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

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

SOMMAIRE

1 / LE TERRITOIRE HAUT-GARONNAIS AU REGARD DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 9

1.1	Population haut-garonnaise	10
1.2	Ménages et familles	14
1.3	Précarité	17
1.4	Scolarisation et diplômes	19
1.5	Activité et inactivité.....	25
1.6	Tâches domestiques	29
1.7	Taux d'emploi	31
1.8	Conditions de travail	34
1.9	Mobilités	38
1.10	Santé	40
1.11	Pratiques numériques	46
1.12	Pratiques sportives	46
1.13	Pratiques associatives	47
1.14	Vie politique	48

**EN UN COUP D'ŒIL : La Haute-Garonne
au regard de l'Égalité Femmes-Hommes 52**

2/ L'ACTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 55

2.1	Solidarités	56
2.2	Enfance et famille	69
2.3	Jeunesses	77
2.4	Éducation	80
2.5	Développement des territoires et agroécologie	82
2.6	Sport, culture et vie associative	83
2.7	Numérique	91

3/ À L'INTERNE, L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITÉ EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 93

3.1	Organisation de l'Assemblée départementale	94
3.2	Définition des orientations stratégiques du Conseil départemental	94
3.3	Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes (MDPEFH)	95
3.4	Commande publique	98
3.5	Communication interne et institutionnelle ..	99
3.6	Documentation	99
EN UN COUP D'ŒIL : Ressources mobilisées en 2022 par le Conseil départemental pour l'Égalité Femmes-Hommes - Politiques publiques 100		
3.7	Des politiques de ressources humaines en faveur de l'égalité	102

**EN UN COUP D'ŒIL : Ressources mobilisées
en 2022 par le Conseil Départemental pour
l'Égalité Femmes-Hommes dans les politiques
publiques du territoire 114**

GUIDE DES ACRONYMES 115

POSTFACE 116

ANNEXE 118



© Julien Cazabet - Auvergne depuis les collines aux atermous

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



En réponse à l'engagement politique du Conseil départemental visant à lutter activement contre les inégalités, une analyse du territoire de Haute-Garonne sous l'angle du genre a été entreprise pour la première fois en 2017 dans le cadre de l'élaboration du rapport de situation de l'égalité entre les femmes et les hommes par le Conseil départemental de la Haute-Garonne.

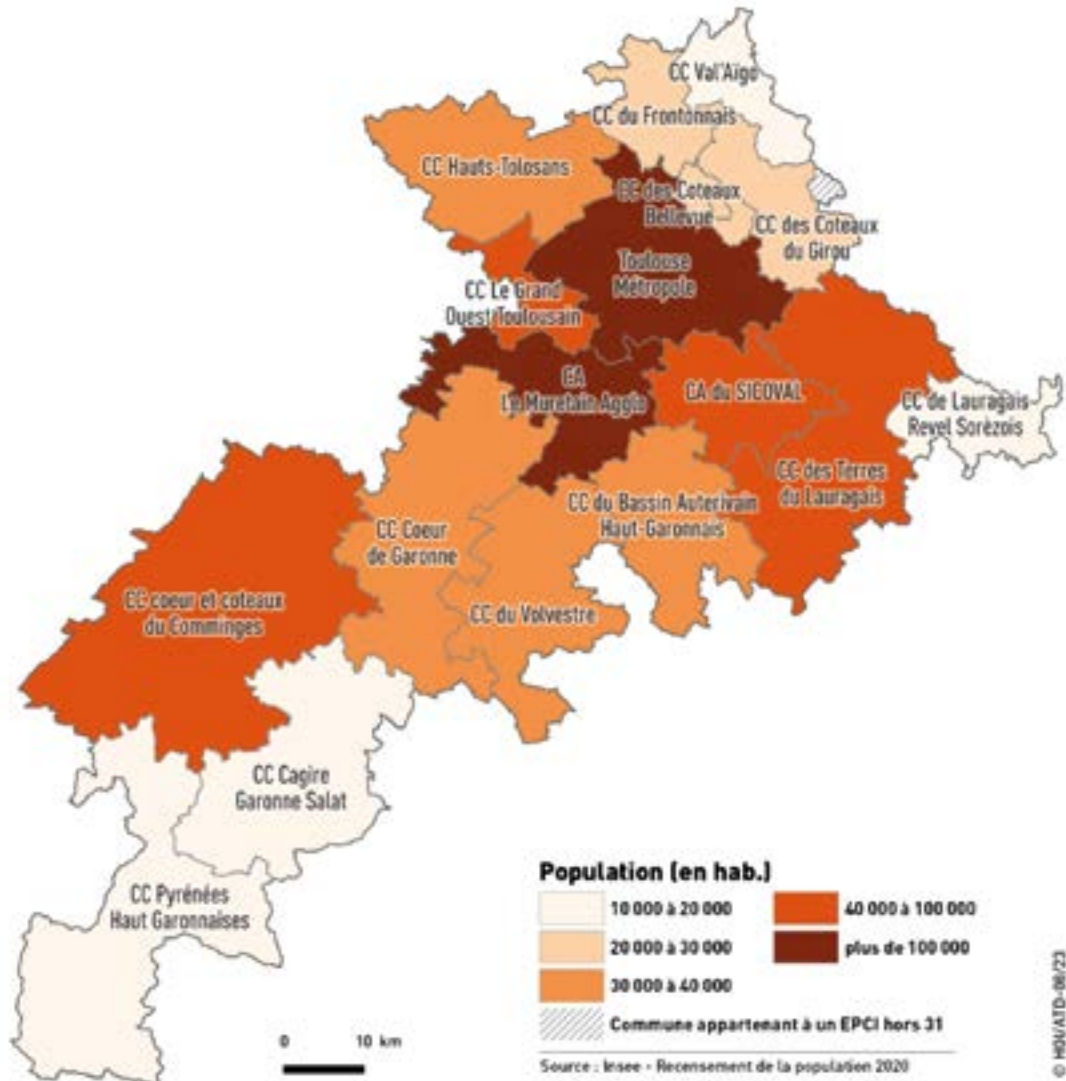
Depuis lors et annuellement, les données collectées sont actualisées au regard des derniers éléments, notamment statistiques, qui sont, à notre connaissance, disponibles.

1.1 / POPULATION HAUT-GARONNAISE

Des inégalités de répartition de population au sein du territoire haut-garonnais

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

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



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



Un département qui attire

ÉVOLUTION DE LA POPULATION

TERRITOIRE	POPULATION 2014	POPULATION 2020	ÉVOLUTION
Haute-Garonne	1 317 668	1 415 757	7,4%
Occitanie	5 730 753	5 973 969	4,2%
France Métropolitaine	64 027 958	65 269 154	1,9%

Source : INSEE-RP 2014, 2020

La croissance de la population en Haute-Garonne reste en constante augmentation, passant de +7,9 % entre 2014 et 2020. Sa croissance est 3 fois plus importante que la moyenne nationale (+1,9 %).

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

EPCI	POPULATION 2020	FEMMES	HOMMES	♀	♂
CA du Sicoval	81 269	41 883	39 386	51,5 %	48,5 %
CA Le Muretain Agglo	124 721	63 194	61 527	50,7 %	49,3%
CC Cagire Garonne Salat	17 791	9 109	8 682	51,2 %	48,8 %
CC Cœur de Garonne	35 018	17 777	17 241	50,8 %	49,2 %
CC Cœur et Coteaux du Comminges	44 192	22 986	21 206	52,0 %	48,0 %
CC des Coteaux Bellevue	20 899	10 643	10 256	50,9 %	49,1 %
CC des Coteaux du Girou	22 269	11 209	11 060	50,3 %	49,7 %
CC des Hauts-Tolosans	34 721	17 435	17 286	50,2 %	49,8 %
CC des Terres du Lauragais	41 259	20 821	20 438	50,5 %	49,5 %
CC du Bassin auterivain haut-garonnais	33 168	16 835	16 333	50,8 %	49,2 %
CC du Frontonnais	27 716	14 060	13 656	50,7 %	49,3 %
CC du Volvestre	30 567	15 636	14 931	51,2 %	48,8 %
CC Lauragais Revel Sorèzois	13 472	7 005	6 467	52,0 %	48,0 %
CC Le Grand Ouest Toulousain	47 769	24 406	23 363	51,1 %	48,9 %
CC Pyrénées haut-garonnaises	15 541	8 006	7 535	51,5 %	48,5 %
CC Tarn-Agout	664	319	345	48,0 %	52,0 %
CC Val'Aïgo	18 218	9 260	8 958	50,8 %	49,2 %
Toulouse Métropole	806 503	416 287	390 216	51,6 %	48,4 %

Source : INSEE-RP 2014-2020.

Le territoire haut-garonnais compte 18 EPCI auxquels s'ajoutent les 3 dont les territoires s'étendent sur les départements limitrophes du Gers et du Tarn, soit un total de 21 EPCI.

Une majorité de Haut-Garonnaises

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

TERRITOIRE	POPULATION 2020	♀	♂	ÉVOLUTION
Haute-Garonne	1 416 757	51,3 %	48,7 %	7,8 %
Occitanie	5 973 969	51,7 %	48,3 %	4,4 %
France Métropolitaine	65 269 155	51,6 %	48,4 %	2,2 %

Source : INSEE RP 2020.

La population haut-garonnaise s'élève à 1 416 757 habitant.e.s en 2020, soit une augmentation d'1,3 % depuis 2017. Elle est composée à 51,3 % de femmes, soit légèrement moins que la moyenne nationale (51,6 %).

Les **16-49 ans**,
moins nombreuses
que les hommes en Haute-Garonne,
mais plus nombreuses
que dans le reste de l'Occitanie

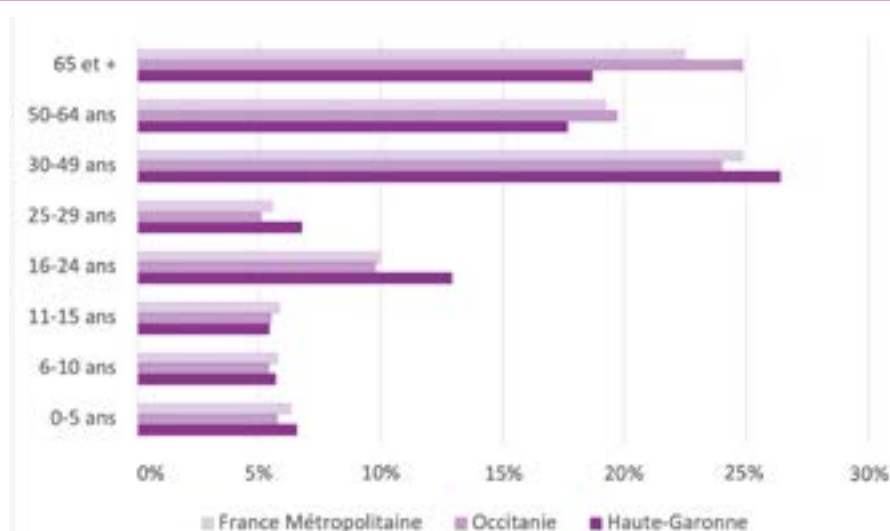
POPULATION PAR SEXE ET AGE EN 2020

TERRITOIRE	♀	%	♂	%
Ensemble	688 884	100,0	726 873	100,0
0 à 19 ans	171 040	24,8	167 131	23,0
20 à 64 ans	416 561	60,5	423 992	58,3
65 ans ou plus	101 283	14,7	135 750	18,7

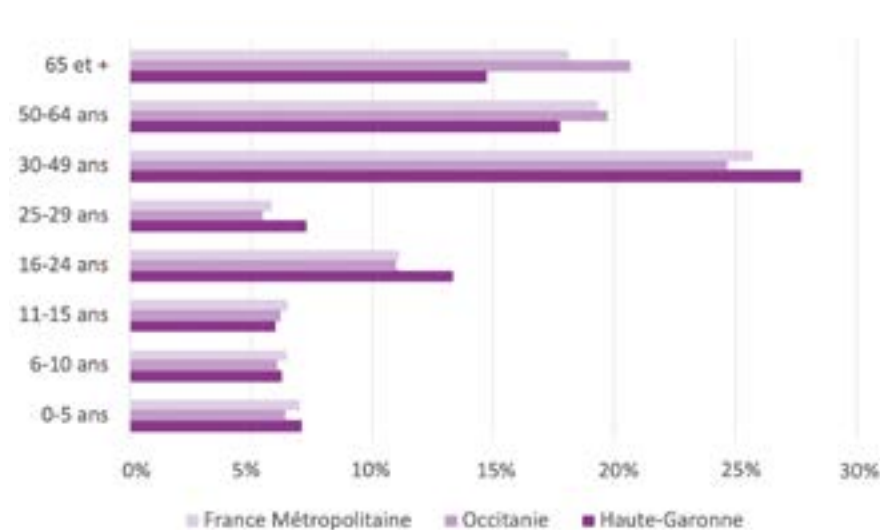
Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.



RÉPARTITION DES FILLES ET DES FEMMES PAR TRANCHE D'ÂGE



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



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

1.2 / MÉNAGES ET FAMILLES

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

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

TERRITOIRE	TAUX DE NATALITÉ (POUR 1 000 HABITANT-E-S)	NOMBRE MOYEN D'ENFANTS PAR FEMME	ÂGE MOYEN À L'ACCOUCHEMENT
Haute-Garonne	10,6	1,51	31,9
Occitanie	9,4	1,68	30,9
France Métropolitaine	10,6	1,8	31,0

Source : Insee, État civil, Estimations de population 2022

D'après l'INSEE, les personnes les plus diplômées deviennent parents plus tardivement. La population féminine de la Haute-Garonne étant plus diplômée que la moyenne nationale, l'âge moyen à l'accouchement du premier enfant

est plus tardif qu'en France Métropolitaine. Cette tendance a également des conséquences sur le nombre moyen d'enfants par femme, qui est plus bas en Haute-Garonne qu'à l'échelle régionale et nationale.

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



Source : Observatoire National de la Petite Enfance.

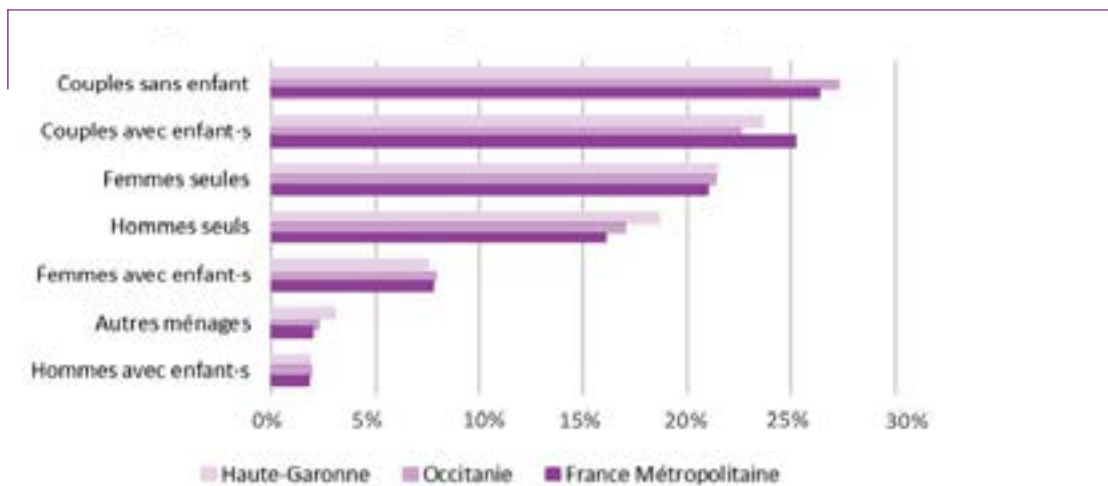
Malgré l'augmentation de la population en Haute-Garonne entre 2015 et 2020, la capacité d'accueil de la petite enfance s'est maintenue de façon stable. Toutefois, elle demeure légèrement supérieure à la moyenne nationale. La gestion de la petite enfance représente un défi à la fois lié à

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



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

RÉPARTITION DES MÉNAGES SELON LEUR COMPOSITION



Source : Insee, État civil, Estimations de population 2022

L'INSEE définit le ménage dans le recensement de la population comme « l'ensemble des occupant-e-s d'une même résidence principale ». En Haute-Garonne, les couples, avec ou sans enfant-s, sont moins nombreux qu'en France Métropolitaine. On y compte plus d'hommes sans enfant que dans le reste du territoire régional et national. Par ailleurs, tout comme en Occitanie et

en France Métropolitaine, on dénombre plus de 4 fois plus de femmes que d'hommes seul-e-s avec enfants.

FOCUS

L'ACCÈS À LA SANTÉ DES FAMILLES MONOPARENTALES

En France, les familles monoparentales, constituées d'un parent vivant seul avec ses enfants, comptent pour un quart des familles avec enfants (Insee, 2019). En Haute-Garonne, 80,4 % de ces familles sont dirigées par des femmes.

Il y a 3 raisons principales pour que, en France, le nombre de pères qui élèvent seuls leurs enfants soit limité. D'abord, parce que la garde des enfants est plus souvent attribuée à titre principal à la mère, mais aussi parce que les pères seuls, qu'ils soient veufs ou séparés, se remettent plus rapidement en couple que les mères, et enfin du fait de la surmortalité des hommes jeunes. Si la garde alternée gagne du terrain, la résidence principale des enfants est en grande majorité fixée chez la mère (pour 75% des décisions).

Les familles monoparentales sont plus souvent en situation de précarité, à cause d'un risque de chômage plus élevé et de ressources financières moindres que les familles formées d'un couple. Les parents isolés peuvent affronter des difficultés de gestion du quotidien, notamment pour concilier vies professionnelle et familiale, ce qui n'est pas sans conséquence sur leur état de santé.

Le passage vers la monoparentalité impose un changement dans la répartition des rôles qui peut entraîner des facteurs de stress tels que des problèmes financiers et de l'isolement social, et qui ont à leur tour un effet délétère sur la santé. Les fortes tensions physiques et psychologiques pour le chef ou la cheffe de famille peuvent se répercuter aussi sur les enfants. Des études ont montré que la participation au marché du travail améliore la santé parce qu'elle allège les contraintes économiques et stimule le lien social. Un emploi stable et à plein temps, comparé à un emploi à temps partiel ou à une absence d'emploi, est corrélé à une meilleure santé chez les mères seules. Mais les femmes qui sont mères ont plus de risques d'avoir un lien plus faible au marché du travail et un parcours professionnel plus chaotique que les hommes avec ou sans enfants ou que les femmes sans enfant, ce qui fait indirectement courir des risques à leur santé.





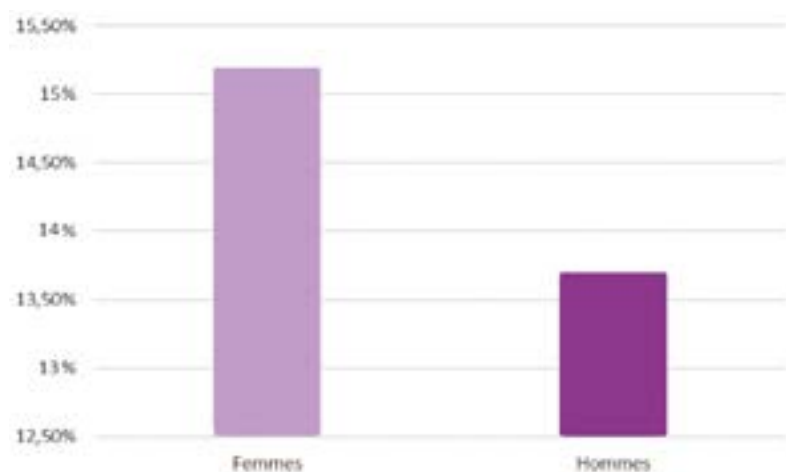
1.3 / PRÉCARITÉ

Les Françaises plus touchées par la pauvreté que les Français

Selon l'Observatoire des inégalités, le seuil de pauvreté correspond à un niveau de revenu inférieur à 50 ou 60 % du revenu médian, en fonction de la définition de la pauvreté utilisée (le revenu médian est tel que la moitié de la

population française a un revenu supérieur, et l'autre moitié un revenu inférieur). En 2019, le seuil de pauvreté s'établissait selon l'Insee à 918 € (50 % du revenu médian) ou à 1 102 € mensuels (60 % du revenu médian).

PART DES FEMMES ET DES HOMMES VIVANT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETE (60 %)



Source : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2019

En 2019, les femmes étaient 15,2 % à vivre sous le seuil de pauvreté, contre 13,7 % des hommes. Parmi les femmes vivant sous le seuil de pauvreté, 35,6 % étaient des mères de familles monoparentales (25,9 % des actives et 68,3 % des inactives) contre 21,7 % des pères de familles monoparentales.

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

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

Les mères isolées et leurs enfants particulièrement exposés à la précarité

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

Au niveau national, les familles monoparentales, majoritairement dirigées par des femmes (85 %), font face à des défis majeurs cumulant les difficultés financières et organisationnelles. Un tiers de ces femmes travaille à temps partiel, et 40 % n'ont pas d'emploi. Parmi elles, 33 % n'ont pas de diplôme, et 60 % des mères avec des enfants de moins de 3 ans sont au chômage, principalement en raison du coût élevé de la garde d'enfants. De plus, environ 20 % des bénéficiaires du RSA, soit 500 000 personnes, sont des mères monoparentales, dont 33 % vivent en logements sociaux.

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

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

PERSONNES EN DEMANDE D'ALLOCATION RSA



Source : Pôle Emploi, STMT, juin 2020-juin 2021.

LES PERSONNES ALLOCATAIRES DU RSA EN HAUTE-GARONNE

STATUT	♀	♂
Isolé·e·s	34 %	66 %
Isolé·e·s avec enfant·s	95 %	5 %

Source : Pôle Emploi, STMT, juin 2020-juin 2021.

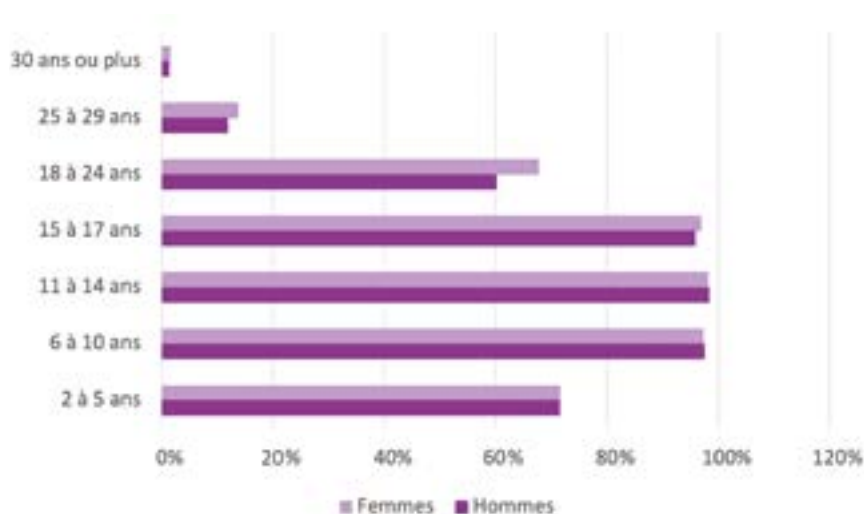
En raison des disparités socio-économiques et de l'inégalité marquée dans la répartition de la garde des enfants lors des séparations de couples, il est à noter que 95 % des bénéficiaires isolé·e·s du RSA avec enfants sont des femmes.



1.4 / SCOLARISATION ET DIPLÔMES

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

PART DE LA POPULATION SCOLARISÉE EN HAUTE-GARONNE



Source : Insee RP 2020.

Autour de 26 % de l'ensemble de la population du département est en situation de scolarisation. Si, entre 2 et 17 ans, la répartition sexuée des scolarisé-es est à quasi égalité, à partir de 18 ans, les femmes sont plus nombreuses à poursuivre leur scolarisation. Entre 18 et 24 ans, 67,9 % d'entre elles sont encore considérées en situation de scolarisation contre 60,1 % des hommes.

En France en 2021, 55,9 % des personnes étudiant dans les principales formations d'enseignement supérieur étaient des femmes. On observait dans les filières d'enseignement une répartition par sexe toujours très prégnante, les femmes restant très majoritaires dans les formations à vocation sociale et paramédicale, en langues et sciences humaines, médecine et droit, alors que les hommes demeurent prédominants en classes préparatoires aux grandes écoles, en classes d'ingénieur-es ou en Sciences et Sciences et Technologie Appliquées.

PART DES FEMMES DANS LES FORMATIONS D'ENSEIGNEMENTS SUPÉRIEUR

EPCI	2010 - 2011 en %	2020 - 2021 en %
Formation paramédicales et sociales ¹	83.3	86.0
Universités - Langues, lettres, sciences humaines	70.5	69.7
Universités - Médecine, odontologie, pharmacie	62.3	65.6
Universités - Droits, économies, AES ²	59.0	61.7
Ensemble des universités	58.7	59.7
Ensemble	55.5	55.9
Écoles de commerce, gestion et comptabilité	49.2	51.1
Sections de technicien supérieurs (STS) et assimilés	51.0	48.9
Classes préparatoires aux grandes écoles (CGPE)	41.9	41.9
Universités - Sciences, Staps	38.1	41.4
Préparation au DUT	39.9	40.9
Formation d'ingénieurs	26.5	28.9

Source : Enseignement supérieur – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee

¹ Les dernières données disponible portent sur 2019 - 2020

² Administration économique et sociale

³ Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, du groupe des instituts nationaux polytechnique (INP), des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

Lecture : en 2020 - 2021, 28,9 des étudiants en formation d'ingénieurs sont des femmes.

Champs : France

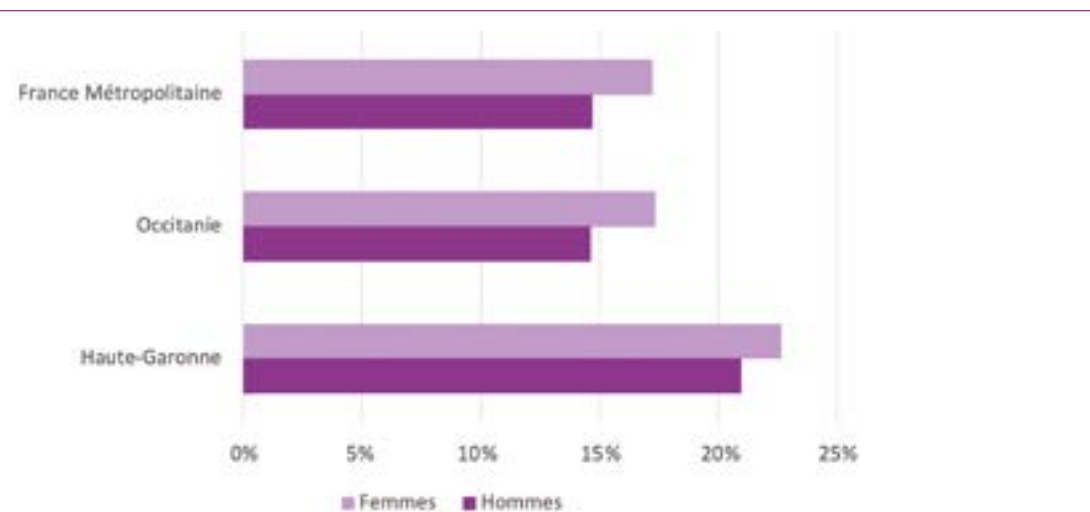
Les écarts de répartition genrée par filière se sont peu réduits au cours de la dernière décennie. La part des femmes a progressé dans les formations d'ingénieur-es (+ 2,4 points en dix ans) ou dans les DUT de production ou d'informatique (+ 1,4 point), mais elle a également progressé dans des filières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

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

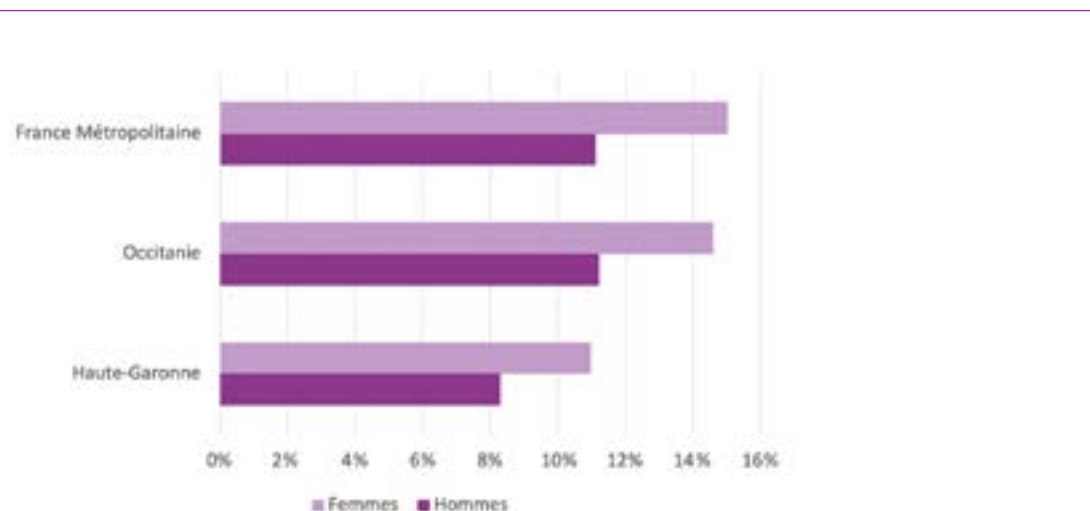


En Haute-Garonne, les femmes sont davantage diplômées de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale

RÉPARTITION SEXUÉE DES DIPLOMÉ-ES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



RÉPARTITION SEXUÉE DES PERSONNES SANS DIPLÔME

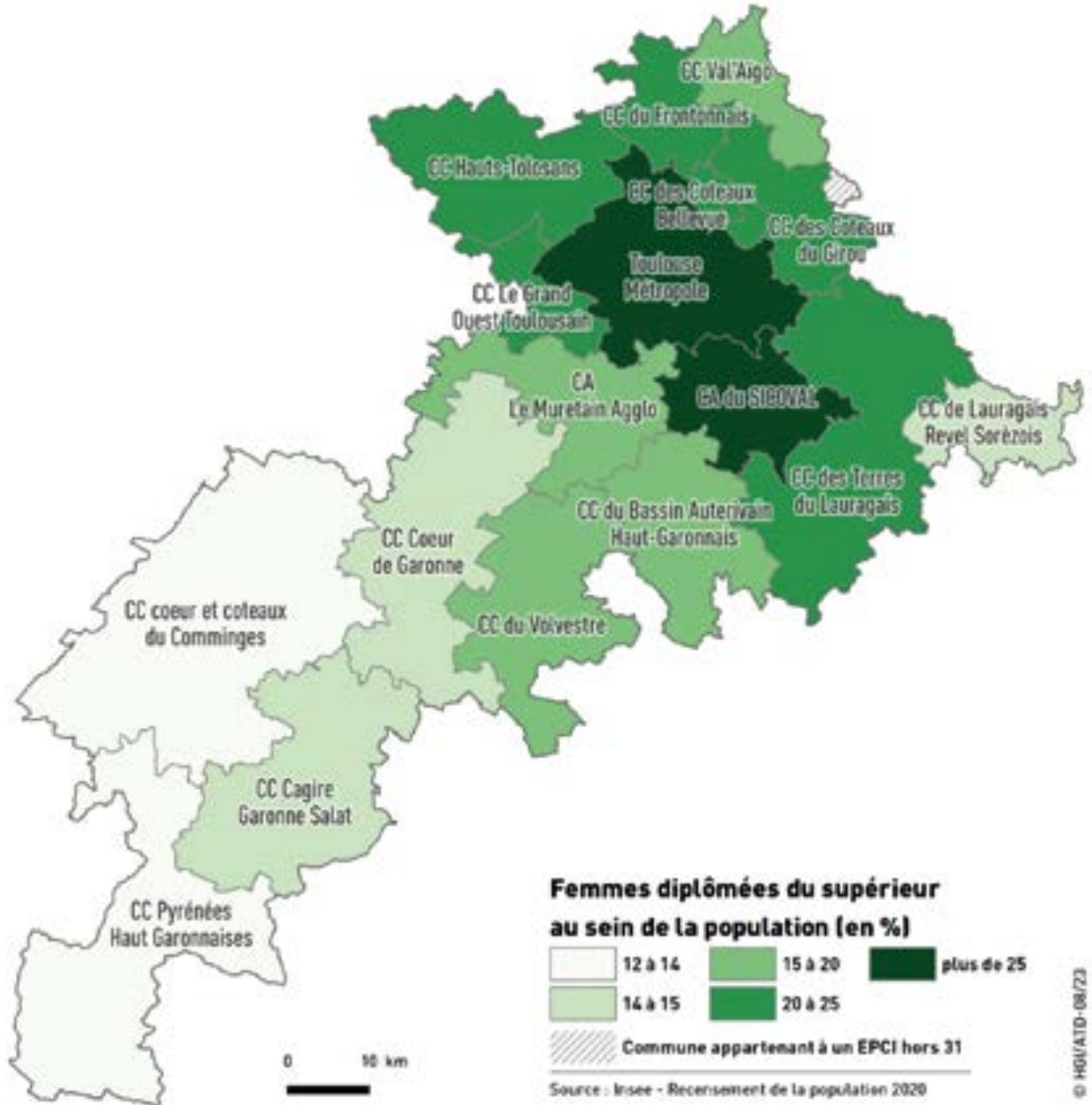


Source : INSEE-RP 2020.

