



Ville de  
**BORDEAUX**

Centre Communal  
d'Action Sociale

bordeaux.fr

# Bordeaux agit en faveur de l'égalité

des femmes et des hommes

**Rapport Ville et CCAS de Bordeaux 2025**  
sur la situation en matière d'égalité  
entre les femmes et les hommes en 2024



# Table des matières

10 dates pour les droits des femmes.....	3
10 chiffres clefs du rapport égalité 2024 .....	4
Rétrospective des temps forts 2024 .....	5
Introduction.....	6
<b>Données sociodémographiques du territoire bordelais .....</b>	<b>7</b>
1. Données générales .....	7
2. Composition des ménages et des familles .....	7
3. Activité et emploi de la population .....	8
<b>Partie 1 : L'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la Ville de Bordeaux et de son CCAS .....</b>	<b>11</b>
<b>Axe 1 : Gouvernance et déploiement de la politique d'égalité professionnelle .....</b>	<b>12</b>
1. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle .....	12
2. Information et formation des agent.e.s .....	16
3. La prise en compte de l'égalité dans le dialogue social.....	21
<b>Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles .....</b>	<b>23</b>
1. Les effectifs .....	23
2. Les recrutements et les départs en retraite .....	31
3. La carrière .....	35
<b>Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération .....</b>	<b>40</b>
1. La rémunération .....	40
2. L'index égalité .....	47
<b>Axe 4 : Accompagner l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle .....</b>	<b>49</b>
1. La conciliation des temps de vie.....	49
2. Les conditions de travail .....	52
<b>Partie 2 : Déployer une démarche égalitaire dans toutes les politiques publiques .....</b>	<b>57</b>
<b>Axe 1 : Mener des actions spécifiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité .....</b>	<b>58</b>
1. Prévenir les violences sexistes et sexuelles.....	58
2. Garantir le fonctionnement des associations « droits des femmes ».....	63
3. Animer et sensibiliser le territoire.....	66
<b>Axe 2 : Impulser une démarche intégrée de l'égalité dans toutes les politiques publiques.....</b>	<b>72</b>
1. Piloter l'égalité dans l'action publique à travers la budgétisation sensible au genre.....	72
2. Faire avancer l'égalité dans les politiques culturelles .....	80
3. Transformer les pratiques éducatives pour agir dès le plus jeune âge.....	86
4. Promouvoir une pratique sportive égalitaire .....	89
5. Développer la participation citoyenne pour toutes et tous .....	93
6. Soutenir l'autonomie économique des femmes .....	95
7. Renforcer l'égalité dans les solidarités et les politiques sociales.....	97
8. Garantir l'égalité dans les espaces et les mobilités .....	101
9. Mieux articuler les enjeux de genre et de transition écologique .....	106
<b>Conclusion .....</b>	<b>107</b>



# 10 dates pour les droits des femmes

## 29 avril 1945

- Les femmes votent en France pour la première fois aux élections municipales

## 13 juillet 1965

- Les femmes peuvent ouvrir un compte bancaire à leur nom et exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari

## 22 décembre 1972

- La loi pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

## 17 janvier 1975

- La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse jusqu'à 10 semaines (à titre expérimental pour 5 ans)

## 13 juillet 1983

- La loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 8 juillet 1999

- Loi constitutionnelle relative à l'égalité entre les femmes et les hommes favorisant un égal accès des femmes et des hommes aux mandats et fonctions politiques

## 14 mars 2007

- Mise en place du 3919, numéro de téléphone national unique destiné aux victimes et aux témoins de violences conjugales

## 6 août 2012

- La loi redéfinit le harcèlement sexuel, renforce les sanctions et déploie de fortes mesures de prévention contre le harcèlement dans le monde professionnel

## 2 août 2021

- La loi relative à la bioéthique élargit la PMA (Procréation médicalement assistée) aux couples de femmes et aux femmes célibataires

## 8 mars 2024

- La France devient le premier pays au monde à inscrire le droit à l'avortement dans sa Constitution

# 10 chiffres clefs du rapport égalité 2024

## En interne

**760 agent.es formé.es**

à la non-discrimination, l'égalité femme-homme et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles depuis 2021

**dont 500 en 2024**

**Baisse des écarts salariaux** en défaveur des femmes

**Ville : 10,2%** en 2024 contre 10,6% en 2023

**CCAS (FPT) : 8%** en 2024 contre 12% en 2023

Une politique d'avancement de grade en faveur des femmes :

**48%** des femmes promues contre **42%** des hommes

Ecart de pension de retraite **en baisse**

**(-188€ brut en 2024 contre -385€ en 2023)**

**+ 15 points** de la part des femmes dans les recrutements de la police municipale (passant de 17% à 32%)

## En externe

**+64%**

de subventions pour les associations droits des femmes depuis 2021

**100%**

de noms de femmes pour les nouveaux groupes scolaires livrés depuis 2021

**135**

établissements membres du dispositif "Demandez Angela"

**3** campagnes de prévention du sexisme et des violences faites aux femmes affichées dans la ville

**14** sessions de prévention des violences sexistes et sexuelles à destination des clubs sportifs

# Rétrospective des temps forts 2024

## JANVIER

A l'occasion de la Journée Nationale contre le Sexisme, des murs d'expression sont proposés aux agents pour participer à briser les tabous autour du sexisme dans l'environnement professionnel

## FEVRIER

Journée inter-associations sur la thématique de l'éga-responsabilité organisée à l'Hôtel de ville

## MARS

Bordeaux dit stop au sexisme : à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la Ville de Bordeaux lance une nouvelle campagne contre le sexisme. Le dossier "Toutes engagées pour l'égalité" fait la Une du Bordeaux Mag

## AVRIL

21 avril 1944 - 21 avril 2024 : La ville commémore les 80 ans du premier vote des femmes à des élections en France et invite à vérifier son inscription sur les listes électorales

## MAI

Inauguration de l'exposition "Constellations Brisées : Ravensbrück" place Gambetta, autour de parcours de femmes ayant aimé des femmes et ayant été persécutées et déportées par le régime nazi

## JUIN

La Nuit des Relais a lieu pour la première fois dans un lieu symbolique, sur la place Pey Berland et dans les jardins de l'Hôtel de ville, et permet de collecter 60 000€ contre les violences faites aux femmes

## AOÛT

Bordeaux dit stop au sexisme dans le sport : à l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques, la ville lance une nouvelle campagne contre les stéréotypes dans le monde du sport

## SEPTEMBRE

4ème édition des Journées du mariage  
Lancement d'un village mariage Cour Mably

## OCTOBRE

Célébration des 40 ans de l'APAFED à l'Hôtel de ville

## NOVEMBRE

Bordeaux dit stop aux violences sexistes et sexuelles : à l'occasion de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes, la ville affiche dans toute la ville que "La honte doit changer de camp" avec 4 chiffres chocs

## DECEMBRE

Mise à disposition d'un bien vacant pour l'hébergement de femmes avec enfants, le Centre Saint-Rémi

## Introduction

Comme chaque année depuis la loi du 4 août 2014, la Ville de Bordeaux rend compte de son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers un rapport d'activité présenté en Conseil municipal et en Conseil d'administration du CCAS, en amont du vote du cadre budgétaire. Au-delà de l'obligation réglementaire, ce rapport reflète la dynamique portée par la collectivité, à la fois en tant qu'actrice publique et employeuse.

L'année 2024 a été marquée par des avancées significatives et des défis persistants en matière d'égalité. L'inscription du droit à l'avortement dans la Constitution française le 8 mars 2024 a constitué une avancée historique pour les droits des femmes. À l'échelle nationale, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'est renforcée grâce à une augmentation de 20 % du budget de l'Etat dédié à l'égalité femmes-hommes et à la mise en œuvre de l'aide universelle d'urgence versée par la CAF aux victimes de violences conjugales pour faciliter leur départ du domicile. Pour autant, les associations continuent de souligner l'inadéquation entre les moyens octroyés et les besoins identifiés pour l'égalité entre les femmes et les hommes (200 000 places supplémentaires de crèches, l'éga-conditionnalité des subventions et aides de l'Etat, revalorisation salariale dans les secteurs les plus féminisés, alignement des congés maternité et paternité, etc.).

Dans ce contexte, Bordeaux a poursuivi son engagement en inscrivant l'égalité femmes-hommes au cœur de son action municipale dans une approche globale de transition écologique et sociale. En 2024, plusieurs initiatives structurantes ont été mises en œuvre pour promouvoir un cadre de vie plus juste et inclusif.

En interne, la Ville a poursuivi ses efforts en matière d'égalité professionnelle : formation renforcée pour les agents et agentes (près de 500 personnes en 2024), événements à destination du personnel proposés tout au long de l'année (plusieurs centaines de personnes touchées).

L'égalité entre les femmes et les hommes demeure une priorité transversale dans les politiques publiques menées par la Ville de Bordeaux et son CCAS. Dans cette dynamique, la municipalité a poursuivi l'expérimentation de la budgétisation sensible au genre, visant à garantir une répartition plus équitable des ressources locales. Des lieux emblématiques ont ainsi été renommés ou créés en hommage à des figures féminines majeures telles que Louise Michel, Elsa Triolet, Eugénie Eboué-Tell ou Gisèle Halimi, contribuant à une mémoire collective plus inclusive. Tous les champs d'action municipaux — éducation, culture, solidarités, sport, commande publique — ont intégré des enjeux d'égalité, même si les efforts doivent être intensifiés dans les domaines de l'aménagement urbain et de la transition écologique.

Ce rapport annuel 2025, basé sur les données de l'année 2024, propose une évaluation des avancées réalisées et identifie les leviers à mobiliser pour faire de Bordeaux une ville véritablement égalitaire, inclusive et durable.

# Données sociodémographiques du territoire bordelais<sup>1</sup>

## 1. Données générales

Conformément aux statistiques nationales, les femmes sont plus nombreuses que les hommes sur la commune de Bordeaux (comme les années précédentes).

En 2022, on recensait :



140 884 femmes soit 53%

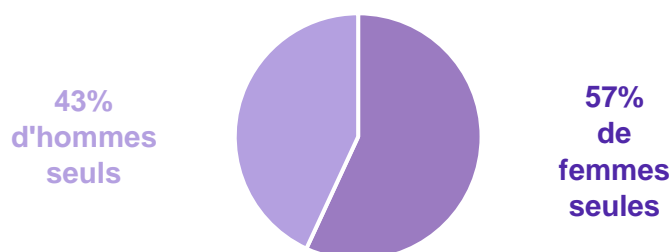
124 444 hommes soit 47%

Ce constat se vérifie à chaque tranche d'âge :

	Femmes	Hommes
de 0 à 19 ans	28 068 (51%)	27 215 (49%)
de 20 à 64 ans	88 581 (52%)	82 115 (48%)
de 65 ans et +	24 235 (62%)	15 114 (38%)

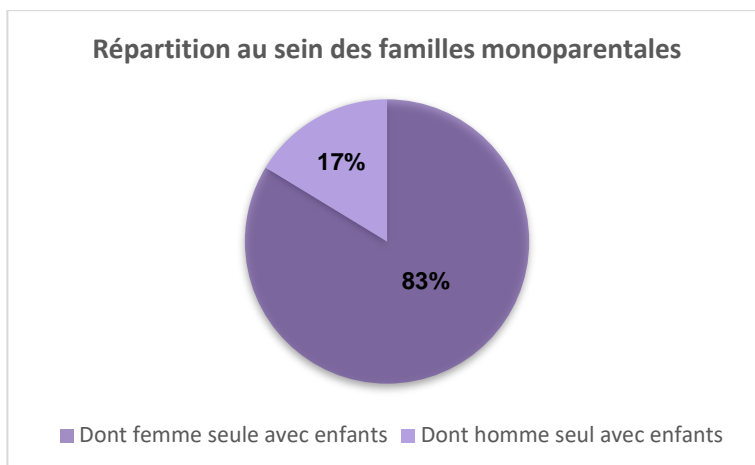
## 2. Composition des ménages et des familles

Composition des ménages d'une personne



Sur les 80 455 ménages composés d'une seule personne, près de 60% sont des femmes (inchangé par rapport à l'année précédente).

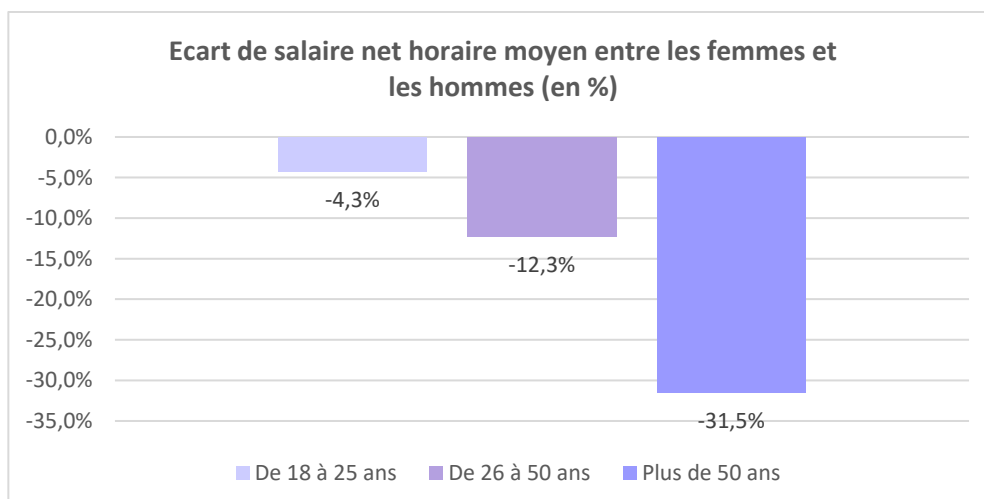
<sup>1</sup>Source : INSEE, 2025, [Dossier complet – Commune de Bordeaux \(33063\) | Insee](#)



On recense 11 481 familles monoparentales à Bordeaux (11 534 lors du précédent recensement), soit 19% des familles vivant sur le territoire, contre 25% au niveau national. A l'inverse, on dénombre une part plus importante de familles monoparentales ayant à leur tête une femme : 83% des familles monoparentales recensées sur Bordeaux contre 82% au niveau national. La monoparentalité décuple les inégalités et les situations de fragilité ou de précarisation. On sait par exemple que le taux de pauvreté des familles monoparentales est de 31%, soit plus du double que le taux de pauvreté pour l'ensemble des ménages (14%) (source : [Niveau de vie et pauvreté en 2022 - Insee Première - 2004](#)).

### 3. Activité et emploi de la population

Concernant l'emploi sur le territoire bordelais, 65% de la population active a un emploi, 67% pour les hommes actifs, 62,5% pour les femmes. Si l'écart du taux d'emploi entre hommes et femmes est d'environ 3,5 points entre 15 et 54 ans, il se creuse à plus de 6 points entre les femmes et les hommes de 55 ans et plus. Ajouté à cela un écart de salaire qui lui aussi se renforce avec l'âge (-4% pour les 18-25 ans, -12% pour les 26-50 ans, -31% pour les plus de 50 ans), les inégalités en matière de revenus, d'emploi et d'activités s'alourdissent pour les femmes au fur et à mesure de l'avancée dans leur carrière.

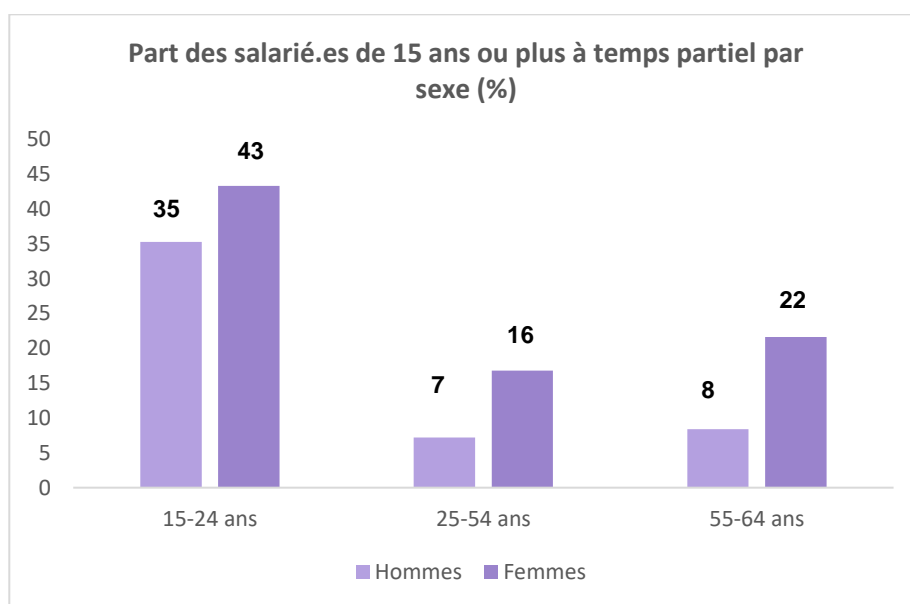


Les femmes sont plus souvent en situation de sous-emploi<sup>2\*</sup> (6,2%) que les hommes (2,7%) et sont, en présence d'enfants, plus éloignées de l'emploi que les hommes. En 2021, les mères étaient 16% à être sans emploi pour une raison liée aux enfants, contre 3,7% des pères (source : Insee, « Une photographie du marché du travail en 2023 »).

Un autre élément très genré concernant l'égalité professionnelle et l'autonomie économique est le temps et les conditions de travail : les femmes travaillent 3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Il est particulièrement fréquent chez les mères. En 2023, 3,7 millions de femmes occupent un emploi à temps partiel (26,5% des femmes en emploi), contre seulement 1,3 millions d'hommes (8,7% des hommes en emploi).

A Bordeaux, 21% des femmes salariées sont en temps partiel (27% au niveau national). Il découle de plusieurs facteurs socio-économiques encore prégnants dans la société française : les femmes perçoivent en général le salaire le plus bas dans le ménage et le partage inégal des tâches domestiques et familiales pousse les ménages à privilégier le temps partiel des femmes à celui des hommes impactant ainsi fortement les retraites des femmes.

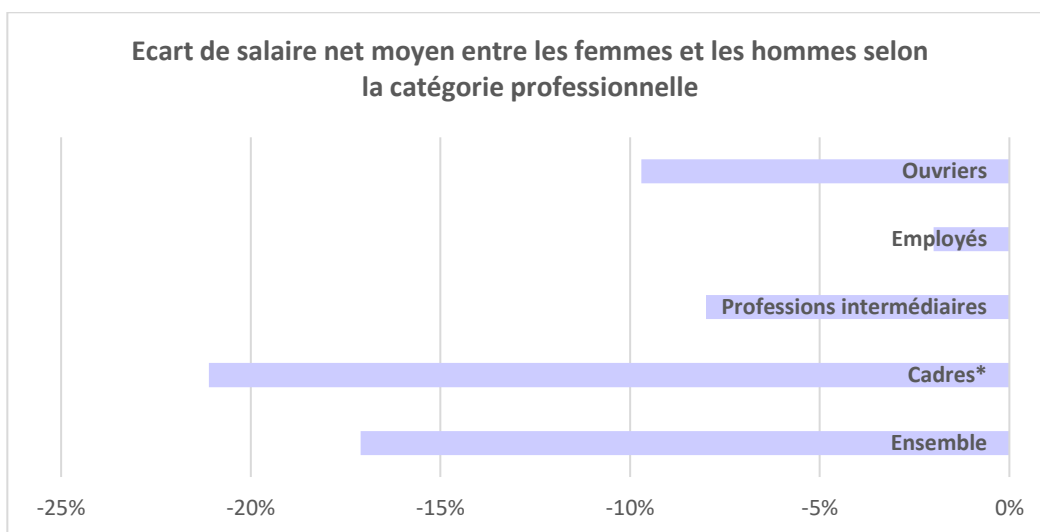
Pour autant, la part des femmes salariées à temps partiel diminue depuis 2010 sur Bordeaux (26% en 2010, 25% en 2015, 21% en 2022), là où celle des hommes restent plus stable (12% en 2010, 12,5% en 2015, 11,5% en 2022).



Il découle de ces inégalités en matière d'emploi, de temps et conditions de travail, que les femmes gagnent moins que les hommes, sont surreprésentées parmi les travailleurs à bas revenus et sous-représentées aux plus hautes rémunérations.

---

<sup>2</sup> \* Le sous-emploi recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi.



Pour finir sur une touche plus optimiste, sur le territoire bordelais, l'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes a diminué pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles entre 2021 (-19%) et 2022 (-17%).

# **Partie 1**

## **L'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la Ville de Bordeaux et de son CCAS**

# Axe 1 : Gouvernance et déploiement de la politique d'égalité professionnelle

## 1. Les acteurs internes en matière d'égalité professionnelle

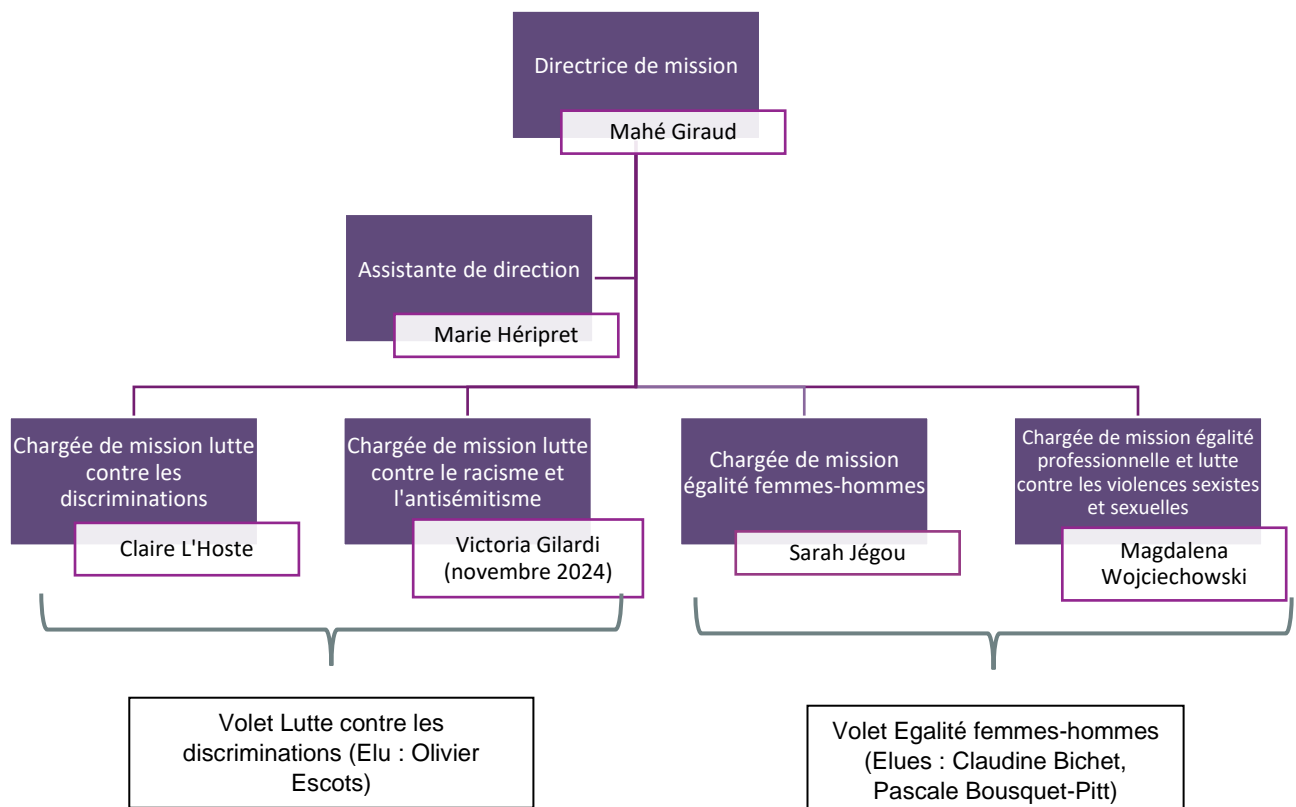
### 1.1. Une mission dédiée à l'égalité, la diversité et la citoyenneté

#### Les objectifs de la Mission

La Mission Egalité, diversité, citoyenneté, intégrée à la Direction Générale des Solidarités et de la Citoyenneté (DGSC), met en œuvre les orientations stratégiques de la Ville et de son CCAS en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes, de diversité, de lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles. En appui des directions, elle informe, sensibilise, impulse et contribue au déploiement de nouvelles actions en faveur de l'égalité en interne et sur le territoire. Elle intervient auprès des agent.e.s et services pour faire de l'égalité un pilier structurant chaque projet de la collectivité et auprès des partenaires pour accompagner les victimes dans leur parcours.

#### Les moyens humains alloués

La Mission égalité compte 6 emplois à temps plein.



## Les moyens financiers alloués à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre toutes les discriminations

### - Evolution des moyens alloués à la Mission Egalité

Depuis 2021, le budget global de la Mission Egalité a augmenté de 39% : +26% pour le fonctionnement et +43% pour les subventions aux associations.

Budget – Mission Egalité	BP 2020	BP 2021	BP 2022	BP 2023	BP 2024	Taux d'évolution des dépenses 2023-2024	Taux d'évolution des dépenses 2021-2024
<b>Charges à caractère général (BP)</b>	<b>80 000 €</b>	<b>92 000 €</b>	<b>112 050 €</b>	<b>119 050 €</b>	<b>116 000 €</b>	<b>-3%</b>	<b>26%</b>
Egalité femmes-hommes (EFH)	Pas de distinction	31 100 €	50 050 €	50 050 €	57 000 €	14%	83%
Lutte contre les discriminations (LCD)		60 900 €	62 000 €	69 000 €	59 000 €	-14%	-3%
<b>Subventions aux associations</b>	<b>258 269 €</b>	<b>268 300 €</b>	<b>342 000 €</b>	<b>361 000 €</b>	<b>383 500 €</b>	<b>6%</b>	<b>43%</b>
Egalité femmes-hommes (EFH)	138 138 €	122 800 €	180 000 €	193 500 €	201 000 €	4%	64%
Lutte contre les discriminations (LCD)	120 131 €	145 500 €	162 000 €	167 500 €	182 500 €	9%	25%
<b>TOTAL</b>	<b>338 269 €</b>	<b>360 300 €</b>	<b>454 050 €</b>	<b>480 050 €</b>	<b>499 500 €</b>	<b>4%</b>	<b>39%</b>

### - Focus sur l'évolution des moyens alloués au programme « Actions en faveur de l'égalité femmes-hommes »

Entre 2023 et 2024, un effort financier de 14 500€ a été fait pour les droits des femmes, soit une hausse de 6%.

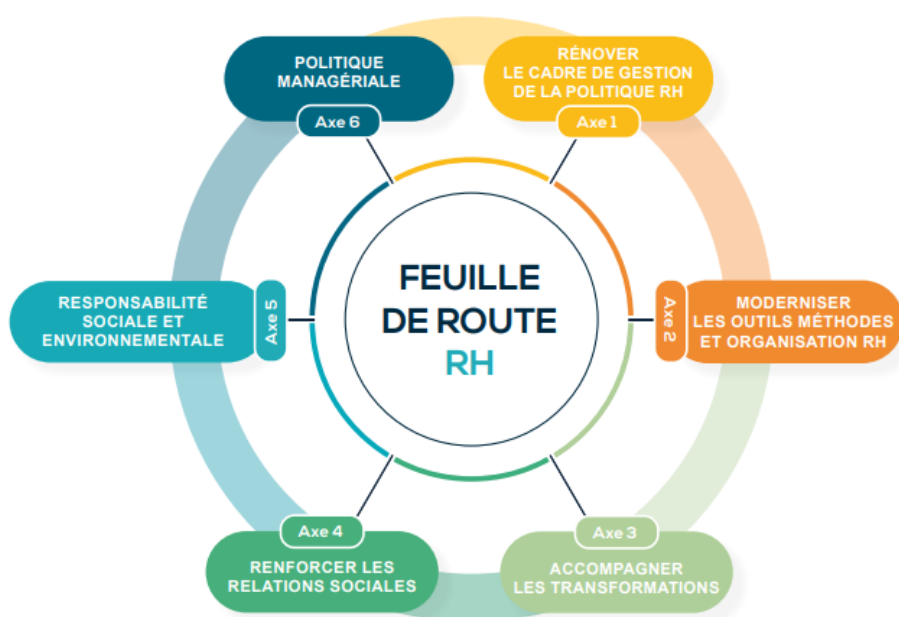
Budget – Mission Egalité	BP 2020	BP 2021	BP 2022	BP 2023	BP 2024	Taux d'évolution des dépenses 2023-2024	Taux d'évolution des dépenses 2021-2024
<b>Volet Egalité femmes-hommes</b>							
Charges à caractère général	Pas de distinction EFH/LCD	31 100 €	50 050 €	50 050 €	57 000 €	14%	83%
Subventions	138 138 €	122 800 €	180 000 €	193 500 €	201 000 €	4%	64%
<b>TOTAL</b>	<b>/</b>	<b>153 900 €</b>	<b>230 050 €</b>	<b>243 550 €</b>	<b>258 000 €</b>	<b>6%</b>	<b>68%</b>

Ainsi depuis 2021, l'augmentation du budget dédié aux droits des femmes s'est élevée à +68% (+83% sur le fonctionnement de la mission et les charges à caractère général et +64% sur les subventions allouées aux associations). Le détail de l'attribution des subventions est précisé dans la partie II.1. de ce rapport.

## 1.2. La Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines (DRH) est garante de la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle. L'ensemble des services et directions concourent au déploiement de process non discriminants, de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, au service recrutement en charge de la définition des besoins du poste, à la diffusion des offres via différents sites et canaux, au recrutement du ou de la candidate selon des critères objectifs.

La **feuille de route stratégie RH 2023-2026**, illustre de manière concrète la politique RH de la Ville de Bordeaux et accompagne la transformation des pratiques de gestion des ressources humaines.



La Direction des Ressources Humaines a en charge la mise en œuvre du **Plan d'actions égalité professionnelle** (cf 3.1) obligatoire pour tout employeur public. La première partie de ce rapport vise notamment à dresser un bilan de ce plan et de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration, à partir de la collecte de l'ensemble des données RH et du Rapport Social Unique (RSU) réalisé par le service pilotage financier RH.

A compter de janvier 2024, une **Ligne d'Ecoute et d'Orientation** en interne a été mise en place (dispositif LEO) au sein de la Direction des Ressources Humaines : [Ligne d'écoute LEO - Accueil](#)

L'agent.e peut l'activer pour toute situation de mal-être. Ce dispositif comprend donc la réponse à l'obligation légale, faite à toutes les administrations, de mettre en œuvre un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

Cette ligne est doublée d'une adresse mail permettant d'obtenir écoute et conseil afin d'améliorer les conditions de travail des agent.es. Une agente à temps plein a été recrutée et formée pour la mise en œuvre du dispositif. L'analyse des situations est effectuée par la référente de la ligne d'écoute, qui oriente les agent.es vers les bons interlocuteurs internes

pouvant les accompagner dans leurs démarches. Les situations de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement, d'homophobie, de racisme et de discrimination sont remontées à la chargée de prévention des risques psychosociaux, qui coordonne les enquêtes internes nécessaires. En cas de situation complexe, la DRH fait appel à des cabinets spécialisés (avocats, psychologues...). Des actions de sensibilisation, formation, discipline sont organisées si nécessaires. Un suivi des situations, de leur traitement et des délais est réalisé annuellement.

## Contactez LEO



- **Par téléphone : 05 57 20 73 00**  
Les lundis, mardis, vendredis de 9h à 12h30  
Les mercredis et jeudis de 13h à 16h30
- **Par mail : [leo@bordeaux-metropole.fr](mailto:leo@bordeaux-metropole.fr)**

### 1.3. Le réseau des référent.e.s égalité/diversité

Afin de faire connaître et d'impliquer les agent.e.s dans la mise en œuvre et le déploiement de la politique transversale menée par la Ville sur ces sujets, un réseau de référent.e.s égalité/diversité a été constitué au sein de la Ville de Bordeaux, son CCAS et Bordeaux Métropole.

Les missions du référent ou de la référente au sein de sa direction générale sont les suivantes :

- *Assurer un relais d'information auprès des agent.e.s, notamment ceux de terrain*
- *Faire remonter annuellement les statistiques et les bilans des actions menées*
- *Participer aux réunions, formations, séminaires, colloques, webinaires proposés sur l'égalité et la diversité*
- *Sensibiliser les agent.e.s sur l'égalité et les discriminations*
- *Partager ses expériences et mener des réflexions internes afin de faire émerger de nouvelles pistes d'actions*
- *Participer à la création d'outils consacrés à tous les agent.e.s, et notamment aux managers*
- *Participer aux rencontres annuelles du réseau Egalité/Diversité*

L'administration de la Ville de Bordeaux compte pour chaque direction générale un.e référent.e qui collabore ainsi aux réflexions internes visant à garantir l'égalité et lutter contre les discriminations au sein de chaque politique municipale.

En 2024, les référent.e.s ont été réunis 4 fois pour des temps de travail, de sensibilisation et/ou conviviaux : sensibilisation sur le racisme, atelier de réflexions sur les préjugés, brainstorming sur les outils nécessaires aux managers en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, séminaire autour de la thématique des auteurs de violences faites aux femmes...

