

# Rapport

sur la situation en matière d'égalité  
entre les femmes et les hommes dans  
le Département

2016-2017



**E**n application de l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prévoit l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité mais aussi les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire.

# SOMMAIRE ////////////////

## **Le Département met en œuvre une politique Ressources Humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

- Effectif global
- Répartition des effectifs par catégorie de grade
- Répartition des effectifs par filière
- Répartition par grade en catégorie A
- Encadrement
- Accès et maintien dans l'emploi
- Promotion
- Formation
- Temps de travail
- Rémunérations
- Santé, prévention et vie au travail

## **Des politiques publiques territoriales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

- Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le Département de Vaucluse
- Bilan des actions menées

**1**

**Le Département met en œuvre  
une politique Ressources  
Humaines en faveur de l'égalité  
professionnelle entre les  
femmes et les hommes**

**C**ette première partie fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Elle fixe notamment les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité.

Au sein de notre collectivité un travail constant est effectué pour conduire à une plus grande mixité des métiers en s'appuyant sur une communication en interne et en externe non stéréotypée sur les métiers et les intitulés de postes.

L'accès à tout type de métiers est également favorisé grâce à la formation et par un accompagnement des démarches de mobilité professionnelle. En vertu du principe de parité, tout type de poste correspondant à la qualification est proposé, même si certains postes étaient jusqu'ici traditionnellement dévolus à des hommes ou à des femmes. Il est également veillé à un égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités, dans le respect de la qualification et du potentiel professionnel de chacun.

Une attention toute particulière est accordée à l'articulation vie professionnelle/vie privée lors des réflexions sur l'organisation du temps de travail.

Par ailleurs, des actions ont été entreprises en vue de l'aménagement d'équipements spécifiques (vestiaires dans les centres routiers, notamment), afin que des carences ne constituent pas un frein à l'affectation de femmes dans des secteurs jusqu'ici exclusivement masculins.

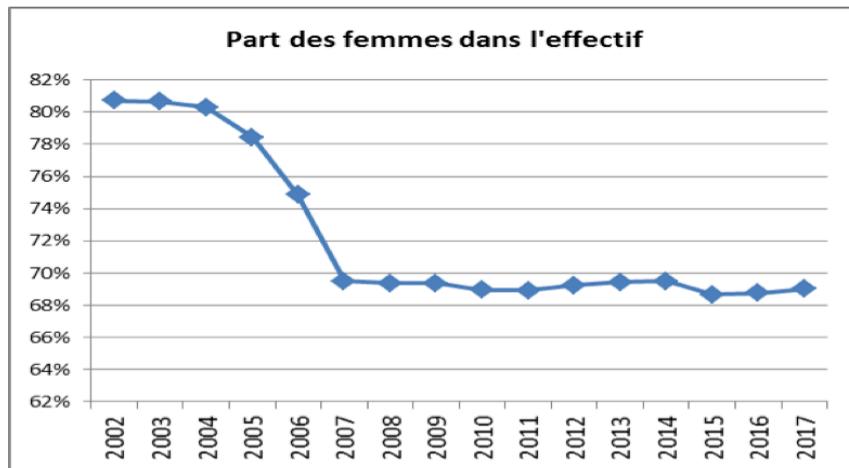
Le présent rapport présente une photographie des effectifs de la collectivité avec une répartition hommes-femmes, à partir des données disponibles les plus récentes (au 31 décembre 2016 ou à fin septembre 2017), avec des analyses thématiques (affectation, âge, catégorie, filière).

Des focus ont été réalisés sur certains aspects : encadrement, emploi, promotion, formation, temps de travail, rémunération, santé et vie au travail.

# EFFECTIF GLOBAL

## Évolution globale de la collectivité

La part de femmes dans la collectivité est stable (**environ 69 %**) depuis les 11 dernières années. Toutefois au début des années 2000, avant les transferts liés à l'acte II de la décentralisation, le taux de femmes dans l'effectif de la collectivité était supérieur à 80%.



ANNEES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
F	903	991	1 080	1 160	1 397	1 493	1 589	1 709	1 690	1 692	1 736	1 751	1 750	1 674	1 625	1 607
M	216	238	265	319	469	655	702	755	761	763	771	771	768	764	738	721
TOTAL*	1 119	1 229	1 345	1 479	1 866	2 148	2 291	2 464	2 451	2 455	2 507	2 522	2 518	2 438	2 363	2 328
% FEMMES	80,70%	80,63%	80,30%	78,43%	74,87%	69,51%	69,36%	69,36%	68,95%	68,92%	69,25%	69,43%	69,50%	68,66%	68,77%	69,03%

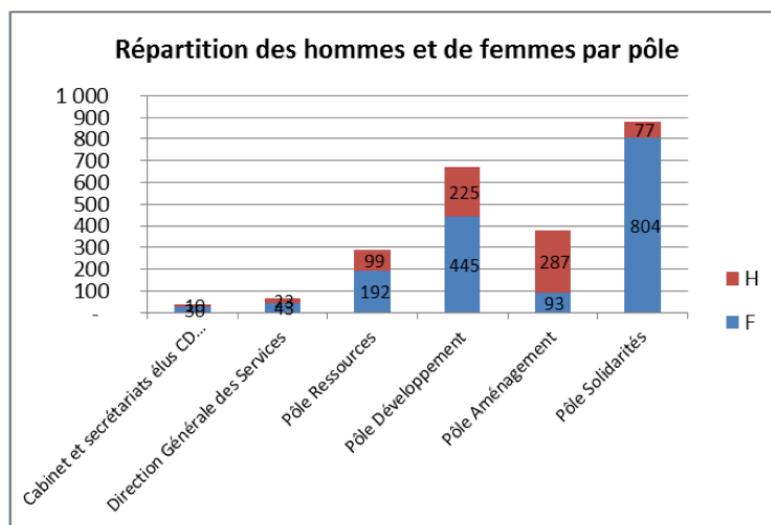
(\*) Effectif en activité en équivalent temps plein (ETP) au 31/12 pour les années pleines et au 30/09 pour 2017. Agents titulaires, stagiaires, contractuels (assistants familiaux non pris en compte)

Au plan national en 2014, le taux de femmes dans l'effectif de la fonction publique territoriale était de **61%**.

## Répartition par Pôle en 2017

- Seul le Pôle Aménagement comptabilise une majorité d'hommes dans ses effectifs.
- Le Pôle Solidarités compte plus de 90 % d'agents féminins dans ses effectifs.
- Plus de la moitié des femmes de la collectivité se trouve dans le Pôle Solidarités.
- Plus de 70 % des hommes de la collectivité sont affectés dans les Pôles Aménagement et Développement.

POLES	F	H	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES
Cabinet et secrétariats élus CD Vaucluse	30	10	40	75,00%	25,00%
Direction Générale des Services	43	23	66	65,15%	34,85%
Pôle Ressources	192	99	291	65,98%	34,02%
Pôle Développement	445	225	670	66,42%	33,58%
Pôle Aménagement	93	287	380	24,47%	75,53%
Pôle Solidarités	804	77	881	91,26%	8,74%
<b>TOTAL</b>	<b>1 607</b>	<b>721</b>	<b>2 328</b>	<b>69,03%</b>	<b>30,97%</b>

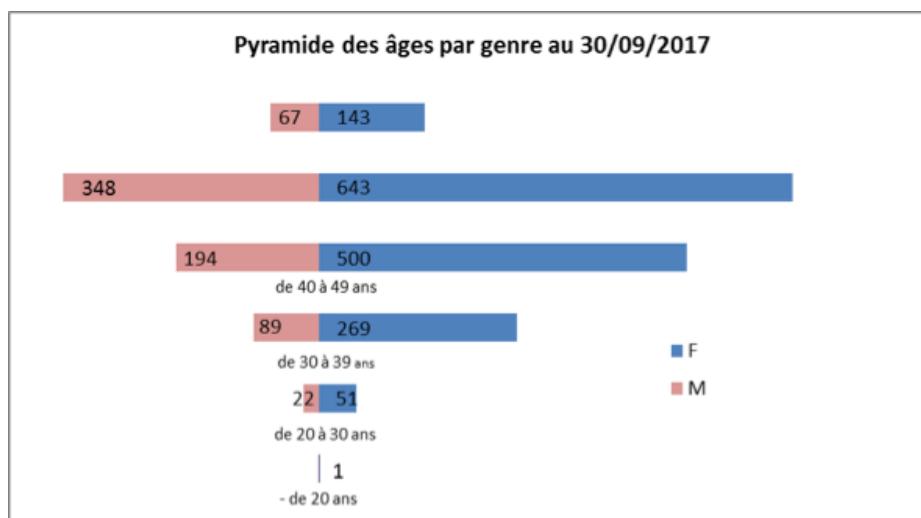


(Effectifs au 30/09/2017)

### Pyramide des âges

- L'âge moyen au 30 septembre 2017 dans la collectivité était de 48,39 ans. Il était de 47,99 ans pour les femmes et de 49,30 ans pour les hommes.
- Les femmes sont majoritairement représentées dans toutes les tranches d'âge.
- Les femmes représentent plus de 70 % de l'effectif dans la tranche d'âge de 20 à 49 ans.
- Les femmes représentent plus des ¾ de l'effectif dans la tranche d'âge de 30 à 39 ans.
- La part des hommes est la plus élevée dans la tranche d'âge de 50 à 59 ans.

Tranches d'âges	F	% de la tranche	M	% de la tranche	Nbre d'agents
10 - 19	1	50,00%	1	50,00%	2
20 - 29	51	69,86%	22	30,14%	73
30 - 39	269	75,14%	89	24,86%	358
40 - 49	500	72,05%	194	27,95%	694
50 - 59	643	64,88%	348	35,12%	991
60 et plus	143	68,10%	67	31,90%	210
<b>TOTAL</b>	<b>1 607</b>	<b>69,03%</b>	<b>721</b>	<b>30,97%</b>	<b>2 328</b>



Au plan national, la moyenne d'âge dans la fonction publique territoriale était en 2014, de 44,7 ans pour les femmes et de 44,4 ans pour les hommes.

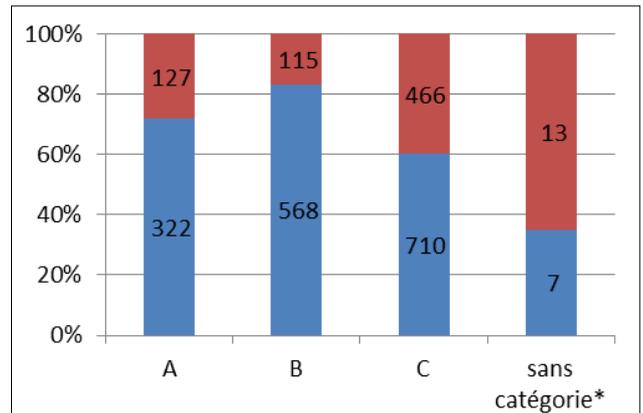
# RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE DE GRADE

## Répartition par catégorie dans l'effectif global

- Les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories de grade et particulièrement dans la catégorie B où elles dépassent 83% des effectifs.
- 44% des femmes sont dans la catégorie C contre 65% des hommes.