L'ensemble de la population haut-garonnaise est plus diplômé de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale avec +6,3 points pour les hommes et +5,4 points pour les femmes. Les femmes sont davantage diplômées du supérieur que les hommes (22,03 % contre 20,55 %), alors qu'elles sont minoritaires

chez les moins de 30 ans, mais présentent également un taux de sans diplômes plus élevé (11,44 % contre 8,52 %). Cependant, ces chiffres diminuent légèrement au fil des années, réduisant ainsi l'écart entre les sexes dans le domaine de l'enseignement supérieur.

FEMMES DIPLÔMÉES DU SUPÉRIEUR AU SEIN DE LA POPULATION, RÉPARTITION PAR EPCI



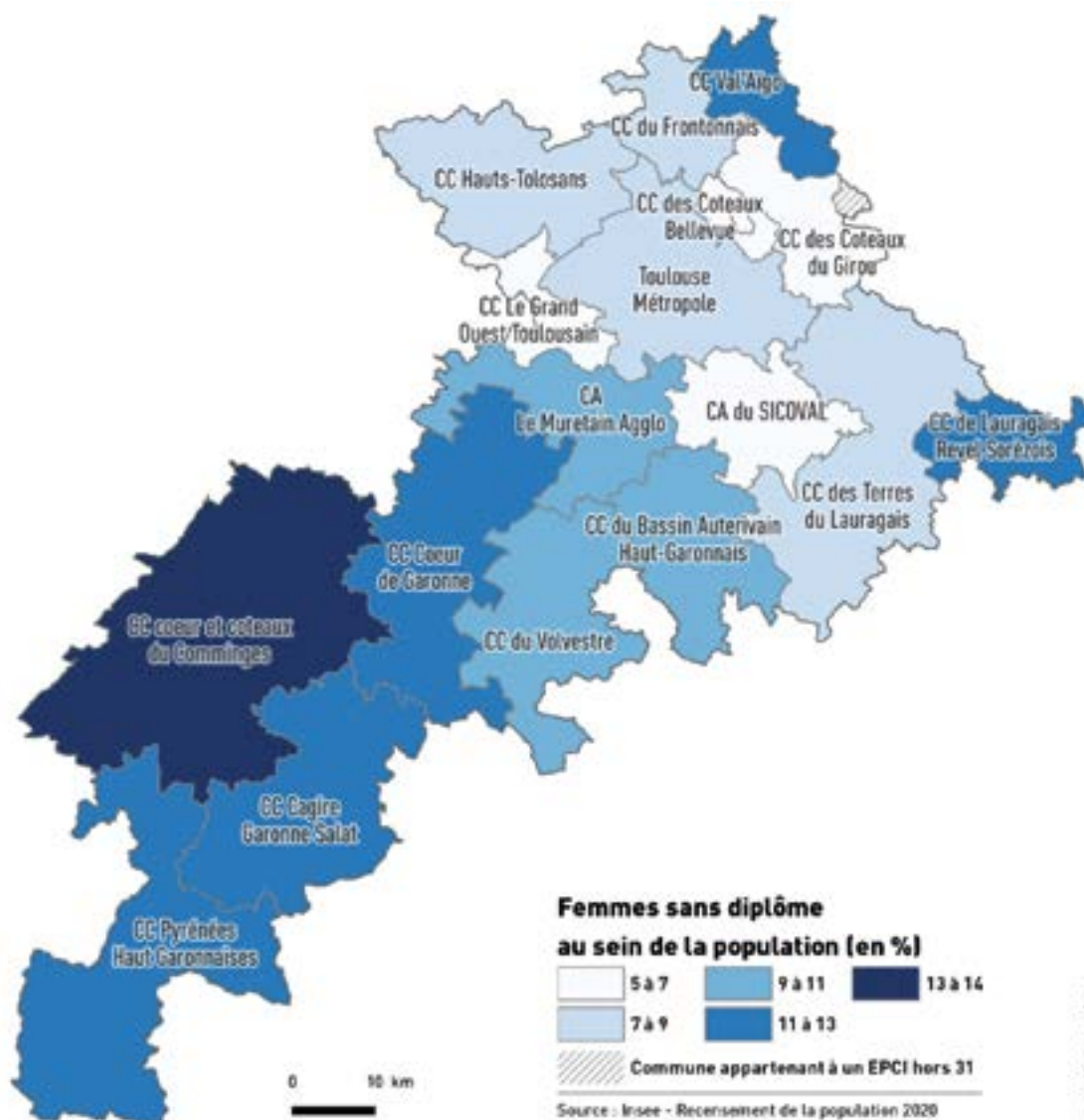
Comparativement aux zones rurales de Haute-Garonne, c'est au sein de la communauté d'agglomération du SICOVAL, que l'on compte le plus de femmes diplômées. En effet, la majorité des communes qui composent le SICOVAL attire

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

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

Bien que leur proportion ait légèrement baissé cette année, les femmes non diplômées se trouvent donc davantage en zone rurale et plus particulièrement dans la Communauté de Communes de Lauragais Revel Sorezois, et au

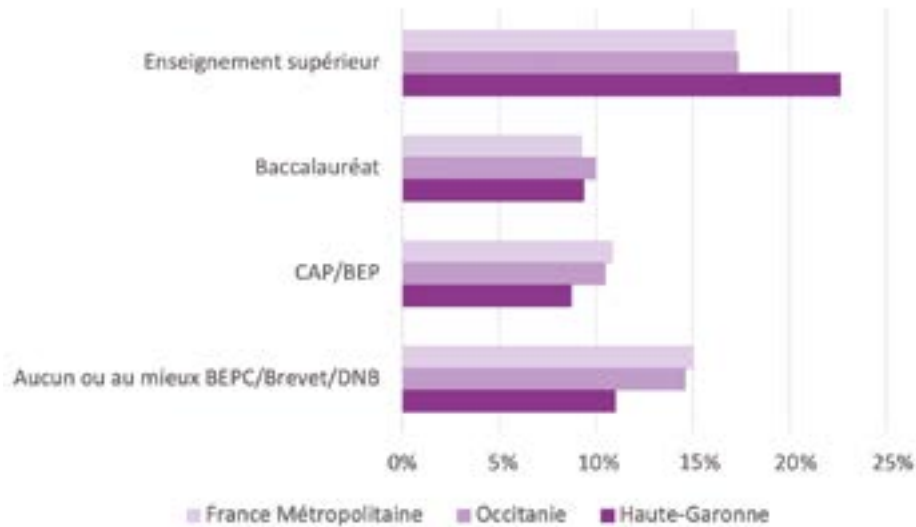
sud du territoire. L'éloignement géographique du bassin d'emploi et de l'accès à la formation associés aux problématiques de mobilité et de mode de garde restent les principaux freins à leur insertion professionnelle.



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

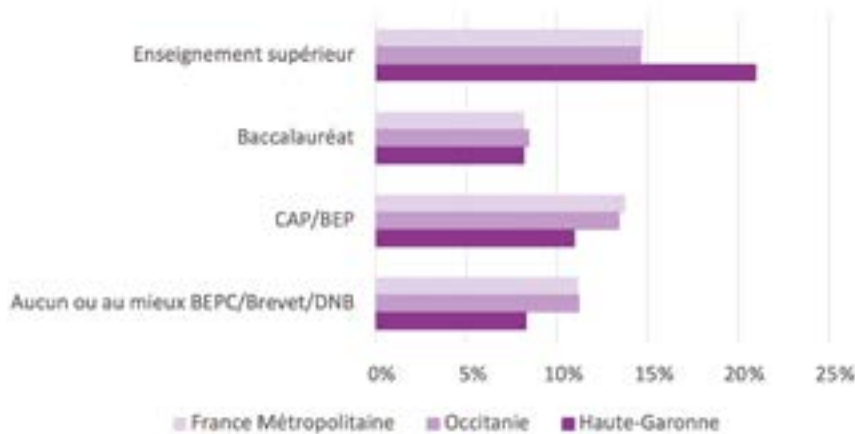
PART DES DIPLOMÉES, PAR TYPE DE DIPLOME

♀



PART DES DIPLOMÉS, PAR TYPE DE DIPLOME

♂



Source : INSEE-RP 2020.

Les Haut-Garonnais sont, comparativement aux Haut-Garonnaises, davantage détenteurs d'un niveau CAP/BEP. A l'inverse, les Haut-Garonnaises sont davantage diplômées de l'enseignement supérieur ou avec seulement un niveau de fin de collège. Les femmes et les hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur

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



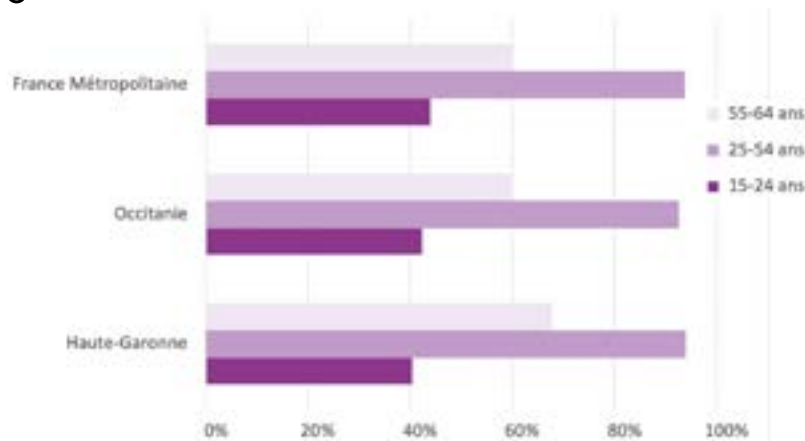
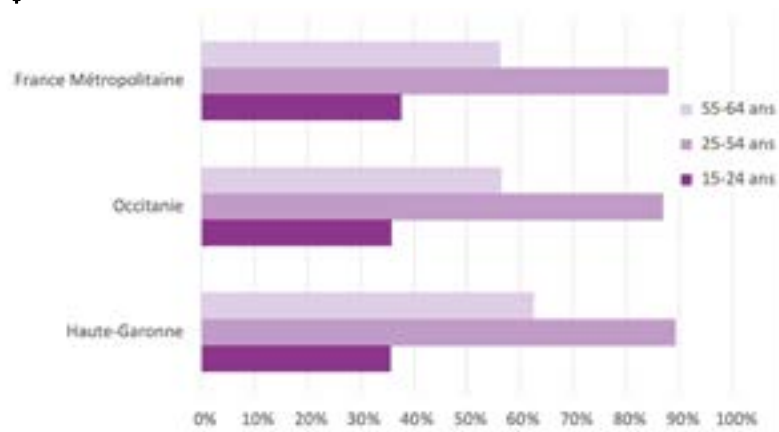
1.5 / ACTIVITÉ ET INACTIVITÉ

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

Le taux d'activité représente le rapport entre l'ensemble de la population active (en emploi ou en recherche d'emploi) et la population en âge de travailler.

Il permet également de mesurer l'inactivité de la population, c'est-à-dire celles et ceux qui ne sont pas en situation d'emploi ou de recherche d'emploi (à la retraite, en étude, au foyer...).

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



Source : INSEE-RP 2020.

Bien que les Haut-Garonnaises soient plus diplômées de l'enseignement supérieur qu'à l'échelle régionale ou nationale, et qu'elles soient plus nombreuses dans la population en âge de travailler du département, on relève plus d'hommes que de femmes en activité sur la tranche des 25-64 ans en Haute-Garonne, tout

comme en Occitanie et en France Métropolitaine. En revanche, parmi les 15-24 ans, on compte moins d'actifs et d'actives en Haute-Garonne qu'en France Métropolitaine, une situation qui peut s'expliquer par la poursuite d'études supérieures.

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

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



Source : Insee RP 2020

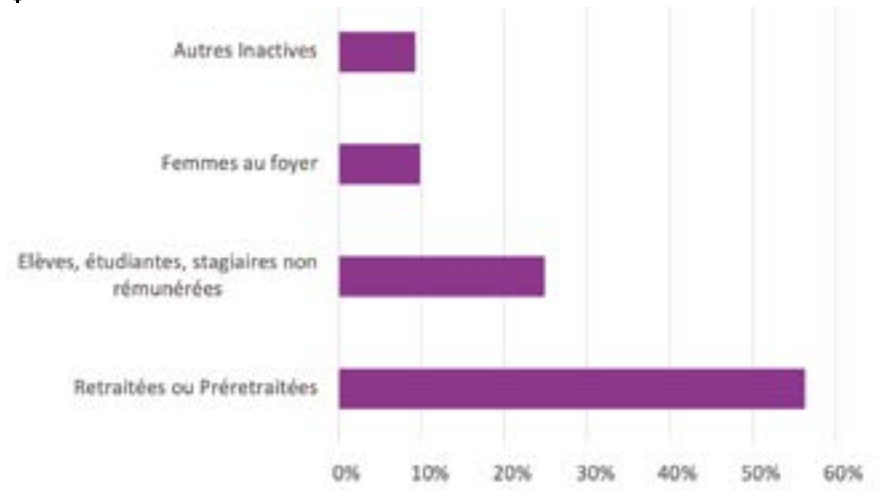
En Haute-Garonne, le taux d'inactivité chez les femmes de plus de 15 ans reste significativement plus élevé que chez les hommes. Les raisons de

l'inactivité des femmes en Haute-Garonne sont complexes et variées, comme en témoignent les graphiques ci-après.



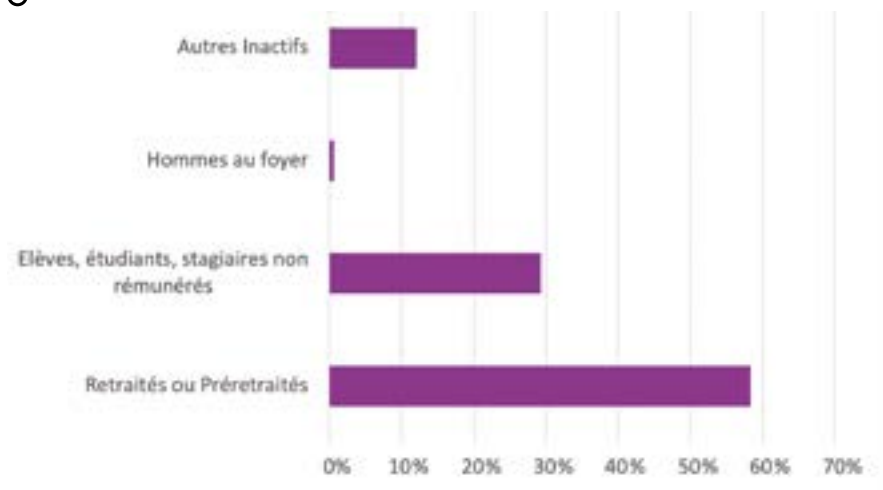
RAISONS DE L'INACTIVITÉ EN HAUTE-GARONNE

♀



Source : Insee RP 2020

♂

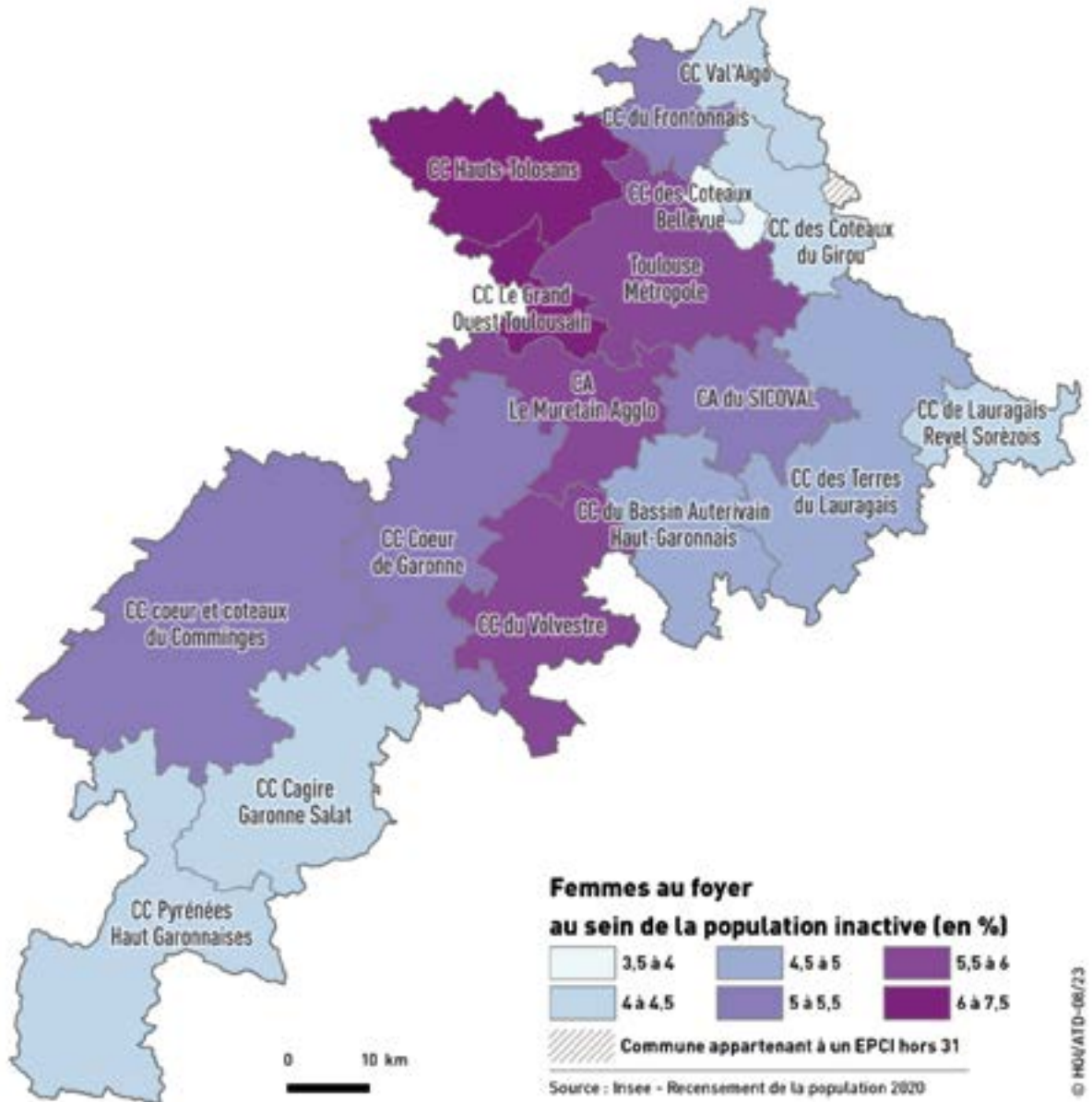


Source : Insee RP 2020

À noter que, si elles sont légèrement moins souvent à la retraite ou en étude, les femmes sont nettement plus souvent « au foyer » que les hommes inactifs (9,8 % des femmes inactives, contre 0,53 % des hommes inactifs). Cette situation, peut être reliée aux rôles sociaux de sexe traditionnels, mais aussi à des difficultés structurelles d'entrée ou de maintien des femmes sur le marché de l'emploi, qui les assujettissent ou les renvoient vers la sphère domestique et familiale. Comme l'explique Annie

Fouquet, économiste, statisticienne et ancienne directrice de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche et des Études Statistiques) : « S'interroger sur l'inactivité des femmes dont l'emploi du temps est rempli d'activités utiles à tous, comme l'éducation des enfants, gage de la société future, mais aussi le temps partagé, gage de cohésion sociale, fait changer le regard porté sur la description du monde ».

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



Source : enquête Emploi du temps, Insee 1986, 1998, 2010⁴.

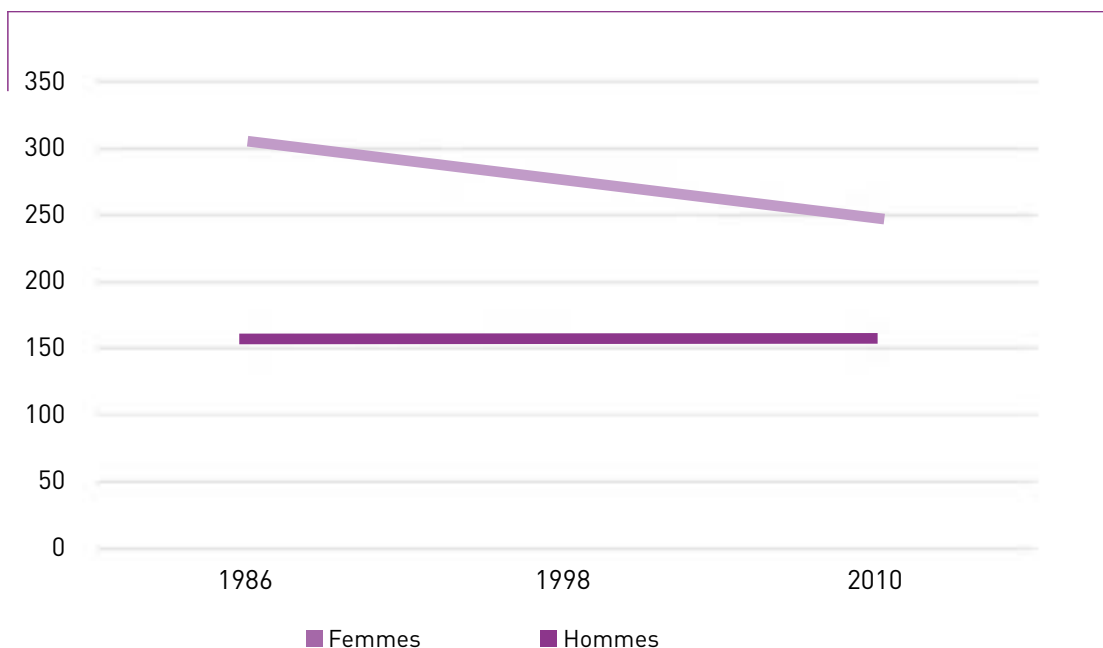
Parmi la population inactive du territoire, les femmes au foyer sont en plus forte proportion au nord-ouest du département.



1.6 / TACHES DOMESTIQUES

Les tâches domestiques sont encore massivement assumées par les Françaises

TEMPS QUOTIDIEN CONSACRÉ AUX TÂCHES DOMESTIQUES (EN MINUTES)



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

Le temps domestique est calculé sur la somme des temps consacrés à la cuisine, à la vaisselle, au ménage, à l'entretien du linge, aux courses, aux tâches administratives et aux activités dites de semi loisir (bricolage, jardinage, soin d'animaux domestiques par exemple). En 2010, les femmes effectuaient toujours la majorité des tâches ménagères et parentales, soit respectivement 71 % et 65 % de ces tâches (INSEE, 2010). Les résultats de la prochaine enquête Emploi du temps seront publiés en 2025. En 2020, une étude de l'INSEE concernant les effets de la crise sanitaire sur le temps consacré aux tâches domestiques permet de mettre en exergue les effets d'une répartition genrée de ces tâches. Si 25 % des femmes en couple hétérosexuel avec enfants consacrent quatre heures ou plus quotidiennement aux tâches

domestiques, seulement 10 % des hommes en situation de couple hétérosexuel avec enfant y consacrent la même durée journalière. À ce temps quantifiable vient s'ajouter le temps d'organisation des activités parentales et de gestion mentale du quotidien qui concerne près de 8 femmes sur 10 (IPSOS, 2018). Le syndrome dit de "la double journée", qui se traduit par une imbrication mentale des tâches professionnelles et familiales, serait ainsi à l'origine de différents troubles, tels la fatigue (73 %), le stress (59 %) et l'irritabilité (56 %), pouvant aller jusqu'à une véritable souffrance psychosociale : 82 % des Français-es estiment que ce phénomène peut être à l'origine d'un burn out professionnel et 79 % perçoivent un risque d'agressivité envers leurs enfants ou leur entourage (IPSOS, 2018).

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

Ainsi, parmi les couples sans enfant, le constat d'inégale répartition du temps consacré aux s

tâches domestiques est accentué. Les hommes, en couple hétérosexuel sans enfant, participent encore moins aux tâches courantes (que les hommes en couples avec enfants) : seulement 3 % y consacrent 4 heures ou plus contre 22 % des femmes.

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

FOCUS

RISQUES PSYCHOSOCIAUX DE LA CHARGE MENTALE

Selon l'enquête de l'INSEE « *Conditions de vie pendant le confinement* », 83 % des femmes vivant avec des enfants leur ont consacré plus de 4 heures par jour, contre 57 % des hommes. Des chiffres qui mettent en évidence que la division sexuée des tâches domestiques entraîne une répartition déséquilibrée de la charge mentale dans les foyers, le plus souvent au détriment des femmes...

Allant bien au-delà de la planification et gestion des tâches ménagères, la notion de « charge mentale », définie dès 1984 par la sociologue Monique Haicault, recouvre le fait de « devoir penser simultanément à des choses appartenant à deux mondes séparés physiquement », (exemple : penser aux corvées qui attendent à la maison lorsque l'on est au travail, avoir une liste constante d'informations en tête pour anticiper les événements familiaux ou professionnels et rappeler aux personnes concernées les tâches qu'elles doivent accomplir.)

Le terme de « charge mentale » est popularisé en France par l'illustratrice Emma en 2016, lorsqu'au travers de dessins humoristiques, elle dénonce les diverses charges qui reposent sur les femmes : domestique, émotionnelle, parentale, familiale, esthétique, sexuelle, de santé... Les conséquences de la charge mentale sur la santé des femmes, ont émergé seulement depuis quelques années au sein du débat public.

L'effort psychologique et cognitif constant engendré par la charge mentale peut en effet produire différents symptômes comme le stress et la fatigue chronique, le sentiment d'impuissance et de dévalorisation avec des difficultés de concentration pouvant conduire alors à la dépression.

Cette prise de conscience collective nécessite inévitablement un renforcement du travail de sensibilisation dans toutes les sphères de vie de l'individu (professionnelle, personnelle, éducative, financière, sociale...) et auprès des différentes catégories d'âge.

Source : INSEE-RP2020.



1.7 / TAUX D'EMPLOI

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

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

TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES

TERRITOIRE	♀	♂
Haute-Garonne	90,0 %	95,6 %
Occitanie	84,2 %	85,5 %
France métropolitaine	85,9 %	86,6 %

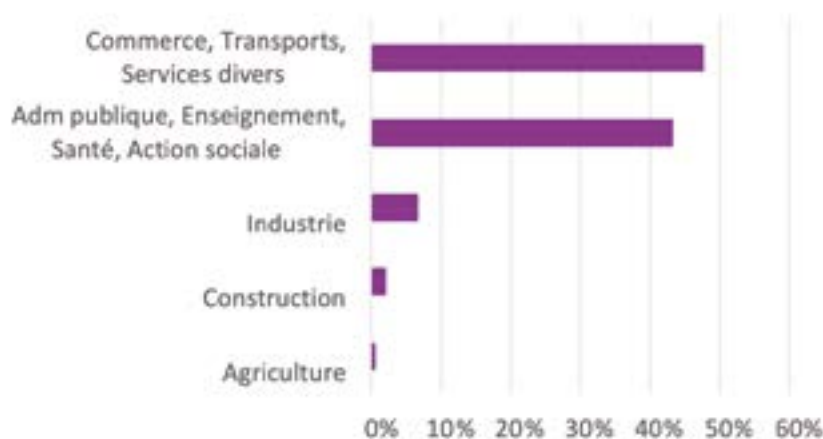
Source : Insee RP 2020

En Haute-Garonne, le taux d'emploi des femmes et des hommes est supérieur aux moyennes régionale et nationale, et le taux d'emploi des hommes est 5,6 points supérieur à celui des femmes, alors que les femmes sont plus nombreuses dans la population des 30-64 ans, et qu'elles sont aussi davantage diplômées du supérieur que les hommes dans le département.

Les emplois du territoire haut-garonnais sont donc quantitativement et proportionnellement davantage pourvus par des hommes. Au niveau national, malgré un taux d'emploi inférieur à la Haute-Garonne, l'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes ne diffère que de 0,7 points.

Une occupation genrée des métiers

TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ PAR LES HAUT-GARONNAISES



Source : Insee RP 2020

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

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

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

FOCUS

LES PATHOLOGIES FÉMININES AU TRAVAIL

La santé au travail a-t-elle un genre ? Est-on exposé-e de la même façon, et aux mêmes maladies et accidents professionnels, selon que l'on soit un homme ou une femme ? Et bien non, et notamment du fait de la forte disparité de genre qui perdure entre des filières professionnelles toujours très nettement davantage composées d'hommes ou de femmes selon les métiers. Les sciences sociales comme les pouvoirs publics alertent donc désormais sur les risques professionnels des femmes, longtemps invisibilisés en matière de pénibilité et de risques (troubles musculo-squelettiques, cancers professionnels, charge mentale et violences sexistes et sexuelles), notamment dans les secteurs dans lesquels les femmes sont majoritaires (métiers du *care* (soin aux autres), de l'entretien, de la grande distribution, du mannequinat et de la représentation). De même, les difficultés associées à l'endométriose, aux pathologies menstruelles incapacitantes, à la grossesse, à l'infertilité, à la ménopause et, plus globalement, à la santé sexuelle et reproductive des femmes sont encore bien trop ignorées ou stigmatisées dans le monde du travail, où elles aggravent les inégalités professionnelles.

