



**DELIBERATION N° 25/190 AC DE L'ASSEMBLEE DE CORSE
PRENANT ACTE DU RAPPORT ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-
HOMMES 2025**

**CHÌ PIGLIA ATTA DI U RAPORTU ANNUALE IN MATERIA D'UGUALITÀ TRÀ
DONNE È OMI PER L'ANNU 2025**

SEANCE DU 18 DÉCEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le dix-huit décembre, l'Assemblée de Corse, convoquée le 5 décembre 2025, s'est réunie au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Mme Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Présidente de l'Assemblée de Corse.

ETAIENT PRESENTS : Mmes et MM.

Danielle ANTONINI, Marie-Claude BRANCA, Françoise CAMPANA, Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS, Cathy COGNETTI-TURCHINI, Anna Maria COLOMBANI, Christelle COMBETTE, Frédérique DENSARI, Santa DUVAL, Muriel FAGNI, Petru Antone FILIPPI, Lisa FRANCISCI-PAOLI, Eveline GALLONI D'ISTRIA, Pierre GHIONGA, Jean-Charles GIABICONI, Don Joseph LUCCIONI, Antonia LUCIANI, Saveriu LUCIANI, Sandra MARCHETTI, Marie-Antoinette MAUPERTUIS, Georges MELA, Jean-Martin MONDOLONI, Antoine-Joseph PERALDI, Marie-Anne PIERI, Juliette PONZEVEVERA, Jean-Michel SAVELLI, Joseph SAVELLI, Elisa TRAMONI, Hyacinthe VANNI, Charles VOGLIMACCI

ETAIENT ABSENTS ET AVAIENT DONNE POUVOIR :

Mme Véronique ARRIGHI à Mme Françoise CAMPANA
M. Didier BICCHIERAY à M. Jean-Martin MONDOLONI
M. Jean-Marc BORRI à Mme Eveline GALLONI D'ISTRIA
M. Paul-Joseph CAITUCOLI à M. Joseph SAVELLI
Mme Paule CASANOVA-NICOLAI à M. Georges MELA
M. Romain COLONNA à M. Petru Antone FILIPPI
M. Pierre GUIDONI à Mme Cathy COGNETTI-TURCHINI
Mme Vanina LE BOMIN à M. Saveriu LUCIANI
M. Jean-Jacques LUCCHINI à Mme Elisa TRAMONI
Mme Marie-Thérèse MARIOTTI à M. Jean-Michel SAVELLI
Mme Paula MOSCA à M. Don Joseph LUCCIONI
Mme Nadine NIVAGGIONI à M. Hyacinthe VANNI
M. Jean-Paul PANZANI à Mme Frédérique DENSARI
Mme Chantal PEDINIELLI à Mme Marie-Anne PIERI
M. Louis POZZO DI BORGO à M. Jean-Charles GIABICONI
M. Paul QUASTANA à Mme Marie-Claude BRANCA
M. Jean-Louis SEATELLI à Mme Santa DUVAL
M. François SORBA à Mme Marie-Hélène CASANOVA-SERVAS

M. Hervé VALDRIGHI à Mme Sandra MARCHETTI

ETAIENT ABSENTS : Mmes et MM.

Jean-Christophe ANGELINI, Serena BATTESTINI, Paul-Félix BENEDETTI, Vanina BORROMEI, Angèle CHIAPPINI, Josepha GIACOMETTI-PIREDDA, Ghjuvan'Santu LE MAO, Flora MATTEI, Véronique PIETRI, Antoine POLI, Pierre POLI, Jean-Noël PROFIZI, Charlotte TERRIGHI, Julia TIBERI

L'ASSEMBLEE DE CORSE

- VU** la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et notamment son article 61,
- VU** le Code général des collectivités territoriales, titre II, livre IV, IVème partie, et notamment ses articles L. 4421-1 à L. 4426-1 et R. 4425-1 à D. 4425-53,
- VU** le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,
- VU** la délibération n° 21/119 AC de l'Assemblée de Corse du 22 juillet 2021 approuvant le cadre général d'organisation et de déroulement des séances publiques de l'Assemblée de Corse, modifiée,
- SUR** rapport du Président du Conseil exécutif de Corse,
- VU** l'avis n° 2025-50 du Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel de Corse, en date 16 décembre 2025,
- VU** l'avis n° 2025-18 de l'Assemblea di a Giuventù, en date du 15 décembre 2025,

APRES EN AVOIR DELIBERE

À l'unanimité,

ARTICLE PREMIER :

PREND ACTE de la présentation du rapport en matière d'égalité femmes-hommes au titre de l'année 2025.