■ Nombre d'hommes  
■ Nombre de femmes

% d'hommes et de femmes par catégorie



Catégorie de grade	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	TOTAL	Taux de femmes	Taux d'hommes
A	322	127	449	71,71%	28,29%
B	568	115	683	83,16%	16,84%
C	710	466	1 176	60,37%	39,63%
sans catégorie*	7	13	20	35,00%	65,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1 607</b>	<b>721</b>	<b>2 328</b>	<b>69,03%</b>	<b>30,97%</b>

(\*) La mention « sans catégorie » concerne les agents contractuels qui ont été recrutés sur un emploi qui ne peut correspondre à un grade ou une catégorie de la fonction publique.

Au plan national, la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale était la suivante en 2014 : 61% en catégorie A, 63% en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative), 61% en catégorie C.

## Répartition par Pôle et par catégorie de grade

- Les hommes sont majoritaires dans toutes les catégories de grade du Pôle Aménagement.
- Dans les autres Pôles, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories de grade.
- La part des femmes atteint 92% dans les catégories B et C du Pôle Solidarités.

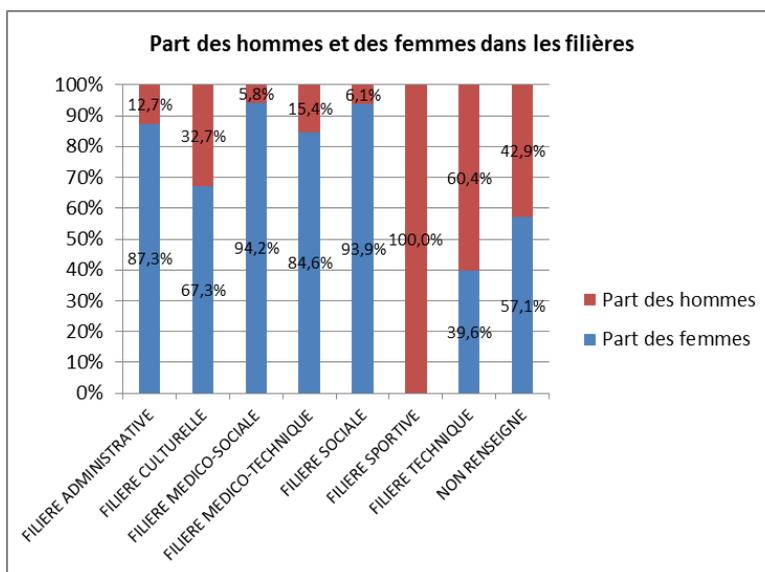
POLES	F				M				TOTAL
	Cat A	Cat B	Cat C	sans Cat*	Cat A	Cat B	Cat C	sans Cat*	
Cabinet du Président et secrétariats élus CD Vaucluse	4	8	18		3	1	5	1	40
Direction Générale des Services	12	7	24		6	4	13		66
Pôle Ressources	39	64	84	5	24	17	47	11	291
Pôle Développement	59	61	323	2	28	20	176	1	670
Pôle Aménagement	17	34	42		45	40	202		380
Pôle Solidarités	191	394	219		21	33	23		881
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>568</b>	<b>710</b>	<b>7</b>	<b>127</b>	<b>115</b>	<b>466</b>	<b>13</b>	<b>2 328</b>

(\* ) la mention « sans catégorie » concerne les agents contractuels qui ont été recrutés sur un emploi qui ne peut correspondre à un grade ou une catégorie de la fonction publique.

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE

### Part des hommes et des femmes par filière

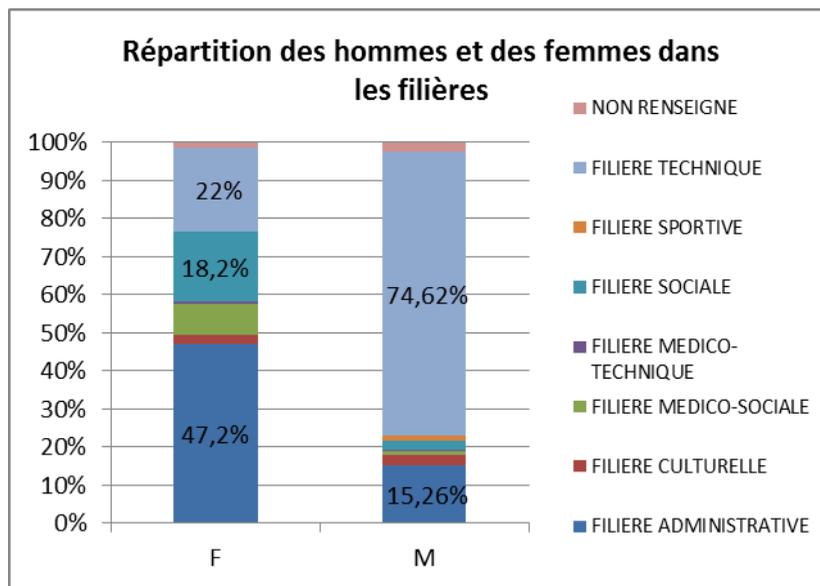
- La filière sportive ne compte que des hommes (8 agents).
- Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (60%).
- Les femmes sont majoritaires dans toutes les filières hormis les filières technique et sportive.
- Les filières médico-sociale et sociale sont constituées à plus de 90% de femmes.



FILIERE	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Part des femmes	Part des hommes	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE	758	110	87,3%	12,7%	868
FILIERE CULTURELLE	37	18	67,3%	32,7%	55
FILIERE MEDICO-SOCIALE	131	8	94,2%	5,8%	139
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	11	2	84,6%	15,4%	13
FILIERE SOCIALE	293	19	93,9%	6,1%	312
FILIERE SPORTIVE	-	8	0,0%	100,0%	8
FILIERE TECHNIQUE	353	538	39,6%	60,4%	891
NON RENSEIGNE	24	18	57,1%	42,9%	42
<b>TOTAL</b>	<b>1 607</b>	<b>721</b>	<b>69,0%</b>	<b>31,0%</b>	<b>2 328</b>

### Répartition dans les filières

- 75% des hommes de la collectivité exercent leurs fonctions dans la filière technique, 15% dans la filière administrative et seulement 3% dans la filière sociale.
- Les femmes sont à 47% dans la filière administrative, 22% dans la filière technique et 18% dans la filière sociale.



Au plan national, les filières les plus féminisées en 2014 dans la fonction publique territoriale étaient les filières sociale et médico-sociale (9 femmes pour 10 agents), administrative (82%) et médico-technique (72%).

## RÉPARTITION PAR GRADE EN CATÉGORIE A

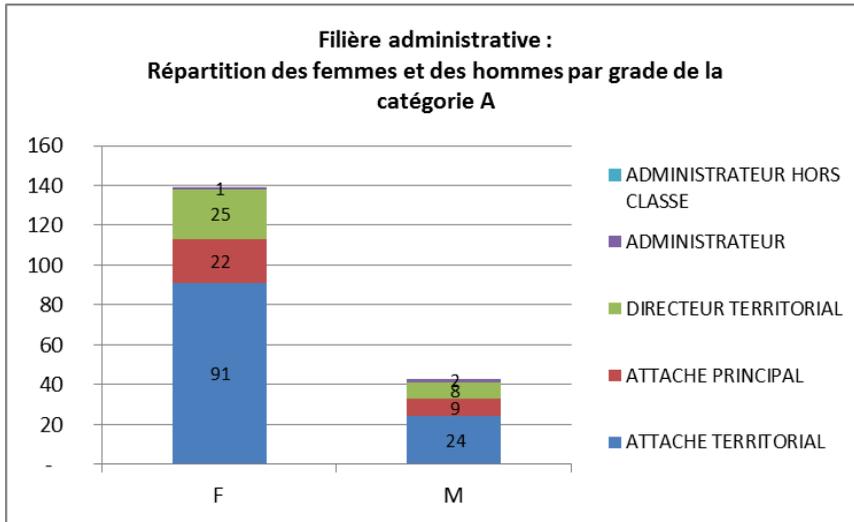
Les filières sociale et sportive sont respectivement composées de plus de 90% de femmes et 100% d'hommes, nous ne pouvons donc comparer la répartition des femmes et des hommes dans ces

deux cas. Nous étudierons donc la répartition par genre dans la catégorie A de la filière administrative (hors emplois fonctionnels).

### Part des hommes et des femmes par filière

- 23,3% des hommes relevant d'un cadre d'emplois de catégorie A de la filière administrative sont classés dans un grade de A+ (à partir de directeur territorial) contre 18,7% des femmes.
- Parmi les 3 agents relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux figure une seule femme (33,3%).
- Aucun agent ne relève du grade d'administrateur hors classe.

GRADES	Nombre d'agents	
	F	M
ATTACHE TERRITORIAL	91	24
ATTACHE PRINCIPAL	22	9
DIRECTEUR TERRITORIAL	25	8
ADMINISTRATEUR	1	2
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>43</b>

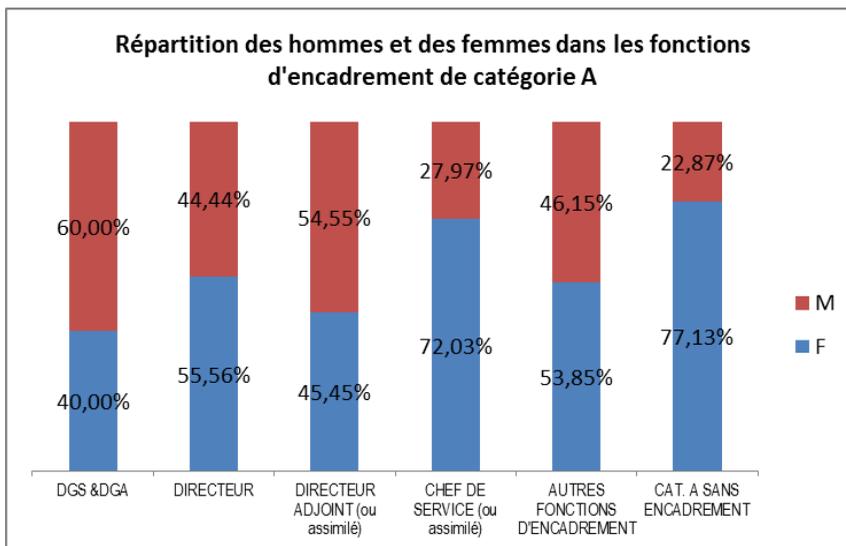


## ENCADREMENT

- Les femmes représentent 71,7% des agents de catégorie A dans la collectivité, tandis que les hommes représentent 28,3%.
- 35,6% des hommes de catégorie A exercent des fonctions d'encadrement, contre 64,4% des femmes de catégorie A.