Source : Rapport d'information « Santé des femmes au travail, des maux invisibles »,
Délégation aux droits des femmes du Sénat, juin 2023.
<https://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-780-2-notice.html>



En Haute-Garonne les femmes **sont** **davantage touchées** par le chômage

RÉPARTITION PAR ÂGE DES PERSONNES INSCRITES À PÔLE EMPLOI, EN NOMBRE (TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES)

♀

TERRITOIRE	MOINS DE 25 ANS	%	DE 25 À 49 ANS	%	50 ANS OU PLUS	%	TOTAL ♀
Haute-Garonne	8 200	11,27 %	47 440	65,17 %	17 150	23,56 %	72 790
Occitanie	37 750	12,11 %	188 770	60,55 %	87 050	27,92 %	311 570
France Métropolitaine	331 130	11,44 %	1 779 100	61,44 %	785 430	27,12 %	2 895 660

♂

TERRITOIRE	MOINS DE 25 ANS	%	DE 25 À 49 ANS	%	50 ANS OU PLUS	%	TOTAL ♂
Haute-Garonne	8 220	12,45 %	42 300	64,08 %	15 490	23,47 %	66 010
Occitanie	36 530	12,5 %	176 640	60,45 %	79 060	27,05 %	292 230
France Métropolitaine	342 640	12,45 %	1 688 680	61,35 %	720 140	26,16 %	2 752 460

Comparativement à la moyenne nationale, les demandeurs et demandeuses d'emploi sont surreprésenté-es sur le territoire dans la tranche des 25-49 ans et sous représenté-es à partir de 50 ans.

Par ailleurs, en Haute-Garonne, tout comme en Occitanie et en France Métropolitaine, les femmes sont plus nombreuses que les hommes

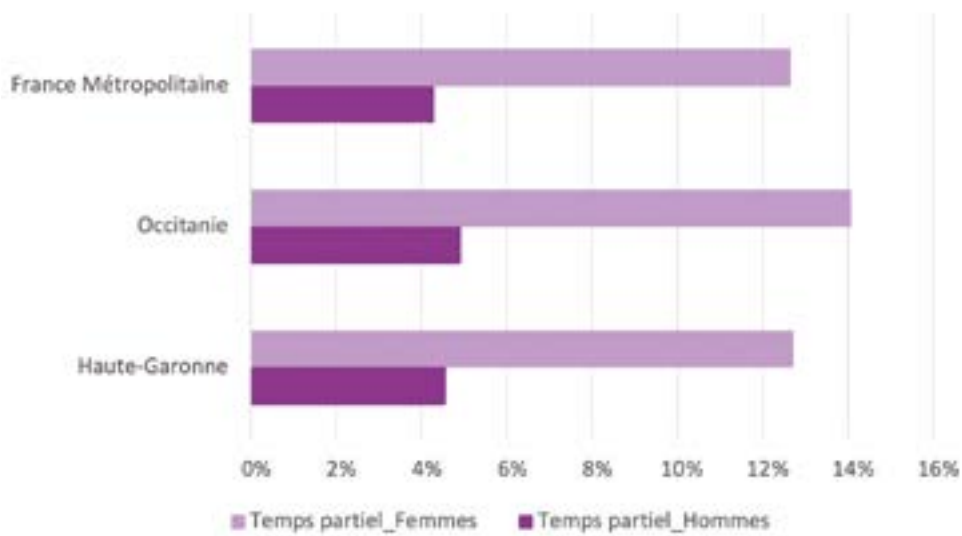
à être inscrites à Pôle Emploi (52,4 % des personnes inscrites à Pôle emploi, contre 47,5 %) avec un taux d'activité des Haut-Garonnaises entre 25 et 64 ans inférieur à celui des Haut-Garonnais (90,0 % contre 95,6 %).

1.8 / CONDITIONS DE TRAVAIL

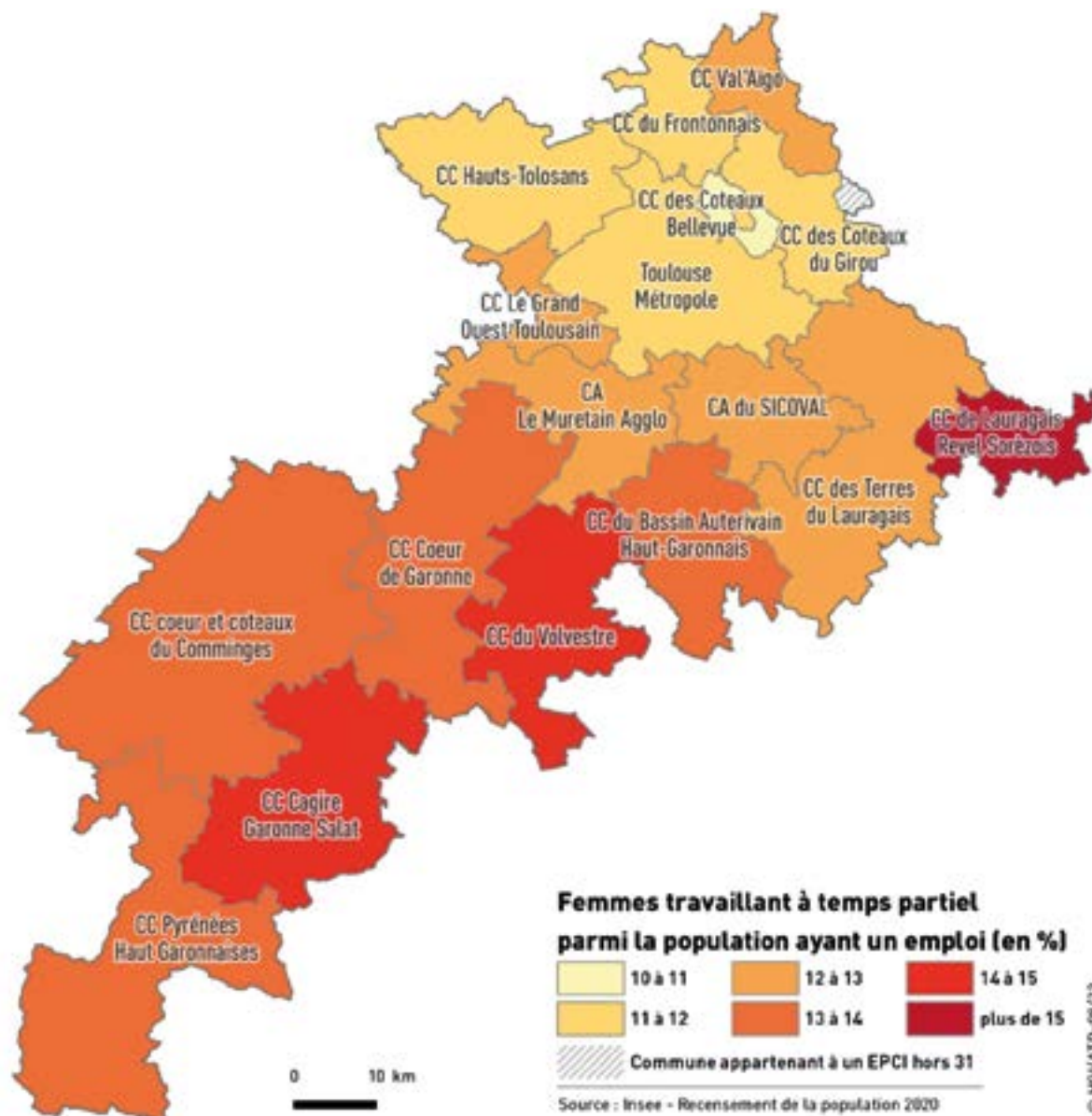
Bien que statistiquement élevé (90%), le taux d'emploi des femmes en Haute-Garonne ne renseigne pas sur les situations particulières et sources d'inégalités que l'emploi des femmes peut recouvrir.

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

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



Source : Insee RP 2020

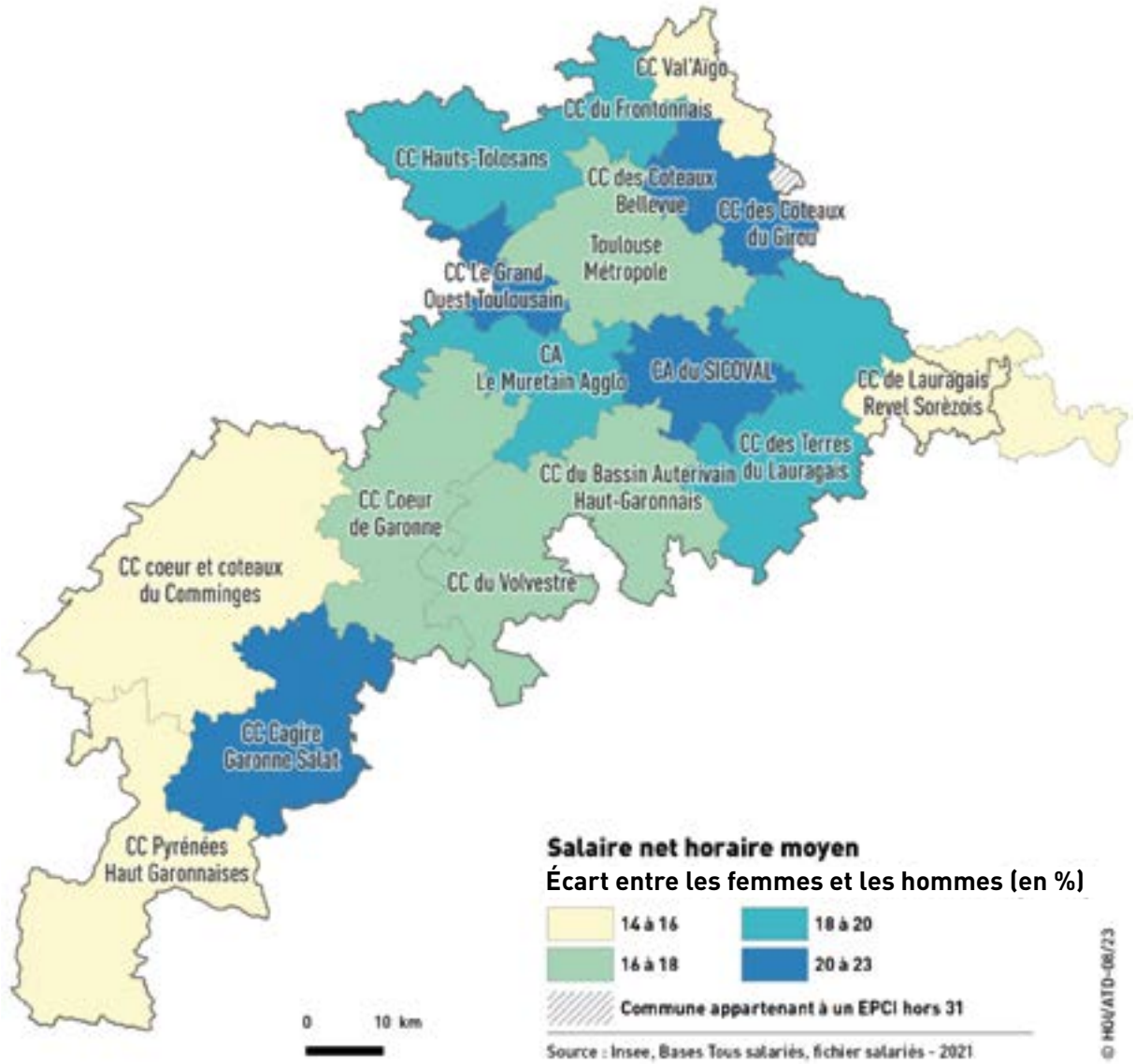


En Haute-Garonne comme à l'échelle nationale, près de 3 fois plus de contrats à temps partiels sont signés par des femmes. À l'échelle nationale, les femmes représentent 70 % des travailleurs et travailleuses pauvres, occupant 82 % des temps partiels et 62 % des emplois non qualifiés (HCE, 2017). Les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

Qu'il soit choisi ou subi, le travail à temps partiel participe à des inégalités entre les femmes et les hommes. La notion de sous-emploi concerne les personnes en temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour le faire, ou les personnes qui ont travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence (chômage partiel, mauvaises conditions météorologiques.)

Selon l'INSEE, en 2021, 8,6 % des actives étaient en sous-emploi, contre 4,3 % des actifs. Comparativement à l'année 2020, le taux des actifs-ives en situation de sous-emploi est en baisse, avec un écart entre les femmes et les hommes équivalent, mais toujours en défaveur des femmes.

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





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

TERRITOIRE	♀	♂	2022	2021	2020
	SNHM (€)	SNHM (€)	DIFFÉRENCE ♀♂ (%)	DIFFÉRENCE ♀♂ (%)	DIFFÉRENCE ♀♂ (%)
Haute-Garonne	15,1 €	18,3 €	17 %	18,8 %	20 %
Occitanie	13,6 €	16,1 €	15,1 %	16 %	18 %
France Métropolitaine	14,9 €	17,4 €	16,4 %	15 %	16 %

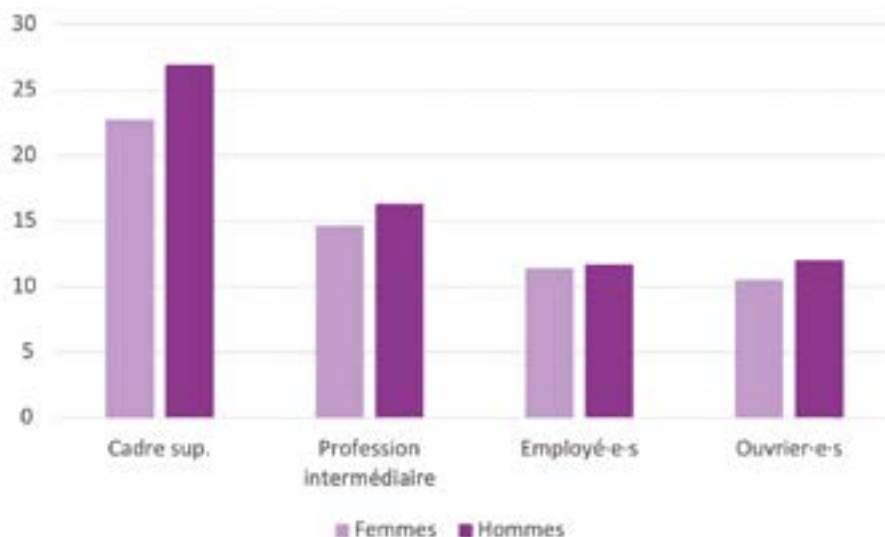
Source : Insee, Bases tous salariés, Fichier Salariés 2021

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

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

Un écart de salaire plus important chez les cadres

ÉCART DE SALAIRE EN HAUTE-GARONNE PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES (PAR HEURE, EN EUROS)



Source : Insee, Bases tous salariés, Fichier Salariés 2021

Selon les dernières données de l'INSEE disponibles à ce jour, dans toutes les catégories socio-professionnelles, les femmes gagnent moins que les hommes. Il est à noter que l'écart est plus important chez les cadres : 4,3 € d'écart (SNHM), soit près de 16% de moins pour les femmes. Cette différence est d'environ 0,3 €

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

FOCUS

RÉPERCUSSIONS DE L'ÉCART SALARIAL SUR LES RETRAITES

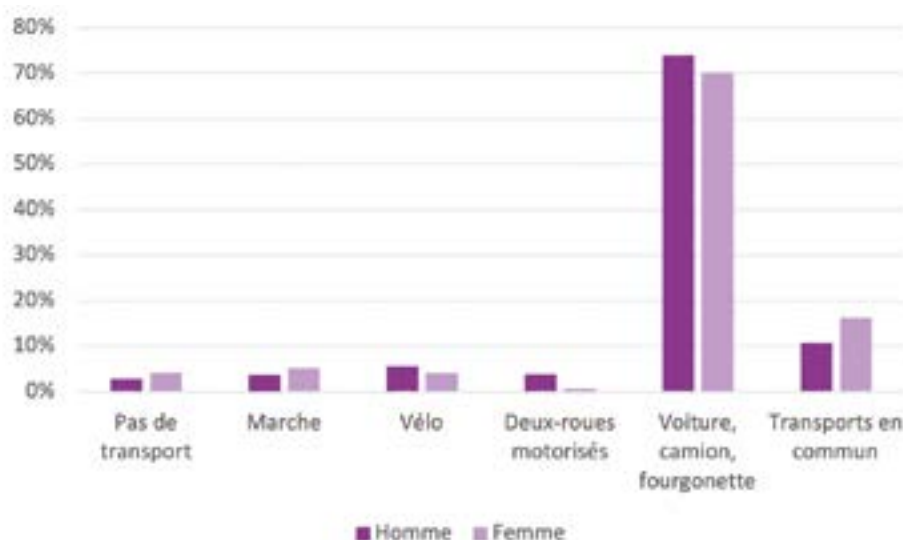
D'après un rapport de la Cour des comptes rendu public en mai 2023, les Françaises perçoivent une pension de vieillesse de 1.401 euros bruts par mois en moyenne, contre 1.955 euros bruts par mois en moyenne pour les Français, soit un différentiel de 28 %.

Plusieurs raisons expliquent le *Gender pension gap*, ce phénomène bien connu désormais, où les retraitées continuent après leur vie active de moins toucher que les retraités. L'inégalité salariale en est la première cause : « L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes s'est légèrement réduit en 25 ans, passant de 27,4 % en 1995 à 22,3 % en 2019 ». Cela vient notamment du fait que les salariées ont tendance à travailler davantage dans des petites entreprises où les rémunérations sont souvent moins élevées que dans les grands groupes. Par ailleurs, si le taux d'activité des femmes a progressé, la part d'emploi féminin à temps partiel ne cesse d'augmenter. En 2021, 28 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre seulement 8,3 % des hommes. Or, les cotisations vieillesse à temps partiel sont moins élevées par rapport à un temps complet. Enfin, les règles de retraite sont globalement moins favorables pour les femmes. Il en va de même du calcul de la pension, basé sur la moyenne des 25 meilleures années de salaire qui pénalise, par construction, les carrières hachées et mal rémunérées.

1.9 / MOBILITÉS

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

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



Source : Insee-RP 2020

En Haute-Garonne, 74,6 % des hommes et 70,5 % des femmes utilisent la voiture pour se rendre sur leur lieu de travail. Par ailleurs, les femmes prennent plus régulièrement les transports en commun que les hommes (+5,7 points) et recourent plus souvent à la marche (+1,4 point). Les hommes en revanche utilisent davantage les deux-roues motorisés (+3,1 points) et le vélo (+1,4 point).

Bien que les femmes représentent au total 40 % des cyclistes, l'usage du vélo pour se rendre sur leur lieu de travail est, comparativement aux hommes, une pratique moins répandue. Outre les motifs d'insécurité, la répartition genrée des tâches quotidiennes incombant encore majoritairement aux femmes (accompagnement des enfants à l'école, achat et transport des courses alimentaires...) reste un frein majeur à la pratique du vélo pour les déplacements quotidiens vers le lieu de travail.

Les hommes davantage auteurs présumés d'accidents mortels

En 2022, 78,1 % des personnes décédées dans les accidents de la route en France métropolitaine sont de sexe masculin.

À kilomètres parcourus équivalents, en France en 2022, 81 % des responsables présumé-e-s d'accidents mortels et 91 % des conducteurs-trices alcoolisé-e-s impliqué-e-s dans un accident mortel étaient des hommes.

En cause principalement : une vitesse excessive ou inadaptée (33 %), l'alcool (19 %) et l'inattention (12 %).

Chez les femmes, les causes sont plus diverses : la vitesse excessive ou inadaptée (16%, soit deux fois moins que chez les hommes), l'inattention (19%), le non-respect des priorités (16 %), l'alcool ne venant qu'au quatrième rang (9 %).

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

FOCUS

FEMMES ET ADDICTIONS

Les études montrent que le genre est une variable plus importante que l'âge, la situation professionnelle ou le milieu social, concernant les addictions et les conduites « à risques » : dès l'adolescence, le genre masculin est plus vulnérable aux pratiques addictives, en termes d'attraction, de conduite et de fréquence, notamment en ce qui concerne l'alcool, le cannabis, l'héroïne et la plupart des substances psychoactives, mais aussi le sport, le jeu et l'ordinateur. À contrario, les médicaments psychotropes, les addictions alimentaires et les achats compulsifs sont davantage vécus par le genre féminin.

Par ailleurs, la tolérance sociale est plus grande envers les pratiques addictives masculines : plus rapidement que les hommes étiquetées comme ayant une pratique excessive, et davantage stigmatisées car défailtantes dans leur rôle social altruiste de mères et de compagnes, les femmes sous substance vivent plus fréquemment leur consommation repliées dans l'espace domestique, et sont moins bien repérées et orientées vers des structures et des dispositifs de soin adaptés.

Sources : LAMBRETTE Grégory, « La question du genre et des addictions », *VST - Vie sociale et traitements*, 2014/2 (N° 122), p. 79-84. DOI : 10.3917/vst.122.0079.

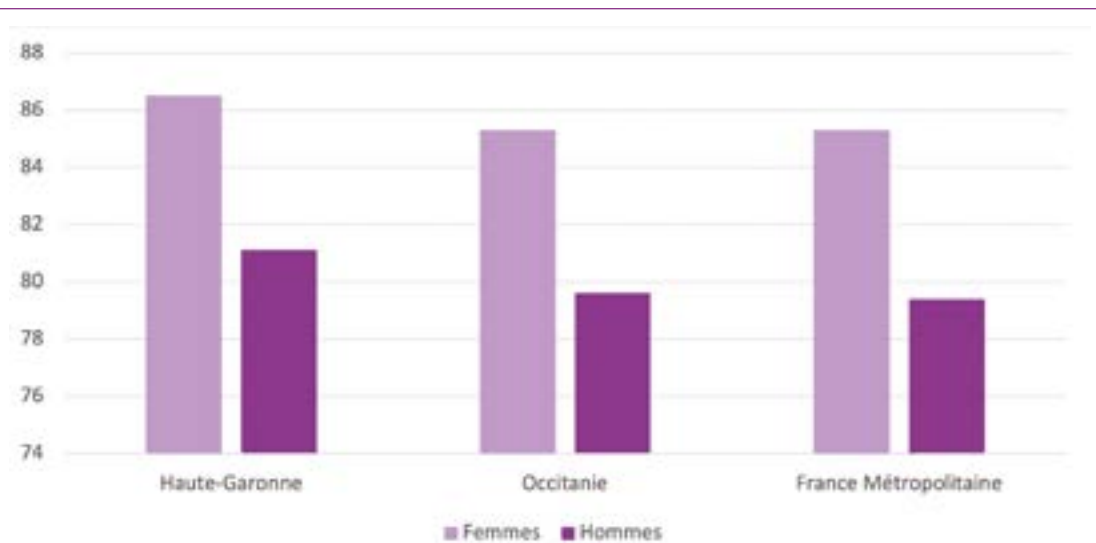
URL : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2014-2-page-79.htm>

Observatoire français des drogues et des tendances addictives, *Drogues et addictions, Chiffres clefs 2022*. <https://www.ofdt.fr/BDD/publications/docs/DACC-2022.pdf>

1.10 / SANTÉ

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

ESPÉRANCE DE VIE EN 2022 À LA NAISSANCE, EN ANNÉES



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

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

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

ANNÉES	♀			♂		
	EV	EVS	% EV NON LIMITÉE	EV	EVS	% EV NON LIMITÉE
2021	85,4 ans	67,0 ans	78,5 %	79,3 ans	65,6 ans	82,7 %

Source : Insee, État civil, Estimations de population 2021 (données provisoires)

En 2021, l'espérance de vie à la naissance s'élève à 79,3 ans pour les hommes et à 85,4 ans pour les femmes. L'espérance de vie sans incapacité s'élève quant à elle à 65,6 ans pour les hommes et à 67 ans pour les femmes. Cela signifie que les hommes passent 82,7% de leur vie sans incapacité contre 78,5 % pour les femmes.

Malgré une légère amélioration de l'espérance de vie sans invalidité des femmes (+1,3 an entre 2018 et 2021), ces dernières passent plus de temps en mauvaise santé que les hommes.

**PRENDRE EN COMPTE LE SEXE ET LE GENRE
POUR MIEUX SOIGNER**

En décembre 2020, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) publie le rapport « Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique », qui pointe le rôle des facteurs biologiques, sociaux, culturels et économiques dans les inégalités de santé entre les femmes et les hommes.

À titre d'exemple, les maladies cardio-vasculaires sont souvent diagnostiquées trop tardivement chez les femmes en raison d'une méconnaissance de leurs symptômes spécifiques. Dans le même temps, selon la DREES, « en France, les maladies de l'appareil circulatoire ont constitué la première cause de mortalité [tous sexes confondus] jusqu'en 2004. Elles restent aujourd'hui [en 2017] la première cause de mortalité chez les femmes (27,2 % des décès contre 24,6 % pour les tumeurs). Chez les hommes, les décès par maladie de l'appareil circulatoire représentent 23,0 % des décès contre 33,0 % pour les tumeurs. »

Par ailleurs, le rapport du HCE met en évidence qu'à peine 38 % des femmes ont recours à des examens de santé réguliers, tandis que 81 % priorisent la santé de leurs proches au détriment de la leur. Parmi les facteurs d'explication, les femmes constituent en France 59,5 % des 6 millions d'aidant-es familiaux·ales. Cette proportion peut atteindre jusqu'à 74 % lorsque la personne nécessite des soins plus complexes, notamment en cas de perte d'autonomie ou de troubles psychiques. Ainsi, le rôle sociétal traditionnellement dévolu aux femmes dans le domaine du soutien aux autres, souvent désigné par le terme "care" de l'anglais « soin », perdure au sein de la sphère familiale, et ce jusqu'à un âge avancé. Les femmes continuent d'assumer le statut d'aidante envers leurs proches dépendant-es.

Au final, le rapport du HCE démontre l'existence de maladies dites « féminines » ou « masculines », c'est-à-dire des maladies où les codes sociaux liés au genre influencent l'expression des symptômes et le recours aux soins, mais aussi l'interprétation des signes cliniques par les personnels soignants. De même, il pointe l'absence de prise en compte du sexe et du genre dans la recherche clinique et biomédicale, les femmes ayant été longtemps sous-représentées dans des essais cliniques et des protocoles centrés sur le corps masculin. Enfin, de même qu'il met en évidence la sous-évaluation des troubles musculo-squelettiques, des risques psychosociaux, des facteurs de pénibilité ou de l'exposition à des produits à risque chez les femmes, le rapport met en lumière la sous-représentation des femmes dans les instances de gouvernance de la Santé.

Suivi gynécologique et obstétrique

Dans ce domaine comme dans d'autres, les disparités territoriales peuvent creuser les inégalités d'accès aux soins pour les femmes. La désertification médicale touche particulièrement les maternités : 478 étaient dénombrées en France Métropolitaine en 2020, contre 1 369 en 1975 et 814 en 1996. Entre 2000 et 2017, la part des femmes en âge de procréer résidant à plus de 30 minutes et plus de 45 minutes d'une maternité a augmenté. Si l'évolution de la répartition des femmes en âge de procréer sur le territoire a plutôt conduit à un rapprochement de celles-ci des maternités, dans

le même temps, de nombreuses maternités ont fermé depuis 2000, engendrant des difficultés de prise en charge des patientes notamment du fait de la saturation des services hospitalier (DREES, juillet 2021).

Par ailleurs, comme le montrent les rapports de la Haute Autorité de Santé (2020), de nombreux stéréotypes de genre peuvent entraver le « bon diagnostic » et la prise en charge médicale des femmes. L'endométriose, maladie chronique touchant près d'une femme sur dix en France et l'une des principales causes d'infertilité, en est un exemple marquant.

FOCUS

L'ENDOMÉTRIOSE

Longtemps méconnue et toujours sous-diagnostiquée, l'endométriose est une maladie complexe résultant de l'interaction entre facteurs génétiques, environnementaux et hormonaux. Elle se caractérise par la présence anormale de tissu d'endomètre en dehors de la cavité utérine, ce qui provoque chez la patiente d'importants saignements (pouvant aller jusqu'à l'hémorragie), des lésions, des nodules et des réactions inflammatoires. La douleur continue est l'un des symptômes les plus invalidants de cette maladie. L'inflammation provoquée par les lésions d'endométriose endommagent les terminaisons nerveuses adressant alors une information continue de douleur au cerveau.

Outre les douleurs extrêmes, l'endométriose peut impacter la fertilité et provoquer une fatigue chronique, des perturbations dans les relations personnelles, familiales, sociales, ainsi que dans la vie professionnelle en raison de l'absentéisme induit par la maladie. L'endométriose est considérée comme facteur aggravant des cas de dépression.

En France, le délai moyen entre l'apparition des premiers symptômes et l'établissement du diagnostic est compris entre de 7 et 10 ans. Les conséquences sur la santé des patientes sont considérables, car cela retarde l'accès à une prise en charge spécifique et aux traitements de prise en charge de la douleur.

Pour améliorer la prise en charge des personnes atteintes d'endométriose et lutter contre les errements thérapeutiques fréquents, le ministère de la Santé a initié en mars 2021 une stratégie nationale contre cette maladie concrétisée en février 2022 : le gouvernement s'engage à mieux informer, diagnostiquer, soigner les femmes atteintes d'endométriose, tout en encourageant la recherche sur cette pathologie.



Interruptions Volontaires de Grossesses (IVG)

Pour la première fois, en 2016, les données sur les IVG ont été appariées avec des données fiscales. Elles montrent une corrélation nette entre niveau de vie et IVG ; les femmes les plus précaires y recourant sensiblement plus que les plus aisées.

Selon le dernier rapport de la DREES publié le 27 septembre 2023, 234 400 IVG ont été enregistrées en France en 2022, soit le plus haut niveau depuis 1990. A titre de comparaison, ce chiffre s'élevait à 217 500 en 2021, ce qui correspond à une augmentation de 7,8 %.