ARTICLE 2 :

La présente délibération fera l'objet d'une publication sous forme électronique sur le site internet de la Collectivité de Corse.

Aiacciu, le 18 décembre 2025

La Présidente de l'Assemblée de Corse,

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'M. A. Maupertuis', with a long horizontal stroke extending to the right.

Marie-Antoinette MAUPERTUIS

ASSEMBLEE DE CORSE

5 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2025

REUNION DES 18 ET 19 DÉCEMBRE 2025

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

RAPORTU ANNUALE IN MATERIA D'UGUALITÀ TRÀ
DONNE È OMI PER L'ANNU 2025

RAPPORT ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-
HOMMES 2025

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Hors Commission

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

La loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales au cœur de l'action publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces dernières ont pour obligation de mettre en œuvre une politique globale pour l'égalité femmes-hommes, tant en interne que sur leur territoire.

Pour passer d'une égalité formelle à une égalité réelle, l'action des collectivités doit être retranscrite dans un rapport annuel présenté devant l'assemblée délibérante avant les débats sur le projet de budget (article 61 de la loi du 4 août 2014). Ce document représente l'opportunité de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif intégré à l'ensemble des politiques publiques, et ainsi réduire les inégalités persistantes.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses politiques publiques et de sa capacité d'animation du territoire insulaire, comme dans son rôle d'employeur, la Collectivité de Corse s'est engagée en faveur de l'égalité.

Elle a notamment signé, le 8 mars 2019, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. En application de cette charte et de la loi du 6 août 2019, la Collectivité a élaboré ses deux premiers plans d'action pluriannuels égalité femmes-hommes, adoptés à l'unanimité par l'Assemblée de Corse lors de sa session du 25 février 2021.

Le contenu dudit rapport, ainsi que ses modalités de présentation, sont fixés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, lequel précise que ce document doit comporter 2 volets :

- l'un concerne la politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'autre, les politiques d'égalité menées par la Collectivité en Corse.

Ces 2 volets font état des ressources mobilisées et des orientations pluriannuelles élaborées et mises en œuvre par la Collectivité.

Le présent rapport vise à répondre au cadre législatif imposé, et marque une volonté forte d'agir de manière plus intégrée sur le volet de l'égalité femmes-hommes. Il dresse donc à la fois le bilan des actions entreprises par la Collectivité de Corse au titre de l'exercice 2025, ainsi qu'un état des lieux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



RAPPORT ANNUEL ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

2025



parità
donne omi

Parità :
s'impegna
a Corsica



U CAP'ARTICULU DI A CUNSIGLIERA

L'ugualità trà e donne è l'omi ùn hè solu un òbligu legale : ghjè un'esigenza demucratica è una scelta di sucetà. Dipoi parechji anni avà, a Cullettività di Corsica hà accertatu a so vulintà d'andà al di là di i scritti, scrivèndu l'ugualità in core di e so pulitiche pùbliche è a so gestione interna. I prugressi fatti sò siguri, è ci rammèntanu dinù chì l'ugualità ùn hè mai acquistata : si custruisce, passu à passu, nù e carriere, nù e paghe, inde l'accessu à e respunsabilità , è nù a vita cutidiana d'ogni corsu.

In u 2025, a Corsica hà celebratu i 300 anni di a nàscita di Pasquale Paoli.

St'annata di cummemurazione hè stata l'uccasione di rammintà chì in u 1755, sott'à u so guvernu, e donne s'anu chjappu u dirittu di vutà in Corsica, una terra tandu in avanzu nant'à i so tempi, in avanzu di pettu à a Francia è in avanzu di pettu à l'Europa dinù. Un attu arditu ma di corta durata, postu chì in u 1769 stu dirittu li fù cacciatu, per turnà à cumparisce in u 1944 in Francia. St'episodiu, gluriosu quant'è fragile, c'insegna una verità assinalata : i diritti di e donne ùn sò mai acquistati. Pò accade ch'elli sianu concessi, contrastati, o tolti, segundu i venti pulitichi è l'ideulogie di u mumentu. Issa fragilità ci dumanda d'esse ochjiaperti, determinati è impegnati.

U 2025 serà un'annata di paradossi.