- Les femmes représentent 40% des emplois fonctionnels (DGS et DGA), mais la parité est respectée sur les emplois de Directeur Général Adjoint.
- Les femmes occupent 56% des emplois de Directeur et 72 % des emplois de Chef de service.

FONCTIONS	F	M	% F	% M	NB TOTAL
DGS & DGA	2	3	40,00%	60,00%	5
DIRECTEUR	10	8	55,56%	44,44%	18
DIRECTEUR ADJOINT (ou assimilé)	5	6	45,45%	54,55%	11
CHEF DE SERVICE (ou assimilé)	85	33	72,03%	27,97%	118
AUTRES FONCTIONS D'ENCADREMENT	21	18	53,85%	46,15%	39
CAT. A SANS ENCADREMENT	199	59	77,13%	22,87%	258
<b>TOTAL CATEGORIE A</b>	<b>322</b>	<b>127</b>	<b>71,71%</b>	<b>28,29%</b>	<b>449</b>



## ACCÈS ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI //

### Recrutement

L'égalité entre les hommes et les femmes passe par une attention particulière au moment du recrutement.

Le service recrutement mobilité est garant de la qualité des recrutements. Il s'assure :

- Que les déclarations, les fiches de poste et intitulés de poste ne contiennent aucune référence à un genre spécifique,
- De l'ajout systématique de la mention « H/F »,
- Dans la mesure du possible, de la féminisation et masculinisation des noms de métiers,
- Que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- Que les contraintes liées aux postes de travail (de type « nombreux déplacements », « grande disponibilité ») soient précisées sur les fiches de poste.

Le service recrutement s'assure également :

- De l'objectivité du profil et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- Que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes,
- Que les fiches d'évaluation individuelles des candidats soient systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats,
- De l'adéquation aux postes, emplois et grades.

Les décisions de rejet des candidatures sont systématiquement motivées afin de garantir l'équité de traitement.

### Maintien dans l'emploi

Le Conseil départemental mène une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

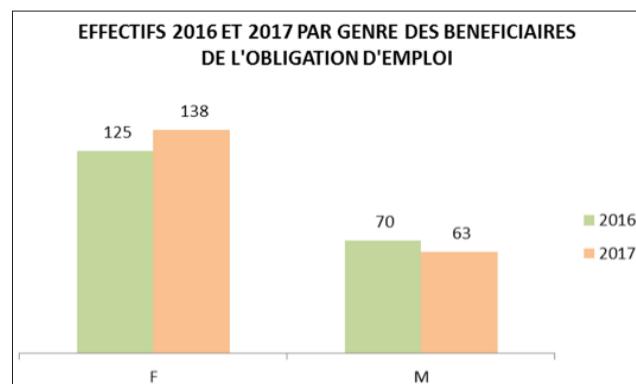
Les actions, concrétisées par un taux d'emploi supérieur à l'obligation légale de 6%, ont pour axe à la fois la non-discrimination envers les personnes en situation de handicap, mais également l'égalité d'accès et le maintien dans l'emploi des femmes et des hommes.

En 2017, la collectivité détient un taux d'emploi direct de 7,63% et compte 201 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont 138 femmes (68,66%) et 63 hommes (31,34%).

Entre 2012 et 2017, la collectivité a recruté 39 agents en situation de handicap, dont 21 femmes (53,8%) et 18 hommes (46,2%).

Depuis 2012, 118 femmes (72,8%) et 44 hommes (27,2%) ont bénéficié d'actions pour l'adaptation et le maintien dans l'emploi.

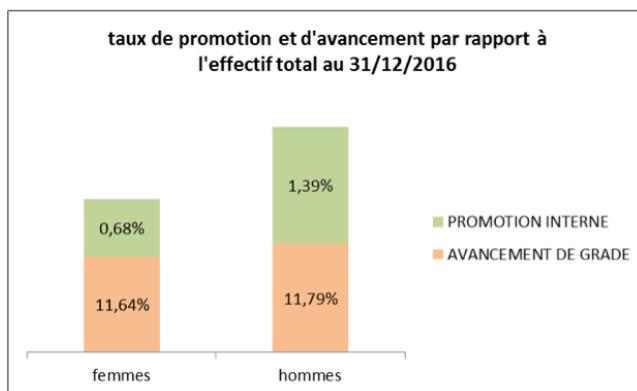
Au plan national en 2014, dans la fonction publique territoriale, 52% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient des femmes.



## PROMOTION

• 13,2% des hommes et 12,3% des femmes de la collectivité ont bénéficié d'une promotion, avancement de grade ou promotion interne en 2016.

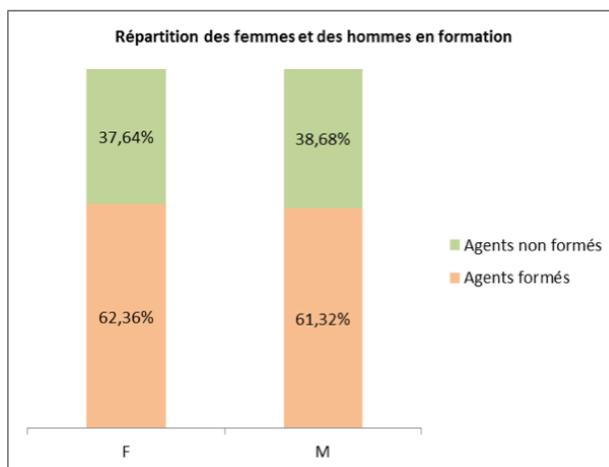
	Nombre de femmes	%	Nombre d'hommes	%
AVANCEMENT DE GRADE	187	11,64%	85	11,79%
PROMOTION INTERNE	11	0,68%	10	1,39%
TOTAL PROMUS	198	12,32%	95	13,18%
NON PROMUS	1 409	87,68%	626	86,82%
<b>TOTAL</b>	<b>1 607</b>	<b>100,00%</b>	<b>721</b>	<b>100,00%</b>



## FORMATION

• 62,4% des femmes et 61,3% des hommes ont bénéficié d'une formation en 2016.

	Nombre de femmes	Poids	Nombre d'hommes	Poids
Agents formés	1 115	62,36%	493	61,32%
Agents non formés	673	37,64%	311	38,68%
<b>TOTAL</b>	<b>1 788</b>		<b>804</b>	



Le service Formation assure l'égal accès de tous à la formation.

La formation a pour objectif essentiel de faire progresser chacune et chacun, mais aussi de lutter contre toute forme de discrimination.

Toutes les formations correspondant aux besoins de la collectivité et en adéquation avec le poste occupé

ou dans la perspective d'une évolution des missions sont ouvertes indifféremment aux hommes et aux femmes.

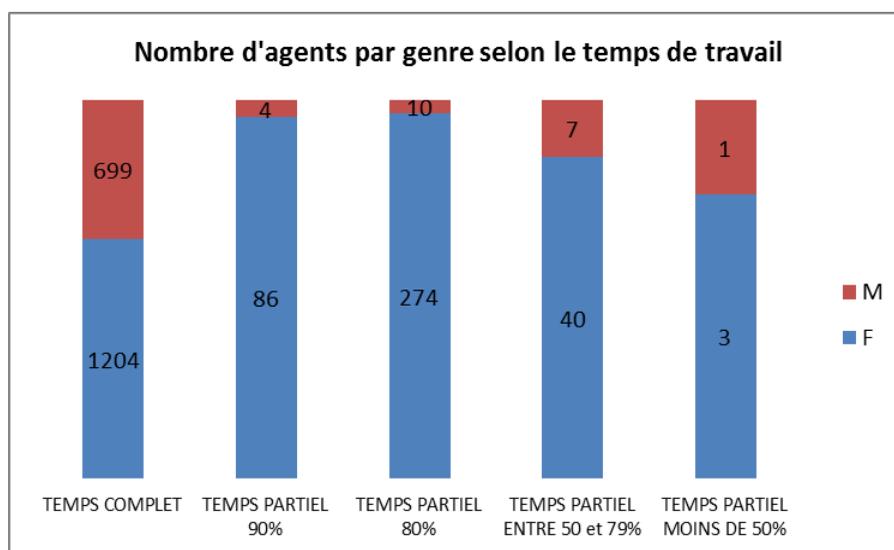
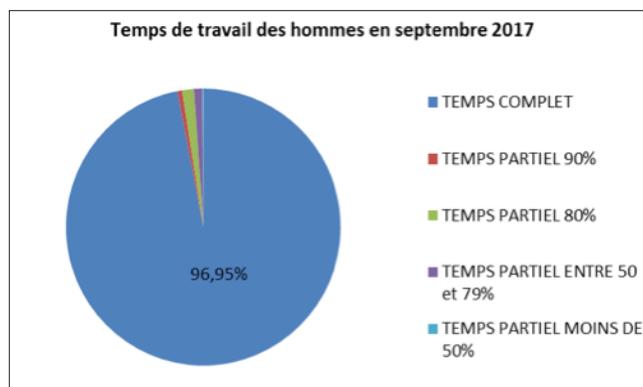
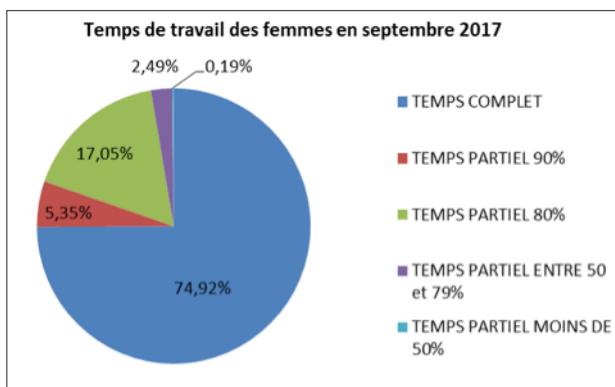
Le service Formation veille à ce que les conditions de formation soient compatibles avec les obligations familiales et personnelles, notamment pour les agents à temps partiel.

## TEMPS DE TRAVAIL

En septembre 2017 :

- 97 % des hommes de la collectivité travaillent à temps complet.
- 25 % des femmes exercent leur activité à temps partiel ou non complet.

TEMPS DE TRAVAIL	F	%	M	%
TEMPS COMPLET	1 204	74,9%	699	96,9%
TEMPS PARTIEL 90%	86	5,4%	4	0,6%
TEMPS PARTIEL 80%	274	17,1%	10	1,4%
TEMPS PARTIEL ENTRE 50 et 79%	40	2,5%	7	1,0%
TEMPS PARTIEL MOINS DE 50%	3	0,2%	1	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>1 607</b>	<b>100,0%</b>	<b>721</b>	<b>100,0%</b>



Au plan national, 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. 24% des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 5% des hommes.

# RÉMUNÉRATIONS

- La rémunération moyenne globale brute en 2016 dans la collectivité était de 32 296 €.
- Une femme a gagné en moyenne 32 133 € brut pour un âge moyen de 47,99 ans et un homme 32 638 € brut (+1,57%) pour un âge moyen de 49,30 ans.