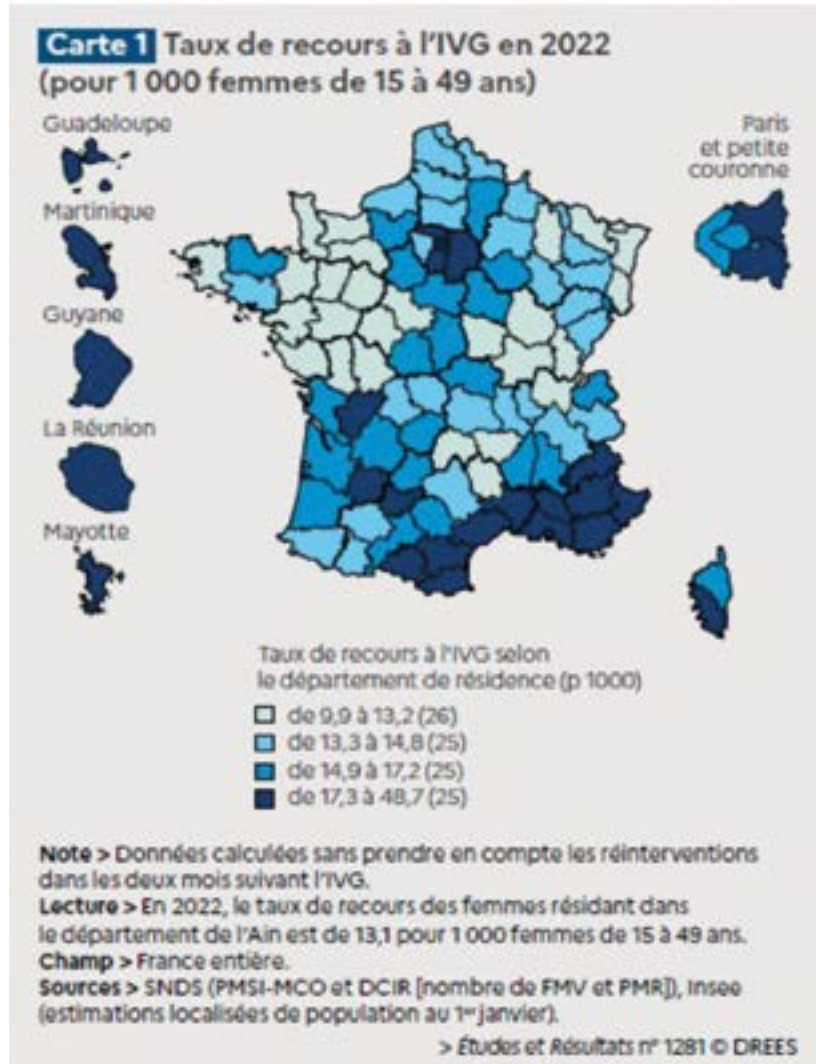
Si la période du premier confinement lié à l'épidémie de Covid-19 avait entraîné une nette baisse du nombre des IVG en milieu hospitalier, du fait d'une baisse des conceptions, le taux de recours à l'IVG de 2022 dépasse légèrement le niveau de 2019 avec 16,2 IVG pour 1 000 femmes de 15 à 49 ans.

Il est à souligner que, depuis mars 2022, le délai légal de recours à l'IVG a été allongé, passant de 12 à 14 semaines de grossesse, soit 16 semaines après le premier jour des dernières règles (aussi appelées « semaines d'aménorrhée » ou « SA »). L'augmentation de ce chiffre peut donc trouver une partie de son explication dans cet allongement du délai. Cependant, cette donnée n'est pas suffisante puisque ces IVG dites « tardives » pratiquées après 13 SA, représentent moins d'un cinquième du surplus observé (DREES, septembre 2023).

Les taux de recours à l'IVG les plus élevés s'observent entre 20 et 30 ans : 26,9 ‰ parmi les 20-24 ans et 28,6 ‰ parmi les 25-29 ans, contre 16,2 ‰ parmi les 18-19 ans et 17,8 ‰ parmi les femmes de 35 à 39 ans. En 2022, chez les femmes de 18 ans ou plus, les taux ont augmenté à tout âge. Ils étaient auparavant en baisse depuis 2014 parmi les moins de 25 ans, alors que parmi les 25 ans ou plus les taux ont augmenté jusqu'en 2019 avant de décroître. En 2022, ils retrouvent des niveaux proches de ceux de 2019 chez les 18-25 ans et se situent un peu au-dessus pour les femmes de 25 ans ou plus.

Le nombre d'IVG réalisées hors établissements hospitaliers a continué à croître, du fait de l'allongement dérogatoire des délais pour les pratiquer en ville, et d'une orientation plus forte des femmes vers la médecine libérale par crainte d'une saturation de l'offre hospitalière. La part d'IVG médicamenteuses est ainsi passée de 16 % en 1995 à 72 % en 2020, pour atteindre les 78 % en 2022.

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



Source : Rapport DREES, septembre 2023

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

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

Les violences faites aux femmes

Au cours de sa vie, une femme sur trois est victime de violences et une femme sur deux de violences sexuelles. La violence à l'encontre des femmes, qu'elle soit de nature physique, sexuelle ou psychologique, est un problème majeur de santé publique et une violation des droits fondamentaux des femmes.

FOCUS

L'IMPACT DES VIOLENCES SUR LA SANTÉ DES FEMMES

Les violences faites aux femmes ont des répercussions graves sur leur santé physique, mentale, sexuelle et reproductive. Voici un aperçu des principales conséquences :

Santé mentale : Les victimes de violences physiques, psychologiques ou sexuelles, sont exposées à un risque accru de troubles mentaux tels que la dépression, les états de stress post-traumatique, les troubles anxieux, alimentaires et émotionnels. Ces troubles ont un impact significatif sur la santé mentale à court et à long terme.

Santé physique : Les violences peuvent entraîner des blessures physiques graves, allant des ecchymoses et fractures aux traumatismes crâniens. De plus, elles augmentent le risque de divers problèmes de santé, notamment un risque accru de cancers et de maladies cardiovasculaires.

Santé sexuelle et reproductive : Les violences peuvent entraîner des grossesses non désirées, des avortements provoqués, des problèmes gynécologiques, un risque accru de fausse couche, d'accouchement prématuré et d'enfants mort-nés. De plus, les victimes sont plus susceptibles de contracter des infections sexuellement transmissibles.

Blessures physiques et décès : Certaines victimes de violences subissent des blessures physiques graves, parfois mortelles. Les violences domestiques peuvent entraîner des homicides ou des suicides, constituant ainsi une menace directe pour la vie des femmes.

Violence psychologique : Les insultes, humiliations et comportements de contrôle peuvent causer une détresse psychologique profonde, entraînant des comportements à risque tels que la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments psychoactifs.

Sous-déclaration : Il est important de noter que de nombreuses victimes de violences ne signalent pas ces actes aux autorités ou ne cherchent pas de soutien médical en raison de la stigmatisation, de la peur ou du manque de ressources.

Il est essentiel de reconnaître ces répercussions et de sensibiliser à l'importance de soutenir les victimes, de prévenir les violences et de promouvoir l'égalité des sexes pour créer un environnement plus sûr et plus sain pour toutes les femmes. Les professionnel·le·s de la santé, les travailleurs·euses sociaux et la société dans son ensemble jouent un rôle crucial dans la prévention et le traitement des violences et de leurs effets sur la santé des femmes.

1.11 / PRATIQUES NUMÉRIQUES

Le monde numérique présente des disparités de genre marquées. En 2021, l'UNICEF rapporte que les hommes dépassent les femmes de 12 % sur Internet, malgré l'importance croissante de cet outil pour l'éducation, la culture, l'administration, les loisirs et les transactions financières de tous-tes. Les femmes, en particulier les plus âgées et/ou en situation de handicap, souffrent de la "fracture numérique", englobant exclusion et difficultés d'utilisation.

Ces inégalités se reflètent également dans les métiers du numérique, où les femmes ne

représentent que 28 % des diplômé-es en ingénierie et 40 % en informatique selon l'UNESCO (février 2021). Les stéréotypes de genre persistent, influençant les choix éducatifs et professionnels, tandis que le manque de modèles féminins freine l'engagement des jeunes femmes. Une meilleure visibilité des réussites féminines est nécessaire, tout comme l'accès à l'information sur les opportunités dans le numérique. La réduction de ces inégalités est cruciale pour l'innovation et la diversité, bénéfiques à toute la société.

1.12 / PRATIQUES SPORTIVES

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

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

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

Cependant, en 2022, la pratique sportive

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

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

Depuis 2017, la prescription médicale d'activité physique est devenue plus courante, notamment pour les personnes atteintes de maladies à long terme. En 2022, 17 % des Français-es disent avoir bénéficié d'une prescription médicale pour pratiquer une activité physique ou sportive.

Source : INJEP, ministère des sports, CRÉDOC, Baromètre national des pratiques sportives, 2020, 2022).



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

TERRITOIRE	NB DE LICENCES	% ♀	% ♂
Haute-Garonne	340 470	37,8 %	62,2 %
Occitanie	1 374 327	37,9 %	62,1 %
France Métropolitaine	15 776 123	38,04 %	61,96 %

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

Par ailleurs, le dispositif de soutien aux écoles de sport du Conseil départemental (qui aide

les associations ayant des licencié·es de moins de 16 ans) a enregistré 64 924 licences dont 21 020 détenues par des filles, soit 32%. En ce qui concerne les Comités départementaux soutenus, sur les 219 032 licences déclarées, on dénombre 78 459 filles.

1.13 / PRATIQUES ASSOCIATIVES

Des différences de profils et de formes d'engagement chez les femmes et les hommes responsables et bénévoles associatifs

En 2020, une enquête menée par le Conseil départemental de Haute-Garonne révèle des différences significatives entre les responsables associatifs masculins et féminins :

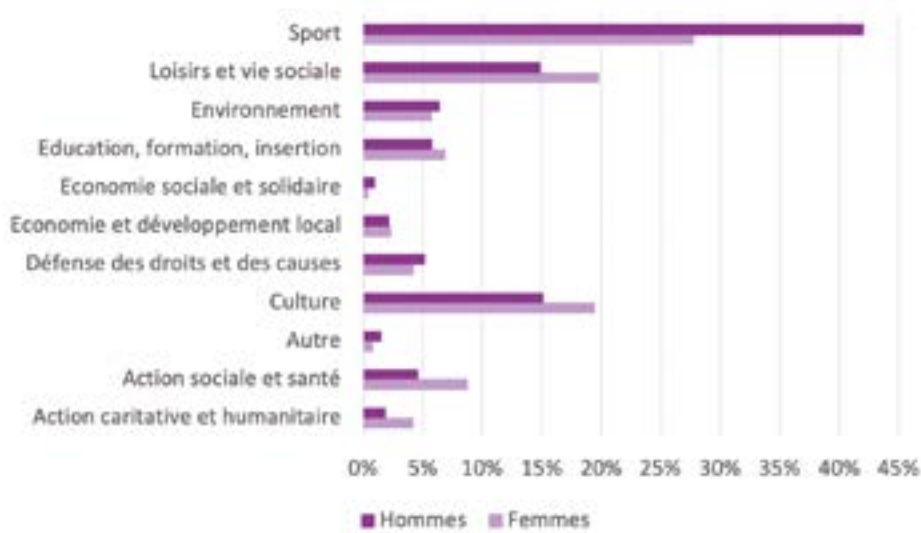
- Les femmes responsables d'associations ont en majorité entre 45 et 60 ans, tandis que la plupart des hommes sont âgés de plus de 60 ans.
- Les femmes sont plus récemment engagées, avec 44,4 % ayant moins de 5 ans d'ancienneté, alors que la majorité des hommes sont impliqués depuis plus de 10 ans.

- Les hommes occupent souvent des postes de présidence, tandis que les femmes sont plus nombreuses en tant que secrétaires ou trésorières.

- Les hommes sont plus présents dans les associations sportives, tandis que les femmes sont plus actives dans les loisirs, la vie sociale, la culture, l'action sociale et la santé.

Ces résultats soulignent des inégalités de genre dans le secteur associatif local, appelant à une réflexion sur l'équité et l'inclusion.

RESPONSABLES ASSOCIATIF-VES : CHAMPS D'INTERVENTION DE L'ASSOCIATION, RÉPARTITION PAR SEXE



Source : Vie associative, Conseil départemental, 2022

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

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

1.14 / VIE POLITIQUE

La situation en Occitanie et dans le reste de la France

La part de femmes élues aux différentes élections progresse depuis la loi du 6 juin 2000 qui contraint les partis politiques à présenter un nombre égal de femmes et d'hommes pour les élections régionales, municipales, législatives, sénatoriales et européennes. La loi de mai 2013 étend l'obligation de parité aux élections départementales et aux municipales pour les communes de 1000 habitant-es ou plus. En Occitanie, en 2021, l'objectif de parité était rempli dans les conseils départementaux (249 femmes pour 248 hommes) et les député-es. Il était presque atteint dans les conseils

régionaux (47 % de femmes) et les conseils municipaux des communes de 1 000 habitant-es ou plus (42 %). Cependant, les femmes ne président que 5 départements sur 13 (Ariège, Aude, Gard, Lozère, Pyrénées Orientales), et restent encore éloignées des plus hautes responsabilités (Insee Flash Occitanie - n° 1 1 7 - Mars 2022).

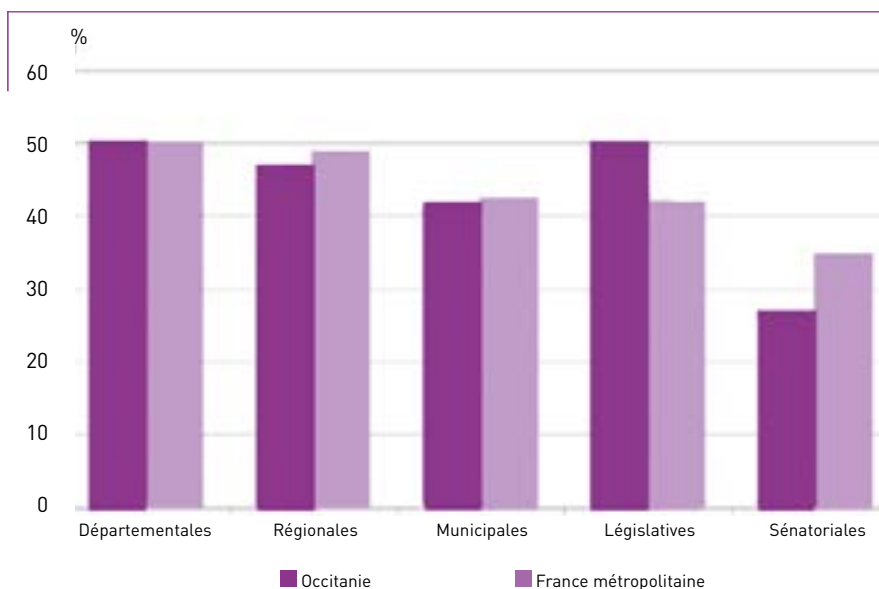
À noter que les femmes élues aux élections municipales en Occitanie sont plus jeunes que les hommes (52 ans contre 54 ans en moyenne, et 44 % d'entre elles ont moins de 50 ans contre 36 % pour les hommes). De même, les mairesses



sont plus jeunes (58 ans) que les maires (61 ans), mais ne représentent que 20% de l'ensemble des maires-esses. Et en dessous du seuil de 1000 habitant-es, où la parité n'est plus obligatoire, la

part des femmes élues aux élections municipales chute à 38 %, et décroît en même temps que la taille des communes (INSEE, 2021).

PART DES FEMMES ÉLUES AUX DIFFÉRENTES ÉLECTIONS EN OCCITANIE EN 2021



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

Au niveau national, les élections législatives de 2022 ont montré les difficultés de la mise en œuvre de la parité en politique : pour la première fois depuis 1988, on constate un recul de la place des femmes, qui occupent désormais à peine plus d'un tiers (37,3 %) des sièges. De même, seules 2 des 8 commissions permanentes sont présidées par des femmes, et sur des portefeuilles genrés, c'est à dire symboliquement rattachés aux domaines de compétences traditionnellement féminins : affaires culturelles et éducation d'une part, et affaires sociales d'autre part.

Enfin, si l'on compte une parité stricte (21 femmes et 20 hommes) au sein du gouvernement nommé en 2023, la répartition des ministères répond toujours à des biais de genre : 4 hommes à

la tête des 5 ministères régaliens, 6 femmes seulement sur 16 ministres d'État, et 6 femmes sur 15 ministres délégué-e-s. Elles représentent cependant 8 des 9 secrétaires d'État, de statut moindre. Comme à l'Assemblée nationale, elles occupent à nouveau leurs fonctions sur des thématiques traditionnellement perçues comme « féminines » : santé, culture, famille, enfance, handicap, jeunesse, etc. On observe donc dans ce domaine comme ailleurs une double « ségrégation » des femmes, verticale d'une part (portefeuilles et statuts les plus valorisés surreprésentés par les hommes), et horizontale d'autre part (thématiques « féminines et « masculines » des fonctions occupées), symbole de la persistance des inégalités observées dans le reste de la société.

La situation haut-garonnaise

L'ÉLECTORAT HAUT-GARONNAIS

♀	♂
52, 1 %	47, 9 %

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

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

LA COMPOSITION DES INSTANCES ÉLUES

COMMUNES

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

Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION INTERCOMMUNALE (EPCI)

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

Source : Conseil départemental de la Haute-Garonne, 2021



CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

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

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

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

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

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

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

1 416 757

POPULATION 2020

♀ **726 873 (51,3%)**

♂ **688 884 (48,7%)**

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

22,04 %

HAUT-GARONNAISES



16,66 %

MOYENNE NATIONALE

22,04 %

HAUT-GARONNAISES



20,3 %

HAUT-GARONNAIS

11,44 %

HAUT-GARONNAISES
SANS AUCUN DIPLÔME



8,52 %

HAUT-GARONNAIS
SANS AUCUN DIPLÔME

> UNE OCCUPATION GENRÉE DES MÉTIERS



> UN ÉCART DE SALAIRE

DE **17 %** EN FAVEUR DES HOMMES

> PRÈS DE **3 FOIS** PLUS DE CONTRATS
À TEMPS PARTIEL POUR LES FEMMES

♀ **12,72 %** | ♂ **4,56 %**

> UNE MAJORITÉ DE FEMMES CHEZ LES
INACTIFS-IVES DE HAUTE-GARONNES

TAUX INACTIVITÉ

♀ **56,70 %** | ♂ **43,30 %**

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

> DES HAUT-GARONNAISES DAVANTAGE TOUCHÉES PAR
LE CHÔMAGE, COMME SUR LE RESTE DU TERRITOIRE.

PERSONNES INSCRITES À PÔLE EMPLOI

♀ **52,4 %** | ♂ **47,5 %**

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

♀ **7,67 %** | ♂ **1,88 %**

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

♀ **95 %** | ♂ **5 %**

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

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

36 % DES HOMMES

> DES FEMMES MOINS ENGAGÉES DANS LA PRATIQUE SPORTIVE

38 % DES LICENCIÉ-ES SPORTIF-VES

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

28 % DES FEMMES DU MONDE ASSOCIATIF S'IMPLIQUENT DANS UNE STRUCTURE SPORTIVE

CONTRE **42 %** DES HOMMES

> UNE FAIBLE MINORITÉ DE HAUT-GARONNAISES EN RESPONSABILITÉ POLITIQUE

20%
CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

17,9%
COMMUNES

11,8%
EPCI

Haute-Garonne Maison départementale de proximité



Relais des services
départementaux



Accompagnement
numérique



Accompagnement
aux démarches
administratives



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



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

2.1 / SOLIDARITÉS

Action sociale

L'action sociale est au cœur de l'activité du Conseil départemental de la Haute-Garonne, qui anime un vaste réseau couvrant la totalité du territoire. Chacune des 30 Maisons des Solidarités assure la mise en place de l'ensemble des compétences sociales du Département. Plus de 1500 professionnel·les de l'action sociale et médico-sociale répondent aux besoins des territoires, en proximité, des Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises, notamment les personnes en situation de précarité, en matière d'enfance, famille, les personnes âgées et celles en situation de handicap.

En Haute-Garonne, 19,2 % des femmes seules dans les ménages composés d'une seule personne vivent avec un niveau de vie inférieur au taux de pauvreté, s'établissant à 1128 euros par mois pour une personne seule en 2020 (INSEE, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA, Fichier localisé social et fiscal, 2023). Plus touchées par

la précarité quand elles sont « parent isolé·e », elles sont les premières allocataires du RSA. Lorsqu'il s'agit de dépendance des personnes âgées, elles sont doublement concernées.

En raison d'une espérance de vie plus longue, les femmes sont plus nombreuses à devenir dépendantes, mais elles sont aussi les principales pourvoyeuses d'aide aux personnes âgées dépendantes.

Ce sont aussi elles les victimes de violences, dans la très grande majorité des cas.

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

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

Insertion vers l'emploi

Le Programme Départemental d'Insertion (PDI) propose une offre d'insertion sociale et professionnelle diversifiée pour tous les publics en difficulté, en complément des actions de formation offertes par la Région, des actions de Pôle Emploi et de l'accompagnement réalisé au sein des Maisons des Solidarités.



Visite Chantier Réinsertion SPIE-Paléficat - Hélène Resseyres - © CD31

Le Département déploie cette politique sur le terrain avec une approche personnalisée et une coordination plus étroite entre les acteurs et actrices de l'insertion, les prestataires d'une part et les partenaires associatifs de l'offre territoriale d'insertion du PDI d'autre part.

En Haute-Garonne au 31 décembre 2022, on comptait 36 412 allocataires du RSA (données consolidées CAF). On note une augmentation de la proportion de femmes qui représentent désormais 53,61 % contre 46,9 % en 2021. Les prestations d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi pour les allocataires du RSA sont cofinancées par le Fonds Social Européen et l'État au titre de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté.

Ainsi, les cahiers des charges des marchés d'insertion professionnelle 2022-2025 « ACTIPRO RSA » et le dispositif « Diplômés RSA », incluent une clause égalité femmes-hommes.

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

L'action d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi « ACTIPRO RSA » a permis d'accompagner, en 2022, 6518 allocataires dont 3426 hommes (52,5 %) et 3092 femmes (47,5 %) (*données stables : en 2021, 47 % de femmes et 53 % d'hommes*). Ce nouveau cahier des charges pour les "4 prochaines années" a également intégré la prise en compte des femmes seules avec enfant, y compris en bas-âge, afin de les soutenir dans la construction d'un projet professionnel et préparer, dès que possible, l'accès à la formation et à l'emploi aussi bien que pour les participants hommes.

Ainsi, en 2022, 1732 femmes isolées avec enfants ont été accompagnées par ACTIPRO RSA. L'inclusion d'une clause égalité femmes - hommes dans les conventions partenariales contribue à faire évoluer les représentations des référents et référentes de l'insertion professionnelle qui, étant sensibilisé-es, ont une vigilance particulière sur la nécessité d'intégrer les femmes aux actions d'accompagnement quelle que soit la composition du ménage.

Le taux d'intégration des femmes dans le dispositif d'accompagnement ACTIPRO par rapport au nombre d'orientations leur est

favorable, mais cela pourrait s'expliquer en partie par le fait que les hommes avaient au moment du premier rendez-vous déjà trouvé des réponses alternatives, y compris *via* des emplois, formations ou créations d'activité, et n'étaient plus disponibles pour cet accompagnement.

Par ailleurs, fin 2022, les données en termes de sorties de ce dispositif indiquaient que les CDI ou CDD de plus de 6 mois ainsi que les formations qualifiantes concernaient 55,9 % d'hommes et 44 % de femmes. Les sorties en formation courtes ou CDD de moins de 6 mois et intérim ont, elles, concerné 79 % de femmes et 21 % d'hommes.

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

En effet, les problèmes de garde d'enfant persistent, malgré les articulations avec la CAF pour mobiliser les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP).

En 2023, des réflexions sont lancées pour proposer des réponses alternatives plus adaptées (facilitation de l'accès aux assistantes maternelles, structures à horaires souples, aides pour la garde à domicile, etc.).



LE DISPOSITIF D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES ALLOCATAIRES DU RSA DIPLÔMÉ·ES

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

Il s'agit de personnes dont le diplôme doit être rapproché d'un métier, ou qui ne disposent pas d'un réseau pour faciliter les mises en relation malgré des diplômes à BAC + 3 minimum, et majoritairement BAC + 5.

Cette prestation a concerné moins de bénéficiaires en 2022, en raison d'une évolution positive du marché de l'emploi des cadres, qui se caractérise par une forte dynamique en matière de recrutements et de créations d'emplois. Le développement d'activités à forte valeur ajoutée et la transformation numérique des entreprises, notamment, suscitent des besoins en compétences spécifiques. En 2021, cette prestation a concerné 432 personnes. Parmi elles, 293 ont été accompagnées, dont 52 % de femmes. En 2022, 234 personnes ont été accompagnées : le taux de représentation des femmes est en baisse avec 44,5 %, mais cette donnée est à mettre en parallèle avec les orientations qui ont moins concerné le public féminin en 2022.

Les indicateurs démontrent que le diplôme est pratiquement toujours en lien avec le poste obtenu, tant pour les hommes que pour les femmes. À noter que le ou la prestataire dispose d'une référente « égalité professionnelle ». Les sorties positives bénéficient davantage aux hommes (59,2 %) qu'aux femmes (40,8 %). La différence est essentiellement liée aux diplômes obtenus par les femmes, moins centrés sur les métiers en tension que sont l'informatique, le numérique, technologies de pointe.

DE NOUVELLES ARTICULATIONS POUR AMÉLIORER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES DE MOINS DE 26 ANS AVEC ENFANT·S

La référente RSA déléguée aux Missions locales (Toulouse et Haute-Garonne) en articulation avec les Maisons des Solidarités, favorise les orientations de jeunes femmes chargées de famille vers les différentes offres d'insertion.

Les partenaires associatifs d'insertion sociale et professionnelle du Programme Départemental d'Insertion proposent plus de 150 actions différentes, par près de 140 associations.

L'ensemble des associations soutenues dans le cadre du PDI prennent en compte la question de la parité, qui est systématiquement abordée lors des rencontres de dialogue de gestion. Cependant, le principe de parité ne peut pas être respecté de la même façon selon le type de structure et d'action. La fréquentation et la participation restent en effet très genrées selon les structures. Ainsi, dans les accueils de jours mixtes qui reçoivent des personnes sans résidence stable, le nombre de femmes accueillies est toujours inférieur à celui des hommes.

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

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

À compter de 2023, les données genrées seront disponibles pour les offres qui concernent le soutien à la mobilité, des actions linguistiques, des actions d'insertion professionnelle par le sport et des initiatives locales pour l'emploi. Un nouvel appel à projets « médiation emploi entreprise » a été lancé en 2023 sur l'ensemble du territoire départemental, dont l'un des enjeux est de mieux inclure les femmes dans les démarches d'accompagnement vers et dans l'entreprise.



Visite Chantier Réinsertion SPIE Patéficat - © Hélène Ressayres

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

En 2022, parmi les 274 allocataires embauché-es sur l'année en contrat à durée déterminée d'insertion dans les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI), on comptait 59,65 % d'hommes et 40,35 % de femmes. Si la diversification des activités ainsi que l'évolution des représentations ont permis d'augmenter l'accès des femmes à ces contrats, on peut toujours constater que les ACI liés au maraîchage bio, à la récupération et au recyclage d'objets quotidiens ou de jouets, de même que les ateliers restauration et la cuisine, sont les secteurs qui donnent un accès en plus grand nombre aux femmes.

En revanche, bien que les postes « d'ouvrier-es polyvalent-es » soient ouverts aux femmes, elles y demeurent minoritaires, notamment pour les travaux environnementaux.

Dans le cadre du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE), porté par le Département de la Haute-Garonne, une action sur l'accompagnement des femmes isolées avec enfant-s en bas-âge est en cours de déploiement.

Cette action est née du constat partagé par l'ensemble du consortium du SPIE sur la problématique posée par l'accompagnement de ce public : entre prise en charge des éléments liés à la parentalité et identification des ressources personnelles à valoriser dans le cadre d'un parcours, la priorité est donnée de manière quasi systématique à la parentalité. La conséquence est l'allongement des phases inactives dans le parcours, rendant plus complexe et plus difficile le retour à l'emploi de la personne aux 3 ans de l'enfant.

En partant de ce constat, un groupe de professionnel-les de l'accompagnement de ces publics travaillent à l'élaboration d'une « grille des potentialités » visant à identifier systématiquement les ressources internes à mobiliser dans le cadre d'un parcours d'insertion. Cette identification des potentiels de la personne doit lui permettre, en même temps qu'elle travaille les questions autour de la parentalité, de construire une trajectoire d'insertion sur laquelle elle pourra prendre appui le moment venu.

ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR À L'EMPLOI

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

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

Suite au contexte sanitaire restrictif ayant impacté le milieu économique en 2020, la reprise des créations d'entreprises est bien présente.

En 2022, sur 19 dossiers de prêts accordés, 10 sont portés par des femmes, soit 52,6 %. Ce sont ainsi 59 100 € (sur un total de 119 700 €) qui ont été attribués à des activités pilotées par des femmes.

LOGEMENT

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

Pourtant, il est constaté que nombre de personnes sont toujours logées dans des conditions insatisfaisantes aggravées par les ruptures familiales et les difficultés économiques de plus en plus pressantes. Les femmes sont particulièrement concernées par ces difficultés.

Les situations d'exclusion nécessitent donc une politique de logement toujours plus solidaire de la part des pouvoirs publics. C'est dans ce cadre que s'inscrit le Plan Départemental pour le Logement et l'Hébergement des Publics Défavorisés (PDALHPD) 2019-2023 de la Haute-Garonne, à destination notamment des femmes, au travers d'actions spécifiques.

FOCUS

LE RELOGEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES

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

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

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

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



LE FONDS DE SOLIDARITÉ LOGEMENT (FSL)

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

Le FSL est inscrit dans le cadre du Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD), dont il constitue l'un des outils de mise en œuvre.

Pour cela, les aides accordées au titre du FSL prennent les formes suivantes :

Des aides directes sous forme d'aides financières :

- Des aides pour l'accès au logement ;
- Des aides pour le maintien dans le logement ;
- Des aides pour le paiement des impayés d'énergie.

Des aides indirectes se traduisant par des mesures d'accompagnement social.

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

L'engagement financier pour le Conseil départemental est important : en 2022, la dépense (toutes aides financières FSL confondues) atteint 4,8 millions d'euros par an pour le Département (dont 2,9 millions de compensation à la métropole de Toulouse) avec des augmentations massives de la demande (+47 % entre 2020 et 2021, +10 % entre 2021 et 2022).

Près de 45 % des aides FSL (toutes aides confondues) sont attribués à des familles monoparentales, le plus souvent gérées par des femmes.



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

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

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

Afin de pouvoir remplir ses missions, la collectivité s'est engagée dans un plan de diversification de l'offre d'accueil.

C'est en ce sens que le dispositif INTERLUDE est alors venu compléter l'offre d'accueil et l'accompagnement en direction de ce public à travers de l'intermédiation locative. Il s'adresse exclusivement aux femmes enceintes ou aux parents isolé-es avec au moins un enfant de moins de 3 ans relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance, et dont la situation administrative et financière répond impérativement aux conditions d'accès au logement social. Ce dispositif permet à ces femmes :

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

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

Il s'agit d'une réponse à une situation d'isolement et de vulnérabilité en l'absence de logement ou d'hébergement. En 2022, 40 logements du parc privé ont été mis à disposition de ces femmes dans le cadre de l'intermédiation locative, ce qui représente 51 familles et 99 enfants accompagnés.