Quella chì celebregghja i 50 anni di a lege Veil, simbulu di l'emancipazione di e donne, è i 30 anni di a Dichjarazione di Pékin, chì hà cunfirmatu u dirittu à l'uguaglianza trà e donne è l'omi. Ma hè ancu stata un'annata chì e violenze sessiste è sessuale fèrganu à un livellu chì ci dà u penseru, induve i femminicidii cuntinuèghjanu à strappà vite, è induve i zitelli sò à spessu è covittime di e violenze intrafamigliale. Sè l'arnese ghjuridicu si rinforza per prutege megliu e donne è e zitelle — cù a ghjunta di a nuzione di cunsensu in u còdice penale, a ricunniscenza di u cuntrollu coercitivu, o torna u prugettu di lege quattru nant'à e violenze fatte à e donne — altre realtà chì ci rammèntanu chì e tradizione, i stereotipi è l'ideulogie masculiniste cuntinuèghjanu à minaccià i so diritti fundamenteali. Stu contrastu trà avanzate legislative è persistenza di e violenze palesa a complessità di u nostru tempu : una sucetà chì si move, ma sempre attraversata da resistenze.

Stu raportu 2025 hè dunque più ch'è un bilanciu : hè un manifestu.

Un manifestu per una Corsica induve l'ugualità trà e donne è l'omi ùn sia micca una prumessa astratta, ma una realtà vissuta.

Un manifestu per una sucetà induve a giuventù, cuscente è impegnata, diventa u mutore d'una trasfurmazione durabile.

Inseme, femu di l'ugualità unu di i pilastri di a nostra demucrazia è una l'ascita per e generazione à vene.

Raportu di a Cullettività di Corsica in quantu à a parità trà e donne è l'omi pè u 2025



LAUDA GUIDICELLI-SBRAGGIA
Cunsigliera eseCutiva di Corsica

Di punta à sti paradossi, a nostra respunsabilità hè doppia : cunsolidà ciò ch'hè statu ottenutu è agisce cun determinazione per culmà i scarti.

L'ugualità ùn si pò solu piattà inde l'istituzione : ci vole ch'ella ingiardinessi tutta a sucetà corsa. Hè per quessa chì avemu sceltu di mette in valore un attore mai di sta trasfurmazione : a giuventù.

E giovanotte è i giovanotti di Corsica chì pòrtanu un'esigenza nova : quella d'una sucetà più ghjusta, più inclusiva, più aperta. A so mobilitazione contr'à i stereotipi, u so impegnu in e filiere di furmazione, a so vulintà di custruisce percorsi professionali apparinati sò tanti puntelli per accelerà u cambiamentu.

A Cullettività di Corsica s'impegna à accumpagnà sta dinamica :

favurizendu a mestità di i mistieri, sustenendu l'autunomia di i giovani, valorizendu u so rollu in u tessutu ecunòmicu è suciale, è rinforzendu a prevenzione di e violenze sessiste è sessuale dapoi a zitellina. Perché chì ghjè purghjendu à e generazione nove i mezi di fà chì puderemu assicurà a durabilità di e pulitiche d'ugualità.

C'hà amparatu u 2025 chì più ch'è mai, ci vole à cuntinuà i nostri sforzi, chì a lotta per i diritti di e donne vada al di là di u quadru legale postu ch'ella tocca tutti l'aspetti di a so vita : educativa, professionale, famigliale, intima, culturale è artistica.

Allora cuntinuemu à palisà ogni inghjustizia.

Cuntinuemu à prutege è rinforzà i diritti esistenti.

Cuntinuemu à educà i nostri figlioli à l'ugualità, à u rispettu è à a libertà.



EDITO DE LA CONSEILLÈRE



L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une obligation légale : c'est une exigence démocratique et un choix de société. Depuis plusieurs années, la Collectivité de Corse a affirmé sa volonté d'aller au-delà des textes, en inscrivant l'égalité au cœur de ses politiques publiques et de sa gestion interne. Les progrès accomplis sont réels, mais ils nous rappellent aussi que l'égalité n'est jamais acquise : elle se construit, pas à pas, dans les carrières, dans les rémunérations, dans l'accès aux responsabilités, et dans la vie quotidienne des corses.

En 2025, la Corse a célébré les 300 ans de la naissance de Pasquale Paoli.