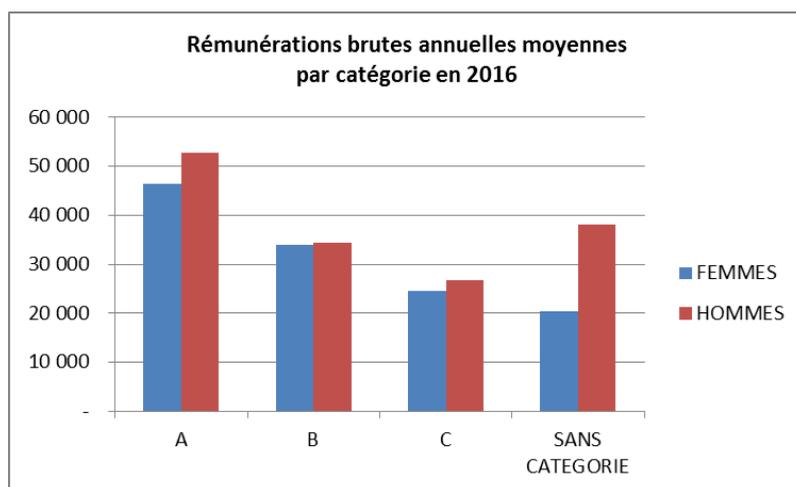
## Rémunérations les plus élevées

- Parmi les 100 rémunérations brutes les plus élevées en 2016, on recense 51 hommes et 49 femmes (équivalent à 2015).
- 3 femmes (30%) figurent parmi les 10 rémunérations les plus élevées. En 2015, on recensait seulement 2 femmes (20%) parmi les 10 rémunérations les plus élevées.
- Parmi les 50 rémunérations les plus élevées, on compte 21 femmes (soit 42% ; 38 % en 2015) et 29 hommes (soit 58% ; 62 % en 2015).

## Rémunérations moyennes par catégorie

- En 2016, dans toutes les catégories, les rémunérations moyennes brutes des hommes sont supérieures à celles des femmes (+13,6% pour les A ; +1,8% pour les B et +9% pour les C).

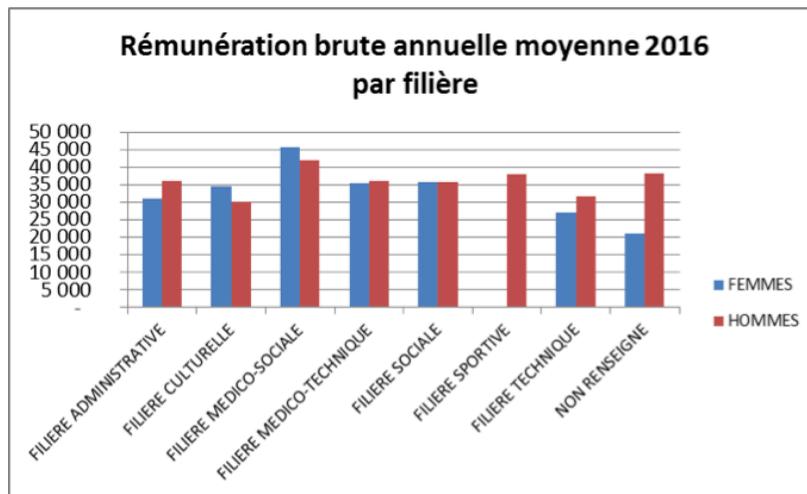
CATEGORIE	FEMMES			HOMMES		
	REMUNERATION BRUTE 2016	ETP	REMUNERATION BRUTE MOYENNE	REMUNERATION BRUTE 2016	ETP	REMUNERATION BRUTE MOYENNE
A	14 661 530	315,17	46 519	6 604 420	125,00	52 835
B	17 621 462	520,29	33 869	3 637 380	105,50	34 478
C	16 455 763	669,60	24 576	12 930 542	482,80	26 782
SANS CATEGORIE	645 315	31,79	20 299	761 316	20,00	38 066
TOTAL	49 384 070	1 536,85	32 133	23 933 658	733,30	32 638



Remarque : les « sans catégorie » ou « non renseigné » sont des agents contractuels, hors catégories et hors filière (Ex : emplois d'avenir).

### Rémunérations moyennes par filière

- Dans les filières administrative, médico-technique et technique (76,98% des effectifs en ETP), les hommes ont une rémunération moyenne supérieure à celle des femmes.
- Dans les filières à caractère culturel et social (21% des effectifs en ETP), les rémunérations moyennes des femmes sont supérieures à celles des hommes.



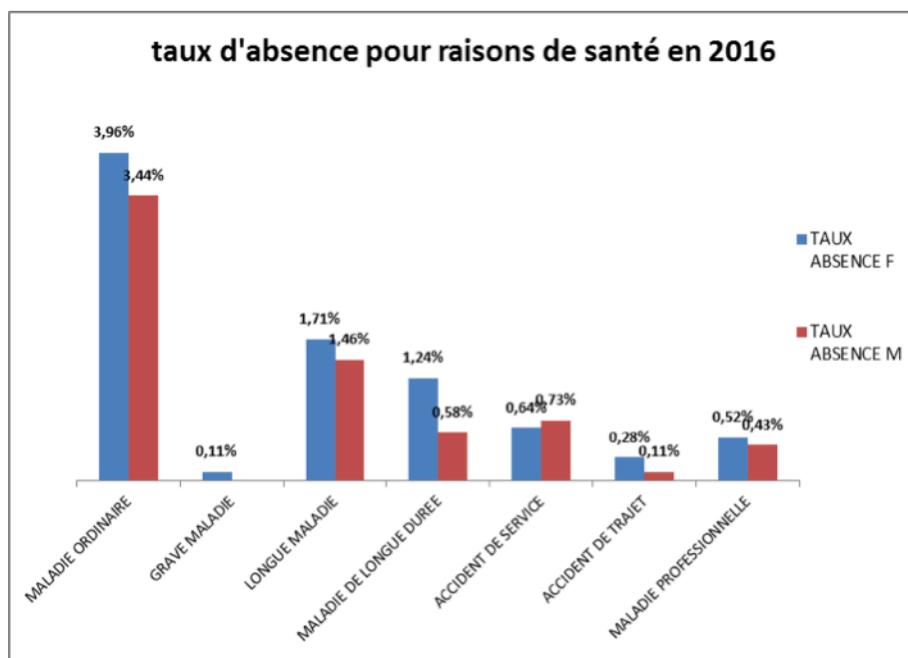
REMUNERATION BRUTE ANNUELLE MOYENNE 2016				
FILIERE	FEMMES	% ETP TOTAL	HOMMES	% ETP TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE	31 134	32,58%	35 956	4,89%
FILIERE CULTURELLE	34 539	1,45%	30 285	0,66%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	45 754	5,75%	42 099	0,31%
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	35 487	0,55%	36 149	0,07%
FILIERE SOCIALE	35 820	11,39%	35 583	0,77%
FILIERE SPORTIVE		0,00%	38 008	0,22%
FILIERE TECHNIQUE	26 882	14,38%	31 577	24,51%
NON RENSEIGNE	21 137	1,60%	38 066	0,88%

## SANTÉ, PRÉVENTION ET VIE AU TRAVAIL //

### Absentéisme pour raisons de santé

- Le taux d'absence pour raisons de santé des femmes est supérieur à celui des hommes.
- L'écart entre le taux d'absence des femmes en ce qui concerne la maladie ordinaire et celui des hommes s'est réduit entre 2015 et 2016 (il dépassait celui des hommes de plus d'un point en 2015).
- Les hommes ont un taux d'absence supérieur aux femmes en ce qui concerne la longue maladie et les accidents de service.
- Pour les maladies professionnelles, l'absentéisme des hommes et des femmes est très proche.

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTE EN 2016	NB AGENTS ABSENTS F	NB AGENTS ABSENTS M	NB JOURS ARRET F	NB JOURS ARRET M	TAUX ABSENCE F	TAUX ABSENCE M
MALADIE ORDINAIRE	954	343	22 957	8 767	3,96%	3,44%
GRAVE MALADIE	2		624		0,11%	
LONGUE MALADIE	34	14	9 896	3 715	1,71%	1,46%
MALADIE DE LONGUE DUREE	31	10	7 177	1 471	1,24%	0,58%
ACCIDENT DE SERVICE	44	39	3 689	1 855	0,64%	0,73%
ACCIDENT DE TRAJET	19	11	1 635	288	0,28%	0,11%
MALADIE PROFESSIONNELLE	16	8	3 013	1 087	0,52%	0,43%
<b>TOTAL ABSENCES</b>	<b>1 100</b>	<b>425</b>	<b>48 991</b>	<b>17 183</b>	<b>8,44%</b>	<b>6,74%</b>



*Taux d'absence : Nombre de jours calendaires d'absence sur nombre de jours calendaires rémunérés, selon le motif d'absence.*

## Prévention et conditions de travail

Le médecin de prévention du Centre de gestion de Vaucluse assure une surveillance médicale renforcée pour les femmes enceintes, les travailleurs handicapés et les agents reprenant leur activité à l'issue d'une période d'absence pour indisponibilité physique.

Le dispositif de protection fonctionnelle mis en place dans la collectivité permet à tout agent, homme et femme, de bénéficier de la protection et d'un accompagnement en cas de situation de harcèlement ou d'agression pendant l'exercice de ses missions.

Par ailleurs, une mise aux normes des locaux a été amorcée pour prendre en compte la féminisation de certains métiers : Aménagement de vestiaires pour les

femmes dans les services techniques à la Direction de la Logistique et au Centre d'entretien et d'exploitation routier de Carpentras.

## Action sociale

Les agents de la collectivité bénéficient d'un dispositif d'action sociale visant à faciliter la garde des enfants :

- une crèche départementale de 30 berceaux,
- des aides sociales, notamment en faveur des personnes isolées.

# 2

**Des politiques publiques territoriales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

**L**a loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » vise, notamment, l'analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités sexuées sur le territoire.

L'exposé qui suit porte sur le champ de la solidarité, porté par le Pôle Solidarités du Conseil départemental de Vaucluse.

Pour le bilan de l'année 2016, les données de cadrage sociodémographiques les plus récentes, sont issues principalement de l'exploitation du dernier recensement de population disponible de l'Insee, à savoir le RP 2014.

Par ailleurs, les projections annuelles de population sur les personnes de 60 ans et plus, établies par l'Insee (modèle Omphale, scénario mortalité haute), permettent de restituer des données pour l'année 2016. En effet, du point de vue de la sociodémographie, les asymétries sexuées tout comme les inégalités entre hommes et femmes peuvent s'appréhender à travers une série d'indicateurs de référence qui rendent compte de la structure de la population par sexe et par âge, du mode de vie, des niveaux de formation et d'activité ainsi que du niveau de vie et de la pauvreté.