## 2. Information et formation des agent.e.s

### 2.1. La communication interne

Différents supports sont utilisés en interne pour diffuser les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes : journal interne, intranet, vidéos, évènements organisés à l'attention des agent.es, constitution et diffusion de flyers et de livrets d'information...

Les objectifs sont de :

- Sensibiliser les agent.e.s sur les sujets d'égalité et les différents types de discrimination
- Lutter contre les stéréotypes dans les relations de travail
- Mettre en place des actions de prévention dans les domaines de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations

Tous les documents produits sont accessibles aux agent.es sur l'Intranet via la communauté « Egalité », rénovée début 2025 : [Égalité - Accueil](#).

### 2.2. La formation des agent.e.s à l'égalité et à la non-discrimination

Depuis 2021, 1<sup>ère</sup> année pleine du nouveau mandat, près de 760 agents et agentes de la Ville et du CCAS de Bordeaux ont bénéficié de **formations sur la non-discrimination, le harcèlement, l'égalité femme-homme / fille-garçon et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** (556 femmes et 200 hommes).

Par ailleurs, ces sujets sont intégrés au plan de formation des encadrants et encadrantes et sont obligatoires pour tout nouveau manager.

Formations Ville et CCAS de Bordeaux 2021/2024	2021		2022		2023		2024		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Total par sexe	30	16	51	19	115	30	360	135	556	200
Total global	46		70		145		495*		756	

\*dont Forum Bordeaux encadrant.es

Des interventions et **temps de sensibilisation** ont également été organisés en 2024 au sein de plusieurs directions :

- 28 mars et 3 avril 2024 : une sensibilisation portant sur **les violences au travail** (harcèlement, discriminations, violences sexistes et sexuelles) a été dispensée à la Direction de la logistique et de l'évènementiel (**54 agent.es**).
- Du 16 octobre au 20 décembre 2024 : un **e-learning sur les LGBT-phobies au travail** a été proposé aux des élu.es pour identifier, comprendre et agir. Sur les 56 élu.es ciblé.es, **20 se sont connecté.es** et 17 ont reçu la certification.
- 10 sessions de sensibilisation « **Demandez Angela** » ont eu lieu en 2024 sur la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'accueil des victimes (présence de quelques agent.es en plus des partenaires).

Interventions régulières auprès des managers :

- 3 juin et 18 novembre 2024 : présentation en comité de direction générale des avancées en matière de **budgetisation sensible au genre** et de l'appropriation de ces enjeux dans le cadre des préparations budgétaires (annexe égalité intégrée aux notes budgétaires complétées par les directions).
- 17 et 18 septembre 2024 : la troisième édition du Forum Bordeaux Encadrant.es avait pour thème « **Manager sans préjugés. Agir au quotidien en matière de lutte contre les discriminations** », qui répond à plusieurs chantiers transversaux du projet d'administration : l'égalité femmes hommes, la lutte contre toutes les discriminations et la « démarche handicap ». Ces enjeux irriguent l'ensemble du projet de mandature et s'appuient sur plusieurs documents cadres dont le plan d'actions égalité professionnelle - diversité et le plan de lutte contre les discriminations, tous les deux adoptés en juillet 2022.

Une conférence théâtralisée intitulée « de la non-discrimination à l'inclusion » (processus, biais inconscients, bonnes pratiques) a été proposée en matinée, puis des ateliers de travail et de co-construction ont mobilisés les encadrants l'après-midi. Ont été ainsi abordés le rôle du manager en matière de lutte contre les discriminations pour promouvoir la diversité lors du recrutement, la posture professionnelle et les leviers lorsqu'un agent est victime de discrimination, l'accompagnement au handicap, une sensibilisation de 3h aux violences sexistes et sexuelles au travail, l'identification du sigle LGBTQIA+, une sensibilisation spécifique sur l'égalité filles-garçons pour le personnel en lien avec du jeune public.



# Bordeaux Encadrants

## Le forum n°3

### Manager sans préjugés

Agir au quotidien en matière de lutte contre les discriminations

Mardi 17 & Mercredi 18 Septembre 2024

08H30 - 17H00 • Maison Cantonale

#### Programme

8h30 - Accueil café

12h30 - Déjeuner

9h00 - Mot d'accueil

14h00 - Ateliers/Formation

9h15 - Les Actus

De la Ville avec François Corbier  
De la RH avec Vincent Lescailliez  
et Magalie Sabbah

Ateliers au choix (durée variable)  
sur le thème « manager sans  
préjugés : Agir au quotidien  
en matière de lutte contre les  
discriminations »

10h45 - Pause

17h00 - Clôture

11h15 - Conférence  
théâtralisée « de la non-  
discrimination à l'inclusion »

#### Accès:

20 Rue de Chateaufort,  
33100 Bordeaux

Tram A (arrêt Jardin Botanique)  
Lignes 16, 25 et 75 (arrêt  
Collège L'Enclos)  
Lignes 61 (arrêt Jardin  
Botanique)



## Bordeaux Encadrants

### Les Ateliers

« Manager dans préjugés : Agir au quotidien en matière de lutte contre les discriminations »

Recruter sans discriminer *durée 1h30 - 20 places - Le Lab*  
Des conseils pour être un recruteur inclusif et éviter les stéréotypes

Évaluer sans discriminer *durée 1h30 - 20 places - Scène*  
Favoriser les bonnes pratiques non discriminantes en entretien d'évaluation

Pour sanctionner sans préjugés, le rapport hiérarchique est votre allié *durée 1h30 - 15 places - Préau*  
Apprendre à utiliser le rapport hiérarchique pour décrire factuellement une situation

Rester authentique sur les questions de diversité *durée 3h - 20 places - Tente sur le Parvis*  
Echanger sur la manière d'aborder ces questions complexes dans votre quotidien avec vos équipes

Comprendre et agir face à une situation *durée 1h30 - 20 places - Jardin de la Mairie de Quartier*  
Savoir comment accueillir et accompagner les situations de harcèlement et de discrimination

Mieux connaître le handicap pour dépasser nos préjugés *durée 1h30 - 20 places - Centre Médico-Scolaire*  
Expérimenter des situations de handicap pour mieux les connaître, les comprendre et les accompagner

Bordeaux dit stop aux violences sexistes et sexuelles au travail *durée 3h - 15 places - Centre Sénior*  
Identifier les propos et comportements sexistes et sexuels et savoir agir - Atelier animé par Coop-Egal

Discriminations : maîtriser les interactions en interne et avec les usagers *durée 1h30 - 20 places - Tente sur le Parvis*  
Echanger autour de cas pratiques sur votre rôle d'encadrant et la relation usager.es en matière de discrimination

LGBTQIA+ Quesako *durée 1h30 - 20 places - Bibliothèque*  
Comprendre ce qui se cache derrière ce sigle et être un allié LGBTQIA+ au travail

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans ma pratique professionnelle en lien avec du jeune public *durée 3h - 15 places - Centre Sénior*  
Encourager une attitude égalitaire et non sexiste dans la pratique professionnelle, se positionner et réajuster sa posture avec des mises en situation, impulser des leviers grâce à des bonnes pratiques  
- Atelier animé par La puce à l'oreille

Jeunesse et fonction publique : «Je t'aime moi non plus» *durée 1h30 - 20 places - Prétoria*  
Devenir ambassadeur de la fonction publique auprès des jeunes issus de la diversité en découvrant leurs préjugés  
- Atelier animé par l'association La Carallée

A cette occasion, les supports de communication et d'information ont été massivement déployés. Les campagnes Stop racisme (mars 2024) et Stop sexisme (mars 2024) ont été affichées, les livrets sur les critères de discrimination distribués. Les murs d'expression de janvier 2024 sur lesquelles les agent.es ont inscrit les remarques sexistes entendues au travail ont été exposés pour que les encadrant.es aient connaissance de la matière récoltée. Pour aller plus loin, il leur a été proposé de compléter cette collecte en indiquant si elles et eux avaient entendu certaines phrases récemment (dans les 2 dernières années).

Aborder ce thème dans le cadre du Forum a permis **de sensibiliser 337 managers de la Ville et du CCAS**, avec des demandes de continuer le travail au sein des directions via des formations ou ateliers complémentaires.

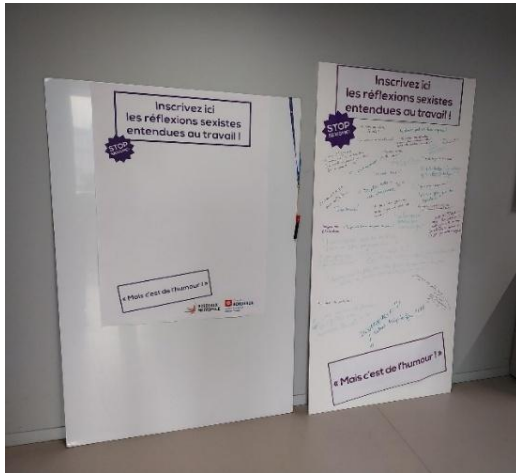


## 2.3. Les évènements organisés pour le personnel par la Mission Egalité Diversité

- Janvier et février 2024 : **sexisme au travail**

En 2024, les actions à l'attention des agentes et agents ont débuté dès le **25 janvier, pour la journée nationale de lutte contre le sexisme.**

10 murs d'expression ont été installés dans les salles de pause (machines à café) et à l'entrée de la cafétéria de la cité municipale, à la bibliothèque Mériadeck, ainsi qu'à l'annexe de l'Hôtel de Ville pour récolter les réflexions sexistes entendues au travail. Une centaine de contributions a été inscrites.



- Mars 2024 : **charge mentale**

A l'occasion du **8 mars, journée internationale pour les droits des femmes**, les actions proposées ont mis l'accent sur une forme de labeur invisible mais pour autant écrasante, la charge mentale. Un quizz a été mis à disposition des agent.es dans les espaces de restauration de la cité municipale et du Patio, afin de déclencher discussion et prise de conscience.

## La charge mentale



La charge mentale, c'est le poids psychologique de la gestion quotidienne des tâches domestiques et éducatives, ou de l'aide à un proche, engendrant une fatigue physique et, surtout, psychique. Cette obligation de devoir penser à tout, tout le temps et pour tous les membres de la famille. La charge mentale est d'autant plus forte qu'elle se rajoute aux préoccupations professionnelles (et la charge mentale professionnelle existe aussi !).

T'as pas fait la vaisselle ?



Bah tu m'as pas demandé !

### Question 1

Combien de femmes se disent concernées et impactées par la charge mentale liée à la gestion du quotidien (foyer et famille) au sein de leur ménage ?

- 1 femme sur 10
- 7 femmes sur 10
- 8 femmes sur 10

### Question 2

Du fait de leurs implications pour le foyer et la famille, les femmes renoncent plus souvent à leurs ambitions professionnelles que les hommes. Saurez-vous donner la bonne proportion ?

- 2 fois plus souvent (4% de femmes contre 2% d'hommes)
- 3 fois plus souvent (18% de femmes contre 6% d'hommes)
- 4 fois plus souvent (40% de femmes contre 10% d'hommes)

### Question 3

Combien de Français.es estiment qu'une charge mentale trop importante peut être à l'origine d'un burn out professionnel ?

- 32%
- 52%
- 82%

## Les réponses

### Question 1

Selon une étude Ipsos 2018, **8 femmes sur 10 sont touchées par la charge mentale liée à la gestion du quotidien.**

Les femmes sont généralement au cœur de l'intendance du foyer (préparation des repas, ménage, repassage, inscriptions et accompagnement des enfants aux activités extra-scolaires, participation aux réunions d'école, gestion des rendez-vous médicaux...) tandis que les activités masculines relatives au foyer relèvent moins de la gestion du quotidien : bricoler, jardiner, sortir les poubelles, nettoyer ou réparer la voiture. Ces activités peuvent être parfois être assimilées à des loisirs.

### Question 2

Avec l'arrivée d'un enfant, les inégalités dans la répartition des tâches dans le couple se creusent et se renforcent.

Selon une étude de la CAF en 2015, **les femmes renoncent 3 fois plus souvent à leurs ambitions professionnelles que les hommes (18% de femmes contre 6% d'hommes).**

### Question 3

Stress, fatigue, irritabilité sont les principaux signes d'une charge mentale trop importante. Selon une étude Ipsos de 2018, **82% de Français.es estiment que ce phénomène peut-être à l'origine d'un burn out professionnel.**



Des planches de la bande dessinée « Fallait demander ! », de l'auteurice Emma, ont été affichées, à la cité municipale et dans le hall de Bordeaux Métropole.

C'est ainsi que ma copine J., qui en allant se coucher, demande à son conjoint :



Tu pourras sortir le biberon du lave vaisselle quand il aura fini ?

... trouve au premier réveil nocturne, le lave vaisselle ouvert, avec juste le biberon sorti, et tout le reste encore à vider.



En fait ce que disent nos partenaires, en nous demandant de leur indiquer les tâches à faire, c'est qu'ils refusent de prendre leur part de charge mentale.



Tu me dis si tu veux de l'aide.

Les agentes et agent ont été invité.es à partager leurs trucs « anti-charge mentale ».



**Astuces pour soulager le quotidien**

- Faites appel à un professionnel de santé si vous vous sentez submergé.e.
- Communiquez au sein de votre couple pour mieux répartir la planification et l'exécution des tâches.
- Demandez de l'aide à votre conjoint.e ou à un tiers.
- Utilisez une application d'organisation partagée.

**Aidez votre partenaire à alléger sa charge mentale : prenez l'initiative de l'aider, sans attendre qu'on vous le demande !**

**Un peu d'histoire**



La notion de charge mentale a été inventée par **Monique Haicaut**, sociologue du travail, en 1984. Elle nomme ainsi «le fait de devoir penser simultanément à des choses appartenant à deux mondes séparés physiquement » : la journée de travail... et la journée à la maison.

**Exécuter ne veut pas dire planifier**

L'élément le plus important dans la charge mentale, c'est la **planification**. En ce sens, la personne qui planifie l'exécution des tâches dans le foyer porte une charge mentale beaucoup plus élevée que la personne qui ne fait qu'exécuter. Déléguer l'exécution de certaines tâches en gardant pour soi toute la planification n'allègera pas votre charge mentale. C'est la **planification** et la **gestion** que vous devez partager.

L'ensemble de ces actions a été relayé sur Tatou le 8 mars 2024.

- **Octobre 2024 : les salles pour tirer son lait**

A l'occasion de la semaine mondiale de l'allaitement maternel, il a été rappelé l'existence des salles mises à disposition pour les agentes qui ont besoin de tirer leur lait. Un questionnaire a également été proposé pour savoir si des améliorations étaient attendues. Il ressort des 16 réponses recueillies : un accès simplifié aux salles, davantage de confort, et que d'autres sites soient équipés.

- Novembre 2024 : **l'appel à projet du Fond en faveur de l'Égalité Professionnelle**

La Mission égalité a déposé un dossier en réponse à l'appel à projets 2024 du Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP) qui permet de cofinancer des projets visant à prévenir et lutter contre les inégalités de genre, et ainsi d'accompagner les administrations dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets de promotion et d'amélioration de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Parmi les 117 dossiers retenus en 2024, 55 sont issus de la Fonction Publique Territoriale dont celui de la Mairie de Bordeaux pour des actions à mettre en œuvre en 2025.

### 3. La prise en compte de l'égalité dans le dialogue social

#### 3.1. *Le plan d'actions égalité professionnelle 2022-2025*

---

La première partie de ce rapport vise notamment à dresser un bilan du plan d'actions égalité professionnelle 2022-2025, voté lors du conseil municipal du 12 juillet 2022, et de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration.

#### **Le plan 2022-2025**

##### **Axe 1 : Renforcer la gouvernance et diffusion de la politique d'égalité professionnelle et de non-discrimination**

###### **Objectifs :**

1. Mesurer pour progresser vers l'égalité
2. Former à la non-discrimination
3. Informer, sensibiliser et associer le personnel
4. Assurer le dialogue social

##### **Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles**

###### **Objectifs :**

5. Promouvoir la mixité
6. Recruter sans discriminer
7. Accompagner les parcours et le déroulement de carrière

##### **Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**

###### **Objectifs :**

8. Mesurer les disparités salariales
9. Réduire les inégalités de rémunération

##### **Axe 4 : Accompagner l'articulation entre vie personnelle et professionnelle**

###### **Objectifs :**

10. Adapter l'organisation et le temps de travail
11. Offrir des services pour faciliter l'articulation des temps de vie et renforcer l'attractivité de la collectivité
12. Soutenir la parentalité

## Axe 5 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, actes de harcèlement et discriminations

### Objectifs :

13. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations
14. Prévenir les violences sexuelles et sexistes
15. Accompagner et soutenir les victimes présumées

### 3.2. Représentation syndicale du personnel

Précision : une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes est imposée dans la composition des listes de candidats & candidates, mais pas dans la composition de l'instance consultative pour le collège des représentant.e.s du personnel.

Les instances de dialogue social ont été renouvelées en décembre 2022 et les prochaines élections auront lieu fin 2026.

En 2024, les instances représentatives de la Ville sont moins mixtes que lors de leur renouvellement en 2022 (mouvements de départs à la retraite après les élections de 2022). On dénombre respectivement 44% et 37,5% de femmes dans la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) et dans le Comité Social Territorial (CST), alors qu'elles représentent 72% du personnel municipal et 82,5% des effectifs du CCAS.

	Titulaires		Suppléant.e.s		Total		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre	% Femmes	% Hommes
FSSSCT <sup>3</sup> Ville de Bordeaux et CCAS	4	4	3	5	16	44%	56%
CST Ville de Bordeaux et CCAS	3	5	3	5	16	37,5%	62,5%
CSE (instance hospitalière) - CCAS	3	4	3	0	10	60%	40%

<sup>3</sup> FSSSCT : Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail  
CST : Comité Social Territorial  
CSE : Comité Social d'Etablissement

## Axe 2 : Garantir l'égal accès aux emplois et aux responsabilités professionnelles

### 1. Les effectifs

#### 1.1. Ville de Bordeaux

##### Les emplois permanents

Au 31 décembre 2024, la Ville de Bordeaux comptabilise **3 707 agent.es sur emploi permanent<sup>1</sup>** dont 2 657 femmes. Un léger recul de la féminisation des effectifs (-0,4 point) est enregistré après plusieurs années de progression.

La proportion élevée de femmes est notamment liée à la forte représentation des métiers genrés tels que l'éducation, la petite enfance ou le secteur social.



**72%**  
part des femmes  
dans l'effectif

**69%** des agent.es de  
catégorie A

**71%** des agent.es de  
catégorie B

**72%** des agent.es de  
catégorie C

##### **Recul de la part des femmes** dans les effectifs en 2024

**87%** des femmes sont fonctionnaires  
(88,5% des hommes)

**13%** des femmes occupent  
un poste de catégorie A  
(15% des hommes)

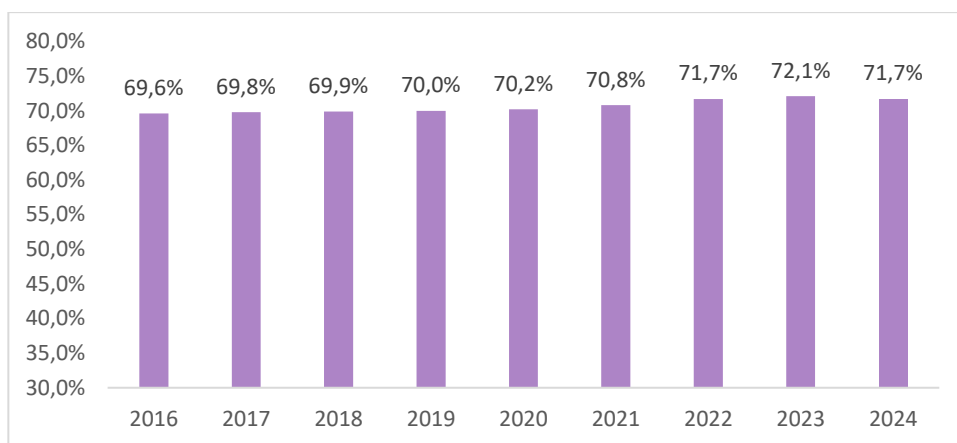
**1 agent.e sur 2** occupe  
un poste technique

**75%** de femmes parmi les contractuel.les

**9%** des femmes contractuelles sont en CDI  
(24% des hommes)

**85%** de femmes  
parmi les agent.es à temps non complet

Après plusieurs années d'augmentation, la part des femmes connaît un léger recul en 2024 puisque sur les 24 agents supplémentaires comptabilisés au 31 décembre 2024, 23 sont des hommes.



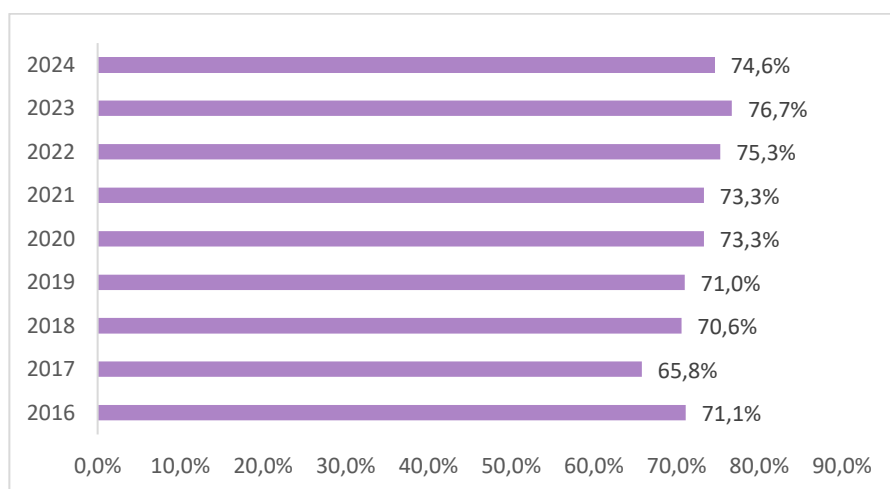
Evolution de la part des femmes dans les effectifs depuis 2016

En 2024, la part des femmes a baissé dans l'ensemble des catégories, plus particulièrement chez les agent.es de catégorie B où leur part est passé de 73% à 71%. On dénombre au sein de cette catégorie 13 hommes supplémentaires en 2024.

Concernant les filières, on note une hausse de la part des femmes parmi les agent.es relevant de la filière police municipale (18% en 2023 contre 23% en 2024).

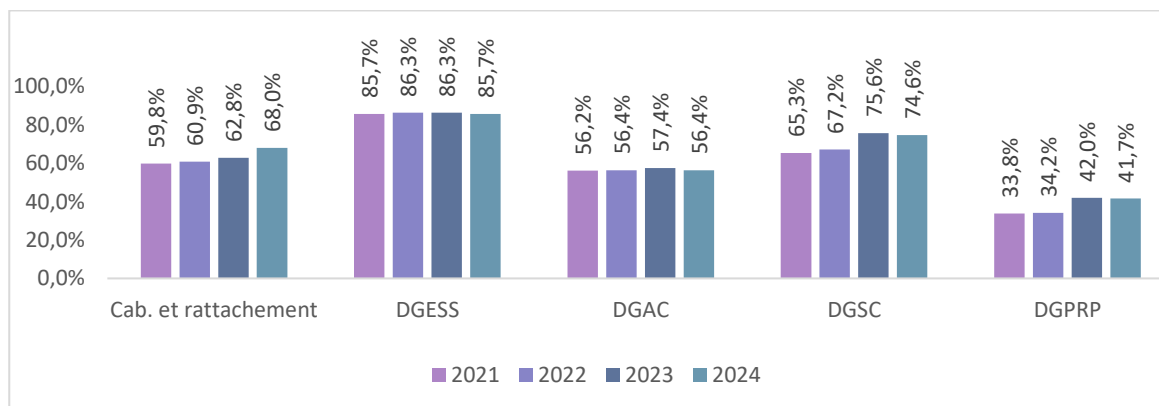
### Les emplois contractuels

A l'issue d'une longue période d'augmentation de la part des femmes dans les effectifs contractuels, la part des femmes parmi les contractuel.les diminue en 2024. En effet, en 2023 les hommes comptaient pour 23% des contractuel.les, ils sont 25% en 2024.



Evolution de la part des femmes parmi les contractuel.les depuis 2016

La plupart des directions générales de la Ville de Bordeaux sont fortement féminisées en raison des métiers qui y sont exercés : agent.es des écoles, agent.es d'accueil, agent.es de service et de restauration, etc. On observe ces dernières années **une hausse du taux de mixité à la direction générale proximité et relation avec les populations** en lien avec le transfert de la direction accueil et accompagnement aux démarches (anciennement « accueil et citoyenneté » rattachée à la direction générale des solidarités et de la citoyenneté).



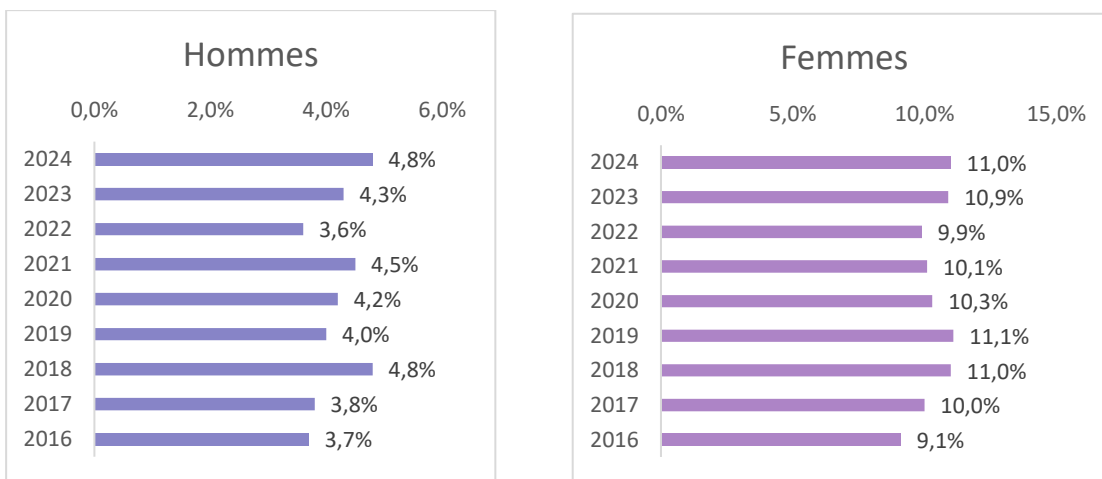
Evolution de la part des femmes par direction générale depuis 2021

### **Les postes à temps non complet**

Plus de 90% des agent.es permanents travaillent à temps complet. On assiste cependant depuis 2023 à une **progression du nombre d'agents à temps non complet** : 295 agent.es en 2022, 334 en 2023 et 342 en 2024, dont 292 femmes (85%).

La part des agents à temps non complet augmente aussi bien chez les hommes (avec 13 agents supplémentaires) que chez les femmes (+34 agentes). Cependant, en 2024, **11% des femmes occupent un poste à temps non complet** contre 5% des hommes.

Bien que la part des femmes diminue parmi les agent.es à temps non complet, passant de 87% en 2023 à **85% en 2024, elles restent largement majoritaires.**



Evolution de la part d'agent.es à temps non complet dans l'effectif depuis 2016

Parmi les agent.es à temps non complet, 70% sont affecté.es à la Direction générale éducation, sports et société et 20% à la Direction générale des affaires culturelles. **Les agent.es à temps non complet sont majoritairement des femmes (85%), principalement de catégorie C (3/4 des agent.es concerné.es) et ont pour la plupart un temps de travail allant de 17h30 à 28h.**

	Temps complet	Temps non complet				Tous emplois
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total	
		moins de 17h30	17h30 ou moins de 28h	28h ou plus		
<b>Femmes</b>	<b>2 365</b>	<b>18</b>	<b>267</b>	<b>7</b>	<b>292</b>	<b>2 657</b>
Catégorie A	331	4	13	3	20	351
Catégorie B	377	13	10	2	25	402
Catégorie C	1 657	1	244	2	247	1 904
<b>Hommes</b>	<b>1 000</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>1 050</b>
Catégorie A	147	3	9	2	14	161
Catégorie B	137	13	8	3	24	161
Catégorie C	716	1	11		12	728
<b>Total</b>	<b>3 365</b>	<b>35</b>	<b>295</b>	<b>12</b>	<b>342</b>	<b>3 707</b>

Répartition des agent.es à temps complet et non complet par genre et catégorie

## Encadrement

Au 31 décembre 2024, 337 femmes et 163 hommes occupent des postes d'encadrement. Près de 7 agent.es occupants un poste d'encadrement au sein de la Ville de Bordeaux sur 10 sont des femmes.

Par ailleurs, entre 2020 et août 2025 le nombre de directrices est passé de 14 à 20.

En nombre, les femmes occupent principalement des postes de responsables d'équipe (36% des femmes en position d'encadrement), là où les hommes sont majoritairement responsables de centre (41% des hommes en position d'encadrement) un niveau hiérarchique plus élevé. En 2<sup>nde</sup> position, 28% des femmes encadrantes sont responsables de service, chez les hommes,

ils sont répartis à parts égales entre responsable d'équipe (20%) et responsable de service (19,5% des hommes encadrants).

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Emplois fonctionnels	2	50%	2	50%	4
Adjoint au DG	1	100%	0	0%	1
Directeur/Directrice	19	54%	16	46%	35
Responsable de mission/service	95	75%	32	25%	127
Responsable de centre	82	55%	67	45%	149
Responsable d'unité	16	55%	13	45%	29
Responsable d'équipe	122	79%	33	21%	155
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>67%</b>	<b>163</b>	<b>33%</b>	<b>500</b>

répartition des effectifs par sexe et type d'encadrement en 2024

## 1.2. CCAS de Bordeaux

Le CCAS de la Ville de Bordeaux comptabilise 428 agent.es au 31 décembre 2024 **dont 353 femmes.**

Marqué par une prédominance de métiers en lien avec le secteur social, le CCAS de Bordeaux concentre une majorité de femmes au sein de ses effectifs. **En 2024, les femmes représentent 82,5 % du personnel, une proportion stable par rapport à l'année précédente.**



**82,5%**

part des femmes dans l'effectif

**87%** des agent.es de catégorie A

**86%** des agent.es de catégorie B

**78%** des agent.es de catégorie C

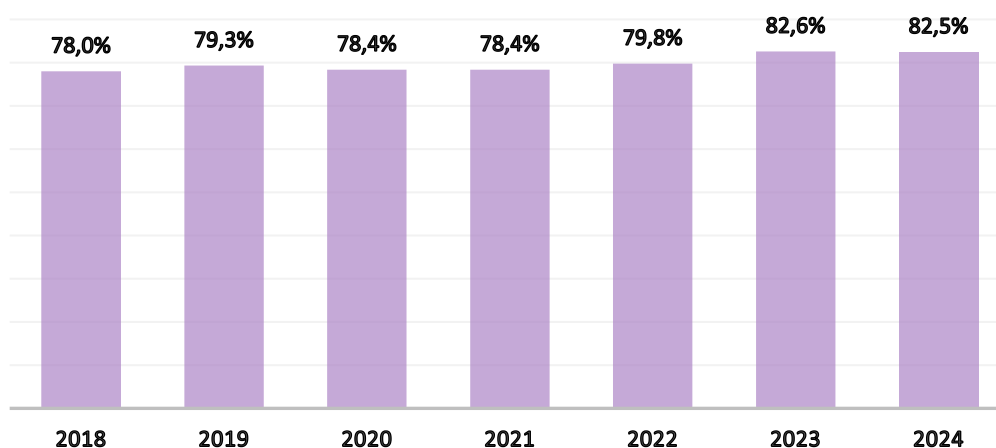
**Stabilisation** de la part des femmes dans les effectifs en 2024  
(**7 femmes de plus**)

**72%** de femmes sont fonctionnaires (77% des hommes)

**60% des hommes** occupent un poste de catégorie C (44,2% des femmes)

**83% de femmes** parmi les agent.es à temps non complet

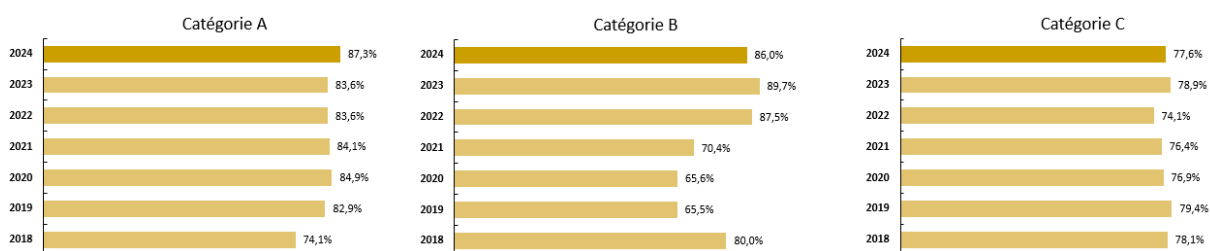
Après une hausse constante de la part des femmes depuis 2021, le **taux de « mixité » du CCAS de Bordeaux se stabilise** en 2024 (-0,1 point). Si l'on s'intéresse aux deux versants de la fonction publique présents au CCAS, on remarque que le taux de mixité continue de se dégrader légèrement en 2024 pour la fonction publique territoriale (86% de femmes en 2024, soit +0,6 point par rapport à 2023), alors qu'il s'améliore pour la fonction publique hospitalière (69,5% en 2024, soit -3,3 points).