Cette année de commémorations fut l'occasion de rappeler qu'en 1755, sous son impulsion, les femmes ont obtenu le droit de vote en Corse, alors en avance sur son temps, en avance sur la France, en avance sur l'Europe. Un geste audacieux qui fut pourtant de courte durée puisque dès 1769, ce droit leur fut retiré, pour ne réapparaître qu'en 1944 en France. Cet épisode, aussi glorieux que fragile, nous enseigne une vérité fondamentale : les droits des femmes ne sont jamais définitivement acquis. Ils peuvent être octroyés, contestés, effacés, en fonction des vents politiques et des idéologies du moment. Cette fragilité appelle vigilance, détermination et engagement.

2025 restera une année des paradoxes.

Celle où l'on célèbre les 50 ans de la loi Veil, symbole de l'émancipation des femmes, et les 30 ans de la Déclaration de Beijing, qui a consacré le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais c'est aussi l'année où les violences sexistes et sexuelles persistent à un niveau alarmant, où les féminicides continuent de briser des vies, et où les enfants demeurent trop souvent co-victimes de violences intrafamiliales. Tandis que l'arsenal juridique se renforce pour mieux protéger les femmes et les filles — avec l'introduction de la notion de consentement dans le code pénal, la reconnaissance du contrôle coercitif, ou encore le projet de loi cadre sur les violences faites aux femmes — d'autres réalités nous rappellent que les traditions, les stéréotypes et les idéologies masculinistes continuent de menacer leurs droits fondamentaux.

Ce contraste entre avancées législatives et persistance des violences illustre la complexité de notre époque : une société en mouvement, mais encore traversée de résistances.

Face à ces paradoxes, notre responsabilité est double : consolider les acquis et agir avec détermination pour combler les écarts. L'égalité ne peut se limiter aux institutions : elle doit irriguer la société corse dans son ensemble.

C'est pourquoi nous avons choisi de mettre en avant un acteur essentiel de cette transformation : la jeunesse. Les jeunes femmes et les jeunes hommes de Corse portent une exigence nouvelle, celle d'une société plus juste, plus inclusive, plus ouverte. Leur mobilisation contre les stéréotypes, leur engagement dans les filières de formation, leur volonté de bâtir des parcours professionnels équilibrés sont autant de leviers pour accélérer le changement. La Collectivité de Corse s'engage à accompagner cette dynamique : en favorisant la mixité des métiers, en soutenant l'autonomie des jeunes, en valorisant leur rôle dans le tissu économique et social, et en renforçant la prévention des violences sexistes et sexuelles dès le plus jeune âge. Car c'est en donnant aux nouvelles générations les moyens d'agir que nous assurerons la pérennité de nos politiques d'égalité.

2025 nous aura enseigné que plus que jamais, nous devons poursuivre nos efforts, que le combat pour les droits des femmes transcende le cadre légal puisqu'il retentit dans tous les aspects de leur vie : éducatif, professionnel, familial, intime, culturel et artistique. Alors continuons à dénoncer chaque injustice. Continuons à protéger et renforcer les droits existants. Continuons à éduquer nos enfants à l'égalité, au respect et à la liberté.

Ce rapport 2025 est donc plus qu'un bilan : il est un manifeste. Un manifeste pour une Corse où l'égalité femmes hommes n'est pas une promesse abstraite, mais une réalité vécue. Un manifeste pour une société où la jeunesse, consciente et engagée, devient le moteur d'une transformation durable. Ensemble, faisons de l'égalité un pilier de notre démocratie et un héritage pour les générations à venir.

SUNTA - SOMMAIRE

EDITO DE LA CONSEILLERE EXECUTIVE

1

POINTS CLÉS SUR LA SITUATION DES FEMMES A LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

5

AXES STRATEGIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE EN 2025 POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

6

I. FOTOGRAFIA DI A PARITA A L'INTERNU DI L'EFFETTIVI DI A CULLETTIVITA DI CORSICA

La Collectivité de Corse en tant qu'employeur

7

A. Panorama de l'emploi des femmes à la Collectivité de Corse

8

B. Les politiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mises en œuvre à la Collectivité de Corse

19

1. L'organisation du travail

20

2. L'accès aux postes à responsabilités et d'encadrement

21

3. Le déroulement de carrière

23

4. La rémunération

25

5. La création d'une mission égalité femmes-hommes à l'Inspection générale des services

27

II. IMPEGNASSI A TRAVERSU E PULITICHE PUBLICHE PER FA CRESCE A PARITA IN CORSICA

L'égalité entre les femmes et les hommes, portée par la Collectivité de Corse, au travers des politiques qu'elle déploie **28**

A. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le tissu économique et social au travers des instruments financiers **29**