Pour compléter ce panorama, le Conseil départemental dispose de données portant sur les bénéficiaires des politiques publiques menées par le Pôle Solidarités et le Pôle Développement.

# ANALYSE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIÈRE D'INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE //////////////

## La structure de la population par sexe et âge

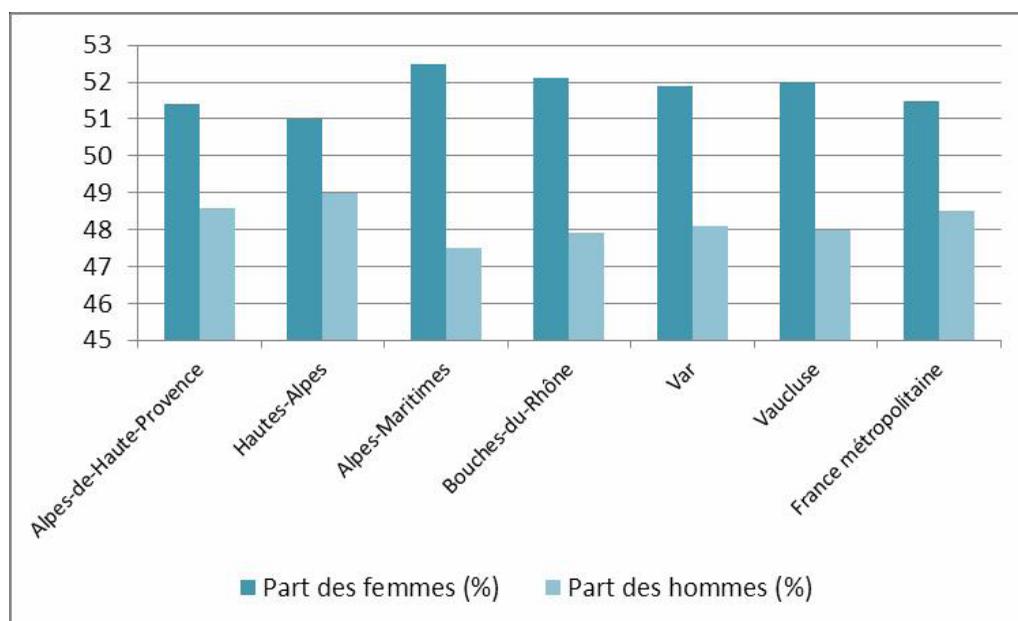
### • Davantage de femmes que d'hommes

Le Vaucluse compte 554 374 habitants, dont 265 988 hommes et 288 386 femmes. Les femmes représentent 52% des vauclusiens, une part stable par rapport à l'année précédente. En termes de poids de la population féminine dans l'ensemble de la population, le Vaucluse se caractérise par une part des femmes supérieure à celle de la France hexagonale (51,5%).

Au sein de la région PACA, le département occupe une position intermédiaire, la part des femmes étant supérieure à celle des Alpes-de-Haute-Provence, des Hautes-Alpes et du Var mais inférieure à celle des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes (52,5%).

	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)
Alpes-de-Haute-Provence	51,4	48,6
Hautes-Alpes	51,0	49,0
Alpes-Maritimes	52,5	47,5
Bouches-du-Rhône	52,1	47,9
Var	51,9	48,1
Vaucluse	52,0	48,0
France métropolitaine	51,5	48,5

Source : Insee, estimations de population



### • Plus de garçons que de filles

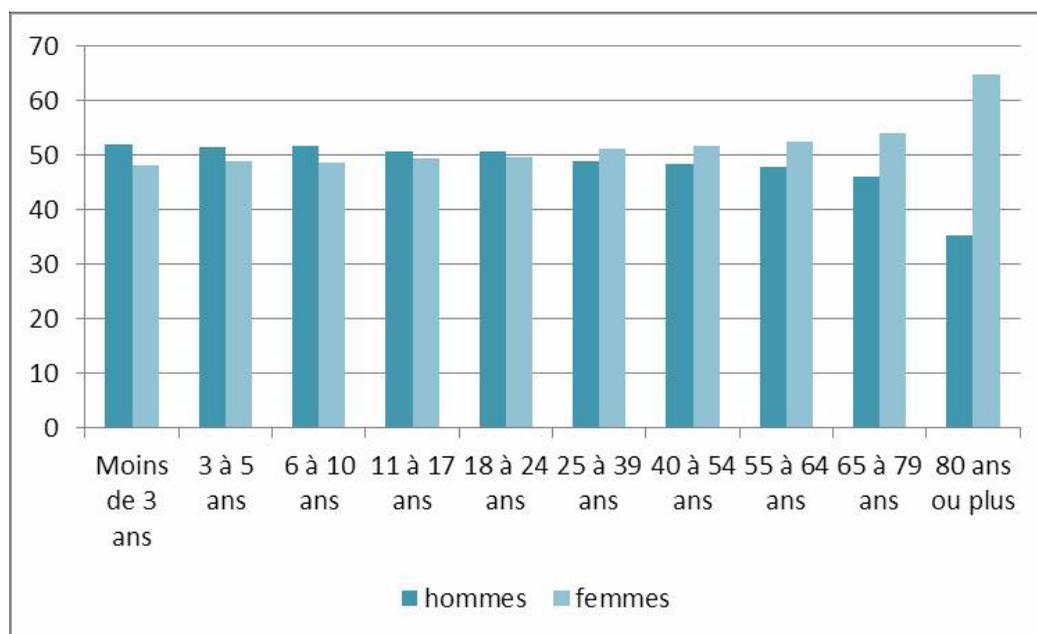
Parmi les jeunes, la structure par âge montre davantage de garçons chez les moins de 15 ans, reflet du sex ratio selon lequel il naît 105 garçons pour 100 filles.

La mortalité des garçons étant globalement plus élevée que celle des filles, le sex ratio diminue avec l'âge.

Les femmes deviennent donc progressivement majoritaires, le phénomène s'accroît à partir de 55 ans.

	Hommes	Femmes	Part des femmes	Ensemble
Moins de 3 ans	10038	9328	48,1	19366
3 à 5 ans	10225	9726	48,7	19951
6 à 10 ans	17431	16471	48,5	33903
11 à 17 ans	24547	23937	49,4	48483
18 à 24 ans	20444	20054	49,5	40498
25 à 39 ans	45534	47826	51,2	93360
40 à 54 ans	55095	58772	51,6	113867
55 à 64 ans	34819	38142	52,3	72960
65 à 79 ans	35623	41719	53,9	77342
80 ans ou plus	12232	22412	64,7	34644
<b>Ensemble</b>	<b>265988</b>	<b>288386</b>	<b>52,0</b>	<b>554374</b>

Source : Insee, RP2014



### • Une espérance de vie plus élevée pour les femmes

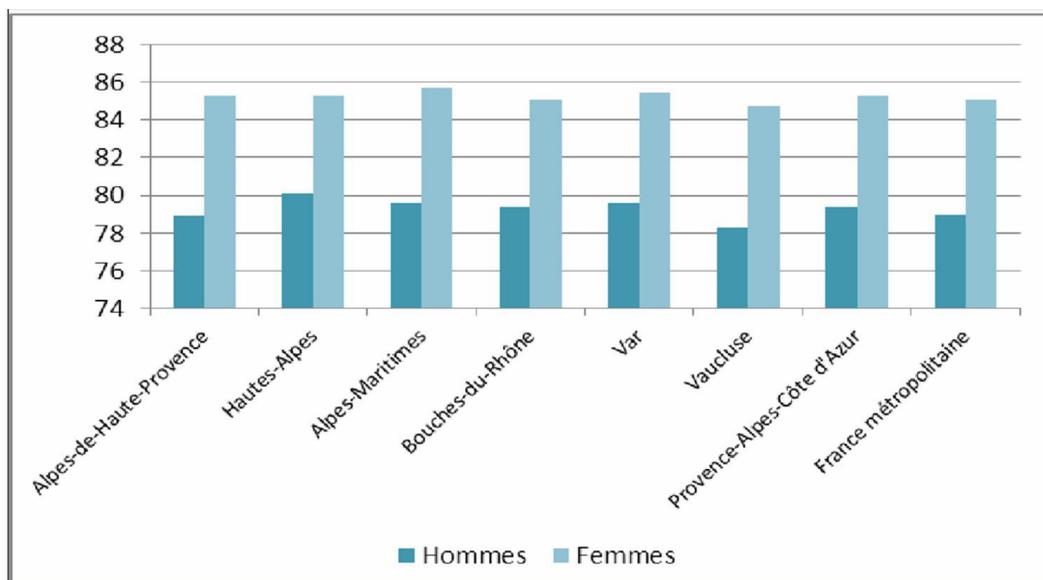
En Vaucluse, l'espérance de vie s'établit en 2015 à 84,7 ans pour les femmes contre 78,3 ans pour les hommes. De ce fait, dans le Vaucluse, le poids démographique des femmes âgées de 75 ans et plus est de 4 points supérieur à celui des hommes.

En Vaucluse comme en France, l'espérance de vie est en retrait par rapport à 2014, où elle atteignait 85,7 ans chez les femmes et 79,2 ans chez les hommes. Par ailleurs, l'espérance de vie des hommes comme des femmes est inférieure en Vaucluse à celle constatée en France et dans tous les départements de la région PACA.

Espérance de vie en 2015 : comparaisons départementales

	Espérance de vie à la naissance (en années)	
	Hommes	Femmes
Alpes-de-Haute-Provence	78,9	85,3
Hautes-Alpes	80,1	85,3
Alpes-Maritimes	79,6	85,7
Bouches-du-Rhône	79,4	85,1
Var	79,6	85,4
Vaucluse	78,3	84,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	79,4	85,3
France métropolitaine	79,0	85,1

Source : Insee, État civil, Estimations de population.



## Les modes de vie selon les sexes

### • Des différences notables entre les sexes selon l'âge considéré

L'étude des modes de vie montre des différences notables entre les sexes selon l'âge considéré :

Jusqu'à 24 ans, la part des personnes seules varie peu selon le genre : elle est de 3,4 % chez les jeunes filles et de 2,9 % chez les jeunes hommes. Cet équilibre résulte de deux phénomènes de sens contraire : parmi les 15 à 24 ans, les femmes quittent le domicile parental plus tôt que les hommes mais elles sont aussi deux fois plus nombreuses qu'eux à vivre en couple (18 % contre 9 % pour les hommes).

Entre 25 et 49 ans, vivre seul est une situation plus fréquente pour les hommes. C'est le cas de trois hommes sur vingt contre moins d'une femme sur dix principalement en raison des divorces et des séparations qui exposent davantage les hommes à la solitude. Au même âge, les femmes vivent plus fréquemment en couple que les hommes (56,6% contre 52,6%) et surtout, elles sont davantage à la tête d'une famille monoparentale (les femmes monoparents représentent 83,6% de l'ensemble des monoparents).