Evolution de la part des femmes dans les effectifs depuis 2018

**La part des femmes augmente avec la catégorie.** Elles représentent 78% des effectifs pour la catégorie C, 86% pour la catégorie B et 87% pour la catégorie A.

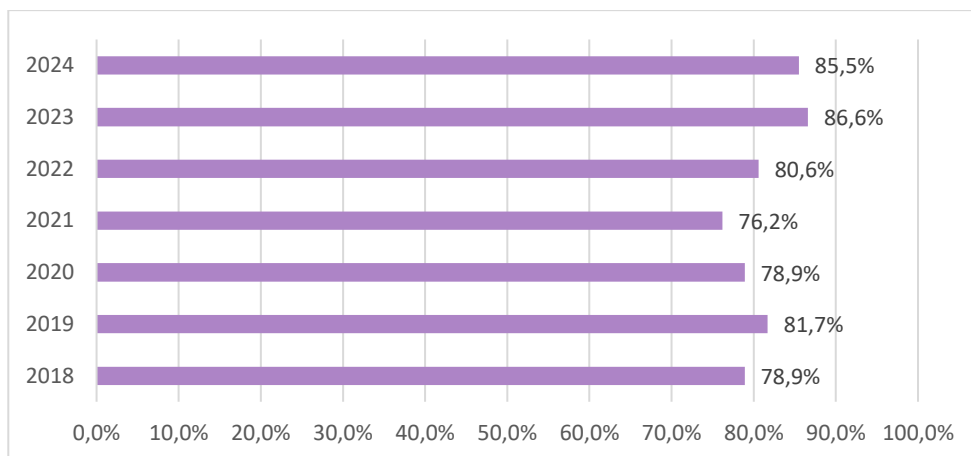
On note une forte progression de la part des femmes au sein des agentes de catégorie B entre 2021 et 2022 en raison du reclassement des auxiliaires de puériculture au 1<sup>er</sup> janvier 2022.



Evolution de la part des femmes par catégorie depuis 2018

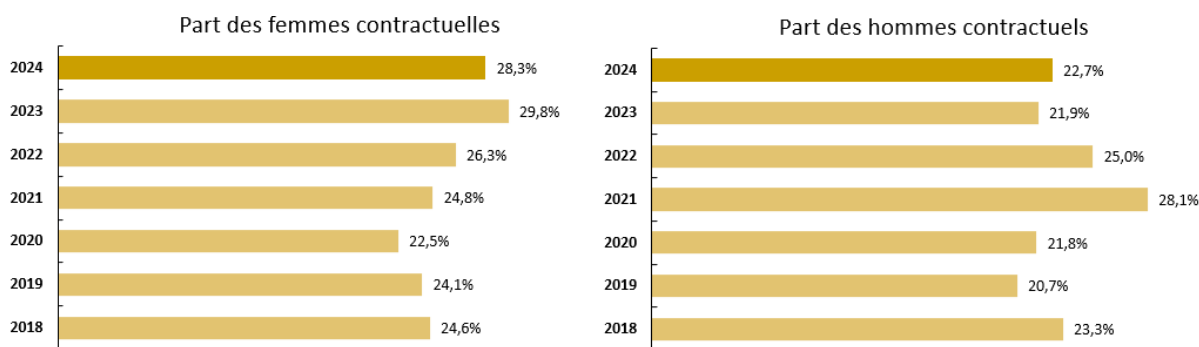
### Les contractuel.les

Après avoir augmenté en 2023, la part des femmes parmi les contractuel.les a baissé en 2024 (-1,1 point), mais **elles restent sur-représentées au sein des agent.es contractuel.les** (85,5% des effectifs contre 82,5% de l'effectif global). Cette tendance se retrouve au sein des deux types de fonction publique.



Evolution de la part des femmes chez les contractuels depuis 2018

Le CCAS de Bordeaux fait également parti des entités concernées par **l'augmentation de la part des contractuel.les dans les effectifs permanents**. Ils représentaient 24% des agent.es en 2018 contre 27% en 2024.



Evolution de la part d'agents contractuels par genre depuis 2018

## Encadrement

Au 31 décembre 2024, presque 8 agentes sur 10 occupant un poste d'encadrement au sein du CCAS de Bordeaux sont des femmes, cette proportion reste similaire par rapport à l'année 2023. La principale évolution réside dans la création d'un emploi fonctionnel.

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Emploi fonctionnel	1	100%	-	0%	1
Directeur / Directrice	2	67%	1	33%	3
Responsable de mission/service	9	75%	3	25%	12
Responsable de centre	18	95%	1	5%	19
Responsable d'équipe/d'unité	8	57%	6	43%	14
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>77%</b>	<b>11</b>	<b>23%</b>	<b>48</b>

répartition des effectifs par sexe et type d'encadrement

Au 31 décembre 2024, 11 hommes et 37 femmes occupent des postes d'encadrement au CCAS. **77% de ces fonctions sont donc pourvues par des femmes** comme le poste de directrice générale. Ce chiffre est en augmentation de 2 points, mais rappelons que les femmes représentent près de 83% de la population globale de l'établissement.

Les hommes sont toujours surreprésentés parmi les agents occupant un poste d'encadrement, représentant 23% de ces postes (-2 points par rapport à 2023) contre 17% des effectifs.

## 2. Les recrutements et les départs en retraite

### 2.1. Ville de Bordeaux



**65,5%**  
de femmes dans les recrutements

**72%** des recrutements catégorie A  
**60%** des recrutements catégorie B  
**66%** des recrutements catégorie C

**47%** des femmes recrutées dans la filière technique  
(50% des hommes)

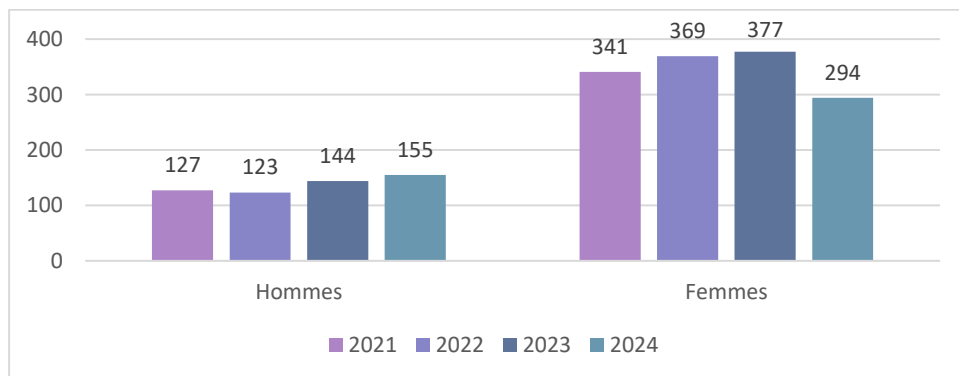
**64%** des femmes sont recrutées à la DGESS  
(40% des hommes)

**45%** des agent.es recrutés pour un remplacement

**80 départs à la retraite**  
dont 59 femmes

En 2024, la Ville de Bordeaux a recruté 449 agent.es, soit une baisse de 72 recrutements par rapport à 2023. Dans le détail, **on observe une diminution des femmes recrutées (-83 agentes), tandis que les recrutements d'hommes sont en légère hausse (+11 agents) rééquilibrant un peu le taux de mixité des recrutements de la Ville (65,5% de femmes en 2024 contre 72% en 2023).**

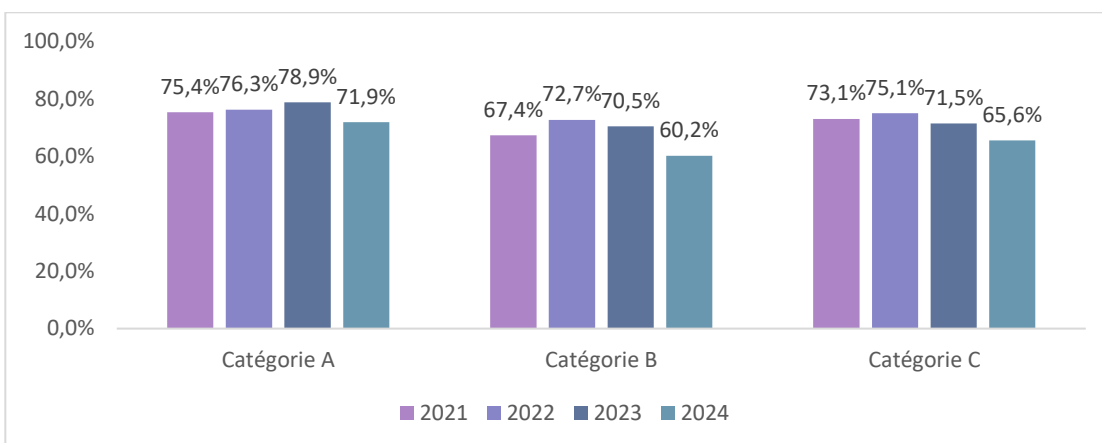
**A noter que les recrutements de femmes progressent dans la filière police municipale représentant 32% des agents nouvellement arrivés en 2024 contre 17% en 2023.**



Part des femmes dans les recrutements :

- 2024 : 65,5%
- 2023 : 72,4%
- 2022 : 75,0%
- 2021 : 72,9%

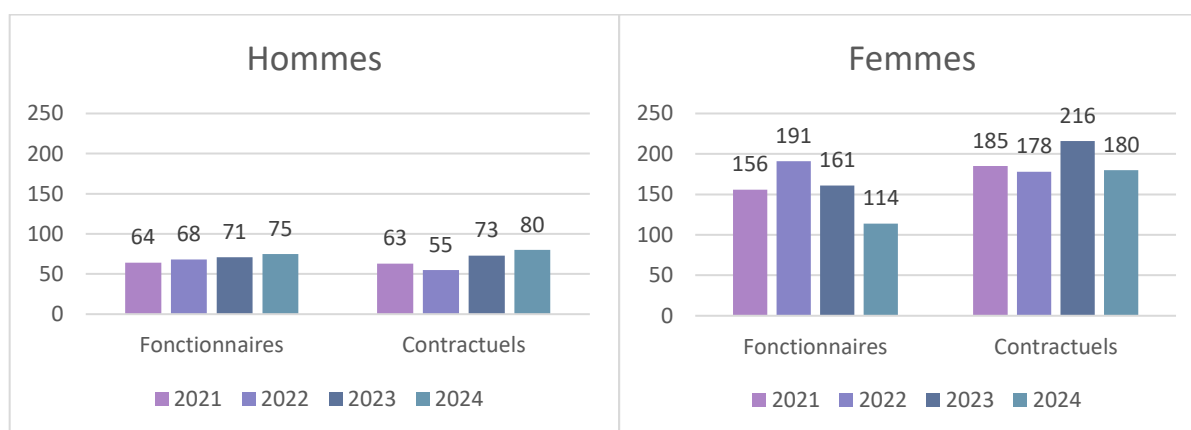
Evolution du nombre d'hommes et de femmes recrutées depuis 2021



Evolution de la part des femmes dans les recrutements par catégorie depuis 2021

Concernant les filières, des changements sont à souligner concernant les filières technique et police municipale. **La part des femmes parmi les recrutements de la filière technique a diminué** de 10 points (passant de 74% à 64%) tandis que leur **part dans les recrutements de la filière police municipale a augmenté** de 14,9 points (passant de 17% à 32%).

Depuis 2022, la part des contractuel.les parmi les agent.es recrutés a aussi bien augmenté chez les hommes (52% des hommes recrutés en 2024 contre 45% en 2022) que chez les femmes (61% des femmes recrutées en 2024 contre 48% en 2022). S'agissant de la répartition genrée, le taux de mixité des contractuels est de 69% de femmes pour 31% d'hommes en 2024.



Evolution du nombre d'agent.es recruté.es par statut et par genre depuis 2021

## Retraites

**Les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de pensions de retraite persistent** (-188 € brut en moyenne en défaveur des femmes), **mais se réduisent. L'écart a baissé de moitié** (-385€ en 2023). Par contre, plus on monte dans les catégories, plus l'écart

est important atteignant plus de 600€ pour les cadres (écart moyen en défaveur des femmes : -147 € pour la catégorie C, -291 € pour la catégorie B, -646 € pour la catégorie A).

Il est important de rappeler que la pension de retraite reflète la carrière de l'agent.e, incluant sa catégorie, sa filière, son grade, les éventuels temps partiels, etc.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Global
Hommes	3 406 €	1 888 €	1 760 €	<b>2 026 €</b>
Femmes	2 760 €	1 597 €	1 613 €	<b>1 838 €</b>
Écart F/H	-646 €	-291 €	-147 €	<b>-188 €</b>
<b>Global</b>	<b>2 922 €</b>	<b>1 655 €</b>	<b>1 667 €</b>	<b>1 896 €</b>

Pensions brutes par catégorie et genre

## 2.2. CCAS



**79%**  
de femmes dans les recrutements

**82%** des recrutements catégorie A  
**75%** des recrutements catégorie B  
**79%** des recrutements catégorie C

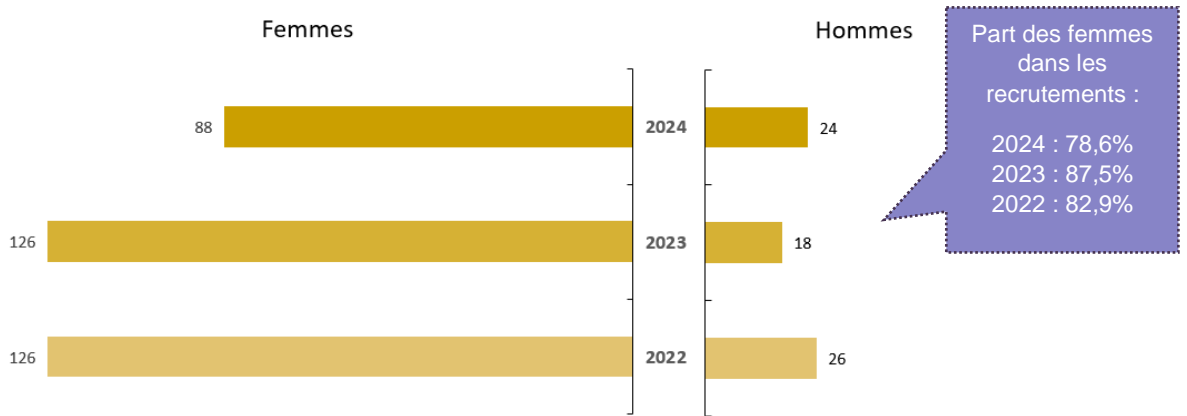
**30% des hommes** recrutés sur des postes de catégorie B  
(24% des femmes)

**Hausse du nombre d'hommes recrutés** en 2024  
(+6 agents)

**9 hommes sur 10 recrutés en tant que contractuels** (8/10 en 2023)  
(8 femmes sur 10)

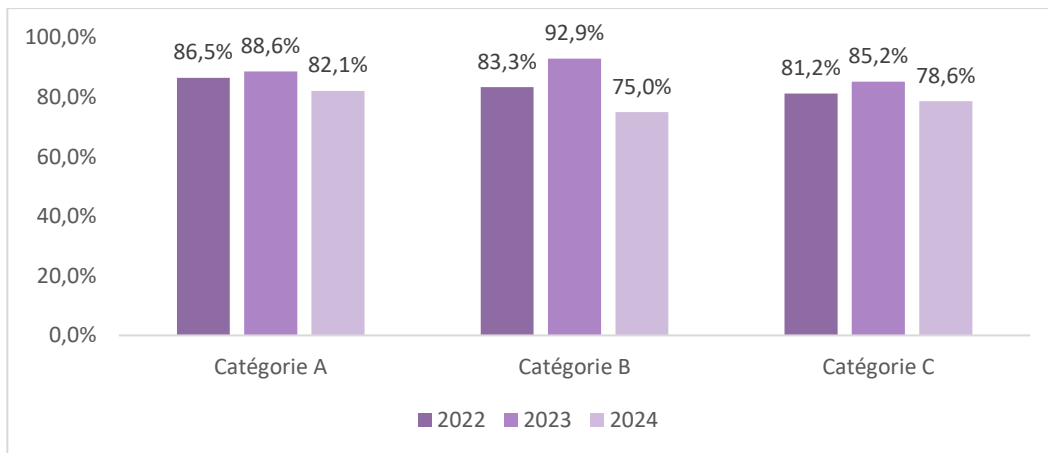
**En matière de recrutement, une baisse significative du nombre de femmes recrutées est observée (-38 agentes) tandis que les recrutements d'hommes progressent légèrement (+6 agents).**

En 2024, le CCAS de Bordeaux compte 112 nouveaux arrivant.es. Malgré un **recul du nombre de recrutements** (32 de moins qu'en 2023), on relève une **hausse du nombre d'hommes recrutés**.



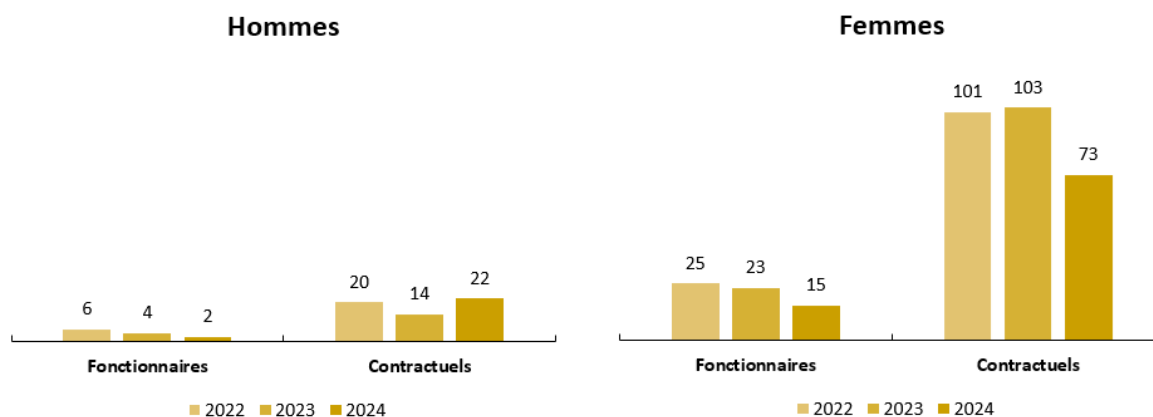
Evolution du nombre d'hommes et de femmes recrutés depuis 2022

C'est en catégorie B, que le taux de mixité s'améliore le plus. Les chiffres révèlent toutefois que l'établissement est encore loin d'atteindre une réelle mixité dans ses effectifs. On considère que la mixité est acquise lorsque l'on compte 60 à 40% de personnes de chaque sexe.



Evolution de la part des femmes dans les recrutements par catégorie depuis 2022

Le CCAS de Bordeaux compte, parmi ses agents nouvellement arrivés, une forte proportion de contractuels (85% en 2024).



Evolution du nombre d'agents recrutés par statut et par genre depuis 2022

### 3. La carrière

#### 3.1. Ville de Bordeaux



**61%**  
des femmes fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière

**19%**  
taux réel de promotion interne des femmes  
**76%**  
de femmes parmi les agent.es titularisées  
**48%**  
taux de promotion dû à l'avancement de grade

156 femmes titularisées

41 femmes contractuelles stagiairisées  
(28 hommes)

6% des femmes promouvables à la Promotion Interne (PI) ont candidaté  
(7,5% des hommes)

13 femmes promues à la PI

S'agissant de la carrière, **les femmes sont en retrait au niveau des candidatures à la promotion interne** (moins de 6% des femmes promouvables ont fait acte de candidature contre 7,5% des hommes) **et leur taux de promotion est également inférieur** (19 % contre 22,5 %).

**En revanche, l'avancement de grade est plus favorable aux femmes** avec un taux de promotion de 48 % contre 42 % pour les hommes, notamment par la voie d'accès par ancienneté (45 % pour les femmes contre 40 % pour les hommes, respectivement 38% et 33% en 2023). **Un effet de la politique interne visant à encourager le déroulement de carrière des femmes.**

### Évolution de carrière par genre en 2024

*Précision* : Pour bénéficier de la promotion interne, un.e agent.e promouvable doit candidater. Ainsi, tous les agent.es promouvables à la promotion interne ne candidatent pas forcément. Le taux « réel » de promotion interne, présenté ci-dessous, est le rapport entre le nombre d'agent.es ayant bénéficié de la promotion interne et le nombre d'agent.es ayant candidaté à la promotion interne.

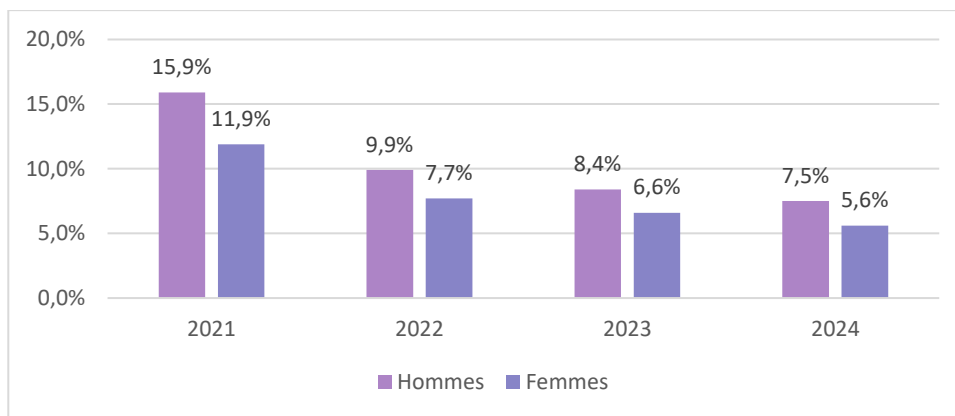
	Taux réel de promotion interne p/r aux candidatures	% des agent.es titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade	% des agent.es titulaires ayant bénéficié d'un avancement d'échelon
Hommes	22,5%	7%	44%
Femmes	19%	9%	57%

### La promotion interne

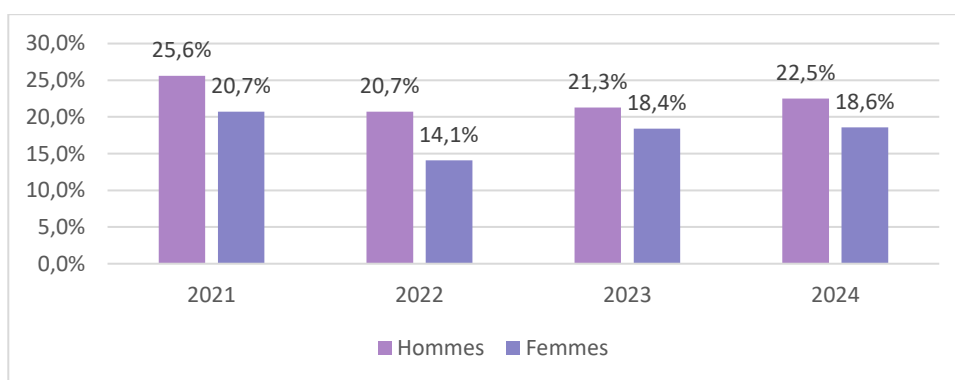
On observe depuis 2021 un recul de la part des agents promouvables candidatant à la promotion interne. Cette diminution concerne aussi bien les hommes (16% de candidats en 2021 contre 7,5% en 2024) que les femmes (12% de candidates en 2021 contre 6% en 2024). **Le taux de candidature reste relativement faible, celui des femmes étant constamment en deçà de celui des hommes.** Une même tendance est observée en ce qui concerne le **taux de promotion réel où les hommes semblent être davantage promus (22,5%) que les femmes (19%)**. Cet écart augmente légèrement en 2024 (4 points en 2024 contre 3 points en 2023).

	Promu.es	Promouvables	Candidat.es	Part des agent.es ayant candidaté	Taux réel de promotion
Hommes	9	530	40	7,5%	22,5%
Femmes	13	1 259	70	6%	19%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1 789</b>	<b>110</b>	<b>6%</b>	<b>20%</b>

Taux réel de promotion interne par genre en 2024



Evolution de la part d'agent.es promouvables ayant candidaté par genre

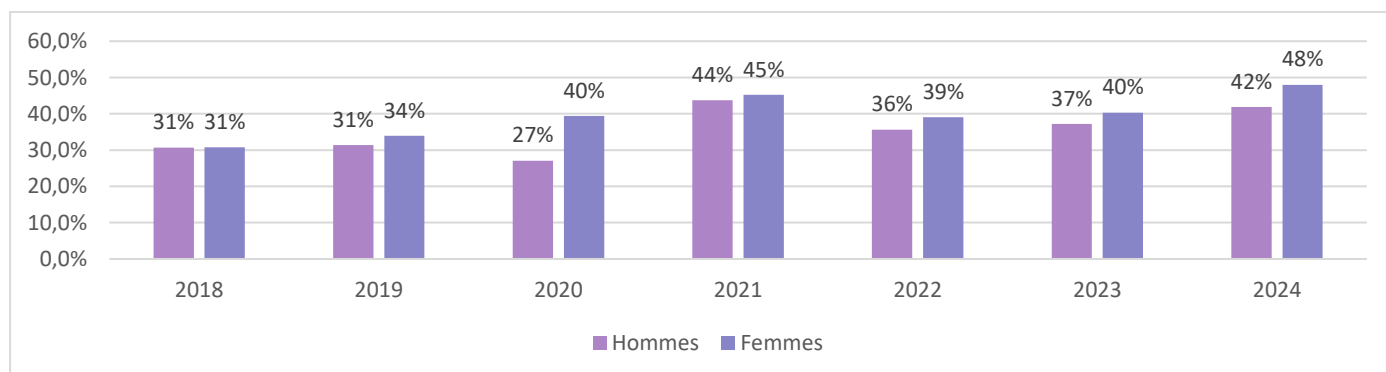


Evolution du taux de promotion réel\* par genre

\*Le taux de promotion réel correspond à la part des agents promus sur le nombre d'agents ayant candidaté

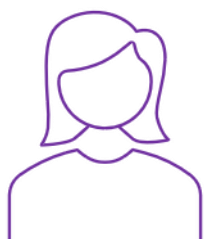
### Les avancements de grade

Concernant les avancements de grade, on observe globalement depuis plusieurs années un **taux de promotion supérieur chez les femmes**. En 2024, 48% des femmes promouvables à l'avancement de grade ont été promues contre 42% des hommes. 9% des femmes titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade, contre 7% des hommes titulaires.



Evolution du taux de promotion par genre

## 3.2. CCAS



**135**  
femmes ont  
bénéficié d'une  
évolution de carrière

**3 femmes promues à  
la PI**  
**23 femmes ont  
bénéficié d'un  
avancement de  
grade**  
**132 femmes ont  
bénéficié d'un  
avancement  
d'échelon**

**13 femmes titularisées**

**8 femmes contractuelles stagiaires**  
(2 hommes)

**1 femme sur 10 promouvables à la PI a candidaté**

**3 femmes promues à la PI**

Avant-propos : les chiffres présents dans ce chapitre son à relativiser compte tenu du faible effectif au CCAS de Bordeaux.

**L'évolution de carrière a concerné 135 femmes en 2024.** La promotion interne est marquée par une baisse du nombre d'agents promouvables (62 en 2024 contre 95 en 2023). Cependant, davantage d'hommes se sont portés candidats (3 en 2024 contre 1 seul en 2023).

	Agent.es ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	Agent.es ayant bénéficié d'un avancement de grade	Agent.es ayant bénéficié de la promotion interne
Hommes	32	6	1
Femmes	132	23	3
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>29</b>	<b>4</b>

Evolution de carrière

### La promotion interne

Concernant la promotion interne, on observe en 2024 un retour à la hausse du nombre d'hommes se portant candidats. Alors qu'en 2023, seul 1 homme sur 19 promouvables avait candidaté, ils sont 3 sur 12 en 2024 (25%), soit un **taux de candidature supérieur à celui des**

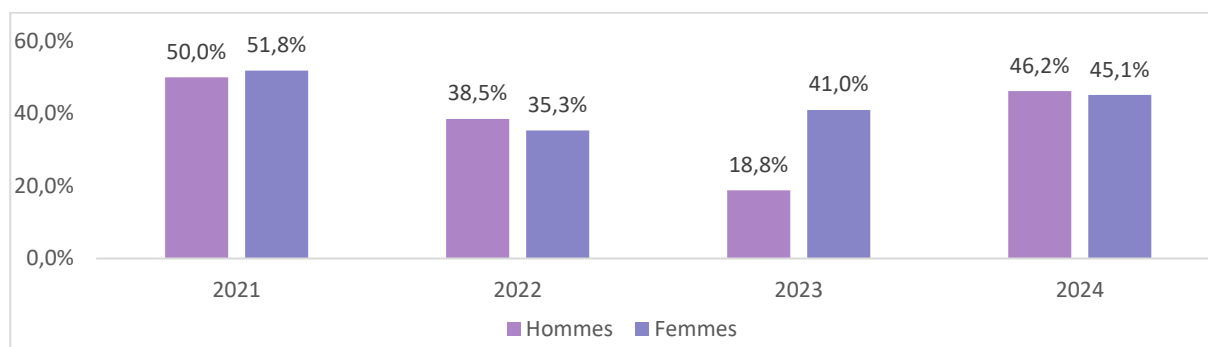
**femmes** (4 candidates sur 40 promouvables = 10%). Le nombre de promus reste stable : 1 homme et 3 femmes, comme en 2023.

	2021		2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Promouvables	6	30	11	17	19	76	12	40
Candidats	1	12	4	8	1	8	3	4
Promus	0	3	1	2	1	3	1	3

Evolution du nombre d'agent.es promouvables, candidats et promus depuis 2021

### Les avancements de grade

On observe un taux de promotion à l'avancement de grade relativement proche entre les hommes et les femmes (à l'exception de l'année 2023).



Evolution du taux de promotion par genre

En 2024, le taux relève pour les hommes uniquement d'avancement à l'ancienneté, concernant les femmes il est de 42% si l'on retire les avancements suite à la réussite d'un examen professionnel.