1. Le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les achats publics
2. Le respect des principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets éligibles aux fonds européens **30**

B. L'engagement de la Collectivité de Corse en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes par ses politiques publiques : entre transversalité et spécificité **32**

1. S'engager pour transformer les rapports sociaux de genre dans la société en luttant contre les stéréotypes **32**
2. S'engager activement pour favoriser l'égalité des chances **43**
3. Lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles **50**

CONCLUSION **64**



POINTS CLÉS SUR LA SITUATION DES FEMMES EMPLOYEES PAR LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

Des indicateurs en progression

- Augmentation de la proportion de femmes dans l'effectif global
- Présence majoritaire en catégorie A : haut niveau de qualification des femmes
- Amélioration de l'accès à l'encadrement
- Bon taux d'accès à la formation professionnelle
- Plus grand recours à la protection sociale complémentaire
- Meilleure conciliation vie professionnelle /vie personnelle
- Index sur l'égalité professionnelle favorable : 95 points

Les voies d'amélioration

- Assurer la mixité des filières
- Pérenniser la situation des contractuels
- Améliorer l'accès à l'encadrement
- Travailler sur le déroulement de carrière
- Oeuvrer à un meilleur niveau de rémunération

AXES STRATEGIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA COLLECTIVITE DE CORSE EN 2025 POUR L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

ASSURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

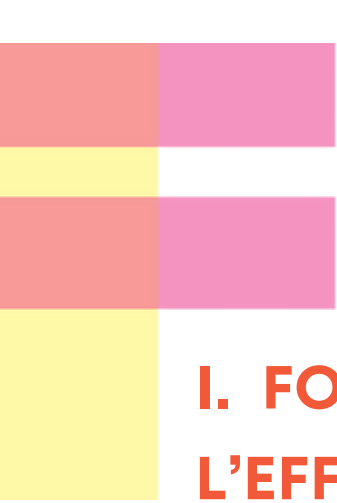
- Déconstruire les stéréotypes
- Sensibiliser à l'égalité
- Promouvoir la mixité
- Lutter contre toutes les formes de précarité

S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Promouvoir la mixité des métiers et des filières
- Favoriser l'autonomie
- Renforcer la place des femmes dans le tissu économique
- Valoriser le rôle et la présence des femmes dans les secteurs où elles étaient sous-représentées

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

- Eduquer aux principes d'égalité et de respect de l'autre
- Favoriser une approche globale de la santé et du bien-être des jeunes
- Renforcer la prévention des violences sexistes et sexuelles
- Améliorer la réponse institutionnelle dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles



I. FOTOGRAFIA DI A PARITÀ A L'INTERNU DI L'EFFETTIVI DI A CULLETTIVITÀ DI CORSICA

La Collectivité de Corse en tant qu'employeur

La Collectivité de Corse emploie 4.500 agents dont un peu moins de la moitié sont des femmes. Du fait de la nature de certaines des compétences qui ont été dévolues à l'institution et des métiers afférents, la structure du personnel reflète naturellement la répartition des hommes et des femmes dans la société :

- les filières techniques, d'ingénierie sont à dominante masculine,
- les filières du social, du soin, sont essentiellement féminines.

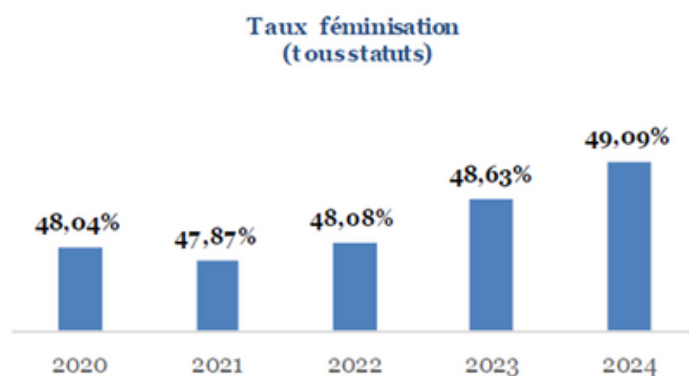
Face aux inégalités existantes, telles que celles liées aux rémunérations et aux parcours professionnels, la Collectivité de Corse poursuit son engagement en faveur de leur réduction.

Les données présentées dans ce chapitre sont issues du Rapport Social Unique (RSU), document qui rassemble l'ensemble des informations relatives à la gestion des agents publics, fonctionnaires et contractuels, de la Collectivité de Corse.