Harcèlement, MDA, écoute, psychologue, consultation ado adolescent - © NC

FOCUS

FONDS SOCIAL EUROPÉEN

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

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

En effet, le règlement UE 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil précise dans son article 6 : « Au moyen du FSE+, les États membres et la Commission visent à accroître la participation des femmes à l'emploi, à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et à combattre la féminisation de la pauvreté et la discrimination fondée sur le sexe, sur le marché du travail ainsi que dans l'éducation et la formation ».

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

Ainsi, la prévention et la lutte contre les discriminations constituent l'un des principes directeurs de la sélection des opérations à cofinancer. Il s'agit d'inciter les porteur-ses de projets à préciser les dispositions spécifiques prévues et les résultats attendus pour contribuer à cette priorité transversale, à travers une question posée dans le formulaire de demande de subvention (« Décrivez quelles sont les actions mises en œuvre ou envisagées au sein de votre organisation ou dans le cadre de ce projet pour veiller au respect de l'égalité femmes-hommes, à l'absence de discrimination et à l'accessibilité des personnes handicapées »). La sélection des dossiers se doit de prendre en compte le respect des principes d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination, afin de privilégier les porteur-ses de projets les mettant en œuvre, à travers le rapport d'instruction, sur lequel se base le comité de programmation (Commission Permanente). Cette commission analysera ensuite la pertinence des propositions des porteurs de projets.

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

LES BONS SOLIDAIRES

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

Le 21 juillet 2020, ce dispositif d'aide alimentaire a été pérennisé. Cette aide à la subsistance vient s'inscrire en complémentarité du droit commun.

Pour répondre aux situations d'urgence immédiate, des bons solidaires non nominatifs sont remis directement aux personnes par les services départementaux compétents.

Cette aide vise à soutenir les familles et les personnes isolées en situation de précarité, sur conditions de ressources. En 2022, 45 875 bons solidaires ont été accordés, représentant un montant de 7 582 970 euros. En Haute-Garonne, 21 677 ménages ont obtenu au moins un Bon solidaire. Comme en 2020 et 2021, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires (69,7 %). Les familles monoparentales représentent 41% des ménages soutenus contre 31 % en 2021.

Personnes âgées et personnes en situation de handicap

LES MISSIONS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

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

Concernant l'autonomie des personnes âgées et en situation de handicap, le Conseil départemental assure un rôle de planification à travers les schémas départementaux, de programmation des établissements et services sociaux et médico-sociaux, de détermination des budgets et des tarifs « hébergement » et « dépendance » et de mise en œuvre d'un dialogue de gestion avec les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Le Conseil départemental a la responsabilité administrative et financière de la Maison Départementale des Personnes Handicapées – MDPH. Depuis sa création en 2006, ce groupement d'intérêt public est un « guichet unique » associant le Conseil départemental, l'État, les associations et les organismes de protection sociale.

PERSONNES ÂGÉES

Au titre de l'année 2022, l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (à domicile et en établissement) a été octroyée à 32 910 bénéficiaires dont 9 428 hommes (28,6 %) et 23 482 femmes (71,4 %). Cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes aient un niveau de revenu inférieur à celui des hommes tout au long de la vie. Par ailleurs, d'après l'Insee, l'espérance de vie à la naissance en 2022 en Haute-Garonne est de 81,1 ans pour les hommes et de 86,5 ans pour les femmes. L'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, les femmes restent bénéficiaires de cette aide sur une période plus conséquente.



PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

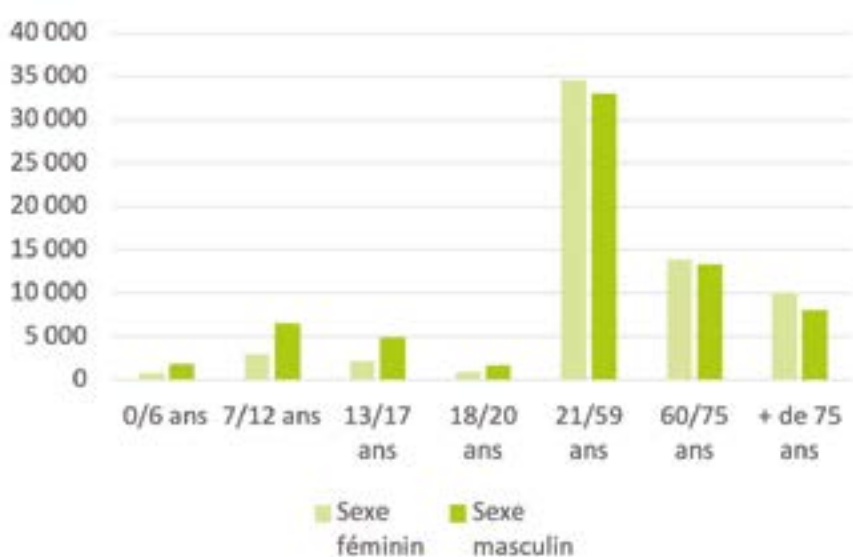
En 2022, la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) a été octroyée à 8 472 bénéficiaires et l'Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne (ACTP) à 746 bénéficiaires. La répartition pour les deux prestations cumulées est de 4 502 femmes (48,84 %) et 4 716 hommes (51,16 %). Au cours de l'année 2022, 135 411 personnes sont bénéficiaires d'au minimum un droit relevant de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - CDAPH, dont 65 024 femmes (49,7 %) et 68 808 hommes (50,3 %).

TRANCHES D'ÂGES	♀	♂
0/6 ans	776	1 731
7/12 ans	2 905	6 480
13/17 ans	2 100	4 762
18/20 ans	829	1 580
21/59 ans	34 498	33 039
60/75 ans	13 891	13 260
+ de 75 ans	10 025	7 957



Portrait Coralie Gonzalez Gozball © Adrien Nowak

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES D'AU MOINS UNE PRESTATION AUPRÈS DE LA MDPH 31 EN 2022



À noter que c'est à partir de 46 ans que l'on observe la bascule avec un rattrapage important des femmes vers les hommes (correspondant à une dégradation de leur situation de santé).

Observatoire départemental des violences faites aux femmes

Créé le 21 octobre 2021, l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes (OVFF) de la Haute-Garonne est copiloté par la Préfecture de la Haute-Garonne et le Conseil départemental. Son objectif est de renforcer la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes (VFF) et violences intrafamiliales (VIF). Concrètement, il s'agit d'améliorer le parcours de sortie des violences à chaque étape pour la victime : accueil, écoute et sécurisation, parcours judiciaire, soins physiques et psychologiques, protection des enfants co-victimes, hébergement et logement, insertion professionnelle et sociale.

Les équipes sociales et médico-sociales sont au cœur de cet accompagnement global des personnes victimes de violences : adultes, jeunes et enfants, au sein du Conseil départemental de la Haute-Garonne. Au sein des services de l'État, la lutte contre les violences au sein du couple reste une priorité absolue.

A cette étape, le bilan ci-dessous reprend les activités menées par l'OVFF31 depuis sa création, soit depuis octobre 2021 et sur l'ensemble de l'année 2022. Ces activités ne sauraient se mener sans un partenariat institutionnel et associatif consolidé qui vient renforcer la synergie de l'ensemble des acteurs sur le département.



Femme de Papier - © Alexandre Ollier

LE COMITE DE PILOTAGE

Les partenaires se réunissent au cours de deux comités de pilotage par an, qui échangent sur leurs actualités et établissent la feuille de route de l'OVFF31. Les partenaires lors de la création de l'OVFF31 en 2021 étaient : la Justice (Procureurs de Toulouse et de Saint-Gaudens), services de Police et Gendarmerie, l'Agence Régionale de Santé (ARS), le CHU de Toulouse, et les associations expertes du département : AJC31, APIAF, AVAC, CIDFF 31, Du côté des femmes, Femmes de papier, France Victimes 31, Olympe de Gouges, Une autre femme !.

En 2022, Toulouse-Métropole, le territoire du Sicoval, la CAF de la Haute-Garonne et le Conseil départemental de l'accès au droit (CDAD) ont également rejoint le comité de pilotage.

PARTICIPATION AUX INSTANCES DEPARTEMENTALES SUR LA THEMATIQUE

L'OVFF31 est désormais considéré comme un acteur départemental incontournable dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Il participe ainsi à plusieurs instances institutionnelles : Comité Local d'Aide aux Victimes et Commission de Sortie de Prostitution présidés par M. le Préfet, Comité de Pilotage sur le Téléphone Grave Danger et le Bracelet Anti-Rapprochement présidé par M. le Procureur, Projet de création d'une Maison des femmes avec le CHU de Toulouse.

L'OVFF31 est présenté aux partenaires et acteurs départementaux à leur demande : au Réseau Santé Précarité de l'hôpital Joseph Ducuing, à l'IREPS (Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé) et dans les Maisons de Proximité et à la Mairie de Launaguet en 2022.

Les activités et missions de l'OVFF31 se structurent autour de 3 axes de travail, axes par ailleurs recommandés et partagés par la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains) .

⁴ <https://arretonslesviolences.gouv.fr/l-etat-vous-protège/les-observatoires-territoriaux-des-violences-faites-aux-femmes>



Axes de travail de l'OVFF 31



Journée internationale des droits des femmes - @Lilian Cazabet

1. PRODUIRE DE LA CONNAISSANCE

Deux enquêtes internes ont été menées au sein du Conseil départemental. La première en 2020 (période post-confinement), sur « l'accompagnement des victimes : évaluation quantitative, partenaires et besoins professionnels », avec une actualisation en 2022, sur le nombre de victimes suivies en Maisons des Solidarités (MDS) et leur profil.

Une étude a également été lancée sur « La place des enfants dans le parcours de sortie des violences de leur mère », par la sociologue Auréline Cardoso-Khoury.

Un Recueil annuel des indicateurs des violences faites aux femmes de la Haute-Garonne a été produit en 2021 et 2022 (consultable sur la page dédiée <https://www.haute-garonne.fr/service/violences-faites-aux-femmes>).

Enfin, un diagnostic de prévention jeunesse a été réalisé avec la Direction Enfance et Famille.

2. DÉVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE : FORMATIONS ET SENSIBILISATIONS

À l'occasion de la Journée annuelle internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre, l'OVFF31 organise chaque année une Journée interprofessionnelle.

- Le 13 décembre 2021, Étienne Guyot, Préfet de la région Occitanie et Préfet de la Haute Garonne et Georges Méric, Président du Conseil départemental de la Haute-Garonne, ont lancé la création de l'OVFF31, à l'occasion de la première Journée interprofessionnelle annuelle. Ce lancement s'est fait sous l'égide d'Ernestine Ronai, Grand témoin de cette instance, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes de la Seine-Saint-Denis, co-Présidente de la commission Violences de genre du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. 142 participant-es étaient présent-es et 42 connecté-es en visio conférence. Différentes thématiques ont été abordées en plénière : rôle d'un observatoire territorial, état des lieux des violences en France et en Haute-Garonne, actualités juridiques. Puis en ateliers : les cyberviolences, le secret professionnel, la ruralité, le dépôt de plainte, etc.
- En 2022, le 28 novembre, la seconde Journée s'est tenue également en présence de Mme Ronai. M^{me} Ghada Hatem Gandzer, fondatrice de la Maison des femmes à Saint-Denis, a ouvert une plénière sur la santé des femmes. Deux études ont été partagées : la place des enfants dans le parcours de sortie des violences de leur mère, et un comparatif du traitement des violences faites aux femmes avec l'Espagne. Enfin, divers outils professionnels ont été présentés aux 200 participant.es présent.es : violentomètre, « cartes contacts victimes », ainsi qu'un projet d'outil à destination des jeunes auteurs de violences, porté par la Mission jeunesse et la Mission Démocratie Participative. L'OVFF31 a créé un Plan de formation à destination des professionnel·les du département. En 2021, 273 professionnel·les ont été sensibilisé·es à travers six webinaires portant sur l'ordonnance de protection, les outils professionnels de repérage des violences au sein du couple et d'accompagnement des victimes, les résultats de l'enquête interne sur les pratiques professionnelles d'accompagnement.

En 2022, des parcours de formation ont été mis en place, mixant ateliers en présentiel et webinaires. Le premier de ces webinaires portait sur l'accompagnement au dépôt de plainte et a permis à l'APIAF, la Police et la Gendarmerie, de former les participant.es en présentiel (76 professionnel·les présent·es). Une avocate parisienne spécialisée (Me Karen Noblinski) et les associations France Victime 31 et le CIDFF ont ensuite présenté leurs outils, comptabilisant jusqu'à 140 connexions. Ce sont au total 198 professionnel·les qui ont participé à ce parcours.

Le CIDFF31 a animé une formation sur les cyberviolences devant 45 personnes présentes sur les trois séances.

L'OVFF31 vient également en appui au réseau professionnel des MDS. Neuf équipes et une Direction Territoriale des Solidarités (Comminges) ont été rencontrées. Il s'agit d'un échange sur les données « socles » VFF (présentation de l'OVFF31, définitions, chiffres, cadre légal), puis d'une présentation des outils, avec partage de pratiques selon les expériences et les missions partagées des équipes.

3. AMÉLIORER LE PARCOURS DE SORTIE DES VIOLENCES : OUTILS ET DISPOSITIFS

En 2022, l'OVFF31 lance une étude pour un Dispositif de Bons taxis. En effet, l'une des principales difficultés des femmes victimes de violences réside dans leur mobilité, lorsque celles-ci ne disposent pas de véhicule personnel ou qu'elles habitent loin des lieux étapes de leur parcours de sortie des violences : mise à l'abri, soins (en particulier les deux services de médecine légale au sein des hôpitaux de Toulouse et Saint-Gaudens), justice, accompagnement social et professionnel, prise en charge des enfants, etc. En partenariat avec la Préfecture, une étude est donc lancée pour la mise en place d'un dispositif de Bons Taxis, à l'aune de ce qui existe déjà sur certains territoires en France. Le CIDFF31 se positionne comme porteur potentiel du dispositif.

Pour l'accompagnement des victimes tout au long de leur parcours de sortie des violences, le partenariat avec les associations expertes, partenaires essentielles pour l'accompagnement des victimes, est renforcé. L'APIAF, Du côté des femmes (Muret), Femmes de Papier

(St-Gaudens), Une autre femme ! (Verfeil), le CIDFF31, FranceVictime31, sont autant d'associations partenaires régulièrement mobilisées dans le cadre des activités de l'OVFF31. Certaines associations spécifiques viennent compléter les missions de l'OVFF31 : Faire Face, Grisélidis, l'Amicale du Nid, le Mouvement du Nid.

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

Des projets sont menés en étroite collaboration : formations interprofessionnelles, projet Logement, participation aux études et partage des indicateurs, etc. Enfin, le Conseil départemental de la Haute-Garonne apporte un soutien financier à hauteur de 216 112 € en 2022. Les rencontres annuelles de bilan d'activité sont un temps important de conseils (si besoin) et surtout d'échanges d'informations concernant l'actualité dans tous les domaines des VFF.

Prenant appui sur l'expérience d'autres observatoires territoriaux sur les violences faites aux femmes, dont celui de Seine-Saint-Denis, de même que sur les besoins spécifiques exprimés par les professionnel·les de terrain en Haute-Garonne, l'OVFF adapte ou crée puis diffuse divers outils professionnels de repérage et d'orientation des victimes.

En provenance d'Amérique latine, le violentomètre est un outil de prévention et de sensibilisation à l'adresse des jeunes femmes. Le Conseil départemental de la Haute-Garonne a souhaité le diffuser auprès du plus grand nombre : 13 000 violentomètres en français ont été diffusés via les professionnels au sein des Maisons de Solidarités du Conseil départemental et aux partenaires, et lors d'événements grand public. Traduit en langues étrangères, il a aussi été diffusé à 3000 exemplaires en anglais et 2000 exemplaires en espagnol, portugais, arabe et russe. Enfin, à la demande des professionnel·les de terrain, il a également été décliné en affiche, et apposé dans les salles d'attentes des MDS et autres lieux publics, à 500 exemplaires. Toujours

à la demande des professionnel·les de terrain en contact direct avec les victimes, une « Carte Contacts Victimes » a été créée. Elle présente les numéros d'urgence et d'accompagnement des victimes au plus près de leur lieu de vie. Elle est ainsi déclinée en quatre zones sur le département en fonction des interlocuteur·trices de proximité : Toulouse et Nord-Toulouse (2000 exemplaires), Comminges, Nord-toulousain Lauragais et Muret / sud Toulouse (chacune en 1000 exemplaires).

L'OVFF31 a également proposé la création d'un outil à destination des jeunes auteurs de violences à la Mission Jeunesse. Celui-ci est travaillé par le Groupe Miroir, et avec la Direction de la Participation Citoyenne.

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



2.2 / ENFANCE ET FAMILLE

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

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

Elles et ils s'appuient, à ce titre, sur le Schéma départemental de protection de l'enfance adopté le 26 octobre 2021 par l'Assemblée départementale pour une durée de 5 ans. Par cette feuille de route, la Haute-Garonne poursuit

sa volonté d'aller au-delà de ses compétences obligatoires en mettant en œuvre une politique volontariste tournée notamment vers une plus grande justice sociale dans un contexte économique et sanitaire particulièrement dégradé, la promotion de l'égalité femmes-hommes, des mesures de prévention destinées à soutenir, accompagner les différents publics.

Les professionnel·les du Département veillent, dans leurs pratiques, à favoriser la valorisation de l'enfant pour ses qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Elles et ils interviennent auprès de plusieurs publics et dans des lieux différents afin de promouvoir la diversité, le respect et l'estime de soi de l'enfant.

Protection Maternelle et Infantile (PMI)

Le Département est un acteur fondamental des politiques de prévention, qui vont de la prévention périnatale (Protection Maternelle et Infantile) à la prévention pour les adolescent·e·s (Centre de Santé Sexuelle), en passant par la prévention des difficultés éducatives parentales à tous les âges de la vie de l'enfant.

Plusieurs projets ont été engagés dans ce champ en 2022 :

MODES D'ACCUEIL INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

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

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

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



Reportage MDS Borderouge - © CP31

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

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

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

En 2022, 27 800 consultations ont été effectuées.

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

En 2022, 7031 enfants ont bénéficié de ces bilans.

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

En 2022, 11 466 femmes ont bénéficié d'une visite à domicile.



CENTRE DE SANTE SEXUELLE

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

En 2022, le Centre départemental de planification et d'éducation familiale a évolué pour devenir un Centre de santé sexuelle, conformément à la loi du 07 février 2022 relative à la protection des enfants. La transidentité et l'accompagnement des personnes en transition, l'accompagnement de la contraception masculine, l'accueil de publics de plus en plus jeunes sont ainsi mieux pris en compte.

Des médecins et des sages-femmes accompagnent les publics dans leurs relations affectives et sexuelles.

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

Pour l'année 2022, sur les 6 474 consultations, 4671 ont concerné des femmes ayant bénéficié d'au moins une consultation par un médecin ou une sage-femme. Parmi elles, 426 étaient mineures.

328 entretiens de conseil conjugal ou de planification ont été comptabilisés.

L'équipe du Centre de santé sexuelle réalise des actions de prévention individuelles et collectives dans les établissements scolaires, dans des structures spécialisées et auprès de groupes d'adultes. En 2021, 118 séances d'actions collectives dont 91 en milieu scolaire ont eu lieu, les autres se sont déroulées dans divers lieux de vie de jeunes et d'adultes.

Elle participe au programme de prévention, de sensibilisation et d'autonomisation « Questions d'Ados » de la Maison Départementale des Adolescent·es qui porte sur la vie affective et sexuelle mais aussi sur l'estime de soi.

Elle intervient enfin dans le cadre d'un partenariat avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse.

En 2022, le budget consommé pour le Centre de Santé sexuelle :

3 571€ (honoraires médicaux et paramédicaux frais de Laboratoire et d'analyse).

PRÉVENTION ENFANCE ET FAMILLE EN PROTECTION DE L'ENFANCE

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

Au titre de l'Observatoire Départemental de Protection de l'Enfance, l'intervenante pédagogique a rencontré en 2022, sur le département :

- 125 lycéen·nes niveau Seconde : 25 sur la thématique Égalité femmes-hommes, et 100 sur l'éducation à la vie affective et sexuelle (notamment autour de la notion de consentement).
- 500 collégien·nes (à partir de la Cinquième) : 397 sur la thématique Égalité femmes-hommes, et 103 par l'approche à l'éducation à la vie affective et sexuelle.

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

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

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL SOUTIENT LES INITIATIVES ASSOCIATIVES MISES EN ŒUVRE

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

C'est notamment le cas :

- Des dispositifs départementaux Temps Libre Prévention Jeunes et Ville Vie Vacances, pour lesquels les porteurs et porteuses de projet sont sollicité·es pour favoriser l'égalité et la mixité filles garçons ;
- Des actions de pré-insertion sociale et professionnelle à destination des jeunes en risque de marginalisation entre 16 et 25 ans en faveur notamment de la mixité et la sortie des stéréotypes genrés sur les métiers comme l'action découverte des métiers verts ou des métiers du bois ;
- Des actions collectives mises en œuvre par la Maison Départementale des Adolescent·es avec l'appui des partenaires comme par exemple des actions collectives à destination des adolescent·e.s sur les thèmes Vie sexuelle et affective (aborder



© Adobe Stock



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

- Des actions soutenant la parentalité permettant de déconstruire des préjugés sur les rôles assignés aux femmes et aux hommes ;
- Les dispositifs de médiation familiale et des espaces de rencontre qui participent à la prévention des tensions intrafamiliales pouvant conduire aux violences conjugales ou à leur récurrence ;
- Des lieux d'écoute et d'accès aux droits pour les enfants et les jeunes soutenu-es. Ces lieux, aux thématiques plus généralistes, facilitent notamment le repérage des enfants témoins et co-victimes de violences familiales et conjugales, et leur accompagnement
- Avec le soutien à une action d'accompagnement spécifique vers la Protection Maternelle et Infantile et le Centre de santé sexuelle des femmes tsiganes et migrantes.

PERSPECTIVES /

- Poursuivre le soutien aux initiatives associatives
- Développer les interventions pédagogiques en mettant l'accent sur l'éducation à la vie affective et sexuelle.
- Intégrer dans le bilan de l'Observatoire Départemental de Protection de l'Enfance de 2023 une étude sur la scolarité des enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance, la scolarité étant un vecteur de promotion d'égalité sociale et de lutte contre les stéréotypes.

EN 2022, LE BUDGET CONSOMMÉ POUR LE CENTRE DE SANTÉ SEXUELLE :

291 000 €

Dispositif Temps Libre Prévention Jeunes

115 000 €

Ville Vie Vacances

2440 €

Actions collectives de la MDA

2000 €

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

12 000 €

Soutien aux Espaces de rencontre

29 140 €

Médiation familiale

44 273 €

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

15 000 €

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

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

Aide Sociale à l'Enfance

LES INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES

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

1282 évaluations ont été enclenchées pour 2407 enfants : 1195 filles (49,6 %), 1203 garçons (49,9 %), 9 de sexe inconnu au moment de l'évaluation.

Afin de favoriser le repérage des situations de dangers, la Cellule Départementale de Recueil et d'Informations Préoccupantes a mis en place des outils destinés à soutenir les partenaires dans le repérage des situations d'enfants en danger ou en risque de danger et accompagner l'élaboration d'une culture commune de la protection de l'enfance.

INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES ENTRANTES PAR INDICATEUR DE DANGER

	♀	♂	NSP	TOTAL	
DANGERS / RISQUES DE DANGERS	Enfants concernés par une information entrante	2348	2226	56	4630
	Conditions de développement	1660	1615	40	3315
	Conditions d'éducation	1232	1204	26	2462
	Sécurité	1090	1057	21	2168
	Moralité	639	536	12	1187
	Santé	532	459	9	1000
MALTRAITANCES	Violences physiques	530	555	13	1098
	Violences psychologiques	388	368	16	772
	Violences sexuelles	318	97	0	415
	Violences conjugales (entre parents)	319	296	0	615
	Négligences lourdes	184	215	5	404

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

Ce tableau présente l'ensemble des informations entrantes en 2022, et pas seulement des informations qualifiées de préoccupantes, ou des informations ayant donné lieu à des évaluations. En effet, nous ne disposons pour le moment que de 35 % à 40 % des retours d'Informations Préoccupantes suite à évaluations.

- Les facteurs de dangers, risques de dangers et maltraitements correspondent à des relevés de premier niveau, des suspicions indiquées dans les dossiers (et non des observations déterminées à partir de relevés d'évaluations).
- Les facteurs de dangers, risques de dangers et maltraitements sont cumulables (un enfant peut être concerné par plusieurs, ou par aucun).

RÉPARTITION PAR GENRE SELON L'ÂGE DES ENFANTS CONCERNÉS PAR UNE INFORMATION ENTRANTE EN 2022



Les documents précédents ne permettent pas de mettre en évidence de façon nette l'impact du genre dans le nombre global d'informations entrantes, jusqu'à l'adolescence. À noter cependant que jusqu'à 3 ans, ce sont les jeunes garçons qui en sont majoritairement l'objet, peut-être du fait de comportements sociaux ou de retards de développement jugés plus alarmants en ce qui les concerne, à cet âge de la vie, mais aussi du fait de leur surreprésentation dans la population des 0-3 ans. En revanche, dès l'âge de 12 ans, ce sont les filles qui sont très nettement plus souvent l'objet d'une information entrante, possiblement préoccupante, en corrélation avec une nette surreprésentation dans le signalement d'actes d'agressions sexuelles ou de dangers liés à la « moralité » et à la « santé », et alors même qu'elles restent minoritaires dans la population générale jusqu'à 14 ans et à part quasi égale chez les 15-29 ans. A l'inverse, tous âges confondus, les garçons seraient davantage sujets (ou davantage signalés...) aux violences physiques et aux négligences lourdes. Les chiffres cumulés, tous âges confondus, montrent que le nombre de filles faisant l'objet d'une information entrante est légèrement supérieur à celui des garçons (2348 contre 2226, soit +122 cas), malgré la surreprésentation des garçons dans la population générale haut-garonnaise sur les tranches 0-14 ans et 15-29 ans (INSEE, 2020). De façon plus significative encore, les motifs d'information sont nettement plus nombreux concernant ces filles, qu'il s'agisse de suspicions de dangers (5153 motifs d'informations pour les filles, contre 4871 pour les garçons, soit +264 motifs) ou de

maltraitements (1739 motifs d'informations pour les filles, contre 1531 pour les garçons, soit +208 motifs). Ces chiffres laissent penser que les filles font l'objet d'informations entrantes portant sur un plus grand nombre de motifs, et/ou à des stades plus avancés, et/ou que les garçons, possiblement sous-évalués de façon inconsciente, font l'objet d'informations entrantes moins étayées et/ou à de moindre stades de gravité. Il serait donc notamment intéressant de connaître dans les années à venir l'impact du genre dans l'observation et l'évaluation des enfants perçus comme vivant de mauvaises conditions de développement ou des dangers et maltraitements potentiels, puis dans le signalement aux services compétents.



L'accompagnement des mineur-es

- 4041 mineur-es et jeunes majeur-es confié-es à l'ASE en 2022 (34,79 % de filles, 65,21 % de garçons)
- 1240 jeunes bénéficiaient d'une Aide Éducative à Domicile (39,19 % de filles, 60,81 % de garçons)



L'aide aux jeunes majeur-es (moins de 31 ans en difficulté)

Elle concerne 1076 jeunes (21,28 % de filles et 79,72 % de garçons), 937 accueils provisoires jeunes majeur-es en 2022 (dont 589 Mineur-es Non Accompagné-es)



L'accompagnement en centre maternel



En 2022, 798 ménages et 1260 enfants en ont bénéficié en urgence (2058 personnes)

313 femmes victimes de violences ont été repérées par ce dispositif.

Dans sa volonté de diversifier les modes d'accueil, le Conseil départemental a mis en place 2 nouveaux dispositifs en 2018, COLIBRI et INTERLUDE, par le biais de conventions passées avec les associations Le Touril et Soliha. Ces actions sont renouvelées chaque année avec un nombre croissant de femmes accompagnées dans leur parcours.

Le Centre Départemental d'Accueil Mère Enfant, ouvert en mars 2021, a accompagné en 2022 58 familles et 35 enfants.

En 2022, 30 familles et 48 enfants ont été accompagnés par COLIBRI, 51 familles et 99 enfants par INTERLUDE.

Dans l'intérêt de l'enfant et afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, le Département diversifie ses dispositifs et favorise l'implication du ou des parents auprès de l'enfant.

- Concernant l'accompagnement des femmes enceintes ou des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans, le Conseil départemental a engagé un partenariat avec le Centre Communal d'Action Sociale de Toulouse pour la mise à l'abri de ce public depuis juillet 2017.
- Concernant l'accompagnement en centre parental, il permet une observation fine des liens de l'enfant avec ses parents, des places de chacun-e d'elles et eux et des interactions qui se jouent.

PERSPECTIVES /

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

- Poursuivre les actions en faveur des mères isolées avec enfants de moins de 3 ans : expérimentation d'un co-financement de places en CHRS avec l'Etat ; réflexion sur un nouveau CDAME...
- Poursuivre les actions en faveur des centres parentaux.

DONNÉES CHIFFRÉES 2022 /

- **Budget consacré par le Conseil départemental pour l'ensemble des dispositifs d'accueil en faveur des femmes enceintes et mères isolées avec enfants de moins de 3 ans**
- Centre Départemental d'Accueil Mère Enfants : 524000 €
- Centre Communal d'Action Sociale : 9 329 427 €
- **Budget consommé centres parentaux**
- Centres parentaux 31 : 5 372 076€
- Centres parentaux hors 31 : 1 54 833€
- Centre Départemental d'Accueil Mère Enfants : 531 023€.

2.3 / JEUNESSES

Le Plan départemental par et pour les jeunes haut-garonnaises étant arrivé à son terme, les résultats de son évaluation ayant fait l'objet d'une présentation lors de la DM2 2021 (les Décisions Modificatives sont des délibérations qui viennent modifier les autorisations budgétaires initiales), l'année 2022 a été majoritairement consacrée à la réactualisation des enjeux de l'Ambition Jeunes et à sa déclinaison en un nouveau plan d'actions pour le reste du mandat. C'est ainsi que la nouvelle Ambition Jeunes a été adoptée le 8 mars 2022.

Les constats sur la jeunesse en 2022, au sortir de la crise sanitaire, ont révélé entre autres une fragilité de leur santé mentale, un frein à l'engagement associatif, des difficultés en

termes de mobilité ou d'accès au logement ainsi qu'une perte de confiance vis-à-vis des institutions. Au regard de cet état de fait, le Conseil départemental, par le biais de l'Ambition Jeunes, a voulu conforter et renforcer sa politique à destination des jeunes en encourageant et en valorisant la participation, l'engagement des jeunes, en favorisant et en accompagnant leur émancipation tout en leur permettant de construire leur autonomie.

Les principales réalisations ont donc porté sur la concertation de jeunes et de partenaires tout au long de l'année au moyen des dispositifs existants tels que le Groupe miroir Jeunes, l'Espace pro Jeunes 31, ou le forum Jeunes.