		2023		2024	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ancienneté	Promouvables	16	36	13	48
	Promus	3	13	6	20
Examen professionnel	Promouvables	-	3	-	3
	Promues	-	3	-	3

Promotion à l'avancement de grade par voie d'accès et par genre

## Axe 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

### 1. La rémunération

#### 1.1. Ville de Bordeaux

---



**2 727 €**  
rémunération brute  
mensuelle moyenne  
d'une femme

**- 469 €** écart de  
rémunération F/H cat A  
(A+ et A confondus)  
**- 398 €** écart de  
rémunération F/H cat B  
**- 283 €** écart de  
rémunération F/H cat C

**2 516 €** > rémunération médiane des femmes  
(2 809 € pour les hommes)

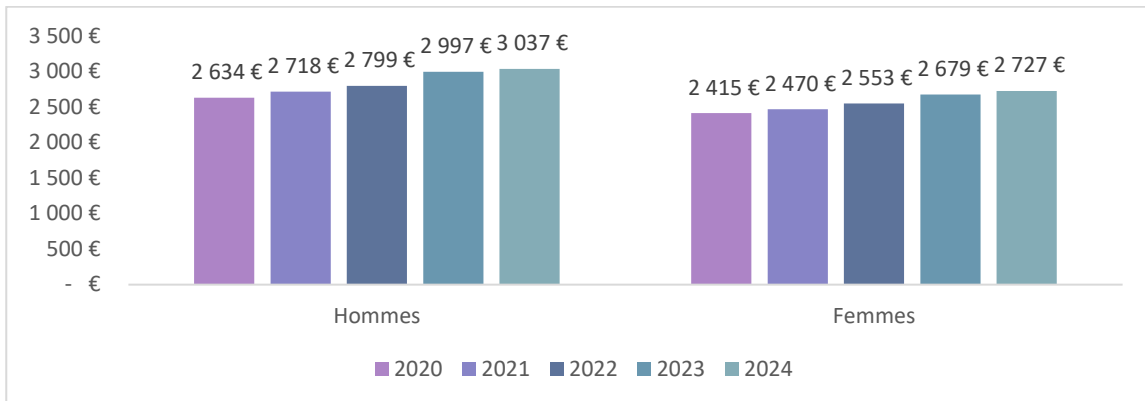
**Écart de rémunération défavorable aux femmes**  
dans l'ensemble des catégories  
(-310 € en moyenne)

**Écart de rémunération moyenne F/H se réduit en 2024**  
(au global et chez les catégories A et C)

**166 agent.es bénéficient d'une expertise**  
dans le cadre du RIFSEEP (dont 144 femmes)

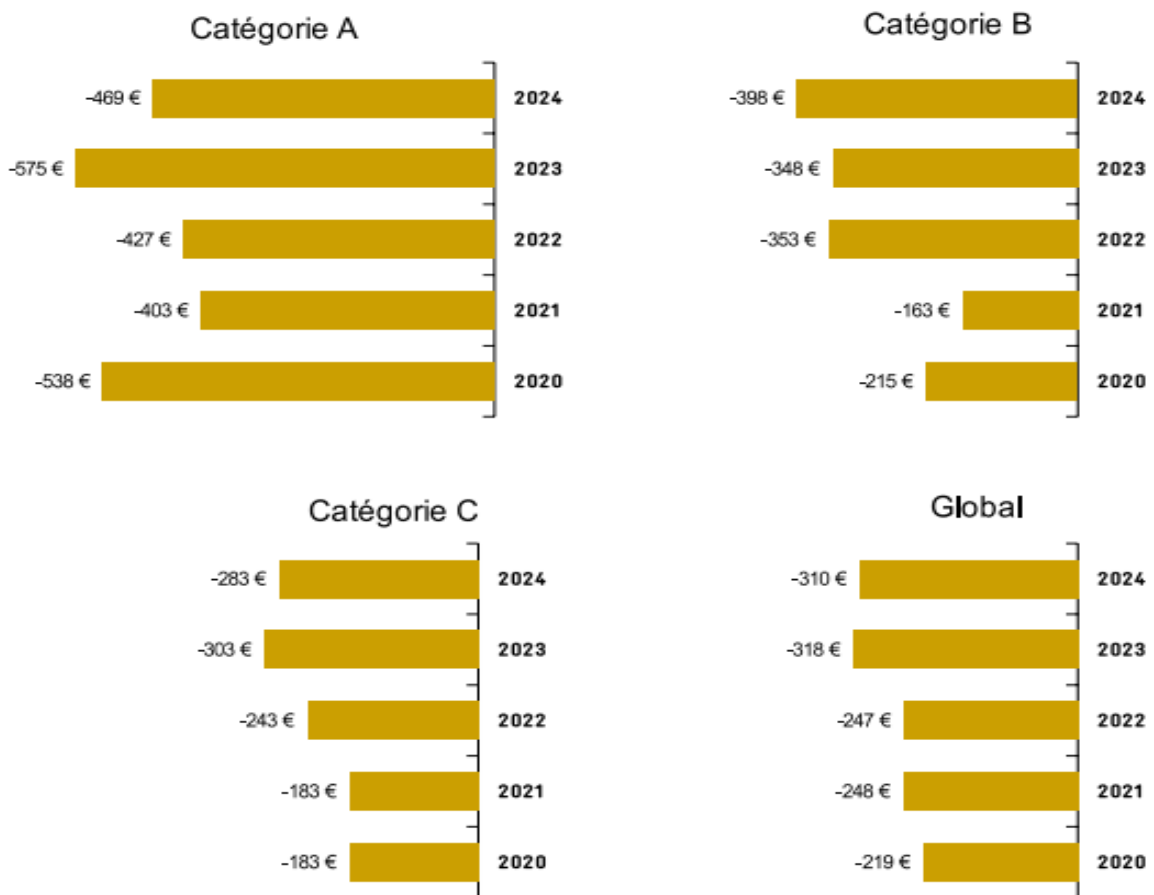
**En 2024, l'écart de rémunération global femmes/hommes se stabilise.** Les femmes gagnent en moyenne 310€ de moins que les hommes (contre 318€ en 2023). Les écarts se résorbent chez les agents de catégorie A (- 469€ en 2024 contre - 575€ en 2023) et de catégorie C (- 283€ en 2024 contre - 303€ en 2023).

Depuis 2020, la rémunération brute mensuelle moyenne des agents a augmenté aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Cependant, **elle a augmenté plus vite chez les hommes (+15%) que chez les femmes (+13%).**



Evolution des rémunérations brutes mensuelles moyennes par genre depuis 2020

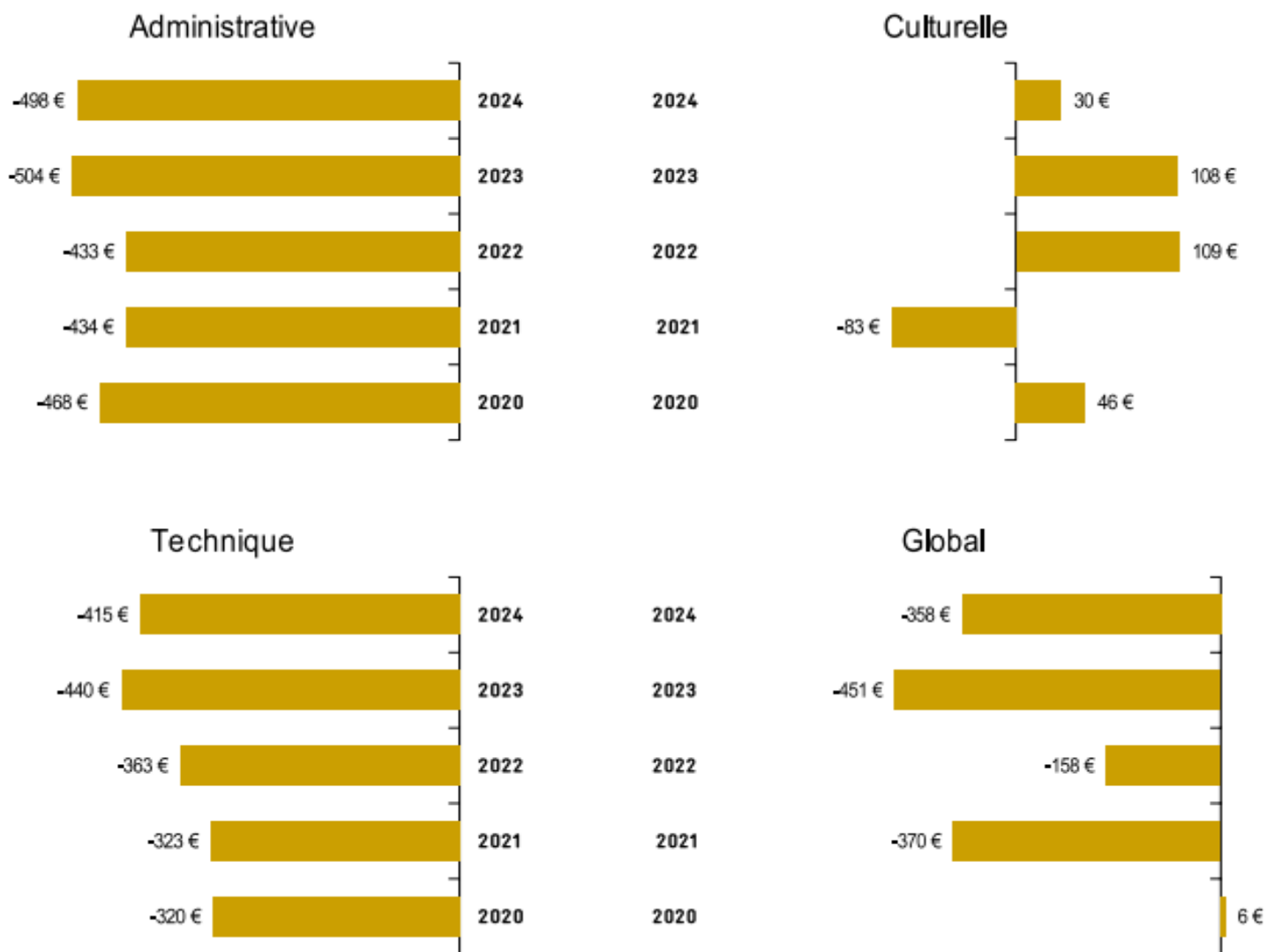
En 2024, **la rémunération brute mensuelle moyenne d'une femme est inférieure de 310€ à celle d'un homme.** Cet écart défavorable aux femmes est observé dans l'ensemble des catégories et tend à s'accroître dans les catégories les plus élevées (- 469€ en catégorie A). Il est à noter cependant une réduction de l'écart en défaveur des femmes au sein des catégories A et C ainsi qu'au global par rapport à l'année précédente.



Evolution de l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne femmes/hommes par catégorie depuis 2020

Clé de lecture : en 2024, la rémunération brute mensuelle des femmes de catégorie A est en moyenne inférieure de 469€ à celle des hommes.

Si l'on s'intéresse aux principales filières de la Ville de Bordeaux (administrative, culturelle, médico-sociale et technique), quelques disparités sont à souligner. **Les femmes ont une rémunération moyenne plus élevée que les hommes dans la filière culturelle (+30€)**. Cette tendance s'inverse pour les filières administrative (-498€), technique (-415€) et médico-sociale (-358€).



Evolution de l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne femmes/hommes par filière depuis 2020

*Clé de lecture : en 2024, au sein de la filière administrative, la rémunération brute mensuelle des femmes est en moyenne inférieure de 498€ à celle des hommes.*

## Rémunération mensuelle brute moyenne des agent.es Ville

	Rémunération moyenne			
	Hommes	Femmes	Écart F/H	Rappel 2023
Cat. A+	6 781 €	6 244 €	-537 €	-751 €
Cat. A	4 310 €	3 991 €	-319 €	-390 €
Cat. B	3 313 €	2 915 €	-398 €	-348 €
Cat. C	2 741 €	2 458 €	-283 €	-303 €
<b>Global</b>	<b>3 037 €</b>	<b>2 727 €</b>	<b>-310 €</b>	<b>-318 €</b>

	2020		2021		2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Catégorie A+</b>	5 536 €	5 002 €	5 987 €	5 323 €	6 322 €	5 726 €	6 778 €	6 027 €	6 781 €	6 244 €
Écart F/H	<b>-9,6%</b>		<b>-11,1%</b>		<b>-9,4%</b>		<b>-11,1%</b>		<b>-7,9%</b>	
<b>Catégorie A</b>	3 927 €	3 547 €	3 800 €	3 516 €	4 092 €	3 793 €	4 316 €	3 926 €	4 310 €	3 991 €
Écart F/H	<b>-9,7%</b>		<b>-7,5%</b>		<b>-7,3%</b>		<b>-9,0%</b>		<b>-7,4%</b>	
<b>Catégorie B</b>	2 960 €	2 745 €	3 140 €	2 974 €	3 099 €	2 746 €	3 253 €	2 905 €	3 313 €	2 915 €
Écart F/H	<b>-7,3%</b>		<b>-5,3%</b>		<b>-11,4%</b>		<b>-10,7%</b>		<b>-12,0%</b>	
<b>Catégorie C</b>	2 381 €	2 198 €	2 403 €	2 200 €	2 554 €	2 311 €	2 697 €	2 394 €	2 741 €	2 458 €
Écart F/H	<b>-7,7%</b>		<b>-8,4%</b>		<b>-9,5%</b>		<b>-11,2%</b>		<b>-10,3%</b>	
<b>Global</b>	2 634 €	2 415 €	2 712 €	2 437 €	2 799 €	2 553 €	2 997 €	2 679 €	3 037 €	2 727 €
Ecart F/H	<b>-8,3%</b>		<b>-10,1%</b>		<b>-8,8%</b>		<b>-10,6%</b>		<b>-10,2%</b>	

## Rémunération mensuelle brute médiane des agent.es Ville

	Rémunération médiane			
	Hommes	Femmes	Écart F/H	Rappel 2023
Cat. A+	6 697 €	5 872 €	-825 €	-728 €
Cat. A	4 317 €	3 897 €	-420 €	-434 €
Cat. B	3 204 €	2 880 €	-324 €	-345 €
Cat. C	2 652 €	2 433 €	-219 €	-300 €
<b>Global</b>	<b>2 809 €</b>	<b>2 516 €</b>	<b>-293 €</b>	<b>-352 €</b>

	2020		2021		2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Catégorie A+</b>	5 412 €	4 916 €	5 524 €	5 039 €	6 092 €	5 314 €	6 414 €	5 686 €	6 697 €	5 872 €
Écart F/H	<b>-9,2%</b>		<b>-8,8%</b>		<b>-12,8%</b>		<b>-11,4%</b>		<b>-12,3%</b>	
<b>Catégorie A</b>	3 958 €	3 525 €	3 832 €	3 416 €	4 018 €	3 634 €	4 238 €	3 804 €	4 317 €	3 897 €
Écart F/H	<b>-10,9%</b>		<b>-10,9%</b>		<b>-9,6%</b>		<b>-10,2%</b>		<b>-9,7%</b>	
<b>Catégorie B</b>	2 940 €	2 724 €	3 043 €	2 847 €	3 045 €	2 637 €	3 145 €	2 800 €	3 204 €	2 880 €
Écart F/H	<b>-7,3%</b>		<b>-6,4%</b>		<b>-13,4%</b>		<b>-11,0%</b>		<b>-10,1%</b>	
<b>Catégorie C</b>	2 325 €	2 141 €	2 349 €	2 147 €	2 488 €	2 255 €	2 627 €	2 327 €	2 652 €	2 433 €
Écart F/H	<b>-7,9%</b>		<b>-8,6%</b>		<b>-9,4%</b>		<b>-11,4%</b>		<b>-8,3%</b>	
<b>Global</b>	<b>2 462 €</b>	<b>2 236 €</b>	<b>2 508 €</b>	<b>2 246 €</b>	<b>2 628 €</b>	<b>2 364 €</b>	<b>2 796 €</b>	<b>2 444 €</b>	<b>2 809 €</b>	<b>2 516 €</b>
Écart F/H	<b>-9,2%</b>		<b>-10,4%</b>		<b>-10,0%</b>		<b>-12,6%</b>		<b>-10,4%</b>	

Malgré un travail sur le régime indemnitaire des agent.es pour rééquilibrer les inégalités entre filières, cadres emplois, fonctions... des écarts persistent. En effet, de nombreux facteurs influent sur la rémunération des agent.es et impactent le calcul des salaires (arrêt en 2024 de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) pour compenser la hausse des prix à la consommation au niveau national, mise en place de la protection sociale complémentaire à la Ville et au CCAS de Bordeaux, hausse des effectifs contractuels...).

## 1.2. CCAS



**3 104 €**  
rémunération brute  
mensuelle moyenne  
d'une femme

**- 861 € écart de  
rémunération F/H cat A**  
**+ 146 € écart de  
rémunération F/H cat B**  
**-128 € écart de  
rémunération F/H cat C**

**2 991 €** rémunération médiane des femmes  
(2 952 € pour les hommes)

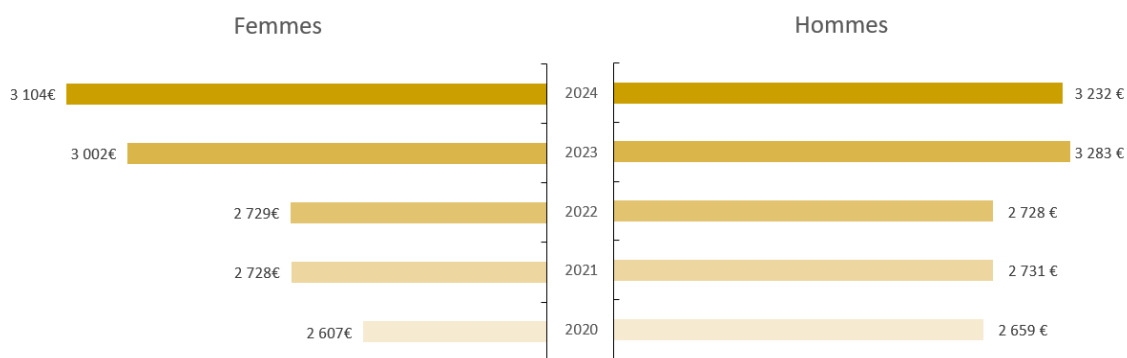
**Écart global de rémunération défavorable aux femmes**  
(-128 €)

**Écart de rémunération moyenne F/H se réduit en 2024**  
(au global et chez les catégories C)

**330 agent.es bénéficient du RIFSEEP**  
(dont 278 femmes)

**Sur le plan de la rémunération, l'écart entre les sexes se réduit :** la rémunération mensuelle brute moyenne des femmes a augmenté de 102 €, tandis que celle des hommes a diminué de 51 €. L'écart moyen reste toutefois défavorable aux femmes (-128 €), bien qu'en nette amélioration par rapport à 2023 (-281 €).

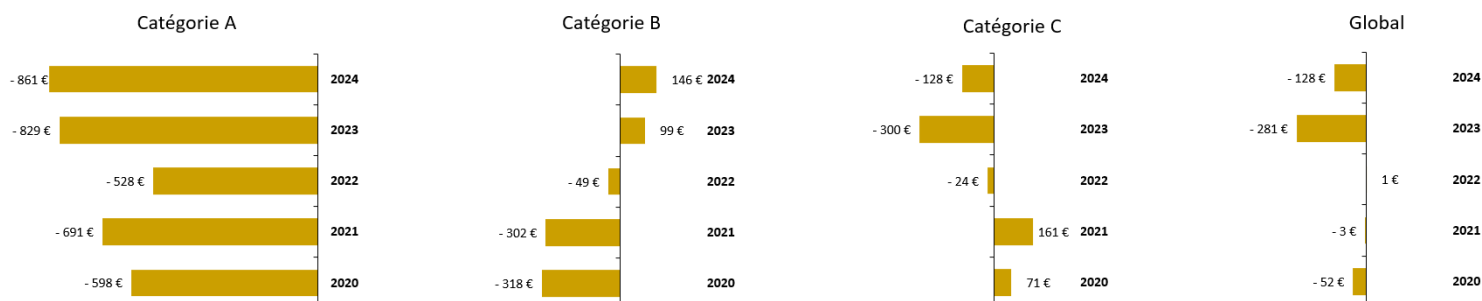
Depuis 2020, la rémunération brute mensuelle moyenne des agents a augmenté aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Cependant, **elle a augmenté légèrement plus vite chez les hommes (+21,5%) que chez les femmes (+20%).**



Evolution des rémunérations brutes mensuelles moyennes par genre depuis 2020

En 2024, la rémunération brute mensuelle moyenne d'une femme est inférieure de 128€ à celle d'un homme. Cet écart s'est cependant réduit puisqu'il était de 281€ en 2023.

Un écart défavorable aux femmes est observé pour les agents de catégorie A (- 861€) et de catégorie C (- 128€) à l'inverse de la catégorie B.



Evolution de l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne femmes/hommes par catégorie depuis 2020

Clé de lecture : en 2024, la rémunération brute mensuelle des femmes de catégorie A est en moyenne inférieure de 861 € à celle des hommes.

#### Rémunération mensuelle brute médiane des agent.es – CCAS (FPT+FPH)

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H	Rappel 2023
Cat A	4 349 €	3 575 €	3 612 €	-774 €	-598 €
Cat B	3 168 €	3 164 €	3 164 €	-4 €	+58 €
Cat C	2 699 €	2 604 €	2 632 €	-95 €	-260 €
<b>Global</b>	<b>2 952 €</b>	<b>2 991 €</b>	<b>2 981 €</b>	<b>+39 €</b>	<b>-69 €</b>

#### Rémunération mensuelle brute moyenne des agent.es – CCAS (FPT+FPH)

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H	Rappel 2023
Cat A	4 467 €	3 606 €	3 716 €	-861 €	-829 €
Cat B	3 100 €	3 245 €	3 226 €	+145 €	+99 €
Cat C	2 748 €	2 620 €	2 649 €	-128 €	-300 €
<b>Global</b>	<b>3 232 €</b>	<b>3 104 €</b>	<b>3 127 €</b>	<b>-128 €</b>	<b>-281 €</b>

## Rémunération mensuelle brute moyenne des agent.es – CCAS FPT

	2020		2021		2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Catégorie A</b>	3 737 €	3 172 €	3 910 €	3 312 €	3 912 €	3 323 €	4 784 €	3 717 €	4 840 €	3 769 €
Écart F/H	<b>-15,1%</b>		<b>-15,3%</b>		<b>-15,1%</b>		<b>-22,3%</b>		<b>-22,1%</b>	
<b>Catégorie B</b>	2 871 €	2 605 €	2 538 €	2 745 €	2 583 €	2 907 €	2 984 €	3 215 €	3 158 €	3 296 €
Écart F/H	<b>-9,3%</b>		<b>8,2%</b>		<b>12,5%</b>		<b>7,7%</b>		<b>4,4%</b>	
<b>Catégorie C</b>	2 349 €	2 422 €	2 481 €	2 606 €	2 370 €	2 349 €	2 907 €	2 563 €	2 756 €	2 684 €
Écart F/H	<b>3,1%</b>		<b>5,0%</b>		<b>-0,9%</b>		<b>-11,8%</b>		<b>-2,6%</b>	
<b>Global</b>	<b>2 800 €</b>	<b>2 655 €</b>	<b>2 915 €</b>	<b>2 823 €</b>	<b>2 875 €</b>	<b>2 761 €</b>	<b>3 481 €</b>	<b>3 060 €</b>	<b>3 428 €</b>	<b>3 158 €</b>
Ecart F/H	<b>-5,2%</b>		<b>-3,2%</b>		<b>-4,0%</b>		<b>-12,1%</b>		<b>-7,9%</b>	

La rémunération du CCAS n'est donnée qu'à titre informatif car le nombre d'agents est trop faible pour en tirer une tendance qui ne dépendrait des situations individuelles des agents.es.

## 2. L'index égalité

Précision :

En application de l'article L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, il est prévu désormais la publication annuelle d'un index compilant les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Cette disposition a déjà été mise en œuvre dans la fonction publique d'État (décrets n° 2023-1136 et n° 2023-1137). La déclinaison de ce dispositif au sein de la fonction publique territoriale, est entrée en vigueur le **14 juillet 2024** avec les décrets n°2024-801 et n°2024-802. Ces décrets précisent notamment son champ d'application, la cible à atteindre ainsi que les quatre indicateurs retenus pour ce versant.

## 2.1. Ville de Bordeaux

---

Score global	2023	2024
	85/100	83/100
1- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	46/50	47/50
2- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent	15/15	15/15
3- Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)	14/25	11/25
4- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10	10/10

L'index égalité de la DGCL attribue en 2024, à la Ville de Bordeaux, **un score de 83/100**. Ainsi, la collectivité atteint le score cible de 75/100 fixé par la DGCL. Ce bon score est le résultat de faibles écarts de rémunération intra-filières par catégorie, aussi bien chez les agents fonctionnaires que chez les contractuels.

L'indicateur n°3, concernant l'écart de taux d'avancement de grade, pourrait constituer un axe d'amélioration. Cependant, la ville de Bordeaux mène une politique volontariste de promotion des femmes : en 2024 le taux de promotion des femmes à l'avancement de grade par l'ancienneté était de 45% contre 40% pour les hommes. Cet écart fait ainsi baisser le score de l'indicateur n°3.

## 2.2. CCAS

---

Score global	2023	2024
	94/100	86/100
1- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	64/70	64/70
2- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les contractuels sur emploi permanent	15/15	15/15
3- Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)	<i>Non calculable</i>	<i>Non calculable</i>
4- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	15/15	7/15

L'index égalité de la DGCL attribue en 2024, au CCAS de Bordeaux, **un score de 86/100**. Ainsi, la collectivité atteint le score cible de 75/100 fixé par la DGCL pour la deuxième année consécutive.

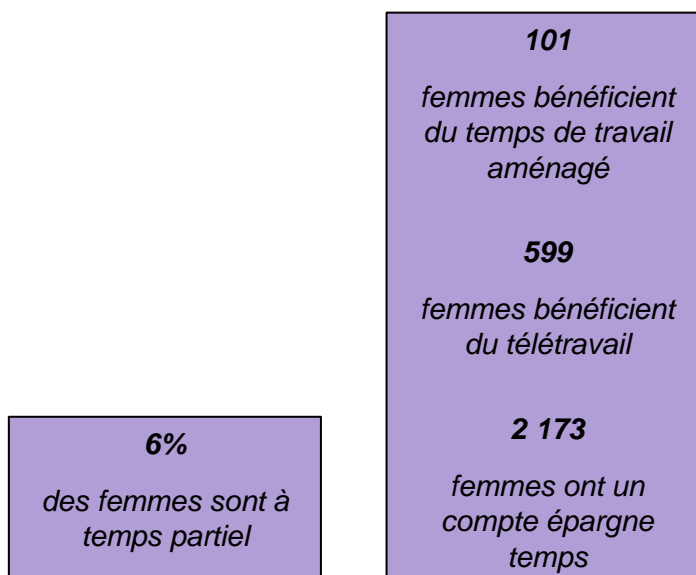
Ce bon score est le résultat de faibles écarts de rémunération intra-filières par catégorie, aussi bien chez les agents fonctionnaires que chez les contractuels. Cependant, un changement dans la répartition par genre des 10 rémunérations les plus hautes du CCAS de Bordeaux fait diminuer le score en 2024.

## Axe 4 : Accompagner l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

### 1. La conciliation des temps de vie

#### 1.1. Ville de Bordeaux

---



**170 agent.es bénéficient du temps de travail aménagé**  
(dont 101 femmes, soit 59,5%)

**13 152 jours consommés**  
dans le cadre des récupérateurs  
(dont 69% par des femmes)

**73% des agents télétravailleurs sont des femmes**  
(70,5% des nouveaux agents télétravailleurs en 2024)

La conciliation des temps de vie poursuit la tendance de 2023 avec un **recul des femmes parmi les agent.es à temps partiel**. Ce recul semble corrélé à la montée en puissance d'autres dispositifs de conciliation entre vie personnelle et professionnelle, comme le télétravail, désormais largement utilisé.

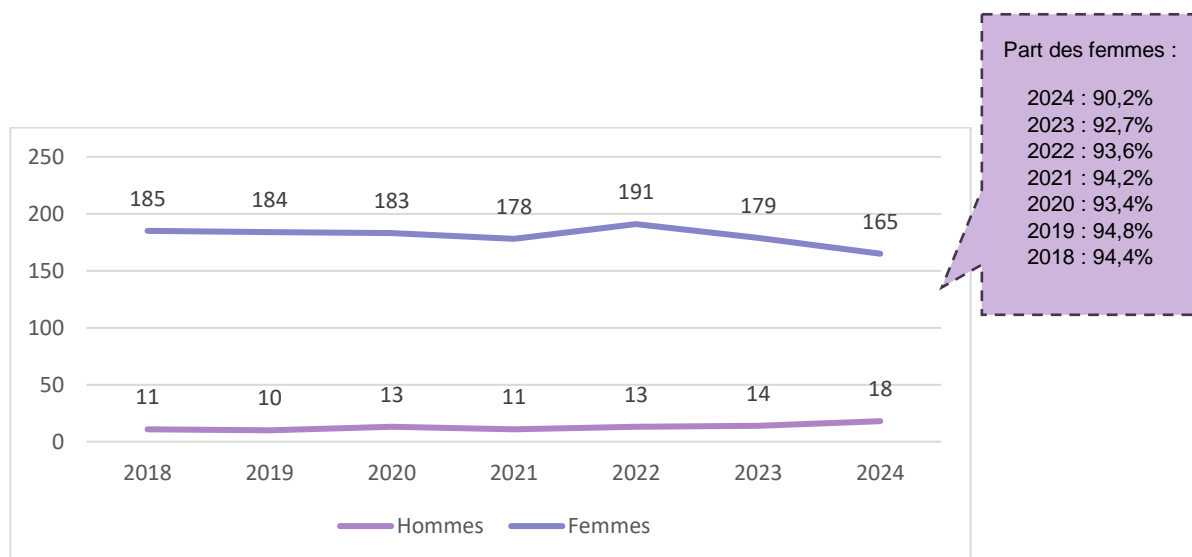
## Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel a des incidences sur la rémunération, l'avancement de carrière et la pension de retraite. Les agent.es déclarent souvent ne pas voir leur charge de travail diminuer au prorata de leurs jours travaillés.

Les agent.es à temps partiel ont la possibilité de surcotiser comme s'ils étaient à temps plein, afin de ne pas subir les conséquences financières liées à leur réduction de temps de travail.

**6% des femmes sont en temps partiel à la Ville de Bordeaux** (soit 165 femmes). Au niveau national, 31% des femmes et 12% des hommes sont en temps partiel, toutes fonctions publiques confondues. Dans la fonction publique territoriale, les personnes à temps partiel sont à 96% des femmes. (Source : les chiffres clés de l'égalité 2022).

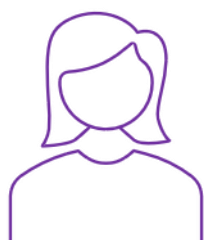
L'étude des temps partiels montre depuis 2021 un recul de la part des femmes. Elles comptaient en effet pour 94% des agent.es à temps partiel en 2021 contre **90% en 2024**. En ce qui concerne les hommes, on note 5 agents supplémentaires à temps partiel depuis 2022.



Evolution du nombre d'agent.es à temps partiels par genre (hors temps partiels thérapeutiques)

## 1.2. CCAS

---



**6%**  
des femmes sont à  
temps partiel

**50**  
femmes bénéficient  
du temps de travail  
aménagé

**128**  
femmes bénéficient  
du télétravail

**143**  
femmes ont un  
compte épargne  
temps

**91% de femmes dans les agents bénéficiant d'un temps de travail aménagé**  
(54,5% sont des femmes de catégorie A)

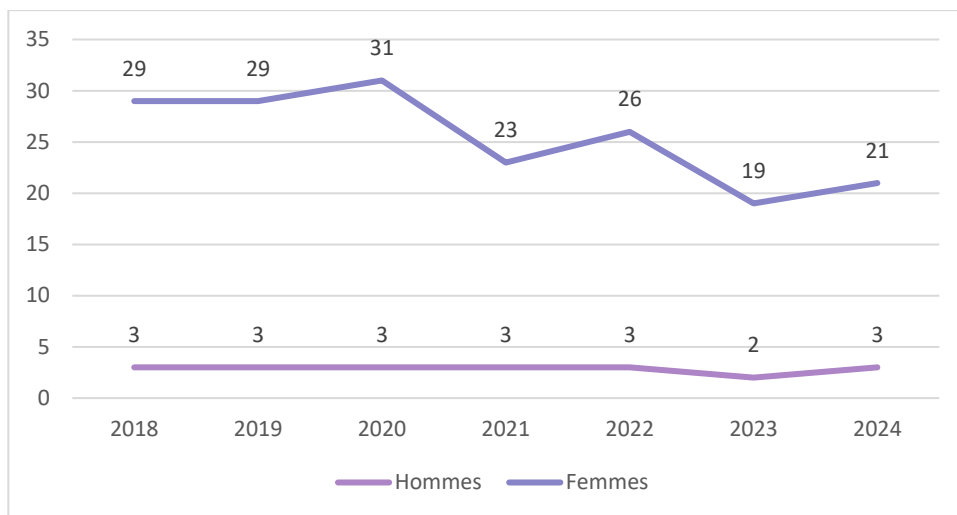
### **La part des femmes télétravailleuses continue à augmenter**

(Les femmes représentent 88% des agent.es en télétravail,  
93% des nouveaux télétravailleurs en 2024)

La conciliation des temps de vie est marquée par un léger retour à la hausse des agents à temps partiel (2 femmes et 1 homme supplémentaires) et le télétravail continue de se développer (27 agents supplémentaires en 2024).

### **Le travail à temps partiel**

Malgré une légère hausse du nombre de **femmes** à temps partiel en 2024, on observe depuis 2018 un recul de leur part parmi ces agents (**87,5% en 2024** contre 90,5% en 2023). À l'inverse, le nombre d'hommes à temps partiel reste stable dans le temps.



Evolution du nombre d'agents à temps partiels par genre (hors temps partiels thérapeutiques)

## 2. Les conditions de travail

### 2.1. Ville de Bordeaux



**13%**  
taux d'absentéisme  
des femmes

**13** des 14 maladies  
professionnelles  
reconnues en 2024  
touchent des femmes

**97** femmes parties en  
congés maternité

**6** femmes ont  
bénéficié du don de  
jours

**Les femmes sont davantage touchées par l'absentéisme que les hommes**  
(13% contre 8%)

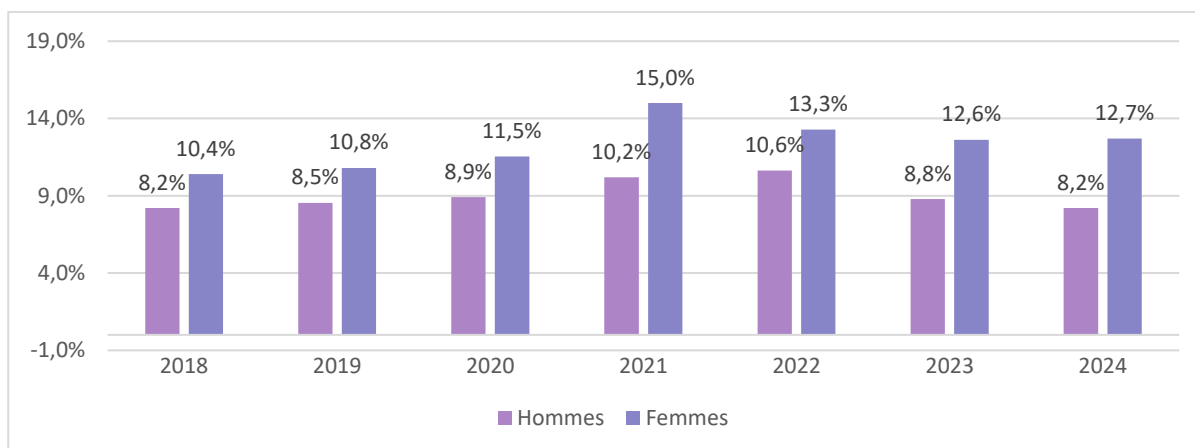
**44 agent.es** ont pris un congé parental  
(dont 1 homme)

**12 agents devenus pères**  
(tous ayant pris leur congé paternité)

**2 890 jours d'absence** pour garde d'enfant  
(dont **85 %** pris par des femmes)

Une nouvelle fois, **l'absentéisme est plus marqué chez les femmes** que chez les hommes pour l'année 2024. Cela s'explique en partie par leur positionnement dans **des métiers à forte pénibilité physique ou émotionnelle** (contact avec le public, posture physique contraignante...).