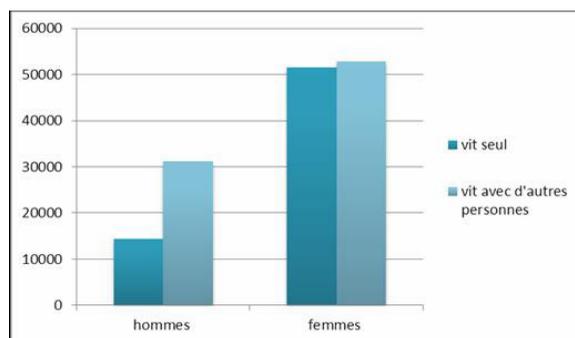
L'écart entre les deux sexes se creuse avec l'âge : la part de femmes vivant seules augmente dès 55 ans et progresse rapidement : une sur quatre entre 50 et 74 ans, une sur deux à partir de 75 ans. La proportion de femmes seules est alors quasiment deux fois supérieure à celle des hommes.

Plusieurs facteurs expliquent ces différences. Après une rupture, les femmes se remettent moins fréquemment en couple que les hommes. Lorsqu'elles étaient à la tête d'une famille monoparentale, elles se retrouvent seules au départ des enfants. Enfin, une espérance de vie plus haute et le fait que les femmes vivent souvent avec des hommes plus âgés conduisent à ce que les hommes vieillissent en couple et les femmes vieillissent seules.

### • Une solitude importante chez les femmes de plus de 60 ans

Les projections démographiques pour l'année 2016, réalisées à façon par l'Insee PACA pour le Conseil départemental de Vaucluse, révèlent 155 900 personnes de 60 ans et plus dans le Département, dont 55% de femmes.

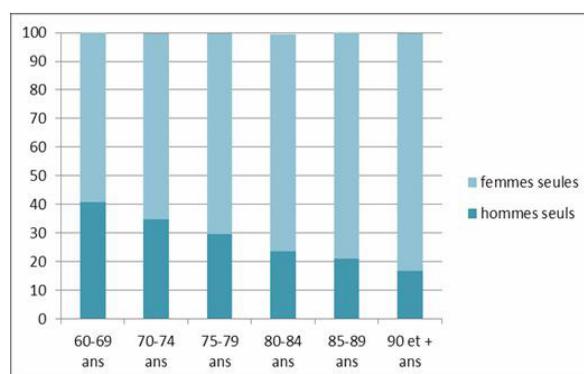
Cette proportion, égale à celle de 2015, se traduit par des effectifs de femmes bien supérieurs à ceux des hommes, avec plus de 86 000 femmes de 60 ans et plus, contre plus de 69 000 hommes du même âge. Si la vie de couple continue de rester le mode de vie majoritaire des seniors, la solitude est importante après 60 ans.



Source : Insee, modèle Omphale 2005, méthode «mode de vie», scénario mortalité haute  
Vaucluse à l'horizon 2020 : une hausse du nombre de personnes âgées dépendantes, concentrée sur les très grands âges  
Insee - Rapport d'étude N° 32 - Février 2011  
© Insee - Conseil général de Vaucluse 2011

Au total, les femmes constituent 72% des personnes seules. Une proportion qui augmente avec l'avancée en âge : à 90 ans et plus, elles représentent 83% des personnes seules.

### Répartition sexuée des personnes vivant seules selon l'âge :



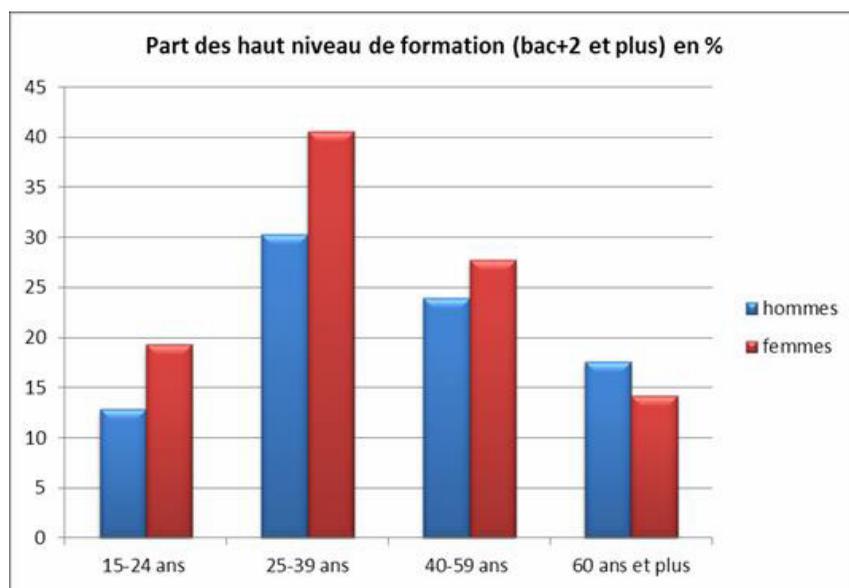
Source : Insee, modèle Omphale 2005, méthode «mode de vie», scénario mortalité haute  
Vaucluse à l'horizon 2020 : une hausse du nombre de personnes âgées dépendantes, concentrée sur les très grands âges  
Insee - Rapport d'étude N° 32 - Février 2011  
© Insee - Conseil général de Vaucluse 2011

## Les niveaux de formation et d'activité selon les sexes

### • Niveaux de formation et d'activité : les écarts persistent

Dans le Vaucluse comme en France, la part des hauts niveaux de formation continue d'augmenter et celle des bas niveaux de formation de décroître.

A l'exception des générations les plus âgées, les femmes ont plus fréquemment des hauts niveaux de formation (bac + 2 et plus) que les hommes.



Source: INSEE, RP 2013

### • Une sous-représentation des femmes chez les cadres

En dépit de cette qualification supérieure aux hommes, les femmes continuent à être moins fréquemment en situation d'encadrement : aujourd'hui 10,9% d'entre elles sont cadres ou appartiennent aux professions intellectuelles supérieures contre 14,1% des hommes.

Cet écart est cependant moins marqué qu'en France hexagonale avec respectivement 14,6% de femmes cadres contre 19,9% d'hommes. Il tend à se réduire dans les tranches d'âges les plus jeunes, signe d'une avancée de l'égalité des sexes en matière professionnelle.

Tranches d'âge	Hommes cadres actifs occupés	%	Femmes cadres actives occupées	%
15-24 ans	258	2,4	186	2,3
25-39 ans	4 216	11,7	3 565	11,3
40-59 ans	9 514	16,6	6 109	11,5
60 ans et plus	1 509	26,7	858	15,6

Insee, RP 2013

### • Un taux d'activité plus bas chez les femmes

L'activité professionnelle distingue aussi les hommes et les femmes en termes de temps de tra-

vail : on compte 6 hommes sur 10 en activité contre 5 femmes sur 10.

En effet, les femmes font davantage le choix de rester au foyer - une sur dix au total - tandis que la situation de père au foyer reste anecdotique dans le Vaucluse comme en France, témoignant d'asymétries sexuées fortes.

	VAUCLUSE	FRANCE HEXAGONALE
Part des hommes actifs de 15 ans et plus en % (2013)	60,8	62,5
Part des femmes actives de 15 ans et plus en % (2013)	50,4	53,5
Part des hommes de 15 ans et plus au foyer en % (2013)	0,3	0,2
Part des femmes de 15 ans et plus au foyer en % (2013)	9,0	6,3

### • Les femmes restent surexposées à de l'emploi fragile

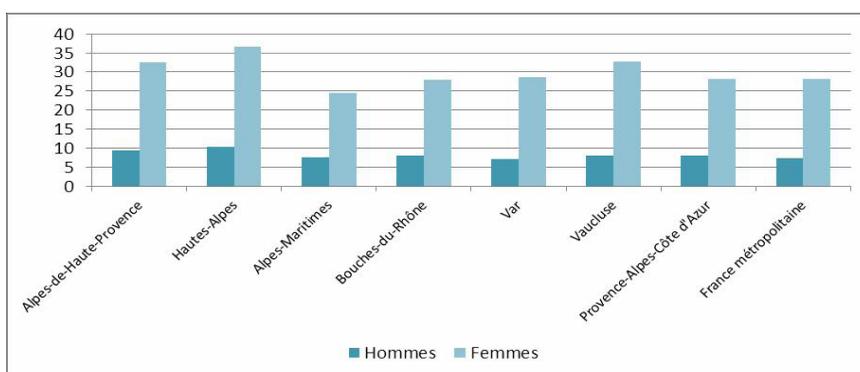
Les femmes restent surexposées à de l'emploi fragile : au sein de la population salariée, 59,6% des femmes sont en emploi stable, contre 81,4% des hommes.

Cet écart de plus de 21 points, de 2 points supérieur à la moyenne hexagonale, caractérise un marché du travail très clivé selon les sexes et plus inégalitaire dans le Vaucluse.

Dans le Vaucluse, où l'emploi à temps partiel est plus fréquent qu'en région PACA ou en France métropolitaine, les femmes sont quatre fois plus souvent en emploi à temps partiel que les hommes.

	Ensemble	Hommes	Femmes
Alpes-de-Haute-Provence	21,3	9,4	32,6
Hautes-Alpes	23,9	10,4	36,6
Alpes-Maritimes	16,3	7,6	24,5
Bouches-du-Rhône	18,0	8,2	27,9
Var	17,9	7,1	28,7
Vaucluse	20,5	8,2	32,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,1	8	28,2
France métropolitaine	17,8	7,5	28,1

Source : Insee, RP 2014



## Les niveaux de vie et la pauvreté selon les sexes

### • Un net écart entre hommes et femmes dans les salaires moyens

En Vaucluse, le salaire net moyen est en retrait par rapport à la moyenne régionale et départementale.

Le salaire des femmes accuse en Vaucluse un écart moyen de plus de 5000 € par an avec celui des hommes.

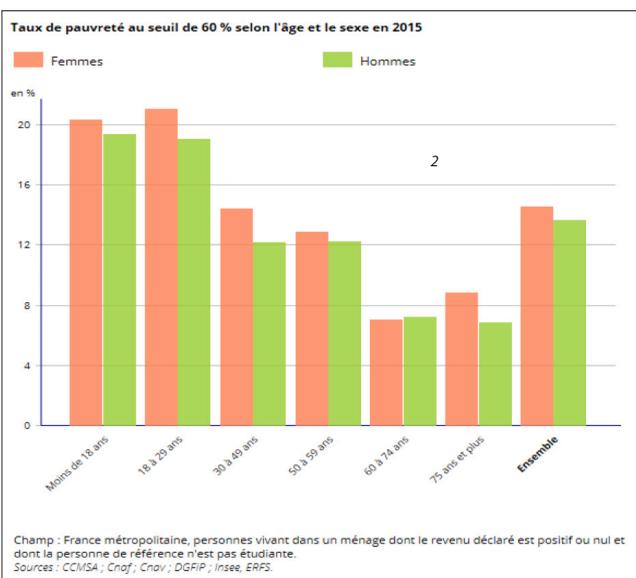
L'écart entre le salaire net annuel des hommes et celui des femmes est cependant inférieur en Vaucluse à l'écart constaté au niveau national et régional.