A. PANORAMA DE L'EMPLOI DES FEMMES À LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

1. La proportion de femmes dans les effectifs est en augmentation

Les femmes représentent aujourd'hui une part significative des effectifs de la Collectivité de Corse. En 2024, elles constituent **49,09 %** des agents, soit 2.209 femmes pour 2.291 hommes. Cette proportion confirme la **progression** continue observée depuis 2020.



Cependant, deux constats méritent d'être soulignés :

- Chez les fonctionnaires, les hommes restent majoritaires (53 % contre 47 % de femmes). Cette prédominance s'explique par la nature des compétences spécifiques de la Collectivité, notamment dans les domaines des routes et de l'aménagement du territoire, où les métiers sont traditionnellement plus masculins.
- Chez les agents contractuels, la tendance s'inverse : les femmes sont plus nombreuses, particulièrement dans les filières administrative et sociale. Elles représentent 58,3 % des contractuels permanents et 74,48 % des contractuels non permanents (contre respectivement 41,7 % et 25,52 % pour les hommes).

2. Les filières sont encore fortement genrées

Comme dans la fonction publique en général, les filières demeurent fortement genrées. La typologie des filières est ainsi marquée par la **division sexuelle du travail** : les hommes sont majoritaires dans les filières technique (79%) et sportive (67%), et les femmes majoritaires dans les autres filières : administrative, sociale, médico-sociale (95%) ...

La répartition des femmes et des hommes dans les métiers de la fonction publique, et notamment au sein de la fonction publique territoriale, est donc encore très liée aux représentations stéréotypées des rôles sociaux et sociétaux.

Par ailleurs, les femmes sont **majoritaires** parmi les agents contractuels de la Collectivité de Corse, qu'il s'agisse de postes permanents (58,3 %) ou non permanents (75 %). Elles y sont non seulement plus nombreuses que leurs collègues masculins, mais également davantage représentées que parmi les fonctionnaires. Cette situation s'explique en partie par la nature des missions confiées aux contractuels, souvent concentrées dans les domaines administratifs et sociaux, où les femmes sont traditionnellement plus présentes. Elle reflète aussi leur forte implication dans les renforts mobilisés pour répondre à des besoins temporaires.

3. Les femmes ont un haut niveau de qualification

Une analyse détaillée des effectifs révèle une **forte présence** des femmes dans les catégories les plus qualifiées (catégorie A), à l'exception de la filière technique où les hommes demeurent majoritaires. Dans cette catégorie, elles représentent **73,1 % des fonctionnaires et 68,3 % des contractuelles**.

Cette proportion traduit à la fois le haut niveau de qualification des agentes de la Collectivité de Corse et leur volonté d'accéder à des postes à responsabilité.

En revanche, la tendance s'inverse dans la catégorie A+, accessible par liste d'aptitude, examen professionnel ou avancement. Les femmes fonctionnaires n'y représentent que 30,6 % des effectifs.

Ce chiffre illustre les limites auxquelles elles se heurtent dans leur progression de carrière, conséquence directe du « plafond de verre » qui freine l'accès des agentes aux plus hauts niveaux de responsabilité.

Nombre de fonctionnaires au 31/12/2024 selon la catégorie hiérarchique

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP
A	524	498,50	73,1%	193	167,80	26,9%	717	666,30
dont A+	11	11,00	30,6%	25	25,00	69,4%	36	36,00
B	242	237,30	49,5%	247	245,80	50,5%	489	483,10
C	1 086	1 057,39	39,7%	1 649	1 635,76	60,3%	2 735	2 693,15
Total	1 852	1 793,19	47,0%	2 089	2 049,36	53,0%	3 941	3 842,55

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2024

4. L’encadrement est très masculinisé

L'accès des femmes aux postes à responsabilité progresse, mais l'encadrement demeure largement masculinisé : les hommes y représentent encore 60 % de l'ensemble.

- En catégorie A, les femmes ne comptent que pour **38,1 %** de l'encadrement, alors qu'elles constituent 73,1 % des effectifs de cette catégorie,
- En catégorie B, elles représentent **30 %** de l'encadrement pour 49,5 % des effectifs,
- En catégorie C, leur part tombe à **3,3 %** alors qu'elles constituent 39,7 % des agents.