En 2023 et 2024, les femmes ont un taux d'absentéisme plus élevé que celui des hommes, quel que soit le type d'absence constaté. Le principal écart se trouve au niveau de la maladie ordinaire où les femmes ont un taux d'absentéisme supérieur de 3 points à celui des hommes.

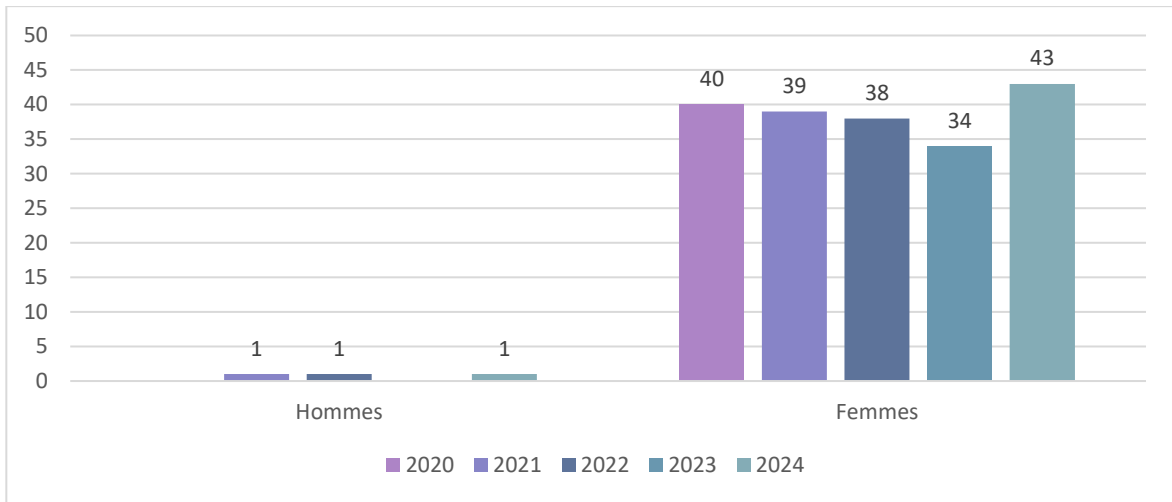


Evolution du taux d'absentéisme par genre depuis 2020

### Les congés liés à la famille

Après un recul en 2022 et 2023, le nombre de congés parentaux repart à la hausse en 2024, avec 44 congés pris dans l'année. **Les femmes restent les principales concernées par le congé parental** (43 femmes et 1 homme). Ce dispositif doit donc être démocratisé au sein des agents masculins.

Les femmes sont plus nombreuses à réduire ou cesser leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Ceci s'explique en partie par le fait qu'elles disposent de salaires souvent inférieurs à ceux de leurs conjoints, mais aussi par des attentes sociales qui pèsent sur elles au niveau de la charge domestique et familiale.



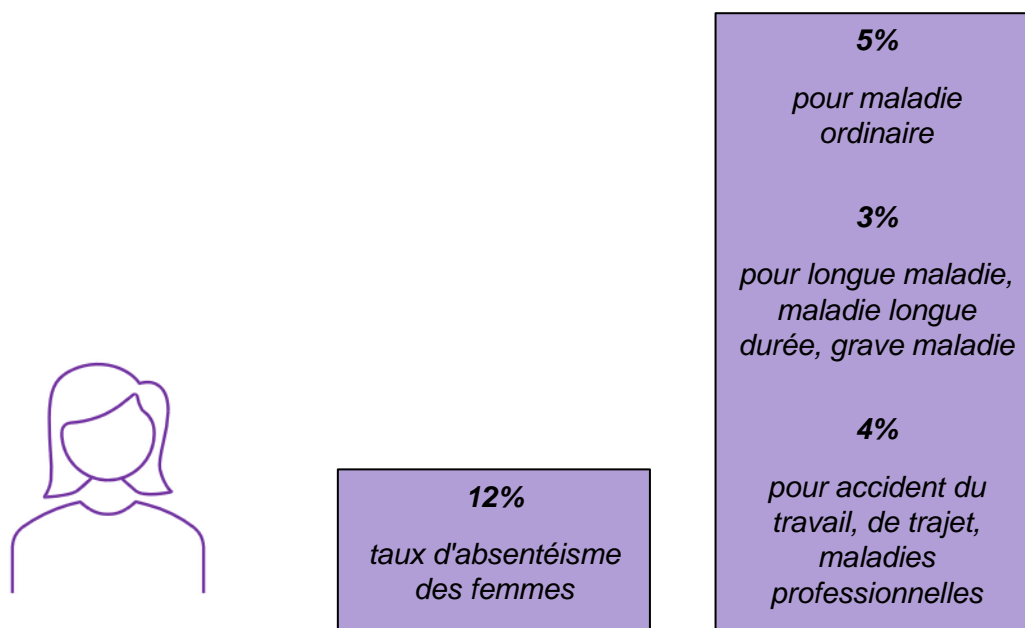
Evolution du nombre de congés parentaux depuis 2020

### **Remplacements de congés maternité des agentes sur emploi permanent par Direction Générale**

	Nb de congés maternités	Nb de remplacements	% des congés remplacés
Cabinet du Maire	1	1	100%
DG éducation, sport et société	72	54	75%
DG de la proximité et relations avec la population	9	3	33%
DG des affaires culturelles	10	6	60%
DG des solidarités et de la citoyenneté	5	3	60%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>67</b>	<b>69%</b>

En 2024, les congés maternités ont été mieux remplacés qu'en 2023 (46%).

## 2.2. CCAS



**Les femmes sont davantage touchées par l'absentéisme que les hommes**  
(12% contre 10%)

**6 femmes parties en congés maternité**  
(dont 4 remplacées)

**3 agentes ont pris un congé parental**  
(uniquement des femmes)

**3 agents devenus pères**

Le taux d'absentéisme pour raison médicale\* des hommes s'élève à 10% contre 12% pour les femmes. Ces dernières sont davantage touchées par les absences en lien avec les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles que les hommes (respectivement 4% contre 2%).

*\*Maladie ordinaire, congé longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle*

On observe depuis plusieurs années un taux d'absentéisme supérieur chez les femmes. Toutefois, l'écart tend à se réduire en 2024. La maladie ordinaire touche de manière identique les hommes comme les femmes avec des taux d'absentéisme très proches (respectivement 5,3% et 5,4%). **Les femmes sont en revanche plus concernées par les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles** (taux d'absentéisme de 4% contre 2% pour les hommes).

### Les congés liés à la famille

Concernant les absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans, on remarque que les hommes comptent pour 30% des jours pris, une proportion bien supérieure à leur part dans les effectifs (17%). **Les hommes du CCAS sont donc davantage absents que les femmes pour le motif de garde d'enfants de moins de 16 ans**, bien que ce taux d'absentéisme reste minime (0,3% au global).

### Remplacements de congés maternité des agentes sur emploi permanent par Direction

	Nb de congés maternités	Nb de remplacements
Direction de l'insertion	4	4
Direction générations séniors et autonomie	2	0
Total	<b>6</b>	<b>4</b>

## **Partie 2**

# **Déployer une démarche égalitaire dans toutes les politiques publiques**

# Axe 1 : Mener des actions spécifiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité

Pour que l'égalité entre les femmes et les hommes se traduise concrètement sur le territoire, elle doit également s'appuyer sur des actions spécifiques et dédiées, structurées autour de trois piliers fondamentaux. Ces piliers représentent les conditions indispensables à toute politique égalitaire. Sans leur mise en œuvre, les démarches transversales – abordées dans l'axe 2 – risquent de rester théoriques ou symboliques.

- **Pilier n°1 : Prévention des violences sexistes et sexuelles**

La lutte contre les violences constitue un préalable incontournable. Elle vise à garantir la sécurité et la dignité des femmes, condition sine qua non de leur pleine participation à la vie sociale, économique et citoyenne. Ce pilier mobilise des actions de prévention, de formation, de coordination et de soutien aux victimes.

- **Pilier n°2 : Soutien au tissu associatif local**

Les associations sont des partenaires essentiels dans la mise en œuvre des politiques d'égalité. Leur expertise, leur ancrage territorial et leur capacité d'innovation doivent être soutenus de manière pérenne, afin de garantir leur rôle d'acteurs de proximité et de relais auprès des publics.

- **Pilier n°3 : Animation territoriale et sensibilisation**

L'égalité se construit aussi dans les représentations et les pratiques quotidiennes. Ce pilier vise à impulser une dynamique collective à travers des actions de sensibilisation, des événements publics et des campagnes de communication, en lien avec les acteurs locaux et les citoyennes et citoyens.

## 1. Prévenir les violences sexistes et sexuelles

### 1.1. *Les chiffres-clefs des violences sexistes et sexuelles en 2024*

---

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles demeure un enjeu majeur de politique publique, tant au niveau national que régional. Les données les plus récentes publiées par l'**Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine** confirment une tendance à la hausse, notamment dans le département de la Gironde.

#### **Des chiffres en augmentation constante**

- Au niveau national, les forces de sécurité ont enregistré 122 600 faits de violences sexuelles en 2024, soit une **augmentation de 7 % par rapport à 2023**.
- En Nouvelle-Aquitaine, 9 112 faits de violences sexuelles ont été recensés, en hausse de 7,8 % par rapport à l'année précédente.

### **La Gironde reste le département le plus touché de la région :**

- 2 734 faits de violences sexuelles ont été enregistrés en 2024, contre 2 528 en 2023 (+8,1 %).
- 6 742 victimes de violences conjugales ont été recensées, soit une augmentation de 9% par rapport à 2023 (6 183 victimes).
- Le deuxième département le plus concerné, les Pyrénées-Atlantiques, comptabilise 1 926 victimes, soit près de trois fois moins que la Gironde.

### **Les femmes surreprésentées parmi les victimes :**

- En Gironde, 88 % des victimes de violences sexuelles sont des femmes, alors qu'elles représentent 52 % de la population générale.
- Pour les viols sur majeurs, 97,5 % des victimes sont des femmes.

En 2024, la Fédération Nationale Solidarité Femmes qui gère le 3919 a pris en charge plus de 100 000 appels, soit une hausse de 3% par rapport à 2023, un record révélateur de l'ampleur persistante des violences conjugales.

D'autres chiffres clés du 3919 en 2024, selon le rapport de l'Observatoire de la Fédération Nationale Solidarité Femmes :

- **38 %** des femmes à la rue ont été mises dehors par leur conjoint
- **82 %** évoquent des conséquences physiques et psychologiques ; **70 %** des impacts sociaux et économiques.
- **30 %** des appels concernent des ex-conjoints ; **43 %** des violences persistent plus d'un an après la rupture.
- **15 %** des appels concernent des violences sexuelles ; **63 %** de ces femmes dénoncent des viols conjugaux.

### **Un engagement renforcé face à des chiffres alarmants**

En 2024, les données publiées par l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine et la Fédération Nationale Solidarité Femmes révèlent une hausse préoccupante des violences faites aux femmes.

Face à cette réalité, l'engagement de la Ville de Bordeaux demeure une priorité absolue. En 2024, la collectivité a déployé de nombreuses actions de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

#### ***1.2. L'accompagnement vers le logement pour les femmes victimes de violences***

---

Afin de consolider l'offre d'hébergement dédiée aux femmes victimes de violences, la Ville soutient l'APAFED (Association Pour l'Accueil des Femmes en Difficulté) qui héberge et accompagne les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants.

	2021	2022	2023	2024
Subvention de fonctionnement	51 000€	61 000€	65 000€	65 000€

Cette association a ainsi accueilli 1205 femmes et hébergé 262 personnes en 2024 (123 femmes et 139 enfants). Si l'hébergement d'urgence relève de la responsabilité de l'Etat, dans un contexte de forte saturation des hébergements, la Ville a souhaité investir ce sujet et participer à l'effort collectif en déployant des actions dédiées et en augmentant son financement à l'APAFED à hauteur de **65 000 euros en 2024**. Ce financement couvre :

- ⇒ Une partie du fonctionnement pour le **centre d'accueil et d'écoute Gisèle-Halimi**.
- ⇒ Le **dispositif de baux glissants**, visant à renforcer les dispositifs d'accès au logement de droit commun, grâce à un partenariat Ville de Bordeaux / APAFED / bailleurs sociaux (Aquitanis et Domofrance). Le financement de la Ville couvre l'accompagnement pour 5 appartements. L'APAFED porte le bail, pour lequel la femme hébergée contribue, jusqu'au glissement complet du bail à son nom. Ce dispositif a permis, en 2024, à 9 femmes et 9 enfants d'être hébergés et accompagnés en sécurisant l'accès au logement. En 2024, 4 baux ont glissé (2 avec Aquitanis et 2 avec Domofrance) et 5 baux étaient en cours de sous-location (2 avec Aquitanis et 3 avec Domofrance). Le bilan est unanimement positif pour l'association et les bailleurs.

**En 2024, la Ville de Bordeaux a également financé 12 000 euros d'hébergement d'urgence** pour répondre à un besoin de mise à l'abri ponctuelle en hôtel. En 2024, ce dispositif a représenté 238 nuitées pour 12 personnes (11 femmes et 1 enfant) mises à l'abri durant un séjour variant de 1 à 105 nuitées durant lequel elles ont été accompagnées par l'APAFED. Les personnes bénéficient systématiquement d'un kit hygiène, renouvelé en fonction de leurs besoins et situations financières. Ce financement complémentaire permet de mettre à l'abri des personnes dans l'attente d'une entrée dans d'autres dispositifs (relai du 115 ou d'une admission au foyer d'urgence).



La Ville de Bordeaux met aussi à disposition à titre gratuit de l'APAFED un appartement de son parc immobilier jusqu'au 31 décembre 2025.

Enfin, un soutien financier et logistique a été apporté à l'association pour organiser l'anniversaire des 40 ans de l'APAFED le 16 octobre 2024 dans les salons de l'Hôtel de ville, qui a réuni un public nombreux.

### 1.3. *La lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public*

Au 31 décembre 2024, **135** partenaires étaient membres du dispositif Demandez Angela, soit 34 de plus qu'en 2023.

Dans le cadre de la politique municipale de prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public, le dispositif « **Demandez Angela** », lancé à l'été 2021, a poursuivi son

déploiement en 2023 sous la coordination conjointe de la **Mission Égalité** et de la **Mission Prévention Médiation**.

Inspiré d'une initiative britannique, ce dispositif vise à constituer un **réseau de lieux identifiés comme refuges**, tels que des commerces, établissements publics ou structures de loisirs, où toute personne se sentant en insécurité peut demander « **Où est Angela ?** ». Ce mot-clé permet d'alerter discrètement le personnel, préalablement sensibilisé, qui met alors en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la mise en sécurité de la personne concernée.

Au-delà de la protection immédiate, le dispositif contribue à **renforcer le sentiment de sécurité dans l'espace public**, à **sensibiliser les acteurs locaux** aux enjeux du harcèlement sexiste et sexuel, et à **favoriser une mobilisation collective** contre toutes les formes de violences, y compris celles liées aux LGBT-phobies.

**Ville de BORDEAUX** bordeaux.fr

**Angela** **VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**  
**Victime ou témoin ? Aqissez**

**Par téléphone**  
**17** 24h/24, 7j/7  
Police nationale, en cas d'urgence

**3919** 24h/24, 7j/7  
Numéro national Violences femmes info

**119**  
Numéro national Enfance en danger

**Par sms**  
**114** 24h/24, 7j/7  
Pour alerter la police nationale

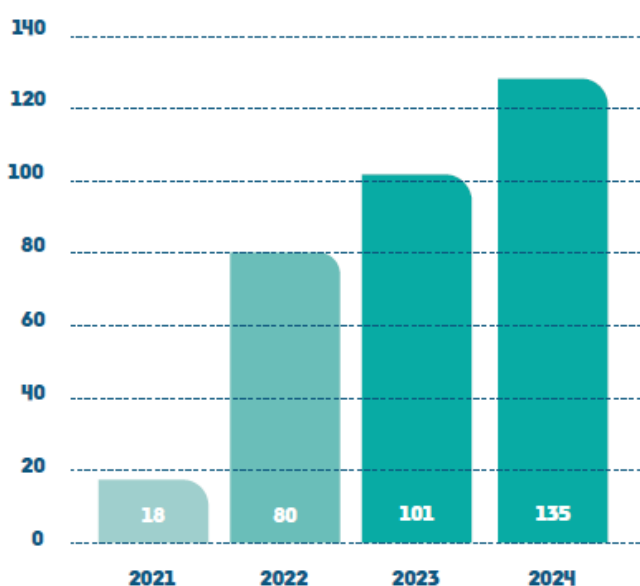
**Par mail**  
victime@bordeaux@interieur.gouv.fr  
Le bureau d'aide aux victimes du commissariat de Bordeaux

**Sur internet**  
info-violences-femmes.bordeaux.fr  
Pour les permanences d'accueil des associations bordelaises  
arretlesviolences.gouv.fr  
La plateforme de signalement anonyme et gratuite 24h/24, 7j/7  
flagasso.com (application à télécharger)  
Signalement des actes LGBTphobes

**Point info Femmes**  
Centre commercial Meriadec  
Point d'information pour recevoir une écoute par des professionnelles, poser des questions ou demander de l'aide.  
Accueil confidentiel et gratuit.  
Du lundi au vendredi de 9h à 12h30  
Dernier étage  
pointinfofemmes@ciactif-grands.fr

Retrouvez en ligne les aides à votre disposition

**Evolution du nombre d'établissements partenaires du dispositif Demandez Angela**



**10 sessions** de sensibilisation se sont tenues de janvier à décembre 2024 dans les locaux de la mairie, animées par le **CACIS**. Elles ont permis de continuer à former les membres déjà adhérents au dispositif (réactualisation des connaissances ou formation des nouveaux personnels) ainsi que les nouveaux adhérents.

	2021	2022	2023	2024
Nombre d'établissements partenaires	18	80	101	135
Nombre de sessions de sensibilisation proposées	6	9	8	10

En 2024, le partenariat entre la Ville de Bordeaux et le **réseau Transports Bordeaux Métropole** (TBM) s'est consolidé dans le cadre du déploiement du dispositif *Demandez Angela*. Ce renforcement s'est traduit par l'équipement de 10 nouvelles rames de tramway avec des bornes d'appel d'urgence identifiées au nom du dispositif, ainsi que par la communication sur l'affichage dédié dans l'ensemble des 611 bus du parc. Cette mobilisation vise à améliorer la sécurité des usagères et usagers, en particulier en soirée, et à offrir une réponse rapide aux situations de harcèlement ou de menace dans les transports en commun.

	2022	2023	2024
Nombre de stations de tram équipées	2	10	20
Nombre de rames de tram équipées	10	20	20
Nombre de bus équipés	0	611	611

### **Nouveautés et évolutions du dispositif en 2024**

En 2024, le dispositif *Demandez Angela* a connu plusieurs évolutions visant à renforcer son efficacité, sa visibilité et son adaptation aux réalités du terrain.

#### **- Formation de niveau 2**

À la suite d'une évaluation menée auprès des structures partenaires, une formation de niveau 2 a été mise en place afin de répondre aux besoins d'approfondissement exprimés par les professionnels. Ce module complémentaire vise à renforcer les compétences en matière d'accueil et de gestion de situations complexes. La première session, organisée en mai 2024, a réuni six structures volontaires.

#### **- Supports de visibilité**

Pour améliorer l'identification du dispositif dans l'espace public, des supports de communication ont été diffusés auprès des partenaires : couvre-verres, eco-cups, badges et sous-bocks. Ces outils contribuent à renforcer la présence du dispositif et à faciliter son appropriation par les usagères et usagers.

#### **- Déploiement de « safe zones » lors des événements**

Le dispositif a été déployé pour les grands événements municipaux, par exemple lors de la Fête de la Musique avec une « safe zone » *Demandez Angela* installée à proximité du poste médical avancé place de la Victoire, et un stand animé par des professionnelles du CACIS.

Malgré ces avancées, plusieurs freins persistent :

- Une coordination insuffisante à l'échelle nationale et régionale, entraînant une hétérogénéité des visuels.
- Une charge administrative et logistique importante.
- Des difficultés liées au suivi des partenaires (fermetures, renouvellement des équipes).
- L'absence d'une application mobile dédiée, limitant les possibilités de signalement.
- Une communication encore trop limitée, nuisant à la pleine compréhension du dispositif par le public.

## 2. Garantir le fonctionnement des associations « droits des femmes »

### 2.1. Les subventions de la Mission égalité

En 2024, le **budget de subventions** allouées, via la délégation « actions en faveur de l'égalité F/H », aux associations de défense des droits des femmes a été **augmenté** de 4%, pour un montant global à hauteur de **201 000 euros** (+57 000€ en subvention en 2022, +13 500€ en 2023, +7500€ en 2024).

Ainsi, entre 2021 et 2024, les subventions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont connu une progression de 64 %, passant de 122 800 € à 201 000 €, et ce malgré un contexte budgétaire contraint.

	Egalité femmes-hommes
Subventions - 2021	122 800 €
Subventions - 2022	180 000 €
Subventions - 2023	193 500 €
Subventions - 2024	201 000 €

En 2024, ces subventions ont été réparties de la manière suivante :

	Association	Subventions globales	Subventions des évènements « L'égalité c'est toute l'année »	
1	APAFED	65 000 €		
2	CACIS	20 000 €	1 000 €	Quinzaine de l'égalité
3	Planning familial 33	20 000 €	1 500 €	Action 25 novembre
4	CIDFF	18 000 €		
5	Maison des femmes de Bordeaux	18 000 €	500 €	Quinzaine de l'égalité
6	Les Orchidées rouges	15 000 €		
7	L'Burn	10 000 €		
8	L'Académie des Ruches	6 000 €		
9	Toutes à l'abri	2 500 €		
10	Projet Luna	2 500 €		
11	Ethnotopies	2 000 €		
12	Perla	2 000 €		
13	Médusyne		6 000 €	8 mars + Journées du mariage
14	Association de soutien à la Fondation des femmes		5 000 €	Nuit des Relais 2024
15	Association City Skate Collective		3 000 €	Festival Connect
16	Libre vue		1 500 €	Quinzaine de l'égalité
17	Cap Sciences		1 500 €	Quinzaine de l'égalité
	<b>Total</b>	<b>181 000 €</b>	<b>20 000 €</b>	

5 associations bénéficiaient, encore en 2024, de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM), signées en 2023 pour trois ans :

Structure	CPOM 2023-2024-2025
Association Pour l'Accueil des Femmes en Difficulté - APAFED	65 000 €
Centre Accueil Consultation Information Sexualité - CACIS	20 000€
Planning Familial de la Gironde	20 000 €
Maison des Femmes de Bordeaux	18 000 €
Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Gironde - CIDFF 33	18 000 €

## 2.2. Les subventions des autres directions

La promotion de la santé des femmes, l'insertion professionnelle, la lutte contre la traite des êtres humains, l'égalité dans la culture sont par ailleurs financés par d'autres directions de la Ville ou du CCAS et concourent à renforcer les droits des femmes sur le territoire.

### Focus sur le Conseil local sécurité et prévention de la délinquance (CLSPD)

Coordonné par la Mission Prévention et Médiation, le CLSPD renforce l'attention portée aux victimes, en soutenant des projets associatifs et des actions de prévention ciblées, dans le cadre de sa nouvelle stratégie territoriale.

La Mission égalité et la Mission Prévention et Médiation co-pilotent le dispositif *Demandez Angela* et travaillent conjointement sur la lutte contre les violences intrafamiliales, les violences prostitutionnelles et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public.

En 2024, plusieurs initiatives ont été accompagnées : des animations via le dispositif « Questions de justice » auprès des jeunes avec un axe prévention des violences sexistes et sexuelles ; la prévention du risque prostitutionnel chez les mineur-es et l'accompagnement des familles avec le Mouvement Le Cri 33 ou encore le financement de l'application Rose portée par l'association La Case Poppy ; le soutien aux personnes prostituées avec le pôle prostitution du Comité d'Étude et d'Information sur la Drogue et les Addictions et la lutte contre les réseaux d'exploitation avec l'association Ruelle ; le soutien à l'accueil de femmes migrantes victimes de violences via l'association Ethnotopies ; la promotion de l'égalité des genres et la prévention de la violence grâce à des ateliers pédagogiques pour les 6-12 ans, avec le financement de l'association Projet Luna.

### Total des subventions dédiées aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes

En 2024, au total, les subventions dédiées à des associations de défense des droits des femmes s'élèvent à **396 142 euros** (incluant les 201 000 euros de la Mission égalité), réparties entre les associations suivantes :

STRUCTURE	MONTANT DE LA SUBVENTION (en euros)
ASSOCIATION DE SOUTIEN A LA FONDATION DES FEMMES	5 000
ASSOCIATION POUR L'ACCUEIL DES FEMMES EN DIFFICULTE - APAFED	65 000
CENTRE ACCUEIL CONSULTATION INFORMATION SEXUALITÉ - CACIS	29 500
CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES DE LA GIRONDE - CIDFF	24 500

COMITE D'ETUDE ET D'INFORMATION SUR LA DROGUE ET LES ADDICTIONS	30 000
DISDAMEDONC	3 000
ENTR'L	2 000
ESPACE QG - BIBLIOTHÈQUE QUEER & GENRES	5 950,
ETHNOTOPIES	14 220
IBLUSH	1 500
L'BURN	13 000
LA FOUDRE PREND RACINE	3 500
LA RUCHE DEVELOPPEMENT	2 000
LE PLI	8 000
LES ORCHIDEES ROUGES	19 000
LIBRE VUE	1 500
MAISON DES FEMMES DE BORDEAUX	18 500
MARIE CURRY	1 500
MEDUSYNE	17 700
MOUVEMENT FRANCAIS POUR LE PLANNING FAMILIAL - ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DE LA GIRONDE	22 500
NOUVEAUX CYCLES	4 500
PERLA	2 000
PROJET LUNA	5 772
PROMO-FEMMES SAINT MICHEL	44 000
ROLLER DERBY BORDEAUX CLUB	1 000
ROSE UP	3 000
THÉÂTRE OUF !	1 500
TOUTES A L'ABRI	5 000
LA CASE	17 000
L'ACADÉMIE DES RUCHES	6 000
RUELLE (RELAIS URBAIN D'ECHANGES ET DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION)	8 000
WOW	10 500
<b>Total</b>	<b>396 142</b>

**(Extrait du compte administratif 2024)**

Précisions méthodologiques :

- La liste des associations bénéficiaires présentée dans ce rapport n'est pas exhaustive. En effet, certaines structures ont mené des actions en faveur des droits des femmes, mais leur subvention globale ne portait pas exclusivement sur cette thématique. Ces subventions n'ont donc pas été intégrées au périmètre de l'analyse.
- Par ailleurs, plusieurs associations n'ont pas bénéficié d'un soutien financier direct, mais ont reçu un appui sous forme de mise à disposition de moyens matériels ou logistiques (soutien en nature). C'est notamment le cas des associations EndoFrance, Jeune & Rose ou Mauves.

En 2024, les subventions attribuées par la Ville aux associations engagées dans la défense des droits des femmes s'élèvent donc à **396 142 euros**, contre 426 600 euros en 2023, 400 550 euros en 2022 et 301 450 euros en 2021. Si l'on observe une baisse de 7% sur un an, les montants restent en progression de 31% sur trois ans, traduisant une forme de stabilisation et confirmant la volonté de la collectivité de maintenir son soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce montant ne représente toujours que **0,47%** du volume total des aides versées aux organismes en 2024 (budget global : 84 746 476 euros). Ce constat souligne la nécessité de poursuivre et renforcer la démarche de budgétisation sensible au genre engagée par la Ville, dans une logique d'intégration transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### 3. Animer et sensibiliser le territoire

#### 3.1. Des campagnes de sensibilisation du grand public

Dans le prolongement du lancement du slogan « **Bordeaux dit STOP** » en décembre 2023, la municipalité a engagé un effort de communication sans précédent, en déployant **trois grandes campagnes thématiques** tout au long de l'année 2024. Ce niveau d'engagement témoigne de la priorité accordée à cette cause et de la volonté de la Ville de Bordeaux de faire évoluer les représentations et les comportements.

- **Mars 2024 – « Bordeaux dit STOP au sexisme »**



À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la Ville de Bordeaux a lancé une campagne de sensibilisation contre le sexisme, articulée autour de trois affiches thématiques : **le sexisme à la maison, à l'école et en ligne**. Cette campagne visait à illustrer la manière dont les stéréotypes de genre s'installent dès le plus jeune âge, dans le cadre familial et scolaire, et se perpétuent dans l'ensemble de la société, notamment à travers les médias et les environnements numériques.

Les données mobilisées, issues du rapport annuel 2024 du Haut Conseil à l'Égalité, mettent en évidence des écarts significatifs entre les perceptions des parents et celles des enfants en matière d'éducation genrée. Par exemple, si 76 % des parents estiment avoir choisi les mêmes jouets pour leurs enfants quel que soit leur sexe, les jouets offerts continuent de refléter des stéréotypes de genre. De même, 41 % des parents pensent avoir éduqué leurs enfants de manière identique, mais seulement 20 % des enfants partagent cette perception. Les rôles genrés sont ainsi intégrés dès l'âge de deux ans.

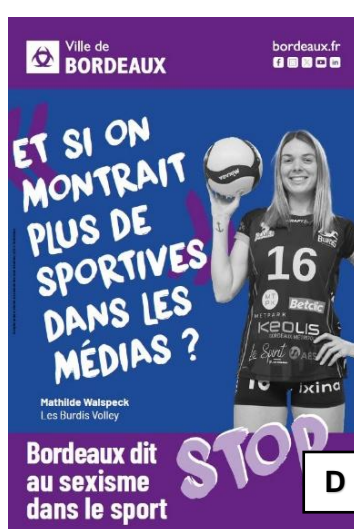
À l'école, le sexisme se manifeste notamment dans les choix d'orientation professionnelle. Bien que les filles réussissent mieux en moyenne (durée des études, niveau des diplômes, taux de réussite), elles restent sous-représentées dans les filières prestigieuses et porteuses d'emploi, en particulier dans les sciences dures et le numérique.

Enfin, dans l'espace numérique, les femmes sont massivement exposées à la violence en ligne (85 % déclarent y avoir déjà été confrontées). Le numérique véhicule également des représentations stéréotypées, y compris à destination des plus jeunes, et héberge des contenus pornographiques violents qui influencent profondément les rapports sociaux entre les femmes et les hommes.

- **Juillet 2024 – « Bordeaux dit STOP au sexisme dans le sport »**



La deuxième campagne, déployée en juillet, a porté sur les inégalités de genre dans le domaine sportif. Diffusée dans les équipements municipaux et accompagnée d'un flyer, elle visait à interroger les stéréotypes qui influencent les choix d'activités physiques et sportives dès le plus jeune âge.



Elle met en lumière les parcours de trois sportives locales :

- **Viktoria Horpenchenko**, escrimeuse ukrainienne membre de la Team Bordeaux (A)
- **Nassira Konde**, joueuse de rugby au Stade Bordelais (B)
- **Blanche Rennesson**, skateuse bordelaise (C)
- **Mathilde Walspeck**, volleyeuse des Burdis Volley (D)



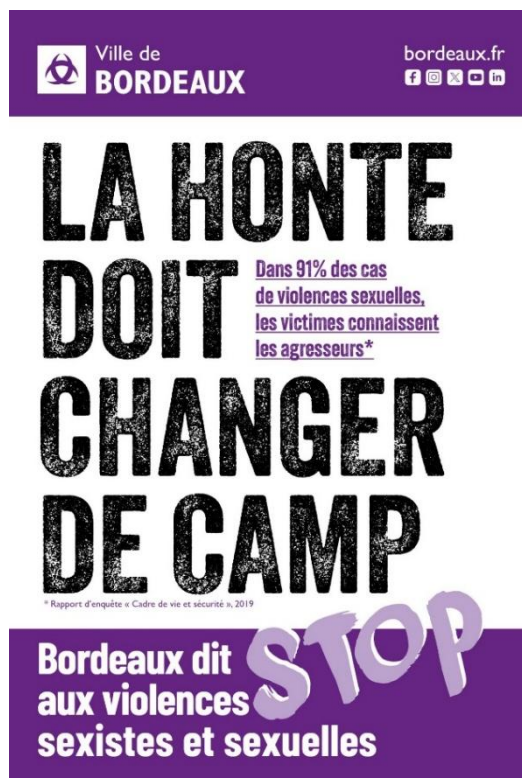
La campagne souligne également la disparition progressive des filles des terrains de sport après l'âge de 12 ans, alors que 95% des usagers des terrains multisports de proximité sont des garçons. Cette invisibilisation se retrouve dans les instances dirigeantes (19 présidentes pour

115 fédérations), dans l'arbitrage (5 % de femmes en moyenne dans le football, le rugby et le hockey sur glace), dans les médias (91% des articles du journal *L'Équipe* en 2021 portaient sur des hommes), et dans les rédactions sportives (90% de journalistes hommes).