Salaire net annuel moyen en équivalent temps plein par sexe (en euros)			
	Ensemble	Hommes	Femmes
Alpes-de-Haute-Provence	23 210	25 389	20 203
Hautes-Alpes	22 031	23 715	19 960
Alpes-Maritimes	26 037	28 711	22 687
Bouches-du-Rhône	26 334	28 990	22 579
Var	23 924	26 137	21 165
Vaucluse	23 601	25 729	20 550
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25 323	27 817	21 984
France métropolitaine	26 379	28 624	23 154

Source : Source : Insee, Dads,,2013

### • Un risque de pauvreté plus élevé pour les femmes

Globalement, les femmes sont plus exposées à la pauvreté que les hommes. Le constat se vérifie dans toutes les tranches d'âge considérées.



<sup>2</sup> Le taux de pauvreté à 60% correspond à la proportion d'individus dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté à 60% (exprimé en euros).

### • La monoparentalité féminine et la solitude masculine aggravent le risque de pauvreté

Alors que 19,8% des vauclusiens sont pauvres, la fréquence de ces situations est de près de 36% au sein des familles monoparentales, très majoritairement composées d'une femme et de ses enfants. En effet, le Vaucluse compte près de 21 000 familles monoparentales femmes contre 4 000 familles monoparentales hommes.

Chez les hommes, la solitude accroît la pauvreté : ils sont 22% à vivre sous le seuil de pauvreté monétaire lorsqu'ils sont seuls contre 20,3% des femmes.

# BILAN DES ACTIONS MENÉES

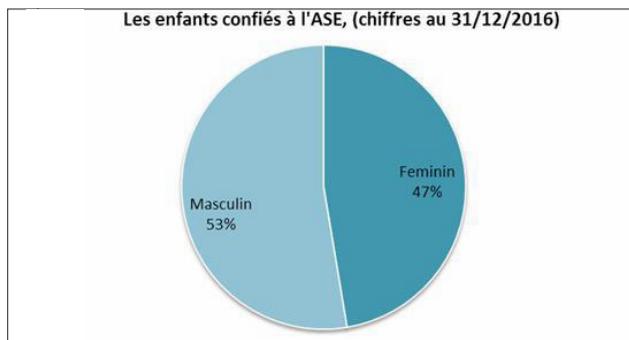
## En matière de politiques publiques sociales

### Les enfants accueillis à l'ASE

#### • Une proportion des garçons supérieure à celle des filles

1220 enfants et jeunes majeurs sont confiés à l'ASE en 2016. Parmi eux, on relève une proportion de garçons (53%) supérieure à celle des filles (47%).

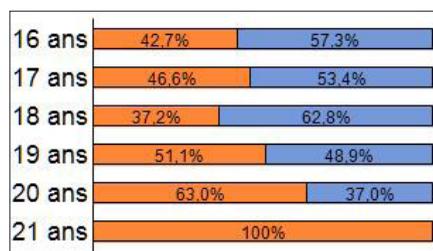
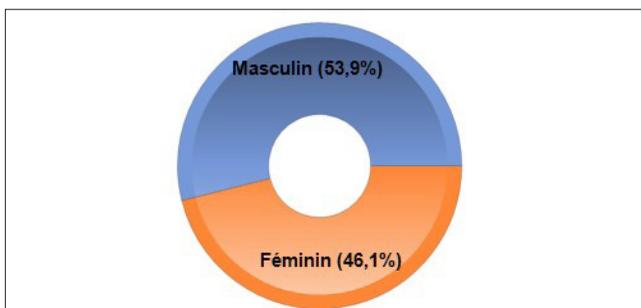
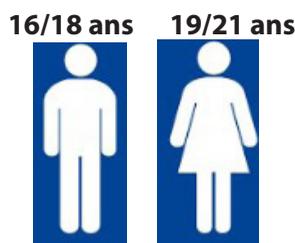
Cette proportion est également supérieure à la part des garçons dans la population des jeunes de moins de 18 ans en Vaucluse (51%).



Source : Observatoire départemental des Solidarités

#### • Une part des filles élevée chez les 19-21 ans

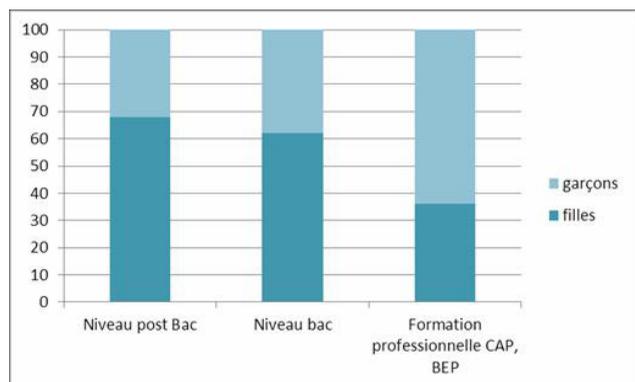
L'analyse des jeunes de 16 ans et plus confiés à l'ASE montre des situations différenciées selon les sexes en 2016. Globalement, la part des garçons est toujours supérieure à celles des filles.



Source : Observatoire départemental des Solidarités

Toutefois, si les garçons sont les plus nombreux de 16 à 18 ans, dès 19 ans, la part des filles devient majoritaire.

#### • Des études plus poussées pour les filles



Les filles de plus de 16 ans confiées à l'ASE représentent :

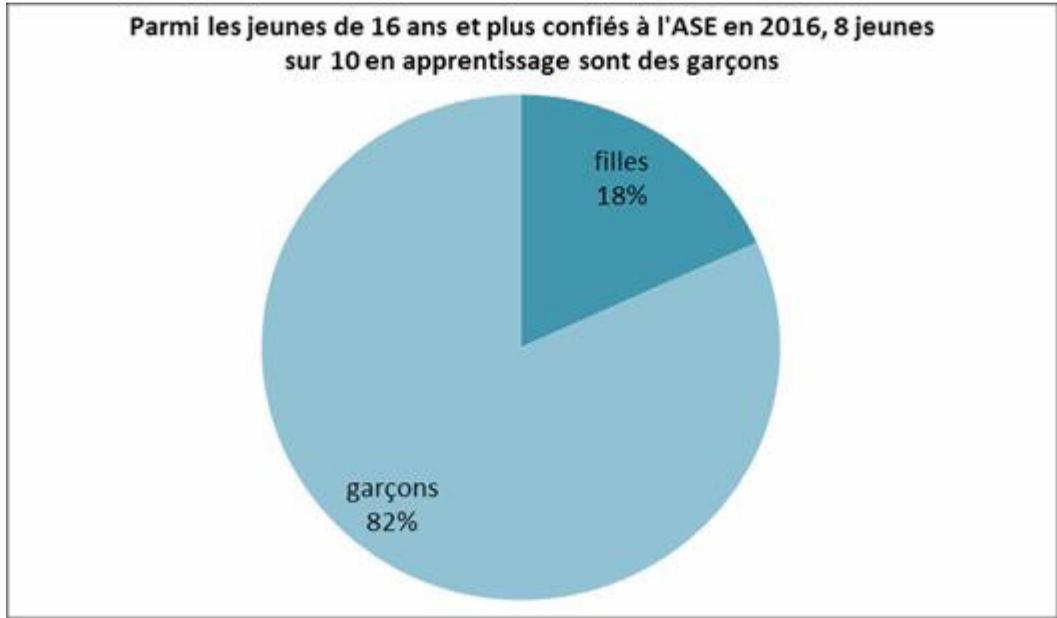
- 6 jeunes sur 10 ayant le bac ou le niveau bac,
- 7 jeunes sur 10 poursuivant un cursus post bac.

Répartition par sexe du niveau scolaire des mineurs de plus de 16 ans et jeunes majeurs confiés à l'ASE.

Source : Observatoire départemental des Solidarités, données au 31.12.2016

### • Des études plus courtes, à visée professionnelle pour les garçons

En formation professionnelle (CAP, BEP), les garçons sont majoritaires avec une proportion de 63,9%. En apprentissage, la part des garçons est encore plus importante (82 %).



Source : Observatoire départemental des Solidarités, données au 31.12.2016

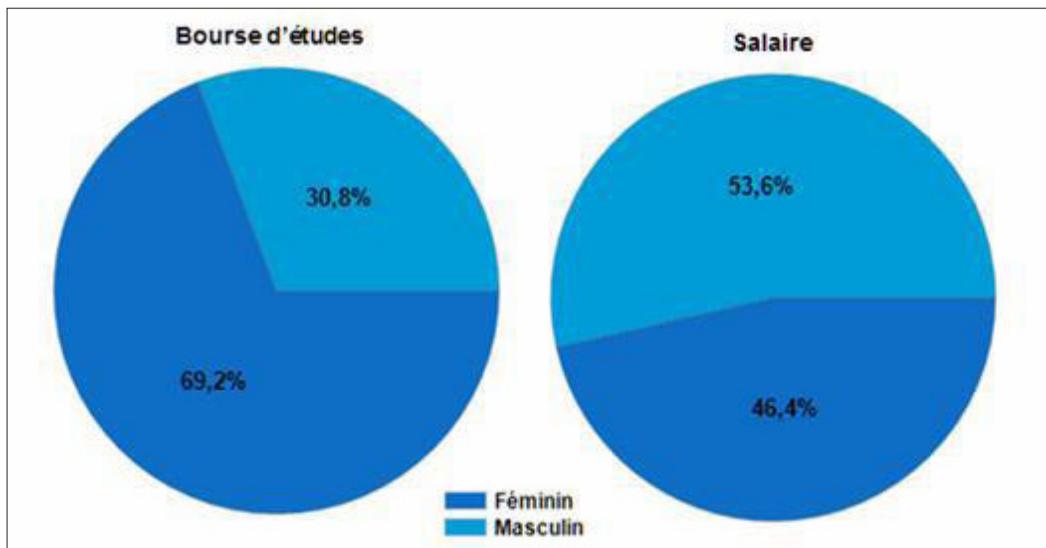
### • Des ressources de nature différentes selon le sexe

L'autonomie financière des jeunes de l'ASE s'appréhende différemment selon les sexes :

• les filles constituent 69% des jeunes de l'ASE percevant une bourse d'étude,

• les garçons représentent plus de la moitié des jeunes de l'ASE avec un salaire.