Répartition des encadrants par catégorie au 31/12/2024

	Encadrants	% effectif CDC	% F/F	% H/H
Cat A	383	43,3%	38,1%	56,9%
Cat B	197	37,3%	30,0%	44,4%
Cat C	321	11,1%	3,3%	16,3%
Emplois non permanents	3	1,6%	0,0%	2,0%

Champ : emplois permanents et non permanents en activité et rémunéré au 31/12/2024

5. Le déroulement de carrière est plus favorable aux hommes

En 2024, la Collectivité de Corse a franchi une étape importante en consolidant les parcours professionnels : 155 agents stagiaires ont été titularisés, dont une **majorité de femmes (51,6 %)**. Par ailleurs, 40 contractuels permanents, parmi lesquels **28 femmes**, ont accédé au statut de fonctionnaires stagiaires.

Ces évolutions traduisent la volonté affirmée de l'institution de renforcer la stabilité et la reconnaissance des carrières, en particulier pour les femmes, qui représentent une part essentielle des effectifs contractuels (58,3 % des permanents et 75 % des non permanents).

• Avancements et promotions 2024 : un avantage global pour les hommes

En 2024, **plus de 2 000 agents** ont bénéficié d'un avancement d'échelon, de grade ou d'une promotion interne. Toutefois, les femmes restent sous-représentées dans chacun de ces dispositifs.

Bilan des avancements 2024

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Avancement d'échelon	833	907	1740	47,87%
Avancement de grade (*)	120	175	295	40,68%
Promotion interne (**)	37	51	88	42,05%

Champ : fonctionnaires présents dans l'année 2022 et ayant connu un avancement

(*) au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel, par voie de concours professionnel

(**) inscription sur liste d'aptitude au choix sans examen professionnel, au choix suite à un examen professionnel, suite à réussite à un concours

• Avancements de grade

La part des femmes ne dépasse pas 40,68 %, alors qu'elles représentent 47 % des fonctionnaires.

En catégorie A, malgré une majorité féminine dans l'effectif global, le nombre de promues demeure limité. En catégories B et C, les hommes dominent nettement, surtout en catégorie C, la plus nombreuse.

Répartition par filières : la filière technique, très masculine, concentre 67,8 % des avancements. À l'inverse, les filières féminisées (administrative, sociale, médico-sociale) génèrent peu d'avancements, ce qui réduit mécaniquement les opportunités pour les femmes.

• Promotions internes

88 agents ont été concernés en 2024, dont **42,05 %** de femmes.

L'analyse par catégories révèle des déséquilibres persistants :

- en catégorie A, elles ne représentent que 44 % des promotions alors qu'elles constituent 73,1 % des effectifs,
- elles sont majoritaires en catégorie B,
- mais largement minoritaires en catégorie C (19 %).

Analyse des écarts : sans pondération, les hommes apparaissent légèrement avantagés (+1,73 point). Une analyse pondérée, tenant compte du nombre de promouvables, inverse la tendance grâce à un meilleur taux de promotion féminin en catégorie C. Ce résultat reste toutefois trompeur, car les femmes sont majoritaires dans les filières et grades où les perspectives d'avancement sont structurellement plus faibles.

Là encore, la filière technique concentre la majorité des promotions (53 %), tandis que la filière administrative en capte 43 %, et les filières sociales et médico-sociales, pourtant très féminisées, restent marginales. L'écart global (+0,59 point brut et +0,75 point pondéré) demeure en faveur des hommes. La catégorie C explique l'essentiel du déséquilibre : le taux de promotion des hommes y atteint 10,45 %, contre seulement 4,32 % pour les femmes, soit un différentiel de +6,13 points.

Comme les effectifs promouvables sont relativement équilibrés, cette différence pèse fortement sur le résultat global.

Bilan des avancements 2024

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Avancement d'échelon	833	907	1740	47,87%
Avancement de grade (*)	120	175	295	40,68%
Promotion interne (**)	37	51	88	42,05%

Champ : fonctionnaires présents dans l'année 2022 et ayant connu un avancement

(*) au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel, par voie de concours professionnel

(**) inscription sur liste d'aptitude au choix sans examen professionnel, au choix suite à un examen professionnel, suite à réussite à un concours

6. Le niveau de rémunération est plus élevé pour les hommes

En 2024, le salaire moyen des agents permanents de la Collectivité de Corse s'élevait à **2.918 euros** nets par mois (3.533 euros bruts avant prélèvements sociaux). Si le salaire moyen des femmes apparaît légèrement supérieur à celui des hommes – en raison de leur forte présence en catégorie A, tandis que les hommes sont plus nombreux en catégorie C – l'analyse détaillée montre qu'à l'intérieur des catégories (sauf en A+), les femmes perçoivent généralement une rémunération inférieure, parfois avec des écarts significatifs.