- **Novembre 2024 – « Bordeaux dit STOP aux violences sexistes et sexuelles »**

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre, la Ville de Bordeaux a lancé une troisième campagne intitulée « **La honte doit changer de camp** », centrée sur les violences sexistes et sexuelles.

- Dans 91 % des cas, les victimes de violences sexuelles connaissent leur agresseur (enquête « Cadre de vie et sécurité », 2019)
- Une femme sur six débute sa vie sexuelle par un rapport non consenti (enquête #NousToutes, 2020)
- En 2023, 114 100 victimes de violences sexuelles ont été enregistrées par les forces de l'ordre, dont 57 % étaient mineures (SSMSI, 2023)
- Seules 6 % des victimes portent plainte (SSMSI, 2022)



Le message porté par la campagne est clair : **la honte doit être du côté des agresseurs, et non des victimes**. Il s'agit de déconstruire les mécanismes de culpabilisation et de favoriser une prise de conscience collective.

Une rame du tramway a également été habillée aux couleurs de la journée.

### *3.2. Développer le travail partenarial avec les associations de défense des droits des femmes*

#### **La commission « Droits des femmes »**

En 2024, les échanges de la commission ont permis d'approfondir les réflexions autour des enjeux croisés entre drogues de soumission chimique et violences sexistes et sexuelles, en réunissant plusieurs acteurs institutionnels et associatifs engagés sur le territoire :

- Le Comité d'Étude et d'Information sur la Drogue et les Addictions, association spécialisée dans la prévention des conduites addictives ;
- L'Espace Santé Étudiants, intervenant auprès des publics étudiants ;
- Le CAUVA (Centre d'Accueil en Urgence des Victimes d'Aggression) de Bordeaux, unité médico-judiciaire située au CHU Pellegrin, ouverte 24h/24, qui assure la prise en charge

médico-psychologique, sociale et juridique des victimes d'agressions, notamment sexuelles, avec ou sans dépôt de plainte ;

- La Délégation Départementale d'Aide aux Victimes (DDAV 33) de la Police nationale.

Cela a permis d'identifier les dispositifs mobilisables en cas de suspicion de soumission chimique, mais aussi d'évoquer les freins rencontrés par les victimes (amnésie, culpabilisation, délais d'attente) et la nécessité d'un accueil inconditionnel et bienveillant. La commission souhaite poursuivre le travail pour améliorer les parcours de prise en charge et l'information des victimes dans une approche adaptée aux réalités du terrain.

### **L'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine**

En 2024, la Ville de Bordeaux a renouvelé son adhésion à l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine mis en place par l'Etat (via la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité) et la Région Nouvelle Aquitaine.

Ce financement contribue à l'impulsion d'une culture commune de l'égalité ; une meilleure connaissance des violences sexistes et sexuelles sur le territoire et un souhait d'harmonisation des données de la gendarmerie, de la police, de la justice, des collectivités territoriales et des actrices et acteurs associatifs.

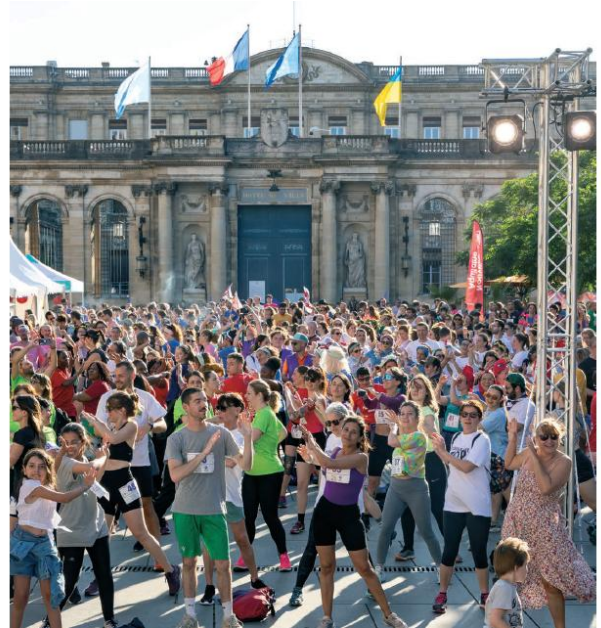
### 3.3. Proposer des événements dédiés toute l'année

Tout au long de l'année 2024, la Mission égalité a soutenu et financé des projets dans le cadre du programme « **L'égalité c'est toute l'année** » lancé en début de mandature. Ainsi, 9 projets ont été subventionnés pour un total de **20 000 euros** :

Date	Association	Montant	Projet	Description
6 mars 2024	Médusyne	2 000 €	« Hors Radar - Agir pour l'égalité femmes-hommes et prévenir les violences sexistes et sexuelles chez les 15-25 ans »	Projection, table ronde et concert organisés à l'Estrade, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, autour de la projection du documentaire d'Aliénor Carrière « Hors Radar »
4 juin 2024	Association de soutien à la Fondation des femmes	5 000 €	Nuit des Relais 2024	Course en relais visant à collecter des fonds et les redistribuer aux associations locales qui luttent contre les violences faites aux femmes, qui a réuni 1000 personnes devant l'hôtel de ville
21 et 22 septembre 2024	Médusyne	4 000 €	Journées du matrimoine	Organisation de la 1 <sup>ère</sup> édition du village matrimoine Cour Mably dans le cadre des Journées européennes du patrimoine et du matrimoine
Octobre 2024	Association City Skate Collective	3 000 €	Festival Connect	Volet sur la place des femmes dans le skate lors du festival Connect 2024 avec : une session skate féminine, une conférence sur la féminisation de la pratique du skate, la projection d'un documentaire sur les jeunes filles afghanes qui ont une pratique de la glisse (Skatistan)
12 au 26 novembre 2024	Libre vue	1 500 €	Quinzaine de l'égalité	Exposition de la photographe Catherine Cabrol sur les violences sexistes et sexuelles dans le monde du sport, affichée du 15 au 29 novembre sur les Quais
	Maison des femmes de Bordeaux	500 €	Quinzaine de l'égalité	Conférence-débat avec Lauren Malka autrice de l'ouvrage « Mangeuses » autour de la question de l'accès et des pressions sociales subies par les femmes autour de l'alimentation
	CACIS	1 000 €	Quinzaine de l'égalité	Spectacle de sensibilisation "Une histoire comme une autre", issu d'ateliers d'écriture avec des femmes suivies par la Maison d'Ella
	Cap Sciences	1 500 €	Quinzaine de l'égalité	Rencontre autour de l'égalité, à Cap Sciences, sur la question des stéréotypes de genre liés aux métiers
21 novembre 2024	Planning familial 33	1 500 €	Action 25 novembre	Table ronde sur la soumission chimique avec la Dr Leila Chaouachi dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

## Focus sur quelques événements phares

- **La Nuit des Relais** s'est tenue pour la première fois sur la place Pey Berland et les Jardins de l'Hôtel de ville le 4 juin. Cette course solidaire et inclusive, pilotée par la Fondation des Femmes et la Ville, a permis de collecter **60 000 euros** au profit des associations locales œuvrant pour l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.
- **Les Journées du Matrimoine**, organisées les 20 et 21 septembre, ont mis en lumière l'héritage culturel des femmes. Pour cette 4e édition, un **Village Matrimoine** a été installé à la Cour Mably et à la Salle Capitulaire, piloté par l'association Médusyne. L'événement a rassemblé de nombreuses structures locales autour de débats, performances artistiques et rencontres. Le spectacle « *Elles, l'autre mémoire* » de la compagnie Les Combats Ordinaires a mis en valeur des figures féminines historiques et contemporaines.
- **Le 21 novembre**, dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, une **table ronde sur la soumission chimique et les violences sexuelles** a été organisée à l'hôtel de ville en partenariat avec le Planning Familial de la Gironde. L'événement a réuni des expert-es, dont la docteur Leila Chaouachi.



## Axe 2 : Impulser une démarche intégrée de l'égalité dans toutes les politiques publiques

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut pas s'appuyer uniquement sur des actions spécifiques : elle doit aussi être intégrée de manière **transversale** à toutes les politiques publiques. Cet axe vise à montrer comment peu à peu l'égalité s'inscrit comme un principe structurant dans chaque domaine d'intervention de la collectivité, avec une mobilisation accrue des directions.

### 1. Piloter l'égalité dans l'action publique à travers la budgétisation sensible au genre

#### 1.1. Une diffusion renforcée de la démarche de budgétisation sensible au genre

En 2024, la Ville de Bordeaux a poursuivi le déploiement de la budgétisation sensible au genre (BSG), une approche intégrée visant à analyser l'impact des décisions budgétaires sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

Cette démarche, qui consiste à interroger la répartition des financements publics sous l'angle de l'égalité de genre, a permis d'acculturer progressivement plusieurs directions municipales (finances, culture, sports, vie associative, etc.) et de renforcer leur engagement en faveur de politiques publiques plus équitables.

La Ville a participé en octobre 2024 aux premières **rencontres nationales sur la BSG et l'éga-conditionnalité** organisé à Angoulême par le Département de la Charente, réunissant collectivités, associations, citoyennes et citoyens autour de tables rondes et d'ateliers. Bordeaux y a partagé son expérience aux côtés de Nantes, Strasbourg, Paris et d'autres territoires engagés.

Par ailleurs, une **vidéo pédagogique dessinée** a été produite pour vulgariser la démarche auprès des agentes et agents et du grand public. Elle pose une question centrale : « *Chaque euro d'argent public bénéficie-t-il autant aux femmes qu'aux hommes ?* » et rappelle que les budgets ne sont jamais neutres. Ce support vise à sensibiliser largement sur les enjeux de la BSG et à encourager une appropriation collective de l'outil.



## 1.2. Vers une démarche d'éga-responsabilité dans l'attribution des subventions

La Ville de Bordeaux renforce son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes en intégrant une approche d'**éga-responsabilité** dans sa politique de subventions aux associations. Inspirée de l'éco-responsabilité, cette démarche vise à encourager une meilleure prise en compte de l'égalité dans les projets, le fonctionnement et la gouvernance des structures bénéficiaires.

### Des données genrées pour agir

Depuis 2023, les associations doivent renseigner des **données sexuées** dans leurs dossiers de demande de subvention, portant sur : les effectifs de bénévoles, salarié-e-s, adhérent-e-s par genre et la composition des bureaux et conseils d'administration.

La collecte de données genrées auprès des associations constitue un levier essentiel pour piloter les politiques d'égalité. Les premiers résultats montrent une forte présence féminine dans les adhésions, le salariat et la gouvernance, mais aussi des lacunes importantes dans la ventilation des données.

En 2024, 692 associations ont déposé une demande de subvention :

- 615 ont fourni des données genrées
- 77 n'ont pas renseigné ces informations

	Chiffres	Analyse
<b>Adhésions</b>	<p>Les 615 associations comptent 422 873 adhérent-e-s dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 167 656 femmes</li> <li>• 135 599 hommes</li> <li>• 119 618 de sexe non renseigné</li> </ul> <p>Concernant les 303 255 adhérent-e-s ayant un genre renseigné (72% du total) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>55% sont des femmes</b></li> <li>• 45% sont des hommes</li> </ul>	<p>On observe une légère majorité féminine parmi les adhérent-e-s, ce qui est cohérent avec les tendances nationales où les femmes sont souvent plus investies dans les activités associatives à caractère social, éducatif ou culturel.</p>
<b>Bénévolat</b>	<p>Les 615 associations comptent 194 932 bénévoles dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 33 519 femmes</li> <li>• 23 716 hommes</li> <li>• 137 697 personnes de sexe non renseigné</li> </ul> <p>Concernant les 57 235 bénévoles ayant un genre renseigné (seulement 29% du total) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>59 % sont des femmes</b></li> <li>• 41% sont des hommes</li> </ul>	<p>A titre de comparaison, au niveau national, le taux de participation bénévole des hommes (45%) est légèrement supérieur à celui des femmes (42 %), mais ce constat doit être nuancé selon les domaines d'activité : les hommes sont plus enclins que les femmes à être bénévoles dans le domaine des loisirs, mais c'est l'inverse dans le social-caritatif, la santé et l'éducation-formation.</p> <p>Au niveau national comme local, les données sur le bénévolat manquent encore largement de ventilation genrée :</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- À Bordeaux, plus de 70 % des bénévoles recensés n'ont pas de genre renseigné.</li> <li>- Au niveau national, les enquêtes ne permettent pas toujours de croiser les données de genre avec les types d'engagement, les fonctions occupées ou les fréquences de participation.</li> </ul>
<b>Équipe salariée</b>	<p>Parmi les 615 associations ayant des données complétées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 259 n'ont pas d'équipe salariée</li> <li>• 356 ont une équipe salariée <ul style="list-style-type: none"> <li>- 45 associations ont seulement 1 personne salariée</li> <li>- 102 ont plus de 20 salarié-e-s</li> </ul> </li> </ul> <p>Les 356 associations emploient 36 231 salarié-e-s dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 145 femmes</li> <li>• 4 468 hommes</li> <li>• 24 617 personnes de sexe non précisé</li> </ul> <p>Concernant les 13 613 salarié-e-s ayant un genre renseigné (seulement 38% du total) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>67% sont des femmes</b></li> <li>• 33% sont des hommes</li> </ul>	<p>Les femmes semblent donc majoritaires parmi les salarié-e-s des associations bordelaises.</p> <p>Cette surreprésentation féminine est cohérente avec les tendances nationales observées dans les secteurs associatifs fortement féminisés, tels que l'action sociale, l'éducation populaire, la culture, la santé et le médico-social.</p> <p>Selon les données de l'INSEE et du ministère de l'Économie sociale et solidaire, les femmes représentent environ 64% des salarié-e-s dans les associations au niveau national, ce qui place Bordeaux au-dessus de la moyenne nationale.</p>
<b>Analyse des Équivalents Temps Plein Travaillé (ETPT)</b>	<p>Les 356 associations totalisent 15 196 ETPT, répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>4 723 ETPT pour les femmes</b></li> <li>• 2 059 ETPT pour les hommes</li> <li>• 8 414 ETPT non renseignés</li> </ul> <p>Parmi les 6 782 ETPT renseignés (45 % du total) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>70% sont réalisés par des femmes</b></li> <li>• 30% par des hommes</li> </ul> <p>Ces chiffres confirment la dominance féminine dans les postes salariés, mais ils permettent aussi d'analyser la structure du temps de travail :</p>	<p>Ce ratio indique que les femmes occupent plus de postes à temps plein que les hommes en proportion de leur présence. Cela contredit l'hypothèse selon laquelle les femmes seraient cantonnées à des postes à temps partiel dans le secteur associatif.</p> <p>Cependant, cette lecture doit être nuancée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le ratio ne donne pas d'information sur les niveaux de responsabilité ou les rémunérations.</li> <li>• Il est possible que les femmes soient surreprésentées dans des postes opérationnels à temps plein, mais sous-représentées dans les postes de direction ou de coordination.</li> <li>• L'analyse est limitée car près de 62 % des salarié-e-s et 55 % des ETPT ne sont pas renseignés en termes de genre.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio ETPT/femmes salariées : 52%</li> <li>• Ratio ETPT/hommes salariés : 46%</li> </ul>	
<b>Gouvernance</b>	<p>Les associations comptent 2 665 membres de <b>bureaux</b>, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 389 femmes</b></li> <li>• 1 255 hommes</li> <li>• 21 personnes dont le genre n'a pas été renseigné</li> </ul> <p>Les <b>conseils d'administration</b> regroupent 4 567 membres, répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 229 femmes</li> <li>• 2 246 hommes</li> <li>• 92 personnes dont le genre n'a pas été renseigné</li> </ul> <p>Parmi les 4 475 membres renseignés, la répartition est quasiment paritaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>50% de femmes</b></li> <li>• <b>50% d'hommes</b></li> </ul>	<p>Les données recueillies sur la gouvernance des 615 associations bordelaises révèlent une situation plutôt équilibrée en matière de représentation femmes-hommes.</p> <p>Parmi les 2 644 membres de bureaux dont le genre est connu, les femmes représentent <b>52,5%</b> et les hommes 47,5%. Cette légère majorité féminine témoigne d'un effort vers une gouvernance plus inclusive.</p> <p>Cependant, il convient de nuancer cette lecture : les données disponibles ne permettent pas d'identifier les fonctions occupées par les membres (présidence, trésorerie, secrétariat général). Or, selon les dernières données de l'INSEE, les femmes ne représentent encore que 35% des présidences d'associations au niveau national. Cela suggère que des inégalités de pouvoir et de responsabilité peuvent subsister, même en contexte de parité numérique.</p>

### Un outil pédagogique : la grille des engagements éga-responsables

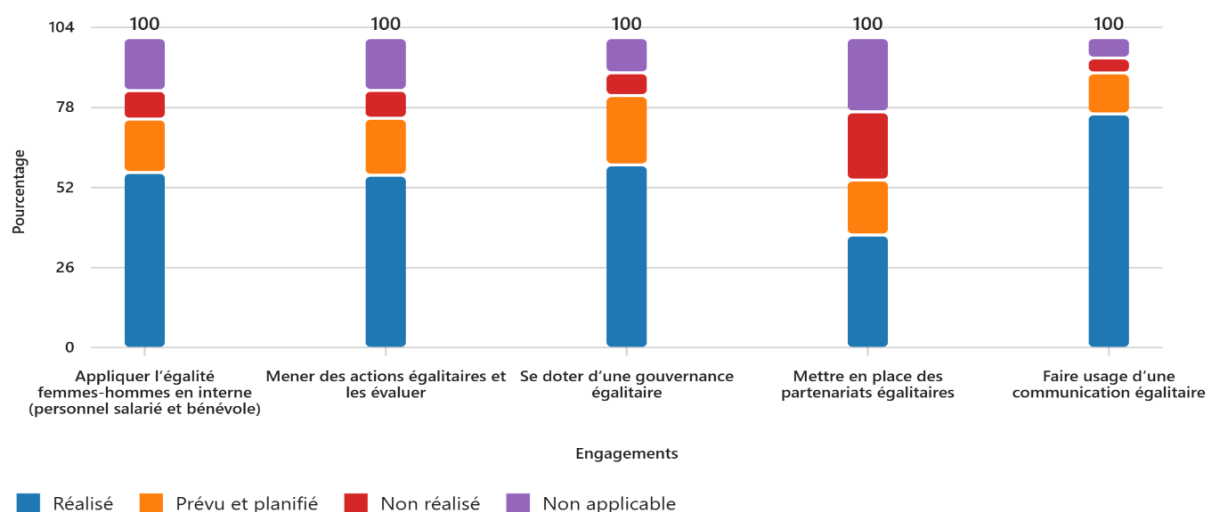
La Ville privilégie une approche incitative et progressive grâce à l'instauration, depuis 2023, d'un questionnaire obligatoire pour toute demande de subvention : la grille des engagements éga-responsables visant à s'auto-évaluer en tant qu'association couvrant cinq enjeux majeurs :

- Égalité professionnelle et prévention des violences sexistes et sexuelles
- Formation des équipes et actions égalitaires
- Gouvernance paritaire
- Communication sans stéréotype de genre
- Partenariats égalitaires

En 2024, 528 associations (pour 898 demandes de financement) y ont répondu, permettant aux services instructeurs d'en tenir compte dans l'analyse des dossiers.

	Engagement	Action	Réalisé	Prévu et planifié	Non réalisé	Non applicable	Total
1	<b>Appliquer l'égalité femmes-hommes en interne (personnel salarié et bénévole)</b>	Réaliser un plan d'égalité professionnelle dans la structure	287 54%	88 17%	43 8%	110 21%	528 100%
		Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	324 61%	90 17%	47 9%	67 13%	528 100%
2	<b>Mener des actions égalitaires et les évaluer</b>	Former et sensibiliser les équipes à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations	321 61%	93 18%	42 8%	72 14%	528 100%
		Mener des actions spécifiques dédiées à l'égalité femmes-hommes, filles-garçons et/ou à la lutte contre les discriminations	303 57%	78 15%	48 9%	99 19%	528 100%
		Promouvoir la mixité et la parité dans toutes les actions menées, en définissant des objectifs annuels permettant d'y tendre	278 53%	115 22%	42 8%	93 18%	528 100%
3	<b>Se doter d'une gouvernance égalitaire</b>	Respecter la parité dans les instances de gouvernance (CA, Bureau...)	278 53%	132 25%	52 10%	66 13%	528 100%
		Intégrer des principes et objectifs d'égalité femmes-hommes dans le projet de l'association	360 68%	102 19%	18 3%	48 9%	528 100%
4	<b>Mettre en place des partenariats égalitaires</b>	Mettre en place des partenariats avec des structures agissant pour les droits des femmes et des personnes LGBTQI+	195 37%	92 17%	115 22%	126 24%	528 100%
5	<b>Faire usage d'une communication égalitaire</b>	Utiliser une communication écrite et orale égalitaire, qui inclut aussi bien les femmes que les hommes	409 77%	67 13%	21 4%	31 6%	528 100%

## Éléments d'analyse des engagements éga-responsables



- **Appliquer l'égalité femmes-hommes en interne (personnel salarié et bénévole)**

Ce volet présente une moyenne de 58% de réalisations par les structures, pour 17% des associations répondantes des actions sont prévues et planifiées, pour 9% rien n'est réalisé et 17% estiment que ces enjeux sont non applicables dans leur organisation. Ces résultats montrent une relative prise de conscience sur les enjeux internes (égalité professionnelle, lutte contre les violences au travail), bien que plus d'un tiers des associations répondantes n'aient aucune action spécifique.

- **Mener des actions égalitaires et les évaluer**

57% des associations partenaires disent réaliser des actions en ce sens, pour 18% des actions sont prévues et planifiées, enfin un quart des répondantes n'ont pas d'actions dédiées pour sensibiliser ou promouvoir la mixité et l'égalité (8% des réponses sur actions non réalisées et 17% actions jugées non applicables). Cela reflète une volonté affirmée de structurer les démarches égalitaires, tout en laissant entrevoir des pistes d'amélioration.

- **Se doter d'une gouvernance égalitaire**

Bien que la parité des conseils d'administration et bureaux des associations soit souvent évoquée comme un point complexe à mettre en œuvre, les réponses au questionnaire et données extraites du portail des aides témoignent d'une bonne appropriation de cet engagement par les associations, avec une parité souvent exemplaire dans les organes de gouvernance. Toutefois, sa mise en œuvre peut se heurter à des obstacles structurels, tels que le plafond de verre ou la moindre disponibilité des femmes liée à la double journée. Ce volet, intégrant également le fait d'inscrire des objectifs égalitaires dans le projet global de la structure, présente un taux de 60% d'actions réalisées, 22% prévues et planifiées, 7% non réalisées et 11% jugées non applicables.

- **Mettre en place des partenariats égalitaires**

Cette action est notée comme **la moins réalisée et la plus jugée « non applicable »** avec 37% d'action réalisée, 17% prévue et planifiée, 22% non réalisée et 24% jugée non applicable. Ce qui peut refléter un manque de réseau ou de connaissance des acteurs agissant pour les droits des femmes et des personnes LGBTQI+ et ainsi des difficultés à établir des collaborations.

- **Faire usage d'une communication égalitaire**

Près de 80% des associations indiquent utiliser une communication égalitaire, incluant autant les femmes que les hommes et sans véhiculer de stéréotypes de genre. C'est l'engagement avec le **plus haut taux de réalisation**.

Cette synthèse offre une photographie utile de l'état d'avancement des engagements en matière d'égalité du tissu associatif bordelais. Toutefois, certaines structures peuvent se juger plus sévèrement malgré des pratiques vertueuses, tandis que d'autres peuvent surestimer leurs engagements. Il est donc essentiel de croiser ces données avec des observations qualitatives et des échanges de terrain pour affiner les diagnostics et accompagner au mieux les organisations dans leurs démarches.

### **Un accompagnement soutenu auprès des partenaires**

En 2024, la Ville a poursuivi la sensibilisation des directions et des partenaires associatifs dans l'objectif d'aller vers une éga-conditionnalité des subventions, notamment pour les structures les plus financées.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre :

- Enquête auprès des associations pour évaluer leur compréhension des enjeux éga-responsables et leurs retours sur l'ajout du questionnaire « engagements éga-responsables » aux demandes de subventions ;
- Organisations d'une journée inter-associative, le 2 février 2024, en partenariat avec des associations spécialisées pour favoriser les échanges de pratiques ;
- Temps de sensibilisation intégrés au catalogue de formation des associations ;
- Accompagnement renforcé auprès des partenaires associatifs les plus subventionnés.

Les 15 plus importantes subventions associatives représentent à elles seules 30 % du budget global de subventions 2024, soit 26 millions d'euros. Cette concentration budgétaire est liée notamment au financement du périscolaire par subvention directe et confère à la Ville un levier stratégique pour promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des structures les plus influentes.

Des rencontres ont ainsi été organisées avec les 8 Maisons de quartier, la Maison de l'emploi, le TNBA, l'Association des centres d'animation afin de recueillir des données objectivées sur leurs engagements en matière d'égalité femmes-hommes et intégrer des

objectifs d'évolution dans les conventions pluriannuelles, en valorisant les démarches engagées et les perspectives d'amélioration.

### **Nouveaux critères d'attribution des subventions**

Certaines directions ont déjà intégré des critères d'éga-responsabilité dans leurs processus, une première étape vers une intégration plus systématique de l'approche égalitaire :

- La **Direction générale des affaires culturelles** a rendu obligatoire le critère de promotion de la parité et de l'égalité femmes-hommes pour l'éligibilité aux subventions.
- La **Direction des Sports** prend en compte des critères prioritaires en lien avec le projet de mandature dans le cadre de la campagne de subventions 2023 : Sport féminin, Sport santé, Sport handicap, Quartiers prioritaires de la Ville...
- Plusieurs directions de la **Direction générale des solidarités et de la citoyenneté** ont également intégré des indicateurs en lien avec l'égalité pour leurs associations les plus subventionnées.

### *1.3. Intégration progressive de la BSG dans le cycle budgétaire*

---

La Direction de la programmation budgétaire est pleinement engagée dans la démarche de budgétisation sensible au genre (BSG). Elle contribue activement à sa diffusion à travers des présentations dans les réseaux budgétaires, la co-rédaction de la note de cadrage budgétaire, ainsi que sa participation à des temps d'échange internes et inter-collectivités.

La **note de cadrage budgétaire** de juillet 2024 a intégré pour la seconde année consécutive une annexe dédiée à la BSG, invitant chaque direction à identifier, dans sa proposition budgétaire 2025, les impacts des variations de subventions sur les objectifs municipaux en matière d'égalité femmes-hommes. Les directions étaient notamment invitées à préciser :

- les critères égalitaires pris en compte dans leurs arbitrages de subvention,
- et, le cas échéant, si ces critères sont prioritaires dans le cadre d'appels à projets.

Cette deuxième année d'intégration de la BSG dans le cycle budgétaire a vu une **augmentation du nombre de directions ayant renseigné l'annexe dédiée**, les éléments remontés ont ainsi pu donner lieu à une présentation et des échanges en comité de direction générale pour éclairer les décisions budgétaires.

## 2. Faire avancer l'égalité dans les politiques culturelles

La Ville de Bordeaux affirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ culturel, en agissant à la fois sur la représentation des femmes dans les programmations, le soutien aux artistes et l'accès équitable aux pratiques culturelles.

La Direction Générale des Affaires Culturelles (DGAC) s'est saisie de ces enjeux en intégrant progressivement l'égalité dans ses politiques, ses pratiques et ses outils. En 2024, plusieurs avancées significatives ont été réalisées : mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre (BSG), formation du personnel, programmations paritaires et lancement d'une Charte égalité dans les établissements culturels.

### 2.1. *La budgétisation sensible au genre et son impact*

---

Une expérimentation de la BSG a été conduite avec l'appui des cabinets Perfégat et L'être égale, dans trois établissements pilotes : le Musée des Beaux-Arts, le CAPC, et le Musée d'Aquitaine.

Cette démarche a permis de produire des préconisations concrètes pour étendre la BSG à l'ensemble des structures culturelles municipales. Elle a également contribué au lancement d'un plan d'action égalité dans la culture, articulant les outils de la Charte égalité, de la BSG et du rapport égalité.

### **Un plan d'action structurant pour l'égalité dans la culture**

La Ville a fixé des objectifs clairs et ambitieux pour garantir une meilleure représentation des femmes dans la création et la diffusion artistique :

- 50 % du budget d'acquisition d'œuvres contemporaines est désormais consacré à des artistes femmes.
- Les programmations annuelles doivent intégrer au minimum 50 % d'artistes ou d'intervenantes contemporaines femmes.
- La conditionnalité des subventions est appliquée aux associations culturelles, avec des critères d'égalité intégrés dans les conventions.

Ces engagements se traduisent concrètement dans les événements soutenus par la Ville, comme la programmation paritaire du Mois de la photo ou du festival Insulia dédié à la jeunesse.

### **Un réseau de référent-es égalité et des actions de sensibilisation**

La DGAC est la première direction générale municipale à s'être dotée d'un réseau de référent-es égalité femmes-hommes au sein de ses établissements. Ce réseau favorise le partage d'informations, le développement d'actions concrètes et la prise en compte des enjeux d'égalité dans les relations avec les publics et le personnel.

Un plan de formation est en cours, notamment sur la communication égalitaire, en lien avec les valeurs de la Charte égalité femmes-hommes. À titre d'exemple, le Musée d'Aquitaine intègre

une réflexion sur la signalétique inclusive, notamment dans le cadre de la rénovation de ses sanitaires.

Par ailleurs, le Sensitour, dispositif de sensibilisation interne, a permis de former l'ensemble des agents et agentes de la DGAC aux questions d'égalité, de discrimination et de violences sexistes et sexuelles.

### **L'égalité appliquée au budget de la culture**

La question de l'éga-responsabilité est un axe majeur de l'instruction des dossiers de subvention. Depuis 2023, les associations doivent démontrer leur engagement en faveur de la parité et de l'égalité femmes-hommes pour être éligibles à un soutien financier. Le non-respect de ce critère entraîne un refus d'augmentation de subvention et l'absence de convention pluriannuelle. À terme, des sanctions plus importantes sont envisagées.

En 2024, de nombreuses associations ont vu leur subvention de fonctionnement augmenter ou ont été soutenues grâce à la valorisation de projets portés ou accompagnés par des femmes. Parmi elles : Compagnie des 13 Lunes, BAM Project, Sens Commun, Ola, Gribouillis, Medusyne, Bordeaux Open Air... Des progrès tangibles ont été observés dans les programmations et la gouvernance associative. Les nouvelles associations intégrées au budget illustrent également une dynamique territoriale forte autour de la représentation des femmes dans les milieux artistiques.

### **Des défis persistants**

Certains secteurs, comme les musiques actuelles ou les arts urbains, restent en retrait en matière de parité. Ce retard s'explique notamment par des logiques de programmation globalisée, souvent guidées par des impératifs de rentabilité économique au détriment de la prise de risque artistique et de la diversité. Pour y répondre, la DGAC a proposé un plan d'action spécifique, incluant la création de parcours d'éducation artistique et culturelle (EAC) intégrant les questions d'inégalités de genre.

## **2.2. Les programmations dédiées**

---

La politique culturelle de Bordeaux s'appuie sur une programmation ambitieuse, la valorisation des artistes femmes, des actions de médiation et d'éducation, la valorisation du matrimoine et des partenariats inclusifs mobilisant l'ensemble des établissements culturels pour faire progresser l'égalité femmes-hommes.

### **Programmation artistique et valorisation des artistes femmes**

Les **Bibliothèques de Bordeaux** ont consacré un budget de 40 000 € à la promotion d'artistes féminines en 2024, à travers des spectacles, des conférences et des expositions organisés dans l'ensemble du réseau. Parmi les temps forts, l'exposition « Quinzaine de l'égalité et de la diversité », accueillie à la bibliothèque Bordeaux-Lac en novembre 2024 en partenariat avec l'association Alifs, a permis de sensibiliser le public aux discriminations et de mettre en avant la diversité des parcours artistiques féminins.

Le **CAPC – Musée d'art contemporain** a également mis en avant des artistes femmes dans ses expositions, notamment à travers la présentation d'œuvres de Kapwani Kiwanga, et a organisé des cycles de conférences et de performances autour des questions de genre et de création contemporaine. Le musée veille à garantir une représentation équitable des femmes dans ses expositions, qu'elles soient collectives ou monographiques.

Au **Musée des Beaux-Arts**, le parcours pédagogique « L'art au prisme des inégalités femmes-hommes » valorise la place des femmes dans l'histoire de l'art, en mettant en lumière des artistes majeures telles que Rosa Bonheur ou Mary Cassatt. Des expositions temporaires et des événements dédiés à la création féminine complètent cette programmation engagée.