Toujours dans le souci constant de la représentativité équilibrée filles-garçons, la Mission Jeunesses a poursuivi ses engagements en 2022 vers un accroissement du nombre de projets lauréats portés par des jeunes femmes. De même, sur le site web G031, ont été relayés des informations, des messages de prévention et d'évènements organisés sur la thématique de l'égalité des sexes. En collaboration étroite avec la Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes, la Mission Jeunesses a participé aux réflexions sur les actions que le Conseil départemental pouvait mettre en œuvre pour lutter contre les précarités menstruelles.

Le Groupe Miroir Jeunes, espace réflexif de concertation ainsi mobilisé, continue de réunir mensuellement des jeunes volontaires entre 11 et 29 ans.

En 2022, 7 sessions ont eu lieu autour de diverses thématiques (violences faites aux femmes, présentation de l'Ambition Jeunesses, préparation du Forum Jeunesses, les 5 ans du Groupe Miroir et son évolution) avec la représentativité suivante :

- Ambition Jeunesses (24 inscrit-es): 14 filles (58%) et 10 garçons (42 %) ;
- Forum Jeunesses (21 inscrit-es): 13 filles (62 %) et 8 garçons (38 %) ;
- Evolution du GM (19 inscrit-es): 10 filles (53 %) et 9 garçons (47 %) ;
- Les 5 ans du GM (30 inscrit-es): 12 filles (40 %) et 18 garçons (60 %) ;
- Préparation du Forum Jeunesses (21 inscrit-es): 13 filles (62 %) et 8 garçons (38 %) ;
- Suite préparation du Forum Jeunesses (27 inscrit-es): 17 filles (63 %) et 10 garçons (37 %) ;
- 2 Groupe Miroir consacrés aux Violences conjugales (54 inscrit-es): 36 filles (67 %) et 18 garçons (33 %) :

L'Observatoire Départemental des Violences Faites aux Femmes, copiloté par le Conseil départemental et l'État, a donné son accord pour que les jeunes du Groupe Miroir proposent un outil à destination des jeunes auteurs de violences, dans un souci de sensibilisation et de prévention. Le Violentomètre permet aux travailleurs.es médico-sociaux.ales d'aider les femmes à identifier qu'elles sont en situation de violences, mais à ce jour, les outils existants permettant aux auteurs de s'identifier comme tel et de pouvoir se faire accompagner par les structures adéquates ne sont pas satisfaisants. La proposition a été faite aux jeunes du Groupe

Miroir de pouvoir proposer de tels outils : ils et elles s'en sont emparé-es en proposant plusieurs supports, qui seront présentés lors de la réunion de l'Observatoire en novembre 2023.

Sur l'ensemble des Groupes miroirs, on observe donc une participation majoritaire de filles (58 %) contre une participation de l'ordre de 42 % pour les garçons.

Le dispositif Initi'active Jeunesses, créé en février 2020, est une des traductions concrètes de la politique publique Ambition Jeunesses. En dépit de la crise sanitaire et reconduit dans la nouvelle feuille de route institutionnelle par un accompagnement en ingénierie sur le territoire, son intérêt et son activité n'ont cessé de croître, impliquant une réévaluation à la hausse de son enveloppe budgétaire.

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

En 2022, ce ne sont pas moins de 44 projets qui ont été lauréats. Ces projets ont été portés par 97 personnes (porteur-ses et équipier-ères), dont 60 femmes (62 %) et 37 hommes (38 %), selon la représentativité suivante :

- Les porteuses et porteurs : 44 personnes, dont 26 femmes (59 %) et 18 hommes (41 %) ;
- Les équipières et équipiers : 53 personnes, dont 34 femmes (64 %) et 19 hommes (36 %).

Le soutien financier cumulé accordé aux 26 projets portés par des femmes (68 501€) représente 61 % des aides totales accordées en 2022 (111 919 €). Sur les 44 projets lauréats, 9 projets (20 % des projets) comportent une dimension de promotion – explicite (écrite) ou implicite (verbalisée mais non écrite) – d'une meilleure visibilité des femmes. L'aide octroyée à ces 9 projets représente 23 346 euros (21 % des 111 919 euros attribués en 2022).

Parmi ces 9 projets, 2 projets sont centrés sur l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences faites aux femmes, ou contre le harcèlement de rue (le projet de l'association Méïssa et le court-métrage « Carmen »).

LE SITE G031

Depuis juin 2020, la création du site Go31.fr vise à faciliter l'accès à l'information des jeunes, à leur donner un espace d'expression et de valoriser leurs engagements et projets.

La vigilance accrue autour des ressources et informations liées à l'égalité des sexes et notamment à la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles constitue l'un des principes directeurs du site. Cet outil numérique mobilise en effet une communication ne véhiculant pas de stéréotypes de genres. Parmi les personnes ayant visté le site en 2022, on dénombrait 60 % de femmes et 40 % d'hommes.



Groupe miroir CD31 - @ Alis Mirebeau

LA MISSION DE L'ENGAGEMENT

L'intégration de la Mission départementale de l'Engagement en juin 2022, au sein de la Mission Jeunesses, a permis de mettre en relation les élu-es et lauréat-es de l'Institut de l'Engagement, grâce à son dispositif annuel « les Rencontres de l'Engagement ». Cette démarche s'inscrit pleinement dans le nouveau plan Ambition Jeunesses 2023-2028. En juin 2022, on note la représentativité suivante :

- Sur les 7 services civiques accueilli-e-s au CD : 5 jeunes hommes et 2 jeunes femmes (29 %) ;
- 13 lauréates et lauréats parrainé-es : 11 jeunes femmes et 2 jeunes hommes ;
- 20 jeunes accompagné-es hors parrainage.

PERSPECTIVES /

- Mettre en œuvre et piloter le nouveau plan d'actions jeunes 2023-2028 ;
- Poursuivre les dispositifs au cœur de l'Ambition Jeunesses par la territorialisation des instances de concertation (Groupe miroir, forum), le déploiement d'Initi'Active Jeunesses à l'ensemble des jeunes du territoire haut-garonnais ;
- Initier les nouveaux axes du Plan Jeunesses : création d'un réseau de Conseils Municipaux de Jeunes et accompagnement des territoires en matière de politique Jeunesses. Veiller, dans ce cadre, à ce que les questions d'égalité filles-garçons y soient prégnantes. En 2023, une stagiaire du Master 2 Politique Enfance Jeunesse produira son mémoire sur l'impact des actions de prévention mises en place par le Conseil départemental sur les stéréotypes de genre chez les collégien-nés. Les résultats permettront d'identifier les points à travailler plus en profondeur (stéréotypes encore ancrés, non mixité filles-garçons dans le vivre ensemble, etc.) ;
- Participer à l'élaboration de la nouvelle feuille de route institutionnelle sur les Jeunesses ;
- Poursuite de la transversalité avec la Mission Démocratie Participative - Égalité Femmes-Hommes.

2.4 / ÉDUCATION

C'est à l'école, et dès le plus jeune âge, que s'apprend l'égalité pour que progressivement les stéréotypes s'estompent et que se construisent d'autres modèles plus égalitaires. Le Département s'investit pour fournir aux collégiennes et collégiens les clés pour comprendre les enjeux autour de l'égalité.

Dans le département, les filles représentent 49 % des collégien·ne·s. En sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), elles ne représentent que 42 % des effectifs. Ces chiffres demeurent dans des proportions tout à fait similaires à ceux de l'année dernière.

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

Lors de l'année scolaire 2022-2023, 21 actions étaient en lien direct avec la thématique de l'égalité filles-garçons, sur des sujets comme le sexisme, les stéréotypes genrés et la mixité dans le sport.

Le Département a consacré un budget de 81 150 € pour financer des actions en lien direct avec la

thématique sur le PLC 2022-2023. Pas moins de 170 classes ont pu bénéficier de ces actions, qui rencontrent chaque année un succès qui ne se dément pas. Elles donnent régulièrement lieu à des événements au sein des établissements scolaires ou sur d'autres sites, pour mettre en valeur les productions des collégien·nes sur les questions d'égalité : expositions, spectacles, etc.

Par ailleurs, une subvention annuelle de 30 000 € est accordée pour le fonctionnement de l'Union Nationale du Sport Scolaire (UNSS) dont l'un des objectifs est de favoriser la participation des filles dans les associations sportives des collèges. Le Conseil départemental finance également une partie des déplacements d'associations sportives des collèges lors de leur participation à des championnats de France. À ce titre, des équipes féminines sont souvent récompensées dans des disciplines comme le futsal, la gymnastique, le basket, etc.

Depuis 2020, une page est consacrée à l'égalité entre les filles et les garçons sur l'espace numérique de travail e.college. Des informations et ressources thématiques ont ainsi été mises en ligne et adaptées aux élèves, à leurs familles et aux équipes pédagogiques.



© Alexandre Ollie



Aménagement de l'espace égalitaire dans les collèges

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

L'absence d'aménagements, de propositions d'ambiance ou d'activité, entraîne de l'ennui et par suite de la violence. De plus, ce type de cour génère des comportements différenciés entre les filles et les garçons : les jeux actifs (souvent autour d'un ballon) occupent en effet l'espace central et sont pratiqués par des groupes majoritairement composés de garçons qui, de fait, monopolisent la cour et relèguent les filles et les autres garçons en périphérie, sans que les acteurs des institutions scolaires, ni les élèves, n'en aient forcément conscience. Or, la place des femmes dans la société se construit en partie à travers la place que prennent les jeunes filles dans leurs établissements scolaires, qu'il s'agisse d'espace physique ou citoyen. Par ailleurs, les cours bituminés renforcent les effets d'îlots de chaleur urbains : le revêtement de cour noir, sa minéralité et l'absence d'arbres qui absorbent la chaleur le jour et la renvoient la nuit.

Pour trouver des solutions concrètes à ces inégalités, le Conseil départemental de la Haute-Garonne a initié un projet expérimental dans deux collèges pilotes : le collège Antonin Perbosc à Auterive et le collège Voltaire à Colomiers. Accompagnée par Edith Maruéjols, géographe du genre, la Direction du Patrimoine a lancé une expérimentation visant à améliorer la mixité dans les cours de récréation, basée sur l'auto-observation des élèves et l'expérimentation d'aménagements éphémères. Cette démarche a rencontré l'engouement des élèves qui ont largement participé, sous la forme d'ateliers.

Sur la base de ce travail, des paysagistes ont bâti des projets de réaménagement des cours de récréation de ces deux établissements.

De juillet à décembre 2022, de gros travaux ont été réalisés : modification des revêtements de sols, installation d'ombrières, plantations de végétaux, installation de mobilier, ouverture vers des espaces verts jusqu'alors inaccessibles. Ces aménagements ont permis de répondre à trois enjeux :

- Favoriser la mixité et diminuer la violence en proposant des aménagements et des ambiances variées : bancs, tables, chaises longues, parcours d'équilibre, etc.
- « Désimperméabiliser » une partie de la cour en remplaçant le bitume, par endroits, par des revêtements perméables permettant à l'eau de s'infiltrer dans le sols (espaces engazonnés ou plantés, revêtus de copeaux de bois ou de pavés enherbés)
- Végétaliser

Les enseignements tirés de ces deux projets pilotes sont en cours de diffusion en interne pour la réalisation des prochaines cours de récréation, que ce soit dans les collèges neufs ou les établissements existants.

Ainsi, en 2022, une intervention du même type a bénéficié au collège du Plantaurel à Cazères et du mobilier a été installé dans la cour du collège Clémence Isaure à Toulouse.

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

Ce type d'aménagement est désormais systématique dans les projets de futurs collèges et se déploiera progressivement dans les collèges existants, au rythme de 3 opérations d'envergure environ par an.

2.5 / DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGROÉCOLOGIE

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

En matière de mobilité, des inégalités persistent entre les hommes et les femmes. À titre d'exemple, de nombreux freins restent à lever pour que se développe l'usage régulier du vélo chez les femmes. L'appel à projets « Vélo pour tous », lancé fin 2022 par le Conseil départemental auprès des associations locales, constitue une première réponse : parmi les projets lauréats, des actions seront ainsi engagées dès 2023 pour favoriser l'apprentissage et la pratique du vélo en direction des femmes.

Elles pourront bénéficier par ailleurs d'ateliers pour entretenir et réparer leur vélo. Elles seront 200 à bénéficier d'ateliers d'apprentissage du vélo et encore 60 à pouvoir tester le vélo à l'occasion de sorties vélo. Des balades culturelles seront organisées à vélo pour développer encore le lien social. Les femmes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les femmes en situation de demande d'asile ou d'exil seront les premières concernées.

En matière d'agroécologie, les conseillères et conseillers agroenvironnement de la Direction de l'Agroécologie accompagnent les agriculteurs et les agricultrices sur toutes les questions ou projets relevant de leur exploitation agricole. Parmi les 6394 agriculteurs et les agricultrices avec qui la Direction de l'Agroécologie travaille régulièrement, il y a 1854 agricultrices cheffes d'exploitation, soit 29 %.

En 2022, le Conseil départemental a apporté une aide de fonctionnement de 36 400 € au Service de Remplacement 31, association permettant le remplacement d'un agriculteur ou d'une agricultrice sur son exploitation en cas de difficulté, de congés et notamment en cas de congé maternité.

Ainsi en 2022, 1 500 journées (de 7 heures) de remplacement ont été effectuées pour remplacer des agricultrices. 765 ont été des journées de congé maternité, dont ont bénéficié 10 agricultrices.

Le remplacement pour maternité représente donc 12 % de l'activité totale du SR31.

Le service a aussi remplacé 17 agriculteurs pour un total de 301 journées de congé paternité. Cela représente 5 % de leur activité totale.

Sur 282 utilisateur-trices du Service de Remplacement, 25,5 % sont des femmes (environ 1/4 des personnes remplacées).

PERSPECTIVES /

En 2023, 2 000 journées de remplacement d'agricultrices sont prévues, sur un prévisionnel total de 8 000 journées.





2.6 / SPORT CULTURE ET VIE ASSOCIATIVE

Le sport et la culture sont des vecteurs importants de diffusion d'une culture de l'égalité pour tous et toutes. Le Conseil départemental soutient les acteurs et les actrices dans ce domaine. L'intégration des femmes et des

hommes dans les différents champs sportifs constitue un des indicateurs permettant de faire l'état des lieux de l'égalité en matière d'égalité femmes-hommes.

Sport



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

Chaque année, le Département attribue suivant des critères sportifs et sociaux une bourse aux jeunes espoirs sportifs pour leur permettre de pratiquer leur sport, notamment en parallèle de leurs études. Cette année, en 2022, 19 garçons

et 13 filles entre 13 et 25 ans, titulaires d'une licence en Haute-Garonne dans une discipline individuelle, ont ainsi été soutenu-es à hauteur de 1 500 € chacun-e. En 2022, le Conseil départemental a également accompagné 27 Ambassadeurs sportifs et 13 Ambassadrices sportives. Ce dispositif est destiné à soutenir les sportifs et sportives titulaires d'une licence en Haute-Garonne, de plus de 25 ans ou ayant un palmarès à minima national, pratiquant une discipline individuelle, du handisport ou du sport adapté. Le montant de la bourse varie entre 1 000 € et 2 000 € par sportif et sportive, par an.

En janvier 2022, à l'occasion de la journée internationale du sport féminin, le Conseil départemental est allé à la rencontre de personnalités, notamment des présidentes du Comité Départemental Olympique et Sportif, du Comité Départemental de Pelote Basque et d'associations œuvrant au développement du sport féminin sur le territoire et valorisant la place des femmes dans le mouvement sportif.

Un temps d'échange a été organisé avec le club de handball de Pechbonnieu autour de la place des femmes dans le sport amateur et professionnel, et sur le fonctionnement des associations sportives, notamment autour de la question du bénévolat.

Le Conseil départemental est partenaire des deux équipes féminines professionnelles haut-garonnaises : Le Toulouse Métropole Basket et le Toulouse Féminin Handball, qui a accédé pour la saison 2022/2023 à la 2^e Division Nationale. Chaque année, un match à domicile est parrainé par le Conseil départemental.

Lors de semaines thématiques, comme la Semaine Olympique et Paralympique, des sportives de haut niveau, notamment de l'équipe de Blagnac rugby ou du TMB ainsi que des ambassadrices de renom pratiquant un sport individuel, telles Hilary Kpatcha (athlétisme), Assia Touati et Adeline Furst (natation), se sont déplacées au sein de plusieurs collèges pour valoriser les valeurs de l'olympisme, les modèles du sport féminin de haut niveau et les bienfaits de la mixité dans le sport à tous les niveaux.

Régulièrement, le Conseil départemental réalise des portraits de sportives diffusés sur le site de la collectivité ainsi que sur les réseaux sociaux tels ceux de Rim Bennama (boxe), Brianna Vidé (escrime Handisport) ou encore Marjorie Mayans (rugby).

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

Culture, Arts vivants et visuels



La Direction des Arts Vivants et Visuels, dans le cadre de ses actions, porte une attention particulière aux questions liées à l'égalité femmes-hommes. Durant l'année 2022, c'est le thème « Fraternité, Sororité » qui a guidé les différentes programmations : Jazz sur son 31, Espace Roguet, 31 Notes d'été, Espagne sur son 31, Fête de la musique, Volet 3 – Dispositif exceptionnel d'aide aux artistes suite au Covid-19 et la Semaine des Cultures Urbaines. Cette saison, elles ont, à travers cette thématique, mis à l'honneur le vivre ensemble, la citoyenneté et l'égalité des sexes, des valeurs chères au Conseil départemental qui est convaincu que l'objet artistique est un outil indispensable à la réflexion et à l'éveil citoyen sur les questions sociales et sociétales dont celles liées à l'égalité femmes-hommes.

Après plusieurs années marquées par les restrictions liées à la crise sanitaire de la Covid-19, la saison 2022 signe une année culturellement riche pour la Direction des Arts Vivants et Visuels :

- Espace Roguet (théâtre, danse, musique, marionnettes, cirque) : de janvier à juin, puis de septembre à décembre, l'espace a accueilli des compagnies en résidences et des représentations pour tous et toutes (tout public, scolaire, professionnel) ;
- La Semaine des Cultures Urbaines (arts vivants, arts visuels, sports urbains) a eu lieu du 17 au 22 mai 2022. La programmation s'est déployée sur le territoire et les actions de médiation ont été renforcées ;
- Le festival 31 Notes d'été (musique, théâtre, expositions) a évolué avec un format sur 4 semaines et a intégré de nouveaux rendez-vous : les matinales et les fanfares ;
- Le Volet 3 (musique, théâtre, danse, cirque, arts de la rue, marionnettes), aide exceptionnelle aux artistes post-Covid, a été maintenu ;

- Le Jazz sur son 31 (musique) a eu lieu du 4 au 16 octobre 2022;
- L'Espagne sur son 31 (musique) s'est tenu le 8 juillet 2022;
- La fête de la musique (musique) a eu lieu mardi 21 juin 2022.

L'engagement de la Direction des Arts Vivants et Visuels pour l'égalité femmes-hommes s'effectue autour de plusieurs axes :

- L'attention particulière aux projets artistiques portés par des femmes traverse toutes les manifestations et programmations ;
- Un temps fort : la semaine consacrée à l'égalité femmes-hommes à l'Espace Roguet ;
- Des spectacles, rencontres et conférences militants et engagés : questions de genre, égalité femmes-hommes, violences sexuelles, être mère et artiste, etc.

PROGRAMMATION ARTISTIQUE

MANIFESTATION	PORTEUR.S.E.S DE PROJET		INTERPRÈTES/ÉQUIPE	
	♀	♂	♀	♂
ESPACE ROGUET	18	13	91	66
DISPOSITIF VOLET 3	11	4	43	26
31 NOTES D'ÉTÉ	21	34	94	170
JAZZ SUR SON 31	12	39	23	204
SEMAINE DES CULTURES URBAINES	2	7	13	35
FÊTE DE MUSIQUE		1	3	12
ESPAGNE SUR SON 31	1	2	3	13
TOTAL 2022	65	100	270	526
EN %	40 %	60 %	34 %	66 %
TOTAL 2021	56	80	158	375
EN %	41,18	58,83	29,65	70,36

DES PROGRAMMATIONS DE PLUS EN PLUS INCLUSIVES

Comme le montre le tableau ci-dessus, les femmes sont toujours sous-représentées dans la programmation artistique, et ce particulièrement dans le secteur musical. Mais au contraire, dans les programmations à dominante théâtre, danse, marionnettes et/ou cirque, elles sont davantage à l'origine des projets que les hommes. Cette tendance se retrouve notamment dans la saison de l'Espace Roguet et dans le dispositif Exceptionnel de soutiens aux compagnies du Volet 3. Le festival 31 Notes d'été, à programmation pluridisciplinaire également, ayant intégré des fanfares cette année (des projets portés et interprétés en très grande majorité par des hommes) dénombre cette saison une programmation plus masculine, même si le nombre de femmes programmées est supérieur aux années précédentes. Finalement, toutes programmations confondues, la représentativité des femmes artistes évolue au sein de la Direction des Arts Vivants et Visuels : en 2022 elles occupent 33,92% de la programmation, contre 29,65% en 2021, soit une augmentation de plus de 4 points.

DES SPECTACLES ENGAGÉS ET MILITANTS

Au-delà des projets artistiques portés par des femmes, ce sont aussi les sujets abordés lors des spectacles qui importent. Cette année, comme les précédentes, les spectacles qui traitent des sujets liés à l'égalité de genre sont de plus en plus présents. Dans les programmations sont ainsi abordés féminisme, transition de genre, parentalité dans le secteur culturel, agressions et violences sexuelles, etc. Même si les hommes commencent également à s'emparer de ces sujets, ce sont majoritairement des femmes qui en sont à l'origine. Spécifiquement sur l'égalité femmes-hommes, l'Espace Roguet a organisé une semaine dédiée au sujet durant laquelle plusieurs actions ont été réalisées : performance, spectacles, rencontres professionnelles. Pour mener à bien cette semaine, qui a touché plus de 300 spectateur-trices, l'Espace Roguet a pu s'appuyer sur deux partenaires du milieu culturel et artistique :

- La Petite, qui travaille à l'égalité de genre et lutte contre les violences sexistes et sexuelles : le spectacle « Dans Mon Dessin », du collectif Offense, a été présenté. Cette performance numérique, musicale et poétique questionne la transition de l'artiste, son départ sans retour, et dresse le portrait intime d'une femme trans en lutte.
- Le Raviv&Cie, avec qui a été proposée une rencontre professionnelle autour de la thématique « La parentalité dans le secteur artistique et culturel ».



Concert Zoe Shapiro Jazz sur Son 31 Tounefeuille - © Romain S...

EMBAUCHES EQUIPES TECHNIQUES ET DE PRODUCTION

ÉQUIPE TECHNIQUE 2022 (INTERMITTENT.E.S)

RÉGISSEUR.SE.S GÉNÉRAL.E CADRE		PORTEUR.SE.S DE PROJET		INTERPRÈTES/ÉQUIPE	
♀	♂	♀	♂	♀	♂
2	1	5	14	10	3
66,7 %	33,3 %	26,3 %	73,7 %	76,9 %	23,1 %

Au sein des services de la DAVV, il est particulièrement notable que les encadrant-es techniques sont majoritairement des femmes, dans un secteur d'activité traditionnellement très masculin. Les métiers relatifs à la production sont eux majoritairement occupés par des femmes.

Si l'égalité n'est toujours pas présente dans les embauches d'intermittent-es, les femmes sont de plus en plus employées dans la Direction des Arts Vivants et Visuels. À titre d'exemple, il n'y avait en 2021 qu'une technicienne d'accueil, contre 5 en 2022.

PRATIQUE AMATEUR

	♀	♂
BREVET MUSICAL DEPARTEMENTAL	18	13
(nombre d'inscrit-es)	255	226
BOURSES JEUNES MUSICIEN·ES 2022	21	34
(nombre de bourses attribuées)	200	139
TOTAL	455	365
EN %	55,49 %	44,51 %

La Direction des Arts Vivants et Visuels pilote le Brevet musical départemental et attribue les bourses aux jeunes musicien·nes. En 2022, comme en 2021, les dispositifs comptent plus de femmes que d'hommes. Les bourses aux jeunes musiciennes et musiciens, qui promeuvent la démocratisation de la pratique artistique amateur, ont été attribuées à 200 femmes/filles et 139 hommes/garçons, issu-e-s de familles à faibles revenus qui pourront ainsi profiter d'une année de formation musicale.

PERSPECTIVES /

Après la saison 2021, placée sous le thème de la liberté, puis la saison 2022 sous le thème de la fraternité/sororité, c'est l'égalité qui prendra place dans les programmations de 2023. L'objectif sera de défendre cette thématique dans les différents événements et manifestations qu'organise la Direction des Arts Vivants et Visuels. Il s'agira de mettre en avant l'égalité femmes-hommes, la diversité, la lutte contre les discriminations, etc.

Vie associative

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

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

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

Afin de répondre à ces freins, depuis 2021, le Conseil départemental publie sur son site internet un catalogue recensant les dispositifs et formations à destination des bénévoles, mis à jour mensuellement. Celui-ci aborde tous les besoins en gestion et administration d'une association, et organisation d'événements. Afin de répondre aux questions d'égalité et de lutte contre toute discrimination, il dispose également d'un volet sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, avec 16 formations proposées dans ce domaine.

En 2021 et 2022, trois actions de communication ont été mises en place afin de permettre aux femmes de s'identifier et de s'inspirer, pour faciliter leur entrée et leur évolution dans la vie associative, faciliter aussi l'égalité d'accès à l'information et aux formations (gestion d'une structure associative, animation du réseau de bénévoles et capacité à prendre des responsabilités). Les images représentées dans ces campagnes valorisent les femmes et leur engagement bénévole.

Sur les territoires, au sein des Maisons Départementales de Proximité et sur les cantons, des rencontres sont organisées afin de favoriser l'interconnaissance, d'identifier des besoins et de partager des informations utiles sur la gestion et l'organisation d'une association. En 2022, ce sont ainsi 33 réunions sur l'ensemble du territoire qui ont permis de rencontrer plus de 650 responsables et bénévoles associatif-ves.

Dans ce cadre, chaque association participante reçoit un compte-rendu, ainsi que les liens pour accéder aux informations partagées lors des échanges. Tous-tes les membres ou bénévoles de l'association peuvent par la suite avoir accès aux mêmes informations.

PERSPECTIVES /

Le Département souhaite œuvrer davantage pour valoriser la place des femmes et encourager celles qui hésitent à s'engager dans le monde associatif. De nouveaux ateliers sur les territoires seront animés afin de développer du mentorat, aussi bien qu'une charte du bénévolat et des portraits de femmes bénévoles et responsables associatives.



Portrait CDM Les Rubies Toulouse - © Aurélien Ferreira



Médiathèque départementale



Tournoi Mario Kart Médiathèque Départementale Labège - © Ais - J. Lebeau

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

Elle propose aux 175 bibliothèques haut-garonnaises des « kits citoyens », sélections dans tous les genres documentaires associées à des suggestions d'animations (conférences, ateliers...) autour de thématiques telles que « Égalité Femmes-Hommes », « Violences Sexistes et Sexuelles », « Mon Corps a-t-il un genre ? » ou « LGBT ». La Médiathèque a également fait l'acquisition en 2023 d'une exposition « Garçon/Fille » à destination des publics enfants. Elle réfléchira en 2023 à promouvoir des dispositifs tels que la collecte de protections périodiques, ou encore les toilettes non genrées comme c'est déjà le cas à la médiathèque de Pechbonnieu.

Par ailleurs, la Médiathèque coordonne dans les collèges de nombreux parcours d'Éducation Artistique et Culturelle traversés par ce souci d'égalité femmes-hommes : parcours « Parole en jeu » centré sur la thématique, discours de femmes engagées dans le corpus de textes du projet « Éloquence au Collège » (et thématique

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

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

- vers le grand public, avec une mise en avant sur son portail numérique de l'œuvre d'artistes BD féminines comme Catherine Meurisse ;
- vers les collégiens et collégiennes, avec une sélection autour des règles ainsi que de l'égalité filles-garçons dans le magazine de février-avril 2023 ;
- vers son public « naturel » de bibliothèques municipales : de manière générale avec une réflexion visant à « dégenrer » ses collections, ou en coordonnant à l'été 2023 plusieurs actions autour de la jeunesse et de la sexualité (dont le consentement, le respect des orientations, des différences), mais aussi plus ponctuellement avec, par exemple, une table de valorisation autour des femmes photographes (l'EFH étant le thème 2022 du salon Paris Photo).

Les équipements culturels du Département ouverts au public

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

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

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

Les Chemins de la République



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

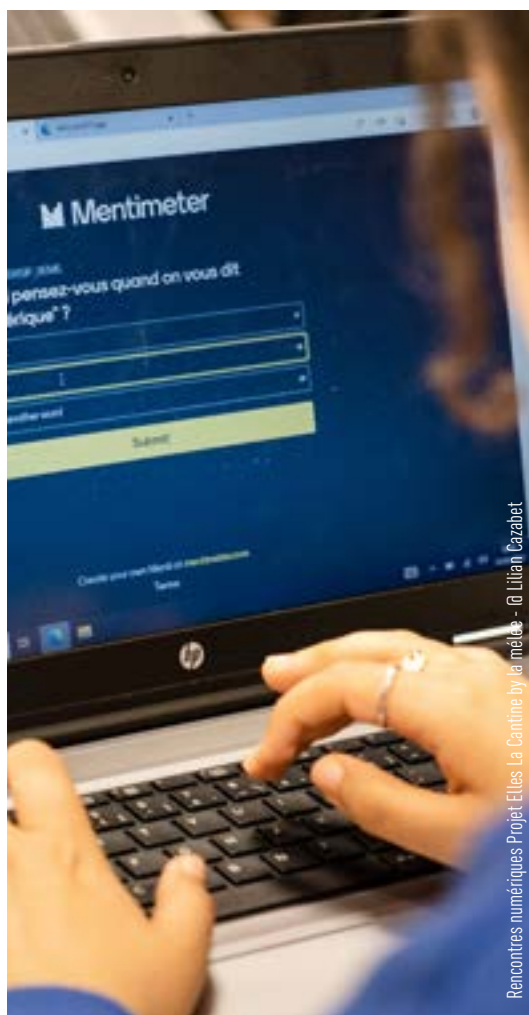
Au mois de mars 2022, les Chemins de la République ont proposé la 4^e édition des « Rencontres pour l'égalité », lors d'une semaine de conférences autour de la lutte contre les discriminations. Dans le cadre d'une soirée consacrée à l'égalité Femmes-Hommes, le Conseil départemental a accueilli Anne-Cécile Mailfert, présidente de la Fondation des Femmes, ainsi que des associations locales œuvrant au quotidien dans l'accompagnement et la protection des femmes victimes de violences sur le territoire haut-garonnais (France Victime, Femmes de Papier, Du Côté des Femmes et l'APIAF), lors d'une conférence débat sur le thème : « Mettre un terme aux violences faites aux femmes : un combat pour l'égalité.