Ecarts Femmes/hommes sur salaires bruts moyens mensuels par catégorie

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-18,03%	-14,02%	-1 066 €	-671 €
dont catégorie A+	2,21%	21,27%	190 €	1 439 €
dont catégorie A (hors cat A+)	-12,96%	-14,84%	-709 €	-695 €
Catégorie B	-6,69%	-7,66%	-265 €	-259 €
Catégorie C	-4,83%	-2,24%	-151 €	-59 €
Total	3,29%	-3,39%	114 €	-121 €

Ces disparités s'expliquent par deux facteurs principaux :

- La position dans les cadres d'emplois et les grades (inter-catégorie) : les parcours de carrière influencent directement le traitement indiciaire.
- Les différences de rémunération à poste équivalent (intra-catégorie) : les fonctions et responsabilités exercées déterminent le régime indemnitaire.

Le traitement global combine ainsi :

- 62 % de traitement indiciaire, reflet du déroulement de carrière (échelon et indice détenu),
- 32 % de régime indemnitaire, lié aux fonctions et responsabilités.

· Un déroulement de carrière moins favorable aux femmes

Indices majorés moyens par catégorie en 2024

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	807	795	856	703
A	580	632	487	560
B	468	478	419	426
C	398	407	367	366
Ensemble	459	436	439	449

Champ : emplois permanents rémunérés en 2024

Les écarts constatés au niveau de l'indice majoré moyen traduisent des parcours plus souvent interrompus (congrés maternité, parentaux, temps partiel) et une prise en charge des responsabilités familiales majoritairement assumée par les femmes. Leur forte présence dans certaines filières (administrative, sociale, médico-sociale), où les progressions de carrière sont plus lentes, accentue ces différences

- **Un régime indemnitaire plus favorable aux hommes**

Régime indemnitaire moyen par catégorie en 2024

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	1 525 €	2 271 €	1 376 €	1 683 €
dont catégorie A+	4 003 €	3 636 €	3 628 €	2 926 €
dont catégorie A (hors cat A+)	1 471 €	2 048 €	1 308 €	1 620 €
Catégorie B	1 158 €	1 317 €	948 €	1 120 €
Catégorie C	818 €	920 €	692 €	728 €
Total	1 062 €	1 093 €	1 084 €	1 155 €

régime indemnitaire exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Le régime indemnitaire repose à plus de 82 % sur l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), directement liée au **grade** et au **poste occupé**. Les hommes, plus nombreux dans les positions hiérarchiques élevées, bénéficient donc d'indemnités plus importantes.

Cette situation relève de mécanismes structurels de ségrégation professionnelle : les femmes sont concentrées dans des filières et groupes de fonctions moins valorisés.

Ainsi, en catégorie A, elles sont **surreprésentées dans le groupe A4** (62,5 %), correspondant aux **fonctions les moins indemnisées**, tandis que les hommes dominent les groupes A1 et A2, mieux rémunérés. La même logique s'observe en catégories B et C.

Répartition des femmes et des hommes dans les groupes de fonctions IFSE au 31/12/2024

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A1	1,7%	4,7%	1,7%	0,0%
A2	14,0%	28,0%	5,2%	19,2%
A3	21,8%	31,6%	19,1%	25,0%
A4	62,5%	35,8%	73,9%	55,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
B1	14,8%	21,5%	11,1%	10,0%
B2	70,8%	72,1%	66,7%	80,0%
B3	14,4%	6,5%	22,2%	10,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
C1	4,4%	8,9%	3,6%	6,1%
C2	44,4%	41,6%	45,8%	28,0%
C3	51,2%	49,5%	50,6%	65,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au 31/12/2024

Les écarts sont renforcés par les autres composantes du régime indemnitaire :

- Les indemnités liées aux contraintes organisationnelles (astreintes, permanences), majoritairement perçues par les hommes,
- Les dispositifs financiers volontaires (comme la monétisation du compte épargne-temps), davantage mobilisés par les hommes.

7. Les femmes présentent un bon taux d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle représente un enjeu majeur dans le contexte de transformation de l'action publique. Au service de la professionnalisation des agents, elle est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles.

Améliorer et faciliter l'accès des agentes à la formation favorise leur progression professionnelle.

Les femmes présentent un **taux d'accès à la formation de 51.1%**, pour 46.5% pour les hommes, affichant ainsi une forte progression depuis