### Médiation, éducation et sensibilisation

Le **Musée d'Aquitaine** s'est particulièrement illustré dans le domaine de la médiation et de l'éducation à l'égalité. La visite guidée « Un égal des égos », qui a bénéficié à 192 personnes en 2024, aborde les stéréotypes de genre et la place des femmes dans l'histoire. Le dispositif d'éducation artistique et culturelle « Discriminations, on en parle ? », destiné aux élèves et aux enseignants, propose une lecture critique des inégalités à travers les collections permanentes. Le musée participe également à des temps forts comme Octobre Rose, la Journée internationale des droits des femmes ou le Carnaval des 2 rives, en adaptant ses contenus pour favoriser l'inclusion.



Les **Bibliothèques de Bordeaux** ont déployé des malles pédagogiques à destination des écoles maternelles et élémentaires. Parmi celles-ci, les malles « Égalité filles-garçons » constituent un outil précieux pour sensibiliser les enfants aux stéréotypes de genre et promouvoir une culture de l'égalité. Ces malles thématiques, disponibles pour les CP et les CE, intègrent une sélection de livres, jeux et objets favorisant la réflexion et le dialogue autour des représentations genrées. Ces ressources peuvent être empruntées gratuitement par les enseignants, leur offrant ainsi un support pédagogique clé en main pour enrichir leurs projets de classe. Ce dispositif innovant illustre l'engagement des bibliothèques bordelaises en faveur d'une éducation inclusive et citoyenne.

### Valorisation du patrimoine

Le service **Bordeaux Patrimoine Mondial** a coordonné les Journées du patrimoine et du patrimoine en septembre 2024, dont la programmation a mis en lumière les femmes engagées et les luttes oubliées à travers des visites guidées, balades urbaines, expositions et rencontres. Des parcours thématiques comme « Bordeaux au féminin » ou « Bordelaises dans la ville » ont permis de redécouvrir l'histoire locale sous l'angle de l'égalité.

Le **Musée d'Aquitaine** poursuit également la valorisation du patrimoine à travers le portail numérique Goupil, qui présentera au printemps 2025 une sélection de plus de 50 artistes femmes du XIXe siècle, accompagnée de notices enrichies et de sources documentaires.

## **Partenariats et projets inclusifs**

Enfin, le **Musée d'Aquitaine** développe de nombreux partenariats et projets inclusifs. Le projet « Les Mues », mené avec le CACIS et la Maison d'Ella, a permis à des femmes victimes de violences de s'approprier les collections du musée à travers l'écriture, la danse et la performance. Le projet « Des mots au musée », en partenariat avec PRAHDA ADOMA, a favorisé l'expression publique de femmes migrantes autour des objets du musée. Le musée collabore régulièrement avec des associations telles que Langage de femmes, Le Girofard ou Promofemmes pour des actions autour des migrations, des droits et des représentations féminines.

### **2.3. Focus sur les actions mises en œuvre au Conservatoire**

---

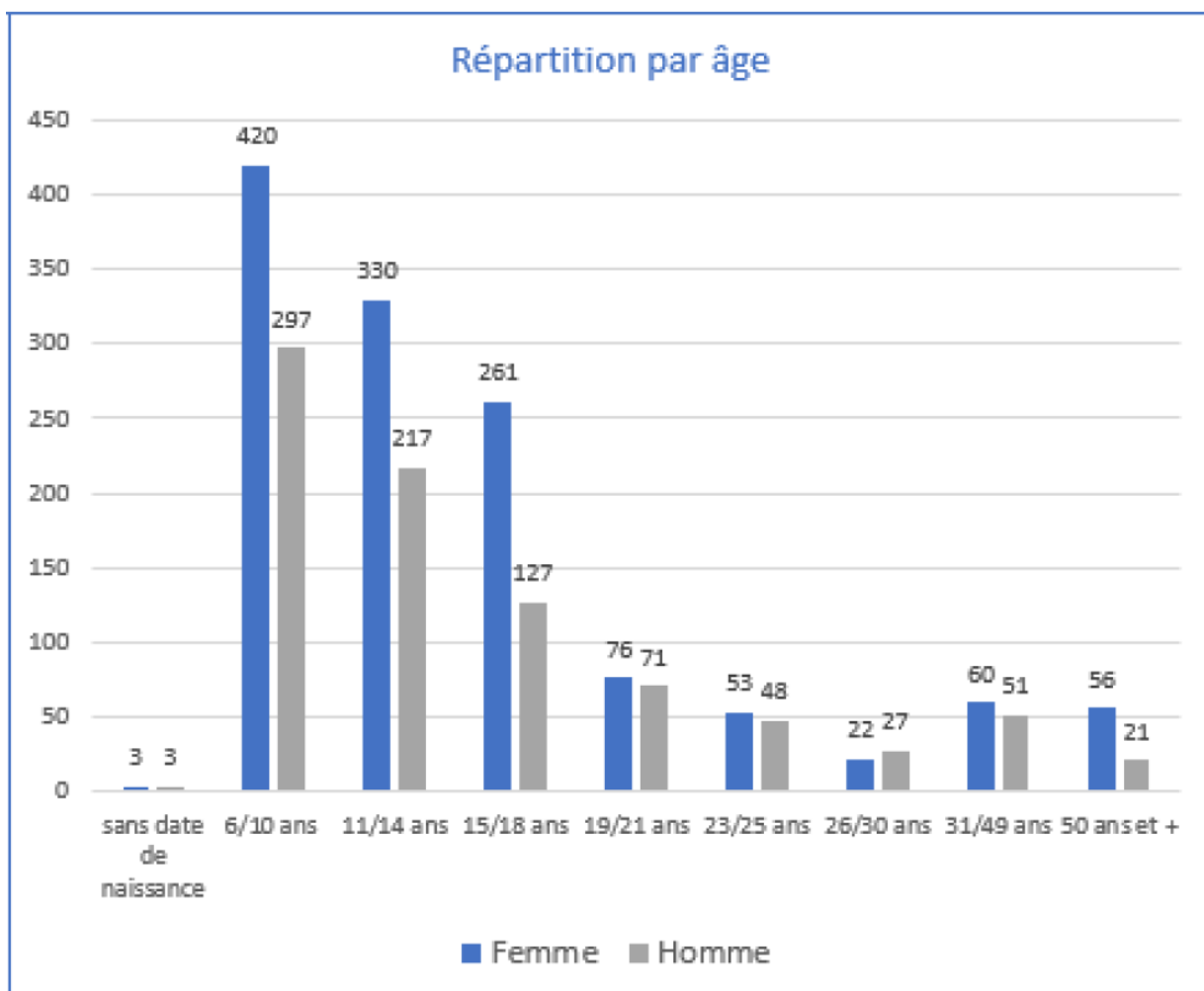
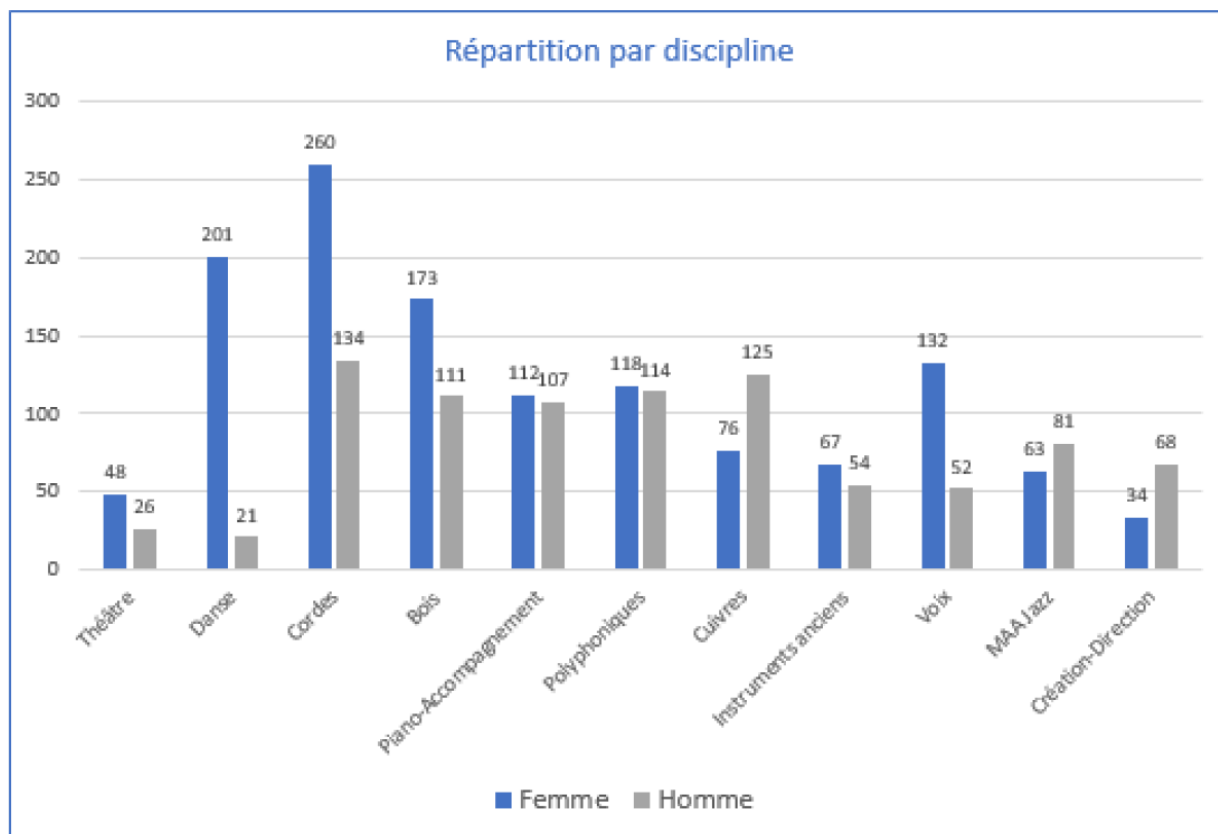
Le Conservatoire de Bordeaux s'engage activement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers une diversité d'actions touchant à la fois les pratiques pédagogiques, les représentations artistiques, la gouvernance et la prévention des violences sexistes et sexuelles. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de transformation culturelle durable, en agissant à la fois sur les contenus, les représentations et les conditions d'accueil.

#### **Mixité des élèves : vers une égalité dans toutes les disciplines**

La répartition globale des élèves du Conservatoire est de 60 % de filles et 40 % de garçons : 2143 élèves sont inscrits au conservatoire dont 1281 femmes et 862 hommes. Toutefois, cette moyenne masque des disparités importantes selon les disciplines, les tranches d'âge et les niveaux d'apprentissage.

Certaines pratiques instrumentales présentent une mixité équilibrée, tandis que d'autres restent marquées par des stéréotypes de genre persistants. Ainsi, les percussions sont encore peu choisies par les filles, tandis que la harpe reste marginale chez les garçons. Dans les disciplines de création musicale (écriture, composition), la mixité tend à diminuer à mesure que l'on progresse dans le cursus. La danse, quant à elle, demeure la spécialité la moins investie par les garçons.

Pour répondre à ces déséquilibres, le Conservatoire mène un travail de fond, dès les premiers contacts avec les familles, afin de favoriser des choix d'orientation libérés des stéréotypes. Cette démarche se poursuit au quotidien, notamment à travers une attention portée à la diversité des artistes invité·es, des jurys constitués et des enseignant·es recruté·es, ainsi qu'un travail de sensibilisation aux biais inconscients.



## Mixité des intervenant-es : vers une représentation équilibrée

Le Conservatoire veille à ce que les élèves rencontrent autant de modèles féminins que masculins dans leur parcours artistique. Cette vigilance a permis de faire évoluer les chiffres jusque-là en défaveur des femmes :

- Master classes 2024 : 37 jours animés par des femmes, 37 par des hommes contre 19 jours femmes et 51 hommes en 2021.
- Jurys 2024 : 52 femmes et 49 hommes contre 51 femmes et 60 hommes en 2021.

Cette parité est le fruit d'une attention constante dans le traitement des invitations, en tenant compte des dynamiques de réseau et de disponibilité, souvent moins favorables aux femmes artistes.

Le Conservatoire est partenaire du collectif Mellifera, composé de jeunes musiciennes professionnelles bordelaises. Ce partenariat vise à soutenir l'émergence de talents féminins dans le jazz, en mettant à disposition des espaces de travail et en favorisant des actions de médiation. En 2024, Mellifera est intervenu :

- auprès des parents et enfants du dispositif Premiers Pas pour déconstruire les stéréotypes liés aux instruments dits « masculins » (trombone, batterie, guitare) ;
- auprès d'élèves du collège Jacques Ellul, dans le cadre d'un projet jazz paritaire, pour montrer que les filles peuvent s'épanouir et réussir dans les musiques actuelles.

## Projets pédagogiques et culturels : valoriser les créatrices

Le Conservatoire s'attache également à rééquilibrer les répertoires enseignés, encore largement dominés par des figures masculines, en valorisant le patrimoine musical et les démarches de création portées par des femmes.



*Illustrations d'actions menées en 2024 pour valoriser les compositrices et mettre en lumière la richesse du répertoire féminin*

## **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

Le Conservatoire est engagé dans une politique de prévention et de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles :

- Membre du dispositif “Demandez Angela”,
- Affichage et interventions de professionnel·les auprès des élèves,
- Formations spécifiques à destination des personnels.

## **Accessibilité et inclusion : vers un accueil plus égalitaire**

Des réflexions sont en cours pour améliorer les conditions d'accueil dans une perspective inclusive :

- Dégenrage partiel des sanitaires, dans le respect des contraintes liées à l'accueil de mineur·es,
- Création d'un local dédié à l'allaitement,
- Mise en place de salles de change mixtes.

Ces évolutions seront intégrées dans les projets de travaux à venir, avec l'objectif de garantir un environnement respectueux, inclusif et égalitaire pour toutes et tous.

## **3. Transformer les pratiques éducatives pour agir dès le plus jeune âge**

En 2024, la Ville de Bordeaux a poursuivi son engagement en faveur de l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge à travers des actions éducatives, culturelles et sociales.

Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre du Projet Éducatif de Territoire (PEDT) « Grandir & s'épanouir ». L'un des objectifs est d'« Agir dès la petite enfance pour l'égalité filles-garçons et lutter contre toutes les violences par la formation des professionnels et la déconstruction des stéréotypes ».

### ***3.1. Le partage de l'espace public dès le plus jeune âge***

---

#### **Les cours buissonnières**

Le programme « Grandir Nature – Les cours buissonnières » vise à végétaliser et rendre plus inclusives les cours d'écoles et de crèches. 40 cours buissonnières ont été réalisées à ce jour avec **12** nouvelles cours livrées en 2024 :

- 1 crèche : achèvement des travaux à Sainte-Colombe ;
- 6 écoles maternelles : Pas Saint-Georges, Menuts, Raymond Poincaré, Saint-André et Argonne ;
- 4 écoles élémentaires : Achard, Bel Air, Carle Vernet et Loucheur ;
- 1 groupe scolaire (maternelle et élémentaire) : Anatole France.

Chaque projet intègre une démarche participative avec les enfants, les équipes éducatives et les familles, et inclut des critères de mixité et d'inclusion dans les cahiers des charges.

## Des nouvelles écoles nommées en hommage à des femmes

La Ville de Bordeaux a engagé une démarche de féminisation des noms d'établissements pour valoriser les figures féminines historiques et lutter contre l'invisibilisation des femmes dans l'espace public.

Deux nouveaux établissements ont été inaugurés en 2024. Ces choix symboliques participent à transmettre des modèles féminins inspirants aux enfants et à rééquilibrer les représentations genrées dans l'éducation. Ainsi, **tous les nouveaux groupes scolaires ouverts à Bordeaux depuis 2020 portent des noms de femmes** :

- ⇒ École élémentaire Billie Holiday – La Bastide - septembre 2021
- ⇒ Groupe scolaire Rosa Parks – La Bastide - septembre 2021
- ⇒ Groupe scolaire Marie de Gournay – La Bastide - septembre 2022
- ⇒ Groupe scolaire Louise Michel – Grand Parc - mai 2024
- ⇒ Groupe scolaire Elsa Triolet – Quartier Brazza - fin 2024
- ⇒ École élémentaire Gisèle Halimi – Quartier Aubiers-Lac - Livraison prévue en 2026

## Les rues aux enfants

La Ville poursuit l'expérimentation des « rues aux enfants » visant à favoriser la sécurité et l'appropriation de l'espace public par les enfants. Ces rues sont fermées à la circulation motorisée aux heures scolaires, permettant une meilleure égalité d'accès à l'espace urbain pour les filles et les garçons.



**NOMBRE D'ÉCOLES  
AVEC UNE RUE AUX ENFANTS**

<b>16</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>66</b>
2021	2022	2023	2024

### 3.2. La petite enfance

---

#### Accès à la crèche et insertion professionnelle des femmes

La Ville améliore l'attribution des places en crèche pour favoriser l'insertion professionnelle, notamment des femmes en situation de précarité. En 2024, deux nouvelles crèches municipales ont intégré le dispositif AVIP (crèches à vocation d'insertion professionnelle), portant à trois le nombre de structures labellisées. Treize places sont ainsi réservées à des parents en recherche d'emploi, orientés via Pôle emploi. Sur les 24 familles accompagnées, majoritairement des femmes, dont certaines en situation de monoparentalité, 14 ont connu une sortie positive (CDI, CDD, formation longue), soit 100 % de femmes.

### 3.3. L'enfance et la jeunesse

---

#### **Prévention des stéréotypes de genre**

À l'issue des échanges menés avec les Maisons de quartier sur leurs engagements en matière d'égalité, la Ville a proposé aux structures un accompagnement pour mieux intégrer l'égalité filles-garçons dans leur pratique professionnelle et techniques d'animation.

Dans cette dynamique, des formations spécifiques à la lutte contre les stéréotypes de genre ont été mises en place dès la rentrée 2024, à destination des animateurs et animatrices intervenant pour les activités péri et extrascolaires. Ces formations, organisées directement sur les sites concernés, ont été animées par *La Puce à l'oreille*.

L'objectif est de permettre aux professionnels de mieux comprendre les mécanismes des stéréotypes de genre et d'adopter des pratiques éducatives plus égalitaires. En effet, leur rôle est déterminant dans la prévention de ces stéréotypes dès le plus jeune âge, en créant des environnements inclusifs et en valorisant une diversité de modèles et de comportements auprès des enfants.

#### **Le Conseil Municipal des Enfants (CME)**

Le CME est un outil d'éveil à la citoyenneté et à la démocratie avec la mise en place d'une élection paritaire par tirage au sort parmi les volontaires. Il veille, dans chacune de ses actions et notamment dans la participation à différents projets transversaux, à une mixité de genre en encourageant autant la présence de filles que de garçons.

En 2024, une commission "Bien vivre sa scolarité" a été créée à l'initiative des jeunes élus. Cette commission a travaillé sur la réalisation de vidéos de sensibilisation pour lutter contre le harcèlement scolaire et lutter contre toute forme d'exclusion. Trois vidéos ont été tournées à partir de scénarii imaginés par les jeunes élus.

#### **Mission jeunesse : lutter contre les stéréotypes de genre**

La Mission jeunesse soutient activement des initiatives favorisant l'émancipation des jeunes, en particulier des adolescentes.

- Quatre projets ont été retenus dans le cadre de l'appel à projets *Je Relève Le Défi*, ciblant la lutte contre les stéréotypes de genre : *Pouf sentimental*, *Sport et Égalité – Parlons-en*, *Pride Legit*, *Festival Calliopé*.
- Des subventions ont été attribuées aux structures d'animation pour encourager des projets pédagogiques favorisant la mixité dans les clubs ados et accueils jeunes.

## 4. Promouvoir une pratique sportive égalitaire

Les enjeux d'égalité femmes-hommes dans le sport sont multiples : l'égal accès aux responsabilités, l'égal accès à l'espace public et aux équipements sportifs, la lutte contre les stéréotypes de genre dans le choix des disciplines sportives, la prévention des violences sexistes et sexuelles... En 2024 la Direction des sports a poursuivi les objectifs de sa feuille de route, adoptée en 2022, concernant ces enjeux.

### 4.1. La prévention des violences sexistes et sexuelles auprès des associations

En 2024, la Ville a mis l'accent sur la prévention des violences dans le sport et s'est engagée à accompagner les associations dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La Direction des sports a organisé 14 sessions de prévention des violences sexistes et sexuelles animées par le Comité Départemental Olympique et Sportif de Gironde (CDOS 33). **90 personnes ont été formées, issues de 33 clubs sportifs**, dont 57% de dirigeant.e.s ou encadrant.e.s bénévoles et 43% salariés (éducateurs et éducatrices sportives).

Après avoir soutenu techniquement et financièrement en 2023 les clubs engagés dans la réduction de leur empreinte carbone, l'année 2024 a mis l'accent sur la formation des dirigeants et encadrants sportifs à la lutte et à la prévention des violences dans le sport, en particulier les violences sexistes et sexuelles.



**14**  
SESSIONS DE FORMATION  
DE VIOLENCES SEXISTES ET  
SEXUELLES EN 2024

**90**  
STAGIAIRES ISSUS DE

**33**  
CLUBS SPORTIFS,

**57%**  
DE DIRIGEANTS OU ENCADRANTS  
BÉNÉVOLES FORMÉS

### Déploiement de « safe zones » sur les grands événements 2024

Des « safe zones » ont également été déployées lors des grands événements sportifs dans le cadre du dispositif Demandez Angela, afin de garantir un environnement sécurisé pour toutes et tous.

- Finale du Top 14 retransmise place des Quinconces à Bordeaux : 20 000 spectateurs et spectatrices
- Jeux Olympiques – Tournoi de football : Bordeaux a accueilli 7 matchs olympiques au Stade Matmut Atlantique entre le 24 juillet et le 2 août 2024, dont des rencontres masculines et féminines ainsi qu'un quart de finale.

## Démocratiser l'accès au sport pour toutes et tous

Lancée en 2022, l'opération Quartier Sport s'est poursuivie en 2024 avec une série d'animations sportives gratuites et itinérantes dans les quartiers prioritaires de Bordeaux. Ces rendez-vous ont rencontré un succès croissant, avec une hausse de fréquentation de 13 % par rapport à l'année précédente, pour un total de 36 événements organisés. Ce dynamisme s'est accompagné d'une forte participation féminine, qui représente **47 % des personnes présentes**. Ce chiffre montre que le dispositif Quartier Sport contribue efficacement à réduire les inégalités de genre dans la pratique sportive, en particulier dans les territoires les plus éloignés des équipements traditionnels.

Le dispositif « **J'apprends à nager** » a été maintenu en complément du programme de natation scolaire, qui concerne tous les élèves de CP, CE1 et CM2 des écoles bordelaises (+2 % de fréquentation). Sa fréquentation est en hausse avec 287 participantes et participants, contre 241 en 2023. La natation reste l'activité la plus mixte, avec 49 % de pratique féminine dans les activités pédagogiques et 45 % dans les activités associatives.

L'attribution des créneaux aux associations dans les équipements sportifs est également, depuis 3 ans, redéfinie afin de progressivement permettre une représentation égale de la pratique féminine et masculine dans les équipements sportifs.

### 4.2. *Vers une meilleure représentation des femmes dans le sport*

---

#### Mise en lumière du sport féminin

La Ville de Bordeaux s'est engagée activement pour renforcer la visibilité et la reconnaissance des sportives bordelaises. En 2024, la diffusion du match France vs Angleterre dans le cadre du **Tournoi des 6 Nations féminin a rassemblé 28 000 spectateurs et spectatrices**. Ce chiffre constitue un record national d'affluence pour un match de rugby féminin, illustrant l'intérêt croissant du public pour le sport féminin de haut niveau.

#### Accompagner les sportives bordelaises

Dans la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, la Ville a soutenu la **Team Bordeaux**, un dispositif d'accompagnement de 24 athlètes, dont **13 femmes** et 5 paraspportifs. Ce soutien a été rendu possible grâce à l'implication de 15 entreprises mécènes réunies au sein du Club des Mécènes. Cette initiative témoigne d'un engagement fort en faveur de l'égalité et de l'inclusion dans le sport de haut niveau.

#### Le sport féminin de haut niveau bordelais en pointe

Par ailleurs, les clubs sportifs féminins bordelais ont brillé durant la saison 2023/2024. Les **lionnes du Stade Bordelais** ont remporté leur deuxième titre consécutif de championnes de France en rugby à 15. De leur côté, les **Burdis** ont été sacrées championnes de France en volleyball féminin et ont accédé à la division élite. Ces résultats confirment que le sport féminin bordelais est en pleine ascension, soutenu par une politique municipale volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes.



Le sport de haut niveau

Equipe de volleyball féminin

### 4.3. L'égalité appliquée aux subventions sportives

---

Depuis 2023, la Ville de Bordeaux a révisé les critères d'attribution des subventions aux acteurs sportifs, à l'issue d'un processus de concertation engagé en 2021 avec le Forum des sports.

Ce nouveau cadre repose sur une structuration en deux volets : une subvention de base (80%), calculée selon des critères objectifs tels que le nombre de licencié·e·s, la part de jeunes ou le type d'activité, et une bonification (20%) valorisant les engagements des clubs dans les domaines prioritaires de la politique sportive municipale, notamment l'égalité femmes-hommes, l'inclusion, l'éco-responsabilité, la formation et la présence dans les quartiers prioritaires.

À la suite d'un premier travail mené en 2023 avec l'accompagnement de la Mission égalité sur l'état des lieux des subventions sportives au prisme du genre, la Direction des sports a poursuivi cette démarche en 2024 en réalisant une analyse approfondie en interne. Ce travail permet aujourd'hui de présenter des données consolidées et actualisées, témoignant d'une avancée significative en matière d'égalité femmes-hommes dans la politique sportive de la Ville de Bordeaux.

#### Les subventions « Sport Éducatif et de Loisirs » (SEL)

En 2024, 108 clubs ou sections ont bénéficié d'une subvention de fonctionnement au titre du dispositif SEL, représentant 42 structures associatives distinctes. Ce chiffre marque une progression de 14% par rapport à 2023, traduisant une amélioration notable dans la complétude des dossiers transmis par les clubs.

Ces structures regroupent, pour la saison 2023/2024, un total de 32 896 pratiquant·e·s (licencié·e·s et adhérent·e·s), dont 10 992 femmes, soit une part féminine de **33,41%** (contre 33,30% en 2021/2022). Les disciplines présentant les taux de féminisation les plus élevés sont les sports artistiques (93%), aquatiques (49%), athlétiques (48%), de glisse (46%) et le multisports (36%).

Cependant, seules les disciplines aquatiques et de glisse figurent parmi les cinq catégories les plus subventionnées par la Ville, avec respectivement 6% et 7% des subventions attribuées. Les sports de ballon concentrent à eux seuls 57% des subventions municipales alors qu'ils ne comptent que 21% de pratiquantes, et sont donc la deuxième catégorie la moins féminisée.

#### Répartition des subventions SEL par genre

La part théorique des subventions devant bénéficier aux femmes, calculée sur la base de leur proportion dans les effectifs (33,41%), s'élève à 500 672€ sur un budget total de 1 498 570€. Or, une analyse fine des montants réellement attribués aux pratiquantes montre qu'elles ont perçu 470 467€, soit un écart de 30 205€ en défaveur du public féminin. Cet écart, bien que toujours présent, s'est réduit de 11% par rapport à 2023 (où il atteignait 33 801€).

La **subvention moyenne par pratiquant·e** révèle également une disparité : en 2025, un homme perçoit en moyenne 46,94€, contre 42,80€ pour une femme, soit un **écart de 4,14€**. Ce différentiel, qui était de 5,59€ en 2023, a diminué de 26%, traduisant une amélioration progressive de l'équité dans l'attribution des aides.

## Les subventions Haut-Niveau

- **Les subventions aux associations sportives**

Les subventions Haut-Niveau ont favorablement évolué en faveur de la pratique féminine entre 2023 et 2024. Les subventions aux clubs à dominante féminine **ont augmenté de 50%** (343 000€ contre 228 000€ en 2023) tandis que celles fléchées vers les clubs à dominante masculine n'ont augmenté que d'1% (357 000€ à 359 000€).

La part des subventions Haut-Niveau fléchées vers les clubs féminins est ainsi passée de 23% en 2023 à **33% en 2024**. Cette évolution témoigne d'un engagement renforcé de la Ville en faveur de l'égalité dans le sport.

- **Les subventions aux sociétés sportives professionnelles**

Le montant de 730 000€ attribué aux sociétés sportives professionnelles (SASP) reste stable entre 2023 et 2024. Ces subventions bénéficient exclusivement aux Boxers de Bordeaux et à l'Union Bordeaux Bègles, deux structures portant des équipes masculines. À ce jour, aucune société sportive professionnelle ne porte d'équipe féminine à Bordeaux.

- **Le dispositif Team Bordeaux**

Lancé en 2022, le dispositif Team Bordeaux vise à soutenir financièrement les athlètes locaux dans leur préparation aux Jeux Olympiques.

Sur les trois saisons financées (2022 à 2024), les femmes ont bénéficié d'un total de **329 000€**, contre 326 000€ pour les hommes :

- En 2022, 9 femmes sur 21 athlètes ont reçu une aide de 12 000€, soit 108 000€ (144 000€ pour 12 hommes).
- En 2023, 13 femmes sur 24 athlètes ont reçu une aide de 12 000€, soit 156 000€ (132 000€ pour 11 hommes).
- En 2024, 13 femmes sur 23 sportifs ont perçu une aide de 5 000€, soit 65 000€ (50 000€ pour 10 hommes).

## Des avancées à poursuivre

En 2024, une avancée majeure a été réalisée avec la mise en œuvre effective de la bonification des subventions aux clubs sportifs engagés dans les priorités de la politique municipale, notamment ceux promouvant l'équité femmes-hommes dans la pratique sportive.

Pour aller plus loin, plusieurs chantiers restent à consolider :

- Développer un outil de sensibilisation et un guide des bonnes pratiques à destination des associations.
- Intégrer un volet égalité femmes-hommes dans les conventions pluriannuelles des clubs les plus soutenus.
- Garantir un aménagement égalitaire des équipements sportifs, notamment lors des créations ou rénovations.

## 5. Développer la participation citoyenne pour toutes et tous

La participation citoyenne constitue un levier essentiel pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. En s'appuyant sur les dynamiques locales, la Ville de Bordeaux favorise la co-construction des politiques publiques avec les acteurs associatifs et les habitant-es, dans une logique d'émancipation, de coopération et de transformation sociale. Cette approche vise à ancrer les principes d'égalité dans les pratiques quotidiennes, les projets de territoire et les modes de gouvernance.

En 2024, plusieurs actions portées par la **Mission démocratie permanente** ont contribué à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les dispositifs de participation citoyenne. Ces initiatives traduisent une volonté politique de rendre les espaces démocratiques plus accessibles, inclusifs et représentatifs.

### Favoriser la mixité des publics

Afin de lever les freins à la participation, notamment pour les femmes, plusieurs mesures ont été mises en œuvre :

- Des dispositifs de garde d'enfants ont été proposés lors d'événements participatifs, facilitant ainsi la présence des parents, en particulier des mères.
- La Convention citoyenne pour le climat, réunissant 92 Bordelais et Bordelaises majoritairement tiré-es au sort, a été conçue avec une attention particulière portée à la parité dans sa composition.
- Des objectifs de mobilisation genrée ont été intégrés dans les campagnes de sensibilisation au budget participatif, afin de garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les votant-es.



### Renforcer la gouvernance paritaire

La gouvernance des instances participatives a également été pensée pour limiter les inégalités.

- Les animations des réunions publiques ont été conçues pour favoriser une répartition équitable de la parole entre les femmes et les hommes.
- Le recrutement paritaire au sein de l'Observatoire de la démocratie permanente a permis d'assurer une diversité des profils et des points de vue dans l'analyse des politiques de participation.

### Valoriser les projets engagés pour l'égalité

Le **budget participatif** est un outil puissant pour soutenir des projets engagés en faveur de l'égalité et de la transformation sociale. Lors de sa deuxième édition, 34 projets ont été retenus, dont « Balance ta fresque », porté par la Jeune Chambre Économique de Bordeaux.

Ce projet, inauguré en juin 2024 au skatepark des Chartrons, vise à sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles à travers une œuvre publique forte et symbolique. Il a été accompagné par la Direction des affaires culturelles, la Direction des sports et la Mission égalité.

Conçue avec la participation d'associations de skateuses, la fresque intègre : un ruban blanc, symbole de lutte contre les violences sexistes ; des ronces, évoquant les épreuves vécues par les victimes ; un fond violet, couleur du féminisme.

Les artistes Duch, Steffie Brocoli et l'Atelier McClane ont donné vie à cette fresque dans un lieu emblématique, fréquenté majoritairement par des garçons, pour promouvoir la mixité et la prise de conscience collective.



↑ La fresque du skatepark a été réalisée par Duch, Steffie Brocoli et l'Atelier McClane.

## 6. Soutenir l'autonomie économique des femmes

L'autonomie économique constitue un levier fondamental pour l'égalité entre les femmes et les hommes. À Bordeaux, plusieurs dispositifs sont mobilisés pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi, à la formation, à l'entrepreneuriat et pour lutter contre les inégalités économiques persistantes. Ces actions visent à lever les freins spécifiques rencontrés par les femmes, à renforcer leur pouvoir d'agir et à soutenir leur insertion durable dans le monde professionnel.