2.7 / NUMÉRIQUE

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

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



Rencontres numériques Projet Etes la Cantine by la mèche - @ Lilian Cazabet

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

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

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

- Le premier concerne la création des Maisons Départementales de Proximité, qui proposent un accompagnement personnalisé pour aider les personnes en difficulté numérique à accomplir leurs démarches administratives en ligne et, ainsi, réduire le non accès à leurs droits :
 - Plus de 21 000 personnes accompagnées en 2022 (en présentiel + par téléphone) ;
 - Près de 28 000 démarches d'accompagnement personnalisé en 2022 ;
 - 66 % pour des dispositifs ne dépendant pas du CD31 ;
 - 96 % des personnes accompagnées en direct (sans avoir besoin d'une orientation vers un autre organisme) ;
 - 60 % des personnes concernées sont des femmes ;
- Le deuxième concerne le dispositif Pass Numérique permettant de faire monter en compétence les personnes les plus éloignées des pratiques numériques. Cela permet d'accéder à des formations, faire des démarches administratives, découvrir et utiliser un ordinateur ou un smartphone, la messagerie, une plateforme de visio, l'ENT etc. En 2022, 835 personnes accompagnées au total dont 460 parcours finalisés, 190 parcours débutés et 185 personnes positionnées sur un parcours. En 2022, 68 % des personnes bénéficiaires des Pass Numériques sont des femmes.



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



Source de l'ensemble du chapitre 3 : Ressources Humaines

3.1 / ORGANISATION DE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE



Session Octobre 2023 - © Aurélien Ferreira

Lors des élections départementales, les Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises ont choisi les 54 conseillères et conseillers départementaux-tales réparti-e-s en 27 binômes paritaires femmes-hommes, représentant les 27 cantons du département. La première session de l'Assemblée départementale s'est tenue le jeudi 1^{er} juillet 2021.

Après le départ du président M. Georges Méric, l'Assemblée départementale s'est réunie le 13 décembre 2022 pour élire le nouveau Président, les Vices-présidentes et les autres membres de la Commission permanente. La fin du mandat est fixée à 2028 (soit exceptionnellement 7 années au lieu de 6).

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

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

3.2 / DÉFINITION DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Alors que l'année 2019 a vu naître un plan d'action pour l'égalité réelle entre les Haut-Garonnais et Haut-Garonnaises pour la période 2019-2021, 2020 et 2021 ont été marquées par sa mise en œuvre. Suite à la pandémie de Covid-19, ce plan a été prorogé pour l'année 2022. Ce plan, fruit du travail d'une centaine de contributeurs et contributrices, à travers 7 ateliers de coproduction internes et la tenue d'un groupe de discussion externe, articulé autour de 20 fiches actions, se décline en 4 axes :

les jeunesses et l'éducation, les solidarités, la diffusion de la culture de l'égalité et les actions internes à développer par le Conseil départemental et comprend 55 actions concrètes pilotées par 13 directions et 13 élu-es. Cette année encore, la collectivité s'est par exemple engagée dans une communication ne véhiculant pas de stéréotypes de sexe, tant écrite et orale qu'évènementielle. Des formations pour les agentes et les agents sont venues étayer cet engagement. D'autres formations,



nouvelles également, sont désormais proposées à l'administration pour mieux intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques, projets et missions. Des temps de sensibilisation sur le thème de l'égalité femmes-hommes sont également proposés.

Tout au long de l'année 2022, le Conseil départemental s'est engagé dans un travail collectif, piloté par la Mission Démocratie Participative Égalité Femmes-Hommes, de construction d'un nouveau plan d'action, pour la période 2023-2025.

PERSPECTIVES /

Ratifier et mettre en œuvre le Plan d'action 2023-2025, en soulignant les actions envers les familles monoparentales et la lutte contre les violences faites aux femmes et contre la précarité menstruelle.

3.3 / MISSION DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES (MDPEFH)

LA DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE, UNE AFFAIRE DE GENRE ?

Entre 2021 et 2022, les membres de l'Institut de la Concertation et de la Participation Citoyenne, (ICPC), dont le CD31 est adhérent, ont organisé une série d'activités, notamment des webinaires et des ateliers axés sur la collecte d'outils et de retours d'expérience. Ces événements ont été regroupés dans un cycle de rencontres qui s'est déroulé sur plusieurs territoires. Ce cycle de rencontres a marqué le début du "Chantier Genre et Participation" auquel des membres de la Mission Démocratie Participative - Égalité Femmes-Hommes ont pris part.

L'objectif de ce travail collectif est de produire un guide qui servira de ressource précieuse pour aborder les questions de genre et de participation dans divers contextes.



Autour de la Journée internationale pour les droits des femmes : « L'égalité femmes-hommes c'est + qu'1 jour »

Dans le cadre de la programmation « L'Égalité femmes-hommes c'est + qu'1 jour ! » du Conseil départemental de la Haute-Garonne, 26 événements ont été présentés au public sur la saison 2022-2023, sur la thématique de « L'égalité femmes-hommes face à la Santé ». Portés conjointement par le pôle Égalité femmes-hommes de la Mission démocratie participative-Égalité femmes-hommes, les Archives départementales, l'Espace Roguet, le Musée départemental de la Résistance et de la Déportation, le Musée de l'Aurignacien, le Pavillon République et des Maisons départementales de proximité, ont été présentés des expositions, des films, des ateliers participatifs, des visites guidées, spectacles, conférences, et journées d'étude scientifique, à destination du grand public, du monde de la recherche, du secteur associatif et professionnel, ainsi que des agent-e-s du Conseil départemental. Pour ces agent-e-s, une session de sensibilisation en e-learning a en outre été proposée sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Sur l'ensemble du département, ce sont ainsi près de 5 000 personnes qui ont pu être sensibilisées, informées et outillées face à la question sanitaire autant que sociale de l'égalité dans la Santé.

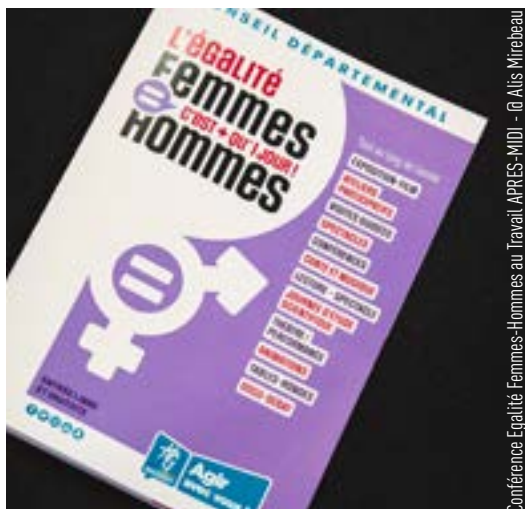
Comme chaque année, les établissements culturels du Conseil départemental ont largement contribué à enrichir cette programmation :

À L'ESPACE ROGUET

- Une semaine d'événements en lien avec la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes s'est tenue à l'espace Roguet autour du 25 novembre. Au programme, des ateliers, des rencontres, des spectacles, un temps d'immersion collectif et des ateliers d'autodéfense pour les femmes et des rencontres dédiées aux professionnel-le-s du secteur culturel ainsi que des spectacles pour se questionner, en famille, sur les stéréotypes de sexe.

AUX ARCHIVES DÉPARTEMENTALES

- Une semaine a été consacrée aux femmes du 7 au 12 mars 2022 avec ateliers, conférence et visite spéciale créée sur le thème de l'histoire des femmes. Cette visite spéciale a été redemandée par une association et elle a été animée deux fois le 10 décembre 2022.
- Pour la première fois, programmation de deux spectacles écrits et joués par des femmes : « Post-Scriptum » (clôture semaine des Archives, au 11 juin) et « Job » (à Mazères, le 05 novembre).



Conférence Égalité Femmes-Hommes au Travail APRES-MIDI - @ Altis Mirebeau

AU MUSÉE DÉPARTEMENTAL DE LA RÉSISTANCE ET DE LA DÉPORTATION

Expositions temporaires et itinérantes

- **Octobre 2021-mai 2022** : Exposition « Beate et Serge Klarsfeld »
- **Juin-octobre 2022** : Exposition « Joséphine Baker, une vie d'engagement »
- **Décembre 2022-février 2023** : Exposition « Combattre l'oubli : les objets en héritages » intégrant des parcours de femmes résistantes et déportées
- **Tout au long de l'année scolaire 2021-2022 et 2022-2023** : prêt régulier de l'exposition itinérante « 1936-1946 : une décennie pour l'égalité », autour des droits des femmes, à des établissements scolaires et culturels (médiathèques, ...)

Programmation scientifique

- **10 mars** : Journée d'étude « Femmes en résistance, d'ici et d'ailleurs, de 1940 à nos jours »
- **11 mars** : Conférence « Les Femmes dans la Résistance » à St Gaudens
- **26 mars** : Témoignage de Mélanie Volle, antifasciste et résistante emprisonnée à la Prison Saint Michel, en partenariat avec le Castelet.

Programmation artistique

- **27 mai (Journée nationale de la Résistance)** : « Inès, 1943 », spectacle conté issu du cycle Résistance de François Godard : en 1943, Inès et Léon créent leur maquis dans le sud-ouest, avec les paysan-nes de la région et les guérillero-as espagnol-es
- **17-18 septembre (Journées Européennes du Patrimoine)** : performance dansée de la Compagnie James Carlès autour des représentations de Joséphine Baker
- Résidence d'artistes Atelier SHAMTOO (Agathe Moreau) et Clémence Sabbagh dans le cadre de l'exposition « Combattre l'oubli »

Visites thématiques

- **12 mars** : Les femmes de Ravensbrück : visite guidée du parcours permanent sur les pas de femmes déportées à Ravensbrück.
- **17-18 septembre (Journées Européennes du Patrimoine)** : « La Résistance au féminin » : circuit hors les murs sur des parcours de femmes résistantes hauts-garonnaises
- **Tout au long de l'année** : visites régulières de l'exposition permanente autour de parcours de femmes résistantes et/ou déportées (Marie-Louise Dissard, Jeanine Messerli...)
- **Offre scolaire**: plusieurs thématiques de visite sont proposées dont « La Résistance au féminin », parcours de femmes en guerre

Pôle Mémoire du MDR&D

- Les femmes sont toujours au cœur du propos et des recherches menées au sein des archives, notamment à Service Historique de la Défense à Vincennes et à Caen.

AU MUSÉE DE L'AURIGNACIEN

- **Exposition temporaire « Vénus »** : les représentations féminines de la Préhistoire », du 6 juillet au 11 décembre 2022 ;
- **Conférence « La Vénus de Lespugue révélée », de la préhistorienne Nathalie Rouquerol, le 13 octobre 2022.** La chercheuse est autrice d'un livre sur cette sculpture préhistorique mondialement connue, datant d'environ 25 000 ans, trouvée en 1922 lors de fouilles dans une grotte à Lespugue, en Haute-Garonne.



Aurélien Ferreira - Vernissage Expo Vénus Lespugue Musée Aurignacien

Diffusion d'une culture de l'égalité sur le territoire haut-garonnais

Le Conseil départemental est vigilant au soutien intégré de structures et projets associatifs favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques qu'il porte. Depuis 2019, il soutient donc financièrement des associations haut-garonnaises « Cœur d'action égalité Femmes-Hommes » à travers des conventions pluriannuelles (trois ans).

Il a en outre engagé un travail administratif avec les collectivités de plus de 20 000 habitant.e-s.

3.4 / COMMANDE PUBLIQUE

Pour permettre aux femmes de bénéficier davantage des dispositifs d'insertion, le Département a élargi le panel des marchés dans lesquels la clause d'insertion sociale est prévue afin de cibler des segments d'activité plus ouverts aux salariées. Pour ce faire, depuis 2017, la Direction de la Commande Publique a identifié les projets de marchés porteurs potentiels de la clause dans son plan d'actions annuel d'achat, et suscité l'adhésion des directions opérationnelles pour intégrer la clause dans les marchés jusqu'ici non ciblés. Elle a également accompagné les entreprises attributaires des marchés dans la compréhension et la prise en charge de la clause.

Au total en 2022, les heures d'insertion réalisées dans le cadre des marchés intégrant une dimension sociale, essentiellement de services, ont bénéficié à 185 femmes éloignées de l'emploi, soit 28% de l'ensemble des bénéficiaires.

Dans le cadre des marchés assortis d'une clause d'insertion sociale, elles représentent 14 % des bénéficiaires. Ce sont des femmes majoritairement allocataires du RSA ou en situation de handicap, recrutées via des contrats pérennes (14 CDD et 10 CDI).

Dans le cadre des marchés réservés aux acteur.rices du secteur protégé et de l'insertion par l'activité économique, elles représentent 36 % des bénéficiaires. Elles sont fortement représentées dans les marchés de services des métiers de la propreté.

pour l'élaboration de leurs rapports de situation sur l'égalité femmes-hommes.

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

PERSPECTIVES /

Poursuivre la prise en compte des enjeux de l'égalité femmes-hommes par le levier de la commande publique.





3.5 / COMMUNICATION INTERNE ET INSTITUTIONNELLE

Dans la mise en œuvre de leurs actions, les services en charge de la communication sont attentifs à la représentativité des femmes et à la lutte contre les stéréotypes de genre dans les outils créés et les événements organisés, tant en direction des agent-e-s que du public.

Ils apportent leur soutien aux actions mises en œuvre par l'institution départementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (production de documents et de supports de communication, diffusion d'informations...).

Ils mettent en œuvre les principes de la communication sans stéréotype de genre.

Leur action s'inscrit dans la démarche globale du Conseil départemental en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Le projet de refonte de la signalétique au sein de l'Hôtel du Département prévoit dans son cahier des charges la mise en place de pictogrammes non genrés.

PERSPECTIVES /

Poursuivre le déploiement d'une communication sans stéréotype de sexe.



3.6 / DOCUMENTATION



Sur place ou en ligne, le Centre de documentation a développé depuis plusieurs années son offre spécialisée sur les questions d'égalité femmes-hommes, et l'a rendue plus visible et accessible, l'actualisant de manière régulière.

En 2022, en relation avec cette démarche, se sont ajoutées les préoccupations concernant les violences faites aux femmes. Sur le même principe, de nouvelles acquisitions d'ouvrages, ainsi qu'une compilation d'informations en flux continu, de sélections de presse ou de sites internet, sont venues enrichir la réflexion autour d'actions possibles et de prévention. Ce travail s'est aussi concrétisé par la participation du Centre de documentation à la Première journée interprofessionnelle sur les violences faites aux femmes, le 28 novembre.

EN UN COUP D'ŒIL : RESSOURCES MOBILISÉES EN 2022 PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMME DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DU TERRITOIRE



POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)					
				ETP A	HEURES A	ETP B	HEURES B	ETP C	HEURES C
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	Mission Démocratie Participative Egalité Femmes- Hommes (DPEFH)	Subventions - adhésion associations "cœur d'action" égalité FH	25 000,00 €	1,4		0,3		1,3	
		Rencontres - évènements	9 690,00 €						
		Direction de la Commande Publique (DCP)	Marchés clausés ciblant les segments d'activité plus ouverts aux salariées			0,5			
		Communication	Actions mises en œuvre pour l'égalité FH	17 291,60 €	4		27		106
SOLIDARITÉS	Direction des Affaires Juridiques, des Assurances et de la Documentation (DAJAD)	Actions-achats égalité FH centre de documentation	323,00 €	40		40		5	
		Conseil juridique sur l'étude de deux conventions relevant de la politique intégrée de l'égalité femmes-hommes du département.							
	Direction de l'Inginérie et du Pilotage des Solidarités (DIPS)	Recueil de données genrées		0,1					
		Observatoire départemental des violences faites aux femmes. - Axe 1 Produire de la connaissance. Etude sur la place des enfants dans le parcours de sortie des violences	8 000,00 €	0,3		0,2			
		Observatoire départemental des violences faites aux femmes. - Axe 2 Développer une culture commune: formations et sensibilisations. Journée Interprofessionnelle + Plan de formation + intervenants	9 500,00 €	0,7		0,3			
	Direction de la prévention et de la lutte contre les précarités (DPLP)	Observatoire départemental des violences faites aux femmes - Axe 3 Améliorer le parcours de sortie des violences : outils et dispositifs	216 112,00 €	0,5					
		Créer des accueils dédiés pour la mise à l'abri des mères de jeunes enfants victimes de violence (dispositif Interlude)	75 000,00 €	0,2		0,5			
		Insertion vers l'emploi - Favoriser une réelle égalité d'accès aux parcours vers l'emploi	1 754 907,00 €	0,4		0,8		1,2	
	Direction du Développement et de l'Appui aux Territoires (DDAT)	Accompagnement au retour à l'emploi - CREADE, accompagnement des dirigeantes	250 000,00 €					2	
	Direction Séniors et personnes en situation de Handicap (DSPH)	Sensibilisation du grand public: handicap et vieillissement au prisme du genre	1 720,00 €	0,3				0,3	
	Soutien aux associations	11 775,00 €	1,25				0,5		
ENFANCE ET FAMILLE	Direction Enfance et Famille (DEF)	Accompagnement des femmes enceintes ou mères isolées avec enfants de moins de 3 ans	16 757 930,00 €	1					
	Direction Enfance et Famille (DEF) - PMI	Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale (CDPEF)	327 329,00 €	6					
		Dispositifs DA Jeunesse visant l'égalité filles-garçons	37 318,00 €	0,6					
	Direction Enfance et Famille (DEF) - DA Jeunesse	Soutien aux associations oeuvrant à l'égalité des sexes							
	Actions menées à la Maison Départementale des Adolescents (MDA) en faveur de l'égalité des sexes	240 000,00 €	3,3		0,3		0,6		
JEUNESSES	Mission Jeunesses	Initiatives - projets favorisant l'égalité FH	23 000,00 €	0,2		0,2		0,1	
		Go31 - informations liées à l'égalité des sexes	5 000,00 €						

Source : données issues des contributions des directions.

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

Chiffrage: 1 ETP A annuel = 55K € / 1 ETP B annuel = 45K € / 1 ETP C annuel = 38K €.

1 heure A = 34,375 € / 1 heure B = 28,125 € / 1 heure C = 23,75 €.

POLITIQUES PUBLIQUES	DIRECTIONS PILOTES	ACCOMPAGNEMENT AU RETOUR À L'EMPLOI - CREADE, ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTES	BUDGET CORRESPONDANT (EN EUROS)	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)					
				ETP A	HEURES A	ETP B	HEURES B	ETP C	HEURES C
ÉDUCATION	Direction de l'Éducation	Actions en lien direct avec l'EFH du Parcours Laique et Citoyen	81 150,00 €	0,14		0,08			
	Direction du Patrimoine	Travaux d'aménagement des cours de 4 collèges existants en 2022 Projets neufs : intégration des principes de l'aménagement égalitaire dans les projets de cours des collèges neufs	1 290 000,00 €	0,5					
DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET AGROÉCOLOGIE	Haute-Garonne Ingénierie (HGI)	Geoclip - partie égalité FH Collecte et traitement des données du rapport EFH 2021 Collecte et traitement de données pour une commune accompagnée par la MDPEFH			7 35 7				
	Direction de l'Agro-Ecologie (DAE)	Service de remplacement 31 - montant dédié aux femmes en 2022	9 282,00 €						
SPORT ET CULTURE	Interventions culturelles	Soutien aux associations et structures oeuvrant à l'égalité des sexes	9 500,00 €						
	Direction de la Vie Associative et des Sports (DVAS)	Bourse aux jeunes espoirs féminins	19 500,00 €						
		Bourse aux ambassadrices sportives	22 500,00 €						
	Direction des Arts Vivants et Visuels (DAVV)	Manifestations touchant à l'égalité FH et programmation de compagnies féminines ou créatrices	251 100,00 €	2		4,5			
	Médiathèque départementale	Fonds relatifs au féminisme, aux violences faites aux femmes et traitant de l'égalité FH	1 500,00 €			0,08		0,08	
		Intégration des sujets égalité FH aux différents parcours d'éducation artistique et culturelle	20 000,00 €	0,01		0,1			
		Kits citoyens autour des sujets égalité FH (genre, LGBT, violences...)	2 000,00 €			0,1			
		Sélections documentaires imprimés, vidéo & numérique (bibliothécaires, collégiens, grand public)				0,1			
	Direction des Archives et du Patrimoine Culturel (DAPC)	Actions égalité FH Archives départementales	1 000,00 €	0,01					
		Actions égalité FH Musée de la Résistance et de la Déportation	14 182,04 €	0,03					
Actions égalité FH Musée archéologique départemental									
	Actions égalité FH Musée de l'Aurignacien	11 000,00 €	0,05						
Chemins de la République - Laïcité	Rencontres pour l'égalité 2021	6 000,00 €		15				8	
NUMÉRIQUE	Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN)	SDUSN: accompagnement d'usages plus vertueux et amélioration de la place des femmes dans les métiers du numérique	2 500,00 €	0,04					
		chèques PSS numérique consommés par les femmes	38 730,00 €						
TRANSITION ÉCOLOGIQUE	Direction de la Transition Ecologique	Aide allouée aux associations pour accompagner les femmes dans l'usage du vélo	19 000,00 €						
				19,03	59	8,06	116	6,08	119
				1 046 650,00 €	2 028,13 €	362 700,00 €	3 262,50 €	231 040,00 €	2 826,25 €
				21 568 839,64 €	1 648 506,88 €				

TOTAL

23 217 346,52 €

3.7 / DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

3.7.1 / LE CADRE LÉGISLATIF

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

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

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

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

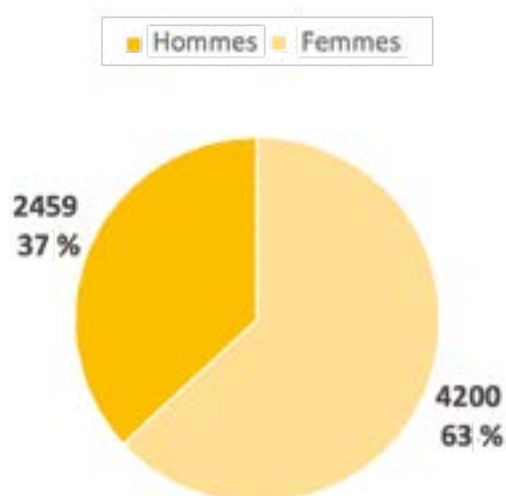
- Décret n° 2020-528 du 04 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement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

3.7.2 / DONNÉES PRODUITES PAR LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Effectifs et répartition

EFFECTIF TOTAL DE LA COLLECTIVITÉ EN DÉCEMBRE 2022

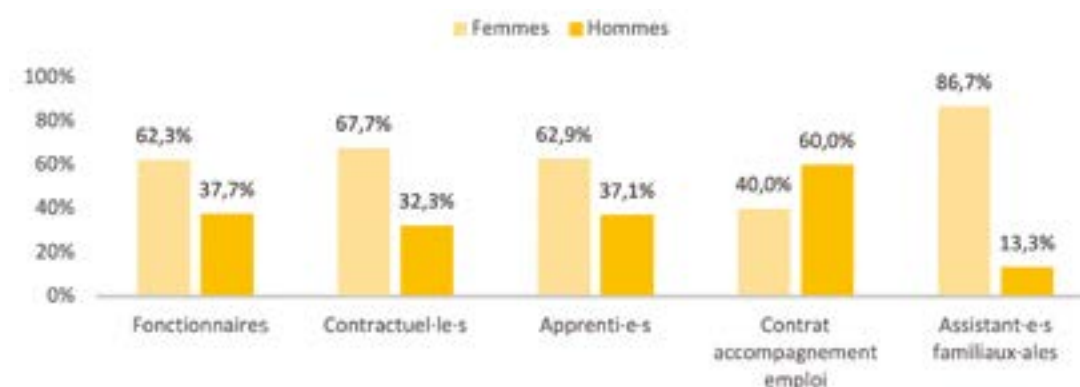
	♀	♂	TOTAL
Fonctionnaires	3487	2110	5597
Contractuel·le·s	665	317	982
Apprenti·e·s	44	26	70
Contrat accompagnement emploi	4	6	10
TOTAL	4200	2459	6659
Assistant·e·s familiaux·ales	379	58	437
TOTAL GÉNÉRAL	4579	2517	7096



Au 31 décembre 2022, l'effectif global toutes catégories de personnel·les confondus est de 7096 agent·e·s. Les postes d'assistant·e·s familiaux·ales sont fortement féminisés ce qui, de fait, augmente le pourcentage de femmes dans notre collectivité de 1,5 % (64,5 % de femmes sur l'effectif total de la collectivité). On constate une nette augmentation du nombre d'apprenti·e·s dans la collectivité suite à l'accueil d'apprenti·e·s dans le secteur social notamment (passant de 54 à 70).

La répartition entre les femmes et les hommes est toujours assez proche de celle constatée dans la Fonction publique territoriale (62,6 % de femmes au sein des Régions, Départements et communes. Source Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2021-DGAFP)

EFFECTIF TOTAL PAR STATUT

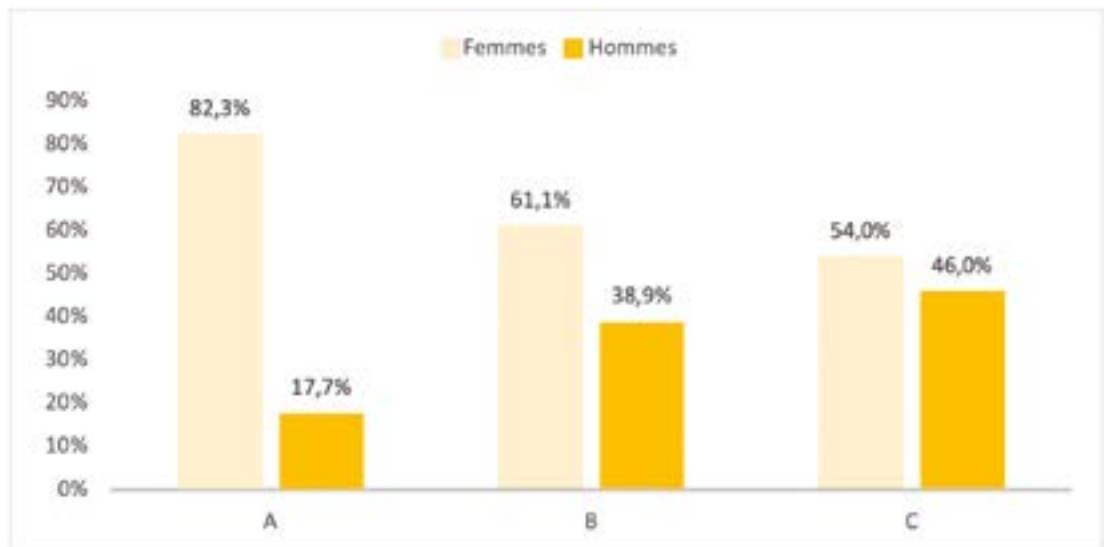


Les effectifs sont majoritairement féminins quel que soit le statut.

Il convient de souligner, comme l'année dernière, que la proportion de femmes en apprentissage dans la collectivité augmente de manière constante.

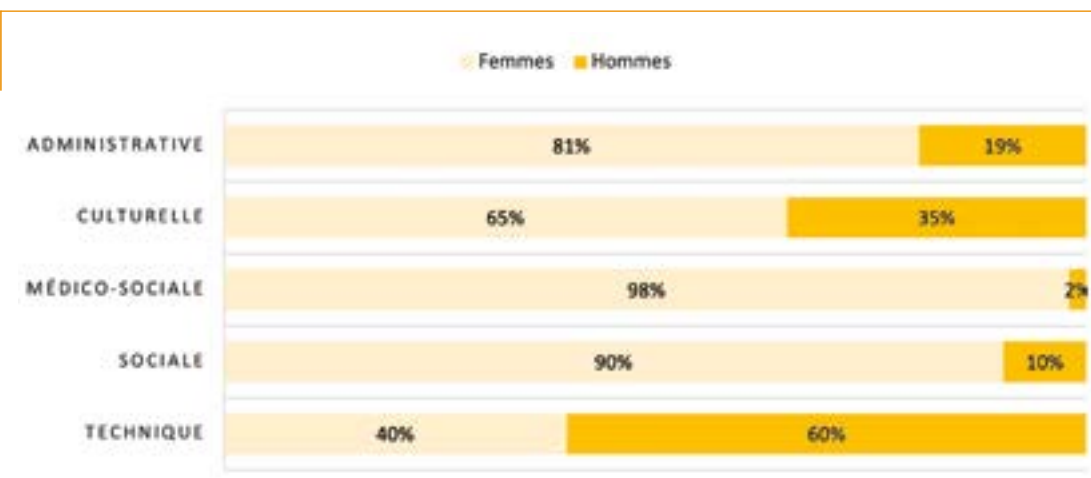
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE

	♀	♂	TOTAL
A	1496	321	1817
B	706	449	1155
C	1942	1652	3594



En catégorie C, la répartition femmes / hommes est relativement équilibrée. La catégorie A est fortement féminisée en raison de l'importance des métiers du social et du médico-social dans la collectivité et qui appartiennent en majorité à la catégorie A.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR FILIÈRE



La répartition par filière est stable : les filières administrative, sociale et médico-sociale sont fortement féminisées, tandis que la filière technique est à prédominance masculine.

Âge moyen

ÂGE MOYEN PAR STATUT

	♀	♂
Fonctionnaires	48 ans et 10 mois	48 ans et 7 mois
Contractuel-le-s	37 ans et 10 mois	40 ans et 2 mois
Assistant-e-s familiaux-ales	55 ans et 1 mois	53 ans et 6 mois

ÂGE MOYEN PAR CATÉGORIE

	♀	♂
A	45 ans et 7 mois	47 ans et 8 mois
B	48 ans et 3 mois	49 ans et 10 mois
C	47 ans et 10 mois	46 ans et 9 mois

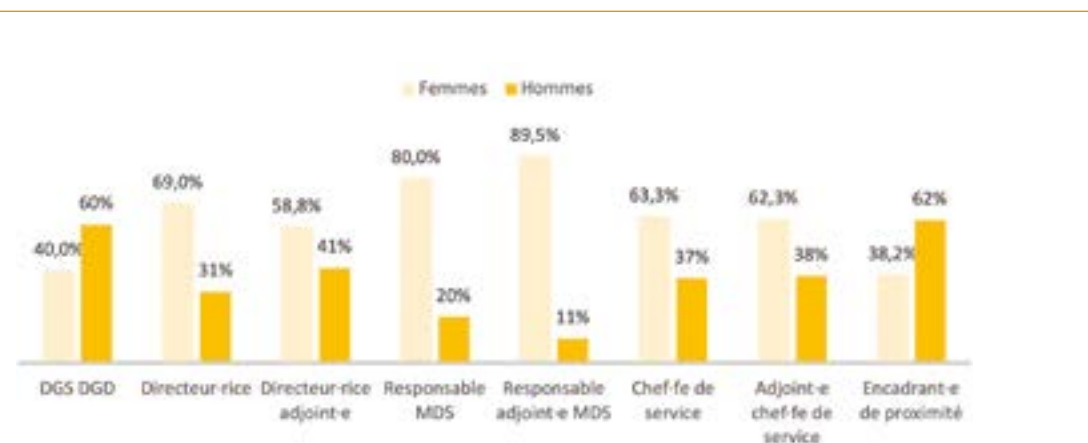
ÂGE MOYEN PAR FILIÈRE

	♀	♂
Administrative	47 ans et 5 mois	45 ans et 6 mois
Culturelle	47 ans et 11 mois	47 ans et 8 mois
Médico-sociale	48 ans et 3 mois	53 ans et 8 mois
Sociale	42 ans et 8 mois	46 ans
Technique	48 ans et 6 mois	47 ans et 11 mois

Concernant les départs à la retraite, la moyenne d'âge de départ est de 63 ans pour les femmes et 62 ans et 8 mois pour les hommes.