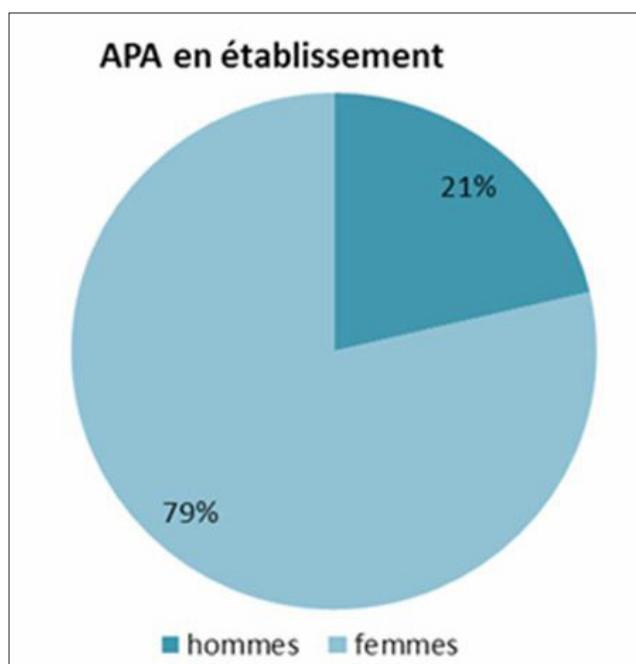
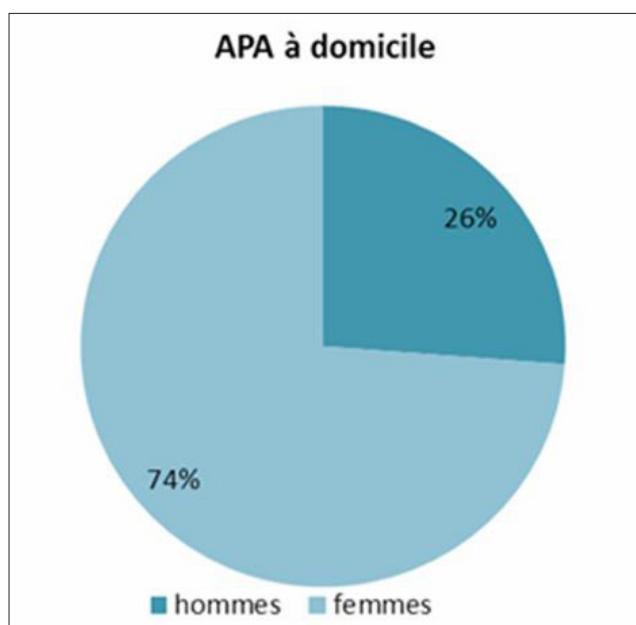
**Ressource principale des mineurs et jeunes majeurs de plus de 16 ans confiés à l'ASE, par sexe :**



## Les personnes âgées bénéficiaires de l'APA

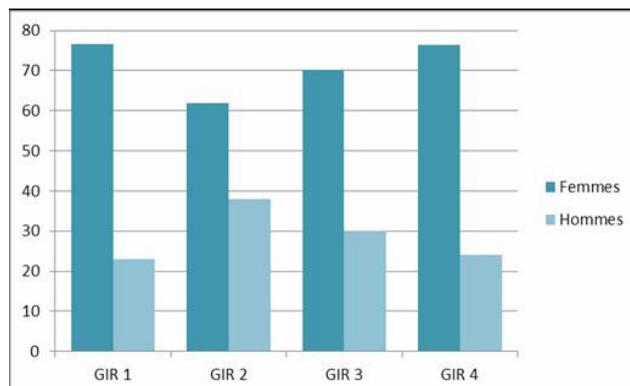
### • La dépendance affecte davantage les femmes

Les femmes sont largement majoritaires chez les personnes bénéficiaires de l'APA. Ainsi, en 2016, les femmes représentent près de 75% des bénéficiaires ayant des droits payés, à domicile et en établissement sous dotation globale.



Source : Observatoire départemental des Solidarités

A tous les degrés de dépendance, qu'il s'agisse du GIR 1, 2, 3 ou 4, les femmes sont surreprésentées.



Source : Observatoire départemental des Solidarités

Avant 80 ans, les taux de dépendance des hommes et des femmes sont assez proches. Au-delà, les écarts montrent des asymétries sexuées significatives qui ne sont pas propres au Vaucluse : à partir de 85 ans, 78,4% des personnes dépendantes sont des femmes.

Deux explications peuvent être avancées pour éclairer ces différences de genre :

Tout d'abord, il se peut que les femmes, portant davantage d'attention aux tâches ménagères et quotidiennes, ressentent plus la dépendance lorsqu'elles éprouvent des difficultés à assurer ces tâches.

Par ailleurs, elles vieillissent plus fréquemment seules en raison de la plus grande fréquence du veuvage féminin (87% des veuvages parmi les bénéficiaires de l'APA sont le fait de femmes).

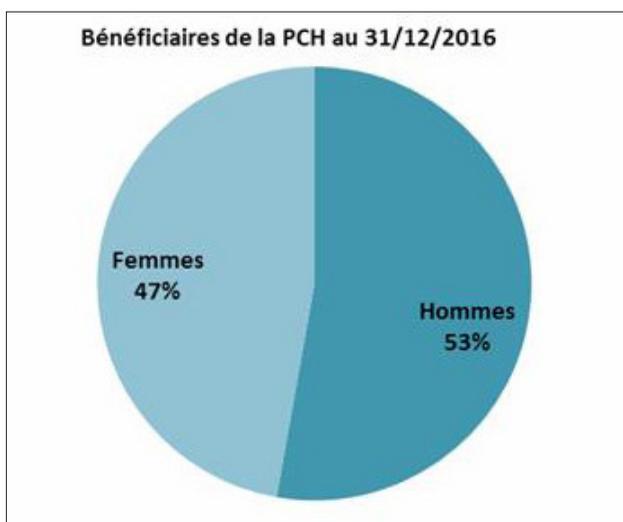
Or, la dépendance est, certes, liée à des problèmes fonctionnels, mais elle peut aussi voir ses effets limités par des stratégies de compensation, plus faciles à mettre en œuvre lorsque les activités quotidiennes sont partagées entre les deux membres du couple.

## Les personnes en situation de handicaps

• Les bénéficiaires de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) sont un peu plus fréquemment des hommes

Les prestations en faveur des personnes handicapées, la PCH, l'aide à domicile et l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) montrent des différences peu marquées selon les sexes.

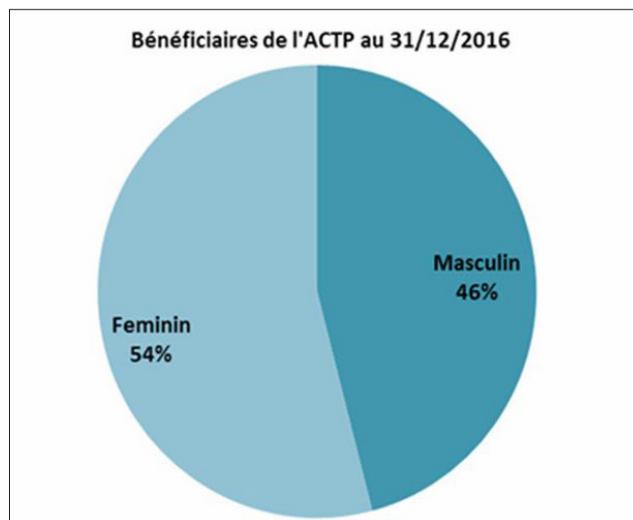
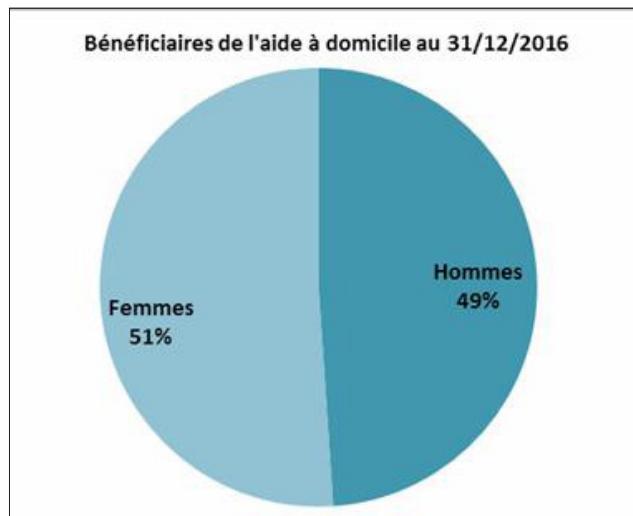
Davantage d'hommes sont bénéficiaires de la PCH au 31 décembre 2016.



Source : Observatoire départemental des Solidarités

• Les bénéficiaires de l'ACTP et de l'aide à domicile sont un peu plus fréquemment des femmes

A l'inverse, les femmes sont légèrement plus représentées parmi les bénéficiaires de l'aide à domicile et de l'ACTP.



Source : Observatoire départemental des Solidarités

### *Au niveau des autres politiques publiques*

Le Département de Vaucluse mène au niveau des politiques publiques relevant de son domaine de compétence, des actions permanentes en matière d'égalité homme-femme : aucun critère particulier concernant les publics du Département ne porte sur cette discrimination positive ou négative. Les actions directes menées par les services n'ont pas non plus cet objectif, tous les publics étant ciblés par les interventions de la collectivité, qu'il s'agisse du grand public, des chercheurs ou des publics scolaires.

Toutefois, on peut retenir certaines actions.

#### • En matière de politique publique Collèges

Une structure spécifique menant une action en faveur de l'égalité homme-femme est subventionnée par le Département.

Il s'agit de l'INSTITUT DE PROMOTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE, association subventionnée par le Conseil départemental de Vaucluse et dont le dossier est instruit par la Direction des Collèges (en 2017, à hauteur de 1800 €) qui organisera au cours de l'année scolaire 2017-2018, une exposition - conférence d'une journée dans 4 collèges du département, sur «L'égalité professionnelle en tout genre» avec une animation de 2h par demi-journée.

L'association propose :

- L'installation d'une exposition organisée autour de nombreux kakemonos (très pédagogiques et complets) ;
- Une animation de 2 h le matin et l'après-midi, avec les projections numériques de certains points importants et la projection de quelques films.

#### • En matière de politique publique Aménagement et Développement du territoire

- Le schéma des services au public : l'enquête grand public sur les difficultés d'accessibilité des services a effectivement inclus volontairement la question «Êtes-vous un homme ou une femme» pour la prise en compte des profils des répondants afin de pouvoir analyser d'éventuelles difficultés spécifiques d'accès. L'enquête a montré un taux de réponse très important des femmes (68%) alors que le reste des critères des répondants reflètent bien globalement la population (âge, CSP, territoires).

- Le Fonds Social Européen (FSE) : l'égalité homme-femme est un principe horizontal de la mobilisation du FSE. Aussi, ce critère fait l'objet d'une analyse tant au niveau de l'instruction des dossiers que du contrôle de service fait.

- Sur le suivi des politiques territoriales sur le Ventoux, la chargée de mission veille à ce que les partenaires tiennent compte de la représentativité homme-femme notamment dans les documents de communication qui peuvent être produits (ex : films documentaires sur les acteurs du territoire, sur des thématiques techniques...).

Par ailleurs, les marchés publics, passés par la collectivité satisfont aux procédures obligatoires de la commande publique en ce domaine.