### 6.1. *Clauses sociales et insertion professionnelle*

Le dispositif d'insertion sociale constitue un levier essentiel pour intégrer des objectifs d'égalité dans la commande publique. En favorisant l'accès à l'emploi pour des publics éloignés du marché du travail, il permet de concilier performance économique et utilité sociale.

En 2024, les marchés publics de la Ville de Bordeaux et de son CCAS ont permis à 618 personnes de bénéficier de clauses d'insertion, représentant un total de 135 720 heures d'insertion. Parmi ces bénéficiaires, 476 étaient des femmes, soit 77% du total, une proportion particulièrement significative. Cette dynamique est notamment portée par les recrutements dans le cadre de la politique petite enfance, secteur fortement féminisé.

#### • Favoriser l'insertion professionnelle grâce à la commande publique

  
NOMBRE D'HEURES  
D'INSERTION DANS LES  
MARCHÉS PUBLICS

**134 203**

2021

**113 904**

2022

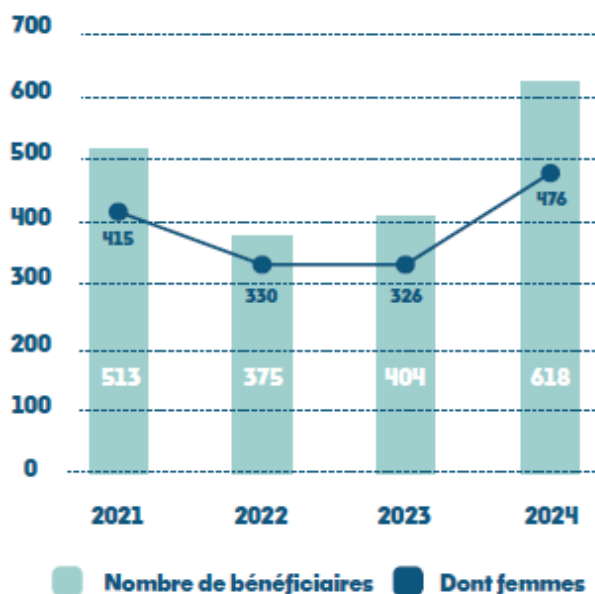
**121 865**

2023

**135 720**

2024

Bénéficiaires des heures d'insertion dans les marchés publics



Cette tendance contraste avec celle observée à l'échelle de Bordeaux Métropole, où 80% des bénéficiaires des clauses sociales sont des hommes, principalement mobilisés sur des marchés de travaux publics ou d'entretien des espaces verts, historiquement masculins. Ce déséquilibre

souligne l'importance de diversifier les secteurs concernés par les clauses d'insertion afin de favoriser une répartition plus équitable des opportunités.

Dans cette optique, la Ville de Bordeaux intègre des clauses sociales dans plusieurs marchés de services (informatique, médiation, enquêtes) ainsi que dans certains marchés de maîtrise d'œuvre, afin d'élargir les profils bénéficiaires et de renforcer l'inclusivité du dispositif.

Cette politique volontariste illustre l'engagement de la collectivité en faveur d'une commande publique socialement responsable, qui contribue à la lutte contre les inégalités et à l'insertion durable des publics éloignés de l'emploi.

## **6.2. Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)**

---

En 2024, le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de Bordeaux, coordonné par la Maison de l'Emploi, a accompagné 769 personnes, dont 447 femmes, **soit 58% du public accompagné**. Cette proportion est en légère hausse par rapport à 2023, confirmant une dynamique d'inclusion renforcée des femmes dans les parcours d'insertion.

Parmi les nouvelles entrées sur le dispositif, les femmes représentent également une majorité, bien que certaines aient été empêchées d'intégrer l'accompagnement en raison de freins périphériques. En effet, plus de 60% des femmes orientées vers le PLIE ont été empêchées, contre 45% des hommes, en raison de problématiques telles que la mobilité, la santé, l'isolement ou la maîtrise linguistique. La répartition genrée varie selon les tranches d'âge, avec une concentration féminine marquée entre 31 et 40 ans (48%), en progression par rapport à 2022. Les femmes sont également surreprésentées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) : 134 femmes accompagnées résident dans ces quartiers, soit **30% du public féminin**.

Le PLIE a enregistré 97 sorties positives vers l'emploi ou la formation, dont une majorité de femmes. Les femmes présentent un meilleur taux d'insertion durable que les hommes, notamment grâce à des contrats en CDI ou des CDD de plus de 6 mois. En tout, 366 contrats de travail ont été signés, dont 54% en CDI.

Les femmes accompagnées cumulent près de 70% des difficultés recensées, principalement des freins périphériques à l'emploi : santé, compétences numériques, isolement, manque de confiance, logement. Le frein lié à la garde d'enfant reste marginal (3,6%), car il est généralement levé en amont du parcours.

## **6.3. La création d'entreprise**

---

La Maison de l'Emploi de Bordeaux propose des permanences individuelles "création d'entreprise, amorçage de projets", qui ont accueilli **62 % de femmes en 2024**. Sur 212 usagers accompagnés, 132 étaient des femmes.

Cette dynamique est renforcée par des événements comme le Salon Profession'L, organisé les 14 et 15 mars 2024 à l'Hôtel de Ville de Bordeaux. Ce salon, dédié à l'évolution professionnelle des femmes, a réuni plus de 80 partenaires et proposé une cinquantaine de conférences et

ateliers autour de six grands thèmes : reconversion, entrepreneuriat, image professionnelle, équilibre vie pro/perso, formation et opportunités locales.

## 7. Renforcer l'égalité dans les solidarités et les politiques sociales

Dans un contexte de précarisation croissante, la Ville de Bordeaux renforce ses politiques sociales en intégrant une approche sensible au genre. L'objectif est de mieux prendre en compte les parcours spécifiques des femmes, notamment celles en situation de grande vulnérabilité et de garantir un accès équitable aux droits, à l'hébergement et à l'accompagnement.

### 7.1. Bordeaux Terre de Solidarités

---

Dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt Bordeaux Terre de Solidarités, le respect de la parité et de l'égalité femmes-hommes représente 10 % de la note finale attribuée aux projets.

Ce critère est également intégré dans la sélection des Prix Bordeaux Terre de Solidarités, qui ont récompensé 28 initiatives locales en 2024, dont deux dédiées aux femmes :

- Le **Point Info Femmes**, porté par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), a été récompensé lors du festival UniSol. Situé au centre commercial Mériadeck, il constitue un espace d'écoute, d'orientation et d'accompagnement pour les femmes victimes de violences sexistes, en lien avec plusieurs structures spécialisées. Ce dispositif illustre l'importance de la présence de lieux ressources accessibles et visibles, au cœur de la ville.
- Le **dispositif des baux glissants** porté par l'Association Pour l'Accueil des Femmes En Difficulté (APAFED) en partenariat avec la Ville et des bailleurs, qui permet à des femmes victimes de violences d'accéder progressivement à un logement autonome, grâce à un bail initialement porté par l'APAFED, puis transféré à leur nom une fois leur situation stabilisée.

### 7.2. De nouvelles structures d'hébergement pour les femmes

---

En juillet 2024, la Ville de Bordeaux a ouvert un lieu d'hébergement dédié aux femmes sans-abri ou en risque de rupture d'hébergement, le **Centre Saint-Rémi**. Ce dispositif, mis en place en partenariat avec InCité et géré par le CCAS, accueille 16 femmes, souvent fragilisées par des parcours de vie marqués par la rue, la précarité ou les violences. Il constitue une alternative aux squats ou aux centres d'hébergement classiques, en attente d'un logement autonome ou accompagné.

La Ville mobilise également son patrimoine immobilier pour répondre aux urgences sociales. Le **presbytère Saint-Pierre**, bâtiment municipal temporairement inoccupé, a été réaffecté dans le cadre du dispositif hivernal pour accueillir 32 familles, dont de nombreuses femmes en situation de grande vulnérabilité. Cette mobilisation illustre la volonté municipale de répondre rapidement

et concrètement aux besoins d'hébergement d'urgence. Par ailleurs, un logement municipal réhabilité permet aujourd'hui d'héberger une famille accompagnée par le CCAS, renforçant ainsi l'offre de solutions individualisées.

Enfin, le dispositif **Bubble Box**, installé place de la République, offre un accès à une douche mobile, complété par une distribution alimentaire assurée par les associations Les Gratuits et Un Espoir Solidaire.

### *7.3. La Nuit de la Solidarité*

---

La 3<sup>ème</sup> édition de la Nuit de la Solidarité s'est tenue le 25 janvier 2024. Elle a permis de recenser 840 personnes sans-abri, dont :

- 466 à la rue ou en campement,
- 374 en bidonvilles, dont 202 mineures et mineurs,
- 107 en squats.

10% des adultes recensés sont des femmes. Comme en témoignent les « pratiquantes de la rue », le nombre de femmes peut être sous-estimé en raison d'une volonté de rester « invisibles » en raison des dangers de la rue.

Les résultats de la 3<sup>ème</sup> édition de la Nuit de la Solidarité ont permis d'alimenter un travail partenarial autour des enjeux d'accès aux droits et de lutte contre le sans-abrisme. Parmi les premières traductions opérationnelles de ce travail :

- L'ouverture d'un lieu d'hébergement temporaire dédié aux femmes en situation de rue ou en rupture d'hébergement, avec ou sans enfants, au sein du Centre Saint-Rémi.
- La mise en place d'un groupe de travail interinstitutionnel spécifiquement consacré à l'identification des besoins des femmes sans-abri, afin de mieux comprendre leurs parcours, leurs vulnérabilités et de coconstruire des réponses adaptées en matière d'accueil, de santé, de sécurité et d'insertion.

Cette approche sensible au genre, intégrée dans la phase de recensement via un questionnaire adapté et l'implication de pratiquantes de la rue, témoigne de l'engagement de la Ville et du CCAS de Bordeaux d'aborder les inégalités de genre dans tous les domaines, dont les politiques de solidarité.

### *7.4. Prévenir et promouvoir la santé des femmes*

---

La santé des femmes est un pilier essentiel des politiques sociales et de solidarité. Elle ne peut être dissociée des parcours de vie, de l'accès aux droits, des inégalités économiques et sociales. À Bordeaux, elle est abordée dans une logique de santé globale, intégrée aux actions de prévention portées par la Ville et ses partenaires.

#### **Une orientation stratégique des subventions**

En 2024, plusieurs associations œuvrant pour la santé des femmes ont bénéficié du soutien de la Ville de Bordeaux, notamment :

- Dis Dame Donc : sensibilisation aux thématiques de santé menstruelle et sexuelle
- Rose Up : accompagnement des femmes touchées par le cancer
- Peni Beffalan : ateliers bien-être post-radiothérapie

- Nouveaux Cycles : éducation à la santé menstruelle
- Jeune et Rose : prévention et auto-examen mammaire

### **Des actions concrètes et visibles**

La Direction Prévention et Promotion de la Santé (DPPS) a coordonné ou accompagné plusieurs actions phares en 2024 :

- Exposition “Les Kraneuses qui tétonnent” sur les quais, en partenariat avec Jeune et Rose et Maquille Mon Krane, dans le cadre d’Octobre Rose, pour sensibiliser au cancer du sein de manière artistique et engagée.
- Festival Menthalo, organisé dans le cadre des Semaines d’Information sur la Santé Mentale (SISM), avec une programmation exclusivement féminine, valorisant les voix et les parcours de femmes artistes autour de la santé mentale.
- Le Village Santé Durable, organisé en septembre sur la Placette de Munich, a réuni plus de 40 partenaires autour de huit grandes thématiques, dont la santé des femmes. Des stands et ateliers ont été animés par :
  - EndoFrance : sensibilisation à l’endométriose
  - Sœurs d’Encre : tatouage artistique post-cancer
  - PERLA : accompagnement corporel et sensoriel pour femmes victimes de violences
  - IMAGYN : information sur les cancers gynécologiques
  - Association Peni Beffalan : socio-esthétique et bien-être post-traitement
  - Dis Dame Donc et Nouveaux Cycles : jeux et quiz sur la santé menstruelle
- Réinstallation de bancs jaunes dans le quartier Nansouty pour sensibiliser à l’endométriose, en lien avec les travaux de voirie et l’aménagement urbain.
- Expérimentation de l’antenne Maison Sport Santé, qui a accueilli 76 % de femmes parmi les usagers, confirmant l’importance de l’activité physique adaptée dans les parcours de soin et de prévention féminins.
- Le challenge du Ruban Rose, les 19 et 20 octobre 2024, a mobilisé plus de 20 000 participant·es sur les quais de Bordeaux pour soutenir le dépistage du cancer du sein. Les fonds récoltés ont permis de financer du matériel innovant pour l’Institut Bergonié, le CHU de Bordeaux et plusieurs cliniques locales.

### ***7.5. L’égalité dans la politique de la ville***

---

L’égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe transversal de la politique de la ville. Inscrite comme une priorité, elle est réaffirmée dans le nouveau contrat de ville métropolitain « Engagements Quartiers 2030 », signé le 22 avril 2024 pour une durée de six ans.

L’objectif est de lutter contre les discriminations, assurer l’égalité républicaine et renforcer l’insertion sociale des publics les plus éloignés, notamment les femmes, les jeunes et les personnes allophones de nationalité étrangère. Cette approche vise à proposer des parcours de vie plus émancipateurs, en agissant sur la réussite éducative, l’insertion socio-économique, la participation citoyenne et les mobilités.

## **Des financements dédiés à l'égalité femmes-hommes**

Dans le cadre de l'appel à projets annuel du contrat de ville, plus de 90 000€ ont été alloués, en 2024, à une quinzaine d'actions exclusivement fléchées égalité femmes/hommes, parmi lesquelles :

- La Maison des Femmes à Bordeaux : accompagnement des femmes victimes de violences ;
- La Case : réduction des risques liés à la prostitution ;
- Le Cri : repérage et accompagnement des jeunes exposé-es au risque prostitutionnel ;
- Promofemmes : accès aux droits, prévention et insertion ;
- Le CIDFF : quatre actions autour de l'accès aux droits, à l'emploi, à l'entrepreneuriat et à l'intégration des femmes immigrées.

## **Des formations et parcours d'insertion dédiés aux femmes**

Plusieurs projets soutenus dans le cadre du contrat de ville visent à lever les freins à l'emploi des femmes notamment :

- La Table de Cana : formation au CAP cuisine dans des restaurants étoilés ou "étoilables" ;
- Espace textile Rive Droite : insertion par les métiers du textile ;
- Mary Curry : accès aux métiers de l'alimentation ;
- L'Alternative Urbaine : insertion par l'animation de visites guidées ;
- La Cravate Solidaire : relooking et préparation aux entretiens ;
- Activ'Actions : accompagnement vers l'emploi ;
- Cycles et Manivelles / 3S Séjour Sportif Solidaire : mobilité à vélo et empowerment.

## **Vers une égalité renforcée dans les critères d'attribution**

La Direction du Développement Social Urbain (DDSU) travaille en lien avec la Mission Égalité pour intégrer des critères d'éga-responsabilité dans les appels à projets et les subventions de fonctionnement. Parmi les critères envisagés :

- Mixité du public touché,
- Parité des intervenant-es,
- Démarche interne des associations en matière d'égalité.

Ces critères ont été intégrés dans l'appel à projets 2025 lancé fin 2024.

## **L'expérimentation TZCLD : une dynamique inclusive**

Le projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD), lancé dans le quartier du Grand Parc, intègre une attention particulière aux femmes durablement privées d'emploi. Les diagnostics ont montré qu'elles sont au cœur de la cible de l'expérimentation. Le suivi du développement d'activités en 2025 intégrera des indicateurs de réduction des inégalités d'accès à l'emploi, avec des impacts attendus sur l'autonomie économique et sociale des femmes.

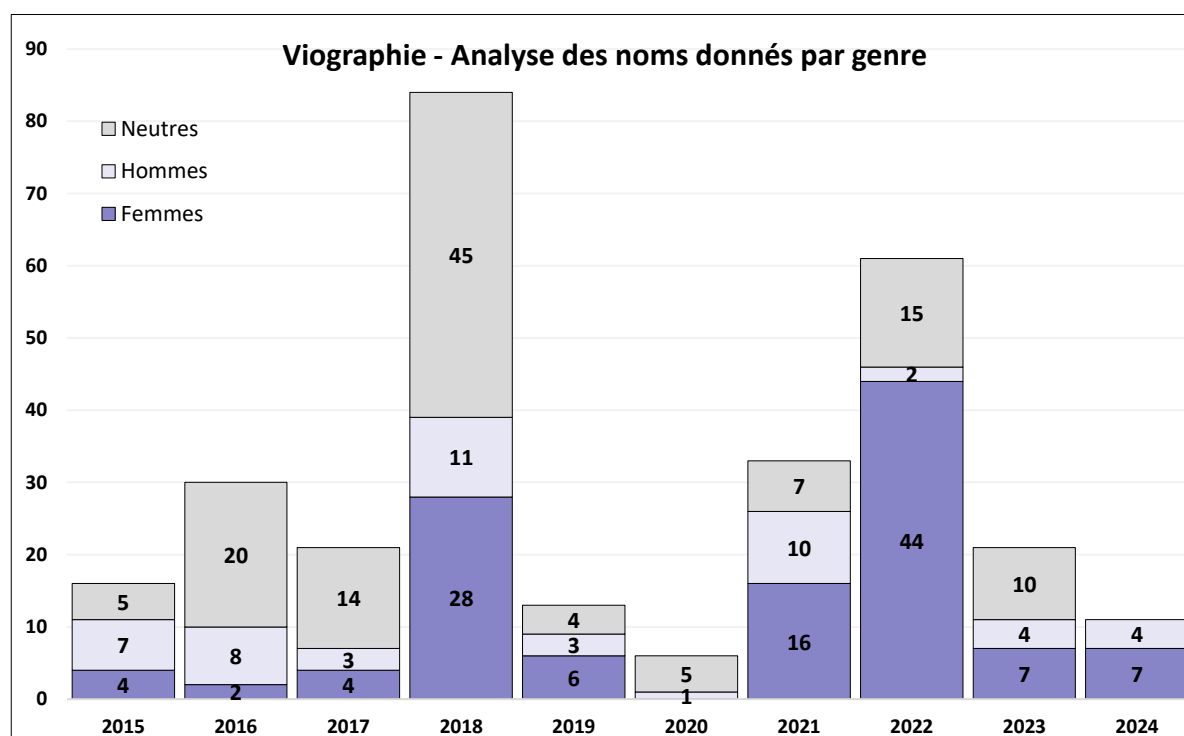
## 8. Garantir l'égalité dans les espaces et les mobilités

La ville est un espace vécu différemment selon le genre : les femmes n'y circulent pas, ne s'y installent, ni ne s'y projettent pas de la même manière que les hommes. L'aménagement urbain, la sécurité, l'accessibilité, les usages des équipements publics ou encore les mobilités sont autant de dimensions où les inégalités se manifestent.

### 8.1. *Etendre la visibilité des femmes dans l'espace public*

À Bordeaux, seuls 8,6 % des voies et espaces publics portent un nom féminin, tandis que la grande majorité est dédiée à des figures masculines ou à des appellations neutres (source : Rapport de transition écologique et sociale 2023). Ce chiffre peut être mis en perspective avec la moyenne nationale, qui varie selon les études : 2 % selon celle du collectif Soroptimist menée en 2015 sur 63 500 rues françaises, contre 13,3 % d'après une enquête du journal *Ouest France* publiée en 2025.

Le règlement de la commission de viographie, adopté en 2023, rappelle qu'agir sur la toponymie est une première étape symbolique visant à visibiliser le genre féminin dans l'espace public au sens géographique du terme, et également au sens de l'histoire collective. Cette démarche s'inscrit, plus largement, dans le cadre d'un aménagement urbain prenant en compte les femmes.



En 2024, la Ville de Bordeaux a poursuivi sa politique volontariste de féminisation de la toponymie. L'objectif est de valoriser la mémoire des femmes dans des lieux visibles et structurants, et non relégués à la périphérie ou à des espaces de moindre envergure.

Sur les 10 nouvelles dénominations votées en 2024, 6 ont été attribuées à des femmes (60%), 3 à des hommes (30%) et 1 à une dénomination mixte (10%).

	Date du vote	Type d'espace	Dénomination	Qui était-ce ?
1	5-mars-2024	Groupe scolaire	Louise Michel	Institutrice, militante anarchiste et figure de la Commune de Paris, elle a marqué l'histoire par son engagement en faveur de l'éducation populaire et des droits des femmes.
2	9-avr.-2024	Aire de jeux	Capitaine Nemo	Personnage fictif de Jules Verne, symbole d'aventure et de science.
3	9-avr.-2024	Groupe scolaire	Elsa Triolet	Écrivaine d'origine russe, résistante, première femme lauréate du Prix Goncourt en 1945.
4	9-avr.-2024	Allée	Simone Larrieu	Céramiste bordelaise reconnue pour son travail artistique et son engagement culturel local.
5	9-juil.-2024	Place	Daniel Cordier	Résistant, secrétaire de Jean Moulin, historien et mécène.
6	9-juil.-2024	Ensemble immobilier	Eugénie Eboué Tell	Résistante, femme politique, elle a joué un rôle actif dans la vie publique et la résistance.
7	9-juil.-2024	Place	Geneviève de Gaulle-Anthonioz	Résistante, militante des droits humains et présidente d'ATD Quart Monde.
8	9-juil.-2024	Ecole	Gisèle Halimi	Avocate, militante féministe, engagée pour la cause des femmes et la dépénalisation de l'avortement, elle a défendu Djamila Boupacha pendant la guerre d'Algérie.
9	9-juil.-2024	Piscine	Jean Zay	Ministre de l'Éducation nationale sous le Front populaire, promoteur de la culture et de l'école républicaine.
10	9-juil.-2024	Esplanade	Résistantes et des Résistants étrangers (des)	Hommage collectif aux femmes et hommes étrangers ayant participé à la résistance en France.

## 8.2. Pour un aménagement plus égalitaire

L'aménagement urbain reste encore largement marqué par des usages et des représentations genrés. À Bordeaux, des démarches exploratoires, amorcées en 2024, visent à mieux comprendre les inégalités spatiales et à expérimenter des réponses concrètes.

### Des premières initiatives structurantes en 2024

- En janvier 2024, une conférence sur l'aménagement égalitaire a été organisée. Les intervenantes étaient **Anne Labroille**, architecte-urbaniste, maîtresse de conférence associée à l'Université Paris Nanterre, cofondatrice de l'association **MÉMO** (Mouvement pour l'Équité dans la Maîtrise d'Œuvre), et **Édith Maruéjols**, géographe du genre, fondatrice du bureau d'études **L'ARObE**, spécialiste des inégalités dans les espaces de loisirs, scolaires et publics.



- En partenariat avec la DGNSI, un travail de co-conception a été lancé pour créer une base de données sur les conditions d'appropriabilité des espaces publics et développer une méthodologie d'analyse genrée des projets urbains.

### **Une aire de jeux inclusive dans le quartier Brazza**

L'année 2024 a également vu le lancement d'un projet emblématique : l'aménagement d'une aire de jeux égalitaire et inclusive dans le quartier Brazza, porté par Bordeaux Métropole et confié à L'ARObE, en partenariat avec la sociologue Jessica Brandler.

Cette mission a permis :

- La réalisation d'un diagnostic immersif des usages et des perceptions de l'espace par les enfants (filles/garçons, petits/grands), les adolescent-es, les parents et les habitant-es.
- L'élaboration d'un document de programmation proposant des préconisations concrètes pour une occupation plus partagée de l'espace, intégrant les principes d'inclusivité (prise en compte des handicaps, mixité des usages, intergénérationnalité).
- Une démarche participative associant les publics concernés à la redéfinition des besoins dans une logique de co-construction.

### **8.3. Assurer la sécurité et les mobilités des femmes**

La mobilité constitue un levier essentiel d'autonomie et d'égalité. Toutefois, les femmes restent confrontées à des freins spécifiques dans leurs déplacements, notamment en matière de sécurité dans les transports en commun.

#### **Des chiffres...**

Le réseau TBM a enregistré 186 millions de voyages en 2024. A l'échelle nationale, les femmes recourent davantage aux transports en commun que les hommes : 10% de leurs trajets y sont effectués, contre 7% pour les hommes.

A Bordeaux, entre janvier et novembre 2024, 146 incidents entre voyageurs ont été recensés sur le réseau TBM, soit une **augmentation de 94%** par rapport à l'année précédente. Parmi ces incidents, 73 relèvent d'agressions sexistes ou sexuelles, représentant 50% des agressions signalées (contre 35% en 2023). Cette hausse s'explique en partie par une libération de la parole et une meilleure sensibilisation des équipes. Le sentiment d'insécurité reste un frein important à la mobilité des femmes. En France, 38 % des femmes déclarent ne pas se sentir en sécurité dans les transports en commun et ce chiffre est d'autant plus élevé chez les moins de 35 ans.

### ...et des actions

Face à ces constats, plusieurs actions concrètes ont été mises en œuvre par TBM pour améliorer la sécurité et l'accessibilité des transports pour les femmes.

- Le dispositif « **Demandez Angela** », initialement déployé dans les tramways, a été étendu aux bus. Il permet aux personnes en situation de danger de solliciter discrètement de l'aide via les bornes d'appel.
- Le service de **descente à la demande après 22h** permet aux usagères et usagers de descendre entre deux arrêts afin de réduire les trajets à pied de nuit et ainsi renforcer leur sentiment de sécurité.
- Des **formations internes** ont été poursuivies, incluant la sensibilisation des nouveaux agents à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que des modules spécifiques à destination des managers sur le harcèlement et les discriminations.
- Des **campagnes de communication** ont été menées dans les transports pour sensibiliser les usagers et promouvoir les dispositifs existants, mais aussi lutter globalement contre les violences sexistes et sexuelles :



Campagne de sensibilisation 2024 contre les violences sexistes et sexuelles.

- Un **guide de lutte contre le harcèlement** a été diffusé en mars 2024 dans les agences TBM, les mairies et chez les dépositaires, rappelant les bons réflexes à adopter en tant que témoin ou victime.
- Enfin, plusieurs **pages d'information** ont été créées sur le site de TBM pour orienter les usagers et renforcer la visibilité des dispositifs de prévention et d'accompagnement.



## Quelques bons réflexes à avoir

- **Prévenir rapidement les agents TBM**, comme le conducteur ou la conductrice, **ou appeler le 17**.
- **Actionner l'appel aux bornes d'urgence** dans les stations et les tramways ou solliciter immédiatement un agent TBM (conducteurs, conductrices, contrôleurs, contrôleuses..).
- **Demander « Angela »** : TBM est partenaire du dispositif « Demandez Angela » qui permet à toute personne se sentant en insécurité d'obtenir de l'aide en s'adressant au personnel des lieux partenaires (réseau TBM, bars, restaurants ...) grâce au nom de code « ANGELA ».  
Sur le réseau TBM, vous pouvez demander « ANGELA » via les boutons d'appel d'urgence en stations et à l'intérieur des trams, ainsi que dans l'ensemble des bus en vous rapprochant du conducteur ou de la conductrice.  
Retrouvez plus d'informations sur le [site de la ville de Bordeaux](#).
- **Déposer un signalement sur notre formulaire**.
- **Dialoguer en direct** par messagerie instantanée avec un agent de police ou de gendarmerie formé à la prévention des violences sexistes et sexuelles, qui vous renseignera sur vos droits et les démarches qui faciliteront votre éventuelle prise en charge.  
[Cliquez-ici](#).

**Ces modes de signalement ne sont toutefois pas adaptés aux situations d'urgence pour lesquelles vous êtes invité-e à contacter immédiatement le 17.**

## 9. Mieux articuler les enjeux de genre et de transition écologique

La transition écologique ne peut être pensée sans une approche sensible au genre. Les femmes sont les premières touchées par les effets du dérèglement climatique, tout en étant souvent en première ligne dans la mise en œuvre de solutions durables.

### Une approche locale engagée

La Ville de Bordeaux tente de mieux prendre en compte cette perspective dans ses politiques publiques, notamment à travers son Rapport de transition écologique et sociale. Ce document souligne les efforts menés pour transformer la ville dans une logique de sobriété, de justice sociale et de démocratie environnementale. Si les données genrées restent encore à développer, la municipalité s'inscrit dans une dynamique de croisement des enjeux écologiques et sociaux, en cohérence avec les principes de l'écoféminisme.

Sur le plan écologique, les actions en faveur de la mobilité durable, de la sobriété énergétique et de la végétalisation urbaine ont été renforcées. Ces politiques ont un impact direct sur la vie des femmes, en améliorant l'accès sécurisé aux espaces publics et aux moyens de transport. L'extension des secteurs piétons, la création de zones de stationnement vélo dédiées aux femmes, ou encore le développement de logements écoresponsables participent à la réduction des inégalités d'accès aux ressources essentielles.

### Une parole scientifique bordelaise : Maureen Bal



Dans le cadre de la série municipale « **L'égalité c'est toute l'année** », l'épisode du 8 décembre 2024, à l'occasion de la Journée mondiale du climat, a mis en lumière les travaux de **Maureen Bal**, doctorante en sciences politiques à l'Université de Bordeaux. Sa thèse explore les écoféminismes en France et aux États-Unis, en soulignant que la crise environnementale et les violences faites aux femmes sont intimement liées, toutes deux issues d'un système patriarcal et productiviste.

Elle rappelle que dans de nombreux contextes, les femmes sont assignées à des rôles de soin et de subsistance, ce qui les expose davantage aux conséquences

du changement climatique (déplacements forcés, précarité, violences sexuelles).

## Conclusion

Le rapport égalité 2025 s'attache à démontrer les engagements de la Ville et du CCAS pour faire de Bordeaux une ville égalitaire et non sexiste, ainsi que les résultats obtenus au cours de l'année passée. Ce rapport, établi sur les données 2024, met en visibilité les actions déployées et poursuivies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une approche transversale et partenariale

**En interne**, l'égalité professionnelle se consolide et se traduit concrètement par :

- Un taux d'avancement de grade plus favorable aux femmes qu'aux hommes, 48% des agentes promouvables ont été promues contre 42% des agents masculins, conséquence de la politique volontariste menée en matière de déroulement de carrière des femmes ;
- 70% de remplacement des congés maternité en 2024 contre 46% en 2023 à la Ville ;
- Une expérimentation du congé menstruel. Cette action a été renforcée en 2025 par divers ateliers et conférences autour de la santé des femmes pour mieux prendre en compte les impacts physiologiques dans le cadre professionnel, lever les tabous toujours présents autour de certains sujets de santé féminine dans l'objectif global d'améliorer les conditions de travail et de traiter les inégalités dans tous les domaines ;
- La formation et la sensibilisation des agent.es et des élu.es ont été renforcées, avec des temps dédiés à la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et la promotion d'une culture managériale inclusive. Le Forum Bordeaux Encadrant.es dédié à ces enjeux, les campagnes « Bordeaux dit STOP » et les actions de terrain ont permis de diffuser largement ces sujets au sein de la collectivité.

Un autre enjeu d'ampleur à la Ville comme au CCAS de Bordeaux est la non-mixité des effectifs :

- En 2024, on observe une légère hausse des recrutements masculins au global.
- Inversement, la police municipale se féminise, les femmes représentant près d'un tiers des recrutements en 2024, démontrant qu'une communication égalitaire et volontariste autour des métiers de la collectivité permet d'influer sur la mixité à court terme.

Ce dernier rapport de la mandature montre également que l'égalité femmes-hommes est un combat de longue haleine. Les écarts persistants en matière de rémunérations, pensions de retraite sont autant de pistes d'amélioration à poursuivre.

**Dans les politiques publiques**, l'égalité femmes-hommes s'est affirmée comme un principe structurant. La budgétisation sensible au genre, déployée depuis plus de 2 ans, montre ses effets. Si certains domaines doivent encore être approfondis, la systématisation d'un questionnement autour des inégalités de genre semble s'instaurer dans toutes les directions. Les critères d'éga-responsabilité sont intégrés dans les subventions et les marchés publics. Des formations et accompagnements sont proposés aux partenaires associatifs dans une démarche de co-constructions d'objectifs pluriannuels. Les actions culturelles, sportives, éducatives et sociales ont été pensées pour mieux répondre aux besoins des femmes et promouvoir leur visibilité dans l'espace public.

Les enjeux et perspectives 2025 sont :

- La hausse continue des financements dédiés à la lutte contre les violences faites aux femmes et la promotion de l'égalité. De 2021 à 2025, les subventions allouées ont connu une augmentation de plus de 90% ;
- La sensibilisation des acteurs du territoire aux stéréotypes de genre, notamment les maisons de quartiers, centres d'animations et accueils de loisirs qui touchent un public très large, enfant comme adulte.

L'année 2024 témoigne des impacts d'une volonté politique forte de faire de Bordeaux une ville plus juste, inclusive et égalitaire avec notamment un ancrage durable des enjeux égalitaires dans les pratiques municipales et une montée en compétences des services.

Pour que ces avancées se pérennisent, que les inégalités se réduisent et interrompre le cycle de reproductions sociales, il est essentiel de poursuivre et renforcer ces actions dans une logique d'amélioration continue et de transformation structurelle.

**« Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité. »**

Margaret Maruani, sociologue française



Mairie de Bordeaux

Mission Égalité, Diversité, Citoyenneté

Direction générale des solidarités et de la citoyenneté

05 57 89 38 25