Encadrement

RÉPARTITION SEXUÉE DE L'ENCADREMENT



Comme pour les années précédentes, les femmes sont majoritairement représentées dans les métiers d'encadrement, hormis pour les fonctions d'encadrement de proximité ou sur emploi fonctionnel, qui sont occupées à 60% par des hommes.

Bénéficiaires

Obligation d'Emploi

En 2022, 621 agent·e·s sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en qualité de travailleur·euse·s handicapé·e·s, dont 72,3 % de femmes.

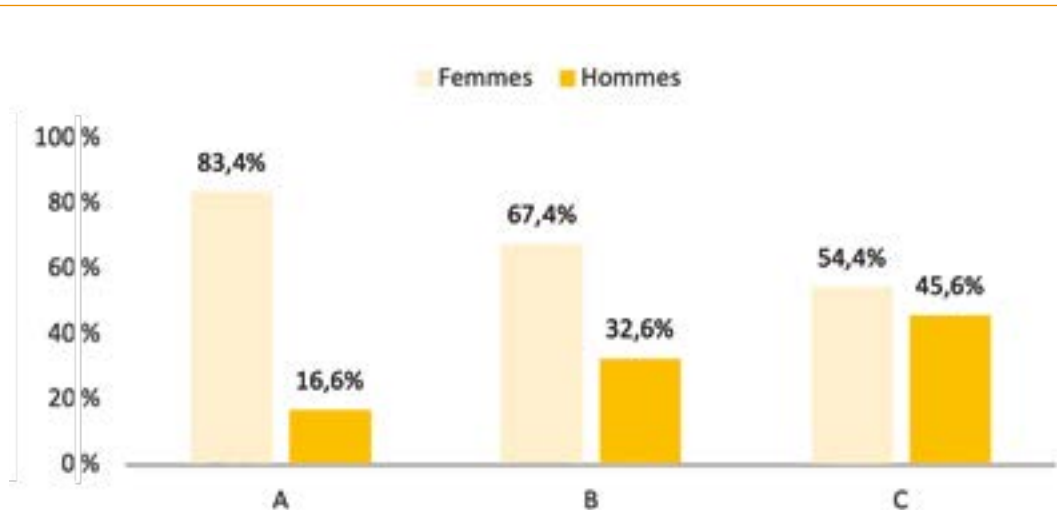
On constate une sur-représentation de la part des femmes parmi les BOE (rappelons qu'à l'échelle de la collectivité, elles représentent 63 % de l'effectif).

Mouvements de personnel

RECRUTEMENTS EXTERNES PAR STATUT

	♀	♂
Fonctionnaires	111	61
Contractuel·le·s	297	152
Apprenti·e·s	30	18
TOTAL	438	231

RECRUTEMENTS EXTERNES PAR CATÉGORIE



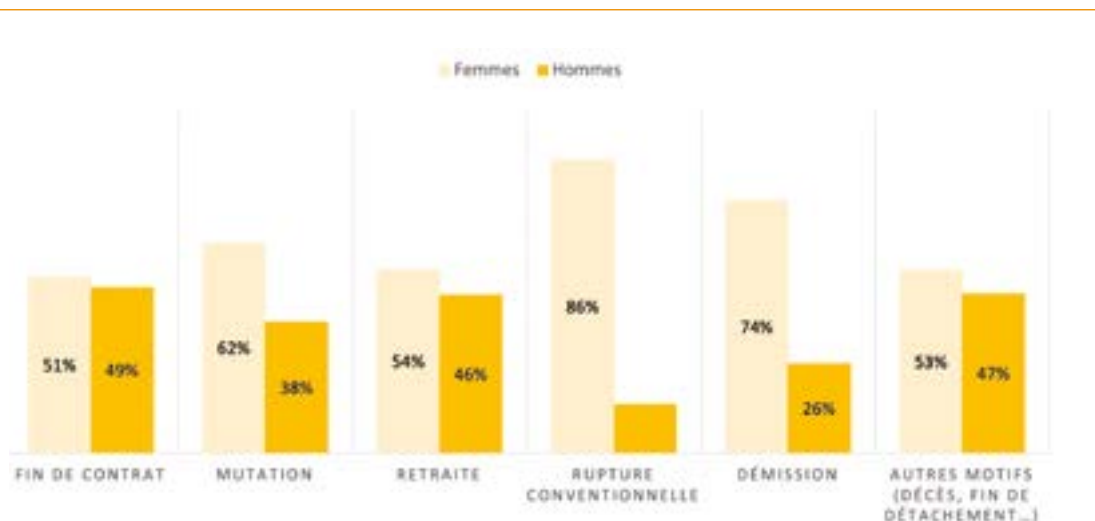
Sur l'année 2022, la collectivité a recruté 669 agent·e·s tous statuts confondus, dont 65 % de femmes et 35 % d'hommes.

SORTIES DÉFINITIVES PAR CATÉGORIE

	♀	♂
A	99	34
B	68	45
C	127	126
Autres (apprenti·es, contrats accompagnement à l'emploi...)	18	21
TOTAL	312	226



SORTIES DÉFINITIVES PAR MOTIF



Parmi les départs définitifs, 42 % concernent des hommes alors qu'ils représentent 37% de l'effectif.

Temps de travail

13,4 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 3,4% des hommes.

La part des femmes exerçant leur activité à temps partiel diminue régulièrement ces dernières années (-5 % depuis 2019).

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

	♀	♂
Nombre d'agent-e-s ayant un compte épargne temps (CET)	1989	1113
Répartition du nombre de jours stockés	59 %	41 %

47 % de l'effectif féminin dispose d'un compte épargne temps, contre 45% des hommes.

Les hommes ont stocké en moyenne 1 jour de plus que les femmes (7,7 jours pour un homme et 6,4 pour une femme).

DON DE JOURS DE REPOS

	♀	♂
Jours donnés	87	24
Jours utilisés	24,5	5

Proportionnellement à l'effectif, les femmes donnent et utilisent davantage de jours de repos que les hommes.

Conditions de travail

TÉLÉTRAVAIL

	♀	♂
Nombre d'agent-e-s exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	1822	510

78 % des télétravailleur-euse-s sont des femmes. Ce chiffre s'explique en particulier par la surreprésentation des femmes dans la filière administrative.

RÉCUPÉRATION DE TEMPS DE TRAVAIL

72 % des jours de RTT pris le mercredi concernent des femmes et 28% concernent des hommes.

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE MOYEN PAR AGENT-E

	♀	♂
Maladie ordinaire	18,7	13,0
CLM (congé longue maladie) / CLD (congé longue durée)	11,1	6,4
Accident du travail imputable au travail	2,6	3,7
Accident du travail imputable au trajet	0,4	0,4
Maladie professionnelle	0,8	0,5

Comme les années précédentes, on constate un écart du nombre de jours d'absence moyen entre les femmes et les hommes, quel que soit le motif (exemple : 5,7 jours d'écart concernant la maladie ordinaire).

RÉPARTITION FEMMES ET HOMMES DES AGENT-E-S AYANT ÉTÉ ABSENT-ES

	♀	♂
Maladie ordinaire	66 %	34 %
CLM (congé longue maladie) / CLD (congé longue durée)	76 %	24 %
Accident de du travail imputable au travail	54 %	46 %
Accident de du travail imputable au trajet	65 %	35 %
Maladie professionnelle	75 %	25 %

Les $\frac{3}{4}$ des agent-e-s en CLM/CLD ou maladie professionnelle sont des femmes alors qu'elles représentent 63 % de l'effectif.



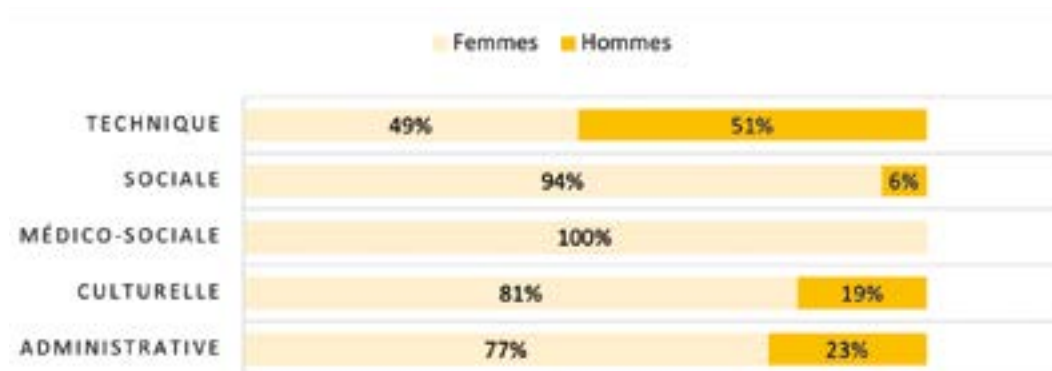
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les agent-e-s en congé parental, sont exclusivement des femmes (au total 25 sur l'année 2022).

2,5% des femmes ont pris un congé maternité dans l'année et 1,5% des hommes un congé paternité.

Promotion professionnelle

AVANCEMENT DE GRADE



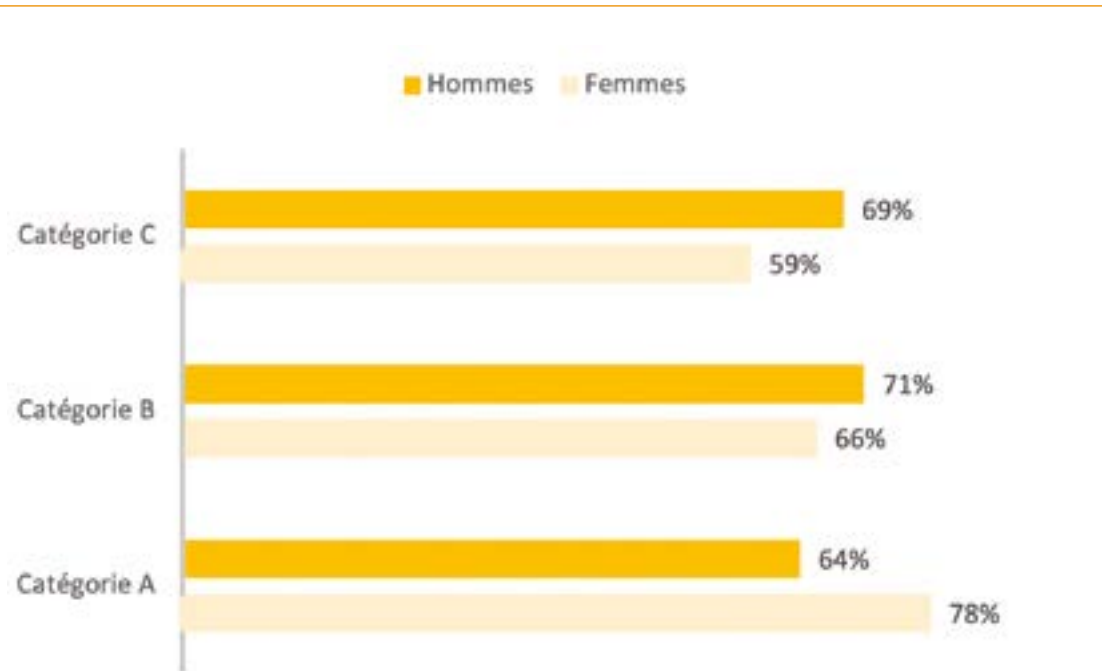
PROMOTION INTERNE



La répartition par genre des avancements de grade est conforme à la répartition genrée des agent-es de la collectivité, contrairement à la promotion interne (50% des agent-es inscrit-e-s sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne sont des hommes alors qu'ils représentent 37,7% de l'effectif titulaire).

Formation

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



2774 femmes ont assisté à au moins une formation, soit 66 % de l'effectif féminin. C'est 6,5 % de plus que l'année dernière.

1659 hommes ont aussi assisté à au moins une formation, soit 67 % de l'effectif masculin. C'est 7,6 % de plus que l'année dernière.

Cela représente 3,6 jours en moyenne par agent·e formé·e.

6 agent·e·s sur 10 ont participé à au moins une action de formation en 2021. Les femmes partent autant en formation que les hommes.

Rémunération*

*Ces données concernant l'année 2022 elles n'intègrent donc pas l'évolution du régime indemnitaire suite à la mise en œuvre du RIFSEEP (janvier 2023).

RÉMUNERATION ANNUELLE BRUTE

♀	♂
34 366 €	34 429 €

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont cohérents avec ceux constatés l'année dernière.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE PAR CATÉGORIE

	♀	♂
Catégorie A	42 454 €	50 677 €
Catégorie B	34 016 €	37 771 €
Catégorie C	28 561 €	30 500 €

Par rapport à 2021, on constate une augmentation globale du niveau des rémunérations en lien avec l'augmentation du point d'indice, le reclassement des catégories C et le versement de la prime exceptionnelle. Cela concerne l'ensemble de l'effectif, sans distinction de genre.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE

	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Administrative	47 802 €	50 484 €	33 753 €	33 558 €	28 691 €	28 522 €
Culturelle	44 798 €	46 672 €	34 365 €	34 330 €	28 863 €	28 290 €
Médico-sociale	44 242 €	43 308 €	30 435 €			
Sociale	36 382 €	36 270 €	27 877 €		28 253 €	
Technique	52 700 €	59 576 €	36 341 €	39 134 €	28 455 €	30 774 €

Les écarts de rémunération peuvent s'expliquer par la structure de l'effectif (âge, ancienneté, proportion femmes / hommes par catégorie et filière...) et par les différences de régime indemnitaire de filière (exemple la filière technique majoritairement masculine bénéficie d'un régime indemnitaire plus favorable que les autres filières).

LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Sommes des 10 plus hautes rémunérations brutes	1 099 140 €
Nombre de bénéficiaires femmes	4
Nombre de bénéficiaires hommes	6

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

3.7.3 / PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans la continuité de son Plan d'action Égalité professionnelle 2019-2021, le Conseil départemental a élaboré une démarche intégrée à visée participative afin d'établir le plan d'action 2022-2024.

Dans le respect du décret n°2020-528 définissant **les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**, le Plan d'Action est construit en respectant les quatre axes de travail cités à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1938 :

- 1° Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En raison du caractère intégré de la démarche du CD31 avec une mise en œuvre évolutive et itérative, ce document présente **les actions envisagées et celles conduites** au titre de l'année 2022 uniquement.

Mise en place d'un réseau de personnes ressources sur l'égalité femmes-hommes

Structuration et mobilisation d'un groupe de travail sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la rédaction du Plan d'Action, composé d'agent-e-s volontaires, représentatif-ve-s de la collectivité dans l'ensemble des directions. Le réseau de référent-e-s constitué aura pour vocation d'assurer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et le co-portage des actions dans les services et les directions.

ÉTAT D'AVANCEMENT

Un cahier des charges pédagogique a été établi en vue de professionnaliser le réseau de référent-e-s.

Recherche et co-conception d'un outil d'analyse des données genrées de la collectivité

La mission Égalité professionnelle femmes-hommes, en partenariat avec les autres services et particulièrement la cellule SIRH, est en réflexion sur la construction d'un outil dédié à l'analyse multifactorielle des données genrées de la collectivité : taux de mixité des métiers ; écarts de rémunération ; biais de genres dans les recrutements/l'accès à la formation...

ÉTAT D'AVANCEMENT

Un benchmark a été engagé afin de faire un diagnostic de la faisabilité d'un outil d'analyse et une recherche d'expertise sur le sujet.

Diffusion de la culture de l'égalité dans la collectivité

- Dans la continuité du plan d'action 2019-2021, la mission Égalité professionnelle femmes-hommes, en collaboration avec la mission égalité politiques publiques, souhaite poursuivre ses actions de formation et de diffusion de la culture de l'égalité, dans l'objectif de sensibiliser les agent.e.s sur les enjeux majeurs de l'égalité femmes-hommes en milieu professionnel.
- Action organisée le 21 mars 2022 à destination des agent.e.s : intervention d'une compagnie de comédiens et comédiennes sous la

forme d'un théâtre-forum sur les questions d'égalité professionnelle, violences sexistes et sexuelles, etc.

ÉTAT D'AVANCEMENT

Un atelier d'échanges a été réalisé le 21 mars 2022 ainsi qu'une exposition photo afin de dégenrer les métiers en interne.

Réduction des écarts de rémunération

- À travers la mise en place du RIFSEEP⁵, la collectivité a pour objectifs : l'équité entre les filières ; la reconnaissance de l'encadrement de proximité ; la transversalité de l'engagement ; une augmentation salariale pour tous.tes les agent.e.s, ainsi que l'alignement de la rémunération des agent-es de catégorie A (filières médico-sociales, culturelles et sociales, essentiellement féminines).
- Délibération en juin 2022 pour une application en janvier 2023.

ÉTAT D'AVANCEMENT

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet Reconnaissance, avec notamment un nouveau régime indemnitaire, la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été le fil conducteur des nouvelles lignes de gestion de notre collectivité.

Structuration du pilotage égalité professionnelle en interne

- Création d'un comité de pilotage mixte sur l'égalité professionnelle,
- Une organisation claire et structurée avec des personnes ressources dédiées à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

ÉTAT D'AVANCEMENT

En comité de direction générale, le 11 octobre 2021, ont été présentées et validées les nouvelles orientations relatives à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une démarche partenariale interne a été engagée avec la mission égalité femmes-hommes politiques publiques.

5 - Système Informatique des Ressources Humaines

6 - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

EN UN COUP D'ŒIL : RESSOURCES MOBILISÉES EN 2022 PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ÉGALITE PROFESSIONNELLE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	ACTIONS ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	COÛT DES ACTIONS CORRESPONDANTES	ESTIMATION DES MOYENS HUMAINS MOBILISÉS (EN ETP OU HEURES ET PAR CATÉGORIE A, B OU C)		
FORMATION	Formations collectives et individuelles sur le thème de l'égalité professionnelle 2 sessions intra CNFPT « Comment mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos écrits, nos évènements, nos communications »	*Journées de formation en retour de la cotisation salariale sans coûts pédagogiques impactant l'enveloppe formation *Prestataire hors agent CD31			
	Publication de données genrées dans le bilan formation (p.76)				
SENSIBILISATION	Diffusion d'une culture de l'égalité dans la collectivité	3 000 €	0,2 ETP A		
ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	Évolution du règlement télétravail		35 heures A	105 heures B	
CONDITIONS DE TRAVAIL*	Remplacement congés maternité			20 ETP B	
	Établissement d'un cahier des charges en vue de professionnaliser un réseau de référent				0,5 ETP C
LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUELS	Mettre en place une communication sans stéréotypes de genre		0,1 ETP A		
LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES	Cellule d'écoute et dispositif de signalement				0,6 ETP C
	Campagne et action de sensibilisation en e learning + conférence égalité femmes-hommes et Santé au travail	7 000 €	35 heures A		14 heures C
	Instruction et suivi des procédures disciplinaires engagées suite à des propos et agissements sexistes, comportements inappropriés et agressions sexuelles		50 heures A	200 heures B	
			0,30 ETP A & 120 heures A	20 ETP B & 305 heures B	1,10 ETP C & 14 heures C
		10 000 €	20 625 €	908 578,13 €	42 132,5 € ETP C
	TOTAUX				981 335,63 €

Chiffrage:

1 ETP A annuel = 55K €

1 ETP B annuel = 45K €

1 ETP C annuel = 38K €

1 heure A = 34,375 €

1 heure B = 28,125 €

1 heure C = 23,750 €.

GUIDE DES ACRONYMES

ACTP	Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne	EV	Espérance de Vie
AED	Assistant-e d'Éducation	EVSI	Espérance de vie sans Invalidité
ANACEJ	Association Nationale des Conseils d'Enfants et de Jeunes	FNSF	Fédération Nationale Solidarité Femmes
APIAF	Association Pour l'Initiative Autonomes des Femmes	FPT	Fonction Publique Territoriale
APJM	Accueil Provisoire pour Jeune Majeur-e	HCE	Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
ARIPA	Agence de Recouvrement et d'Intermédiation des Pensions Alimentaires	ICPC	Institut de la Concertation et de la Participation Citoyenne
ASE	Aide Sociale à l'Enfance	IFOP	Institut Français d'Opinion Publique
AVAC	Association Vivre Autrement ses Conflits	INED	Institut National d'Études Démographiques
AVIP	Crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle	INJEP	Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire
CA	Communauté d'Agglomérations	INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
CAF	Caisse d'Allocations Familiales	IVG	Interruption Volontaire de Grossesse
CC	Communauté de Communes	MDA	Maison des Adolescent-es
CCAS	Centre Communal d'Actions Sociales	MDPEFH	Mission Démocratie Participative/Égalité Femmes-Hommes
CCMSA	Caisse Centrale de Mutualité Agricole	MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
CDAD	Conseil Départemental d'Accès aux Droits	MIA	Mères Isolées avec enfants de moins de 3 ans
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	MIPROF	Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres Humains
CDD	Contrat à Durée Déterminée	ML	Mission Locale
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	ODVFF	Observatoire des Violences Faites aux Femmes
CDPEF	Centre Départemental de Planification et d'Éducation Familiale	OMS	Organisation Mondiale de Santé
CFCV	Collectif Féministe Contre le Viol	PCH	Prestation de Compensation du Handicap
CHRS	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale	PDALHPP	Plan Départemental pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail	PDI	Programme Départemental d'Insertion
CIDFF	Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles	PE	Pôle Emploi
CLD	Congés Longue Durée	PMI	Protection Maternelle et Infantile
CLM	Congés Longue Maladie	PLC	Parcours Laïque et Citoyen
CMR	Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques	RSA	Revenu de Solidarité Active
CNAF	Caisse Nationale des Allocations Familiales	SDF	Sans Domicile Fixe
CNAV	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse	SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
CNFPT	Centre National	SDUNS	Stratégie de Développement des Usages et des Services Numériques
CORAFIN	Commission de Coordination des Aides Financières	SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
CP	Commission Permanente	SME	Service santé de la Mère et de l'Enfant
CPA	Compte Personnel d'Activité	SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
CRIP	Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes	SNHM	Salaire Net Horaire Moyen
CSA	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel	SSMSI	Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure
DREES	Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
DGFIP	Direction Générale des Finances Publiques	UNSS	Union Nationale du Sport Scolaire
EAJE	Établissement d'Accueil du Jeune Enfant		
EIGE	Institut Européen pour l'Égalité entre les hommes et les femmes		
EPCI	Établissement Public de Coopération Intercommunale		
ETP	Équivalent Temps Plein		

POSTFACE



SOURCES

Les chiffres traités dans le cadre du diagnostic sont notamment issus du recensement de la population 2020 de l'INSEE. Il est donc ici nécessaire de rappeler que l'INSEE procède par estimation : les habitants et habitantes ne sont pas compté-e-s dans leur entièreté mais un échantillon suffisamment important est prélevé puis ramené à l'ensemble du territoire. Par conséquent, les chiffres de population sur une commune peuvent être des chiffres décimaux car extrapolés. D'autre part, la population légale est recensée par rapport à la population municipale, c'est-à-dire les habitants et habitantes selon leurs lieux

de résidence. Cela explique par exemple que le pourcentage d'emploi de certaines communes peut être de plus de 100% lorsqu'il y a plus de personnes en emploi sur le territoire de la commune que de résidentes et résidents, c'est notamment le cas de Toulouse Métropole. Ainsi, ces méthodes statistiques peuvent créer des chiffres semblant contre-intuitifs : pour plus d'informations, nous vous prions de considérer les fiches méthodologiques de l'INSEE. Si l'exploitation principale est différente de ce recensement, la source sera mentionnée directement sur la page des données concernées.

PRÉCAUTION EN RAISON DE LA MÉTHODE COMPARATIVE

En outre, le choix a été fait de présenter les chiffres d'une manière comparative. La comparaison suppose certaines précautions. Il est important de souligner que les données disponibles ont un zonage variable. De plus, en application de la loi n°2015-29 relative à la délimitation des régions, la France est passée de 22 à 13 régions. Par conséquent, en fonction de leur ancienneté, certains chiffres ne sont disponibles que pour l'Occitanie et d'autres que pour Midi-Pyrénées. Enfin, certaines données ne sont disponibles qu'à l'échelle

de la France Métropolitaine, de la Région, ou du Département : il ne serait pas opportun d'extrapoler ces chiffres à une autre échelle, les territoires ayant leurs propres dynamiques. A l'opposé, certains échantillonnages ou certains zonages sont complètement manquants, tel le revenu médian pour les communes de moins de 50 ménages et de 100 personnes. Il est nécessaire de prendre en compte ces différences de zonage lors de la comparaison de données ou la réutilisation du contenu de ce diagnostic.

DISTINCTION ENTRE CORRÉLATION ET CAUSALITÉ

Une interprétation à ne pas faire lors d'analyse de données est de confondre corrélation statistiques, causalité et conséquence. En effet, un lien statistique peut être observé pour les chiffres les plus improbables. Cependant, cela ne signifie pas

que ces deux chiffres sont liés, ou encore qu'un est une cause ou une conséquence du deuxième. Pour établir un lien de causalité, d'autres chiffres et enquêtes doivent souvent être mobilisés ou menés.

CHOIX DE PRÉSENTATION DES DONNÉES ET BIAIS

Enfin, les choix des chiffres exposés ici et leur construction peuvent relever de biais statistiques et idéologiques. Des données, que ce soit de par la manière dont elles sont construites, constituées, agrégées ou même pensées, comportent des biais : ne pas considérer ces représentations comme une réalité est essentiel. Il serait erroné de ramener à un chiffre un ensemble de situations personnelles, très diverses de par les raisons et interprétations des acteurs et actrices. Afin d'illustrer cet exemple, il est fondamental de garder à l'esprit que les indicateurs concernant les violences faites aux femmes ne prennent en compte que les plaintes déposées auprès de la police ou de la gendarmerie par exemple. Un autre

biais possible est la présentation graphique de la donnée. Lors de la réalisation des cartes, l'échelle de l'EPCI a été choisie pour des soucis de praticité, de données disponibles et de politiques publiques pouvant être menées par ces EPCI. Ces échelons paraissent adaptés pour révéler des disparités au sein des dynamiques intra-départementales.

En conclusion, la société actuelle est difficilement perceptible et compréhensible dans toute sa complexité. L'utilisation de statistiques ne permet d'appréhender cette complexité que par un unique angle et est intrinsèquement critiquable.

DONNÉES BUDGÉTAIRES ET MÉTHODE DE CALCUL

Afin de valoriser l'ensemble des dépenses concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, les différentes directions du Conseil départemental ont recensé, pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 :

- Le montant des budgets directement consacrés aux dites actions (achats, subventions, évènements, formations...).
- Les ressources humaines mobilisées pour la réalisation de ces actions, en nombre d'équivalents temps plein (ETP) ou d'heures travaillées estimé par catégorie d'emploi : A, B ou C, nombre auquel a été appliqué le coût annuel moyen ou horaire pour la collectivité d'un-e agent-e de catégorie A, B ou C.

Cette démarche a été déployée tant pour les politiques publiques conduites par le Conseil départemental qu'en matière d'égalité professionnelle entre les agentes et les agents de la collectivité.

Un travail spécifique a été déployé pour objectiver et harmoniser l'ensemble des données.

DÉPLOIEMENT DU PLAN D' ACTIONS 2019-2021 DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA HAUTE-GARONNE POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, PROROGÉ EN 2022

		Démarrage	En cours de déploiement	Réalisé
AXE 1 : JEUNESSES & ÉDUCATION				
Objectifs :				
1	Favoriser la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans la construction ou la réhabilitation à venir des collèges			
2	Promouvoir les actions réalisées sur l'égalité filles-garçons dans le cadre du Parcours Laïque et Citoyen et intégrer cette dimension dans le futur appel à projet en direction des élèves de collèges			
3	Intégrer l'égalité filles-garçons dans l'ambition jeunes, son plan d'actions et ses partenariats & intégrer dans la stratégie jeunes des actions visant à lutter contre les stéréotypes de sexe			

		Démarrage	En cours de déploiement	Réalisé
AXE 2 : SOLIDARITÉS				
Objectifs :				
4	Poursuivre des actions engagées en faveur de l'accès aux droits et à la santé et celles en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes			
5	Assurer une prise en compte de l'égalité dans les politiques d'accompagnement à la parentalité			
6	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des jeunes enfants par la lutte contre les stéréotypes			
7	Outiller les professionnel.le.s de l'accompagnement socio-éducatif pour une meilleure prise en compte de l'égalité filles-garçons dans leurs pratiques professionnelles			
8	Mieux prendre en compte l'égalité filles-garçons dans les politiques d'accueil des mineurs ou jeunes majeurs accueillis par l'Aide Sociale à l'Enfance par la lutte contre les stéréotypes			
9	Agir sur les représentations sociales liées au vieillissement avec un prisme égalité femmes-hommes			
10	Agir sur les représentations sociales concernant la situation de handicap au prisme de l'égalité femmes-hommes			
11	Mettre en place les outils nécessaires à une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'insertion par l'emploi et la création d'entreprise et diminuer les écarts entre la part de femmes allocataires du RSA et la part de femmes accompagnées dans le cadre des dispositifs RSA par l'insertion professionnelle			

		Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
AXE 3 : DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ					
Objectifs :					
12	Sensibiliser, inciter les entreprises prestataires à mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes				
13	Pérenniser l'intégration de la dimension « égalité entre les femmes et les hommes » dans le développement des territoires				
14	Sensibiliser et inciter les associations à mieux prendre en compte les questions d'égalité femmes-hommes dans leurs projets et actions				
15	Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes à travers les associations spécialisées				
16	Mettre en place un échange de pratiques au plan départemental autour de la production des rapports sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes				

		Démarrage	En cours de déploiement	En cours d'achèvement	Réalisé
AXE 4 : LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL EXEMPLAIRE					
Objectifs :					
17	Accompagner et outiller les directions pour l'intégration de la thématique « égalité femmes-hommes » dans les politiques publiques départementales				
18	Définir les règles internes au Conseil départemental sur l'écriture et la communication inclusives et rendre visible, y compris à travers nos communications, de façon systémique, notre ambition en matière d'égalité femmes-hommes				
19	Organiser ou cofinancer des événements qui ne véhiculent pas de stéréotypes de sexe				
20	Développer des outils d'information sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans nos supports numériques internes				
21	Mettre en place les outils nécessaires à une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'insertion par l'emploi et la création d'entreprise et diminuer les écarts entre la part de femmes allocataires du RSA et la part de femmes accompagnées dans le cadre des dispositifs RSA par l'insertion professionnelle				



HG
CONSEIL DÉPARTEMENTAL
HAUTE-GARONNE.FR

**Agir
avec vous !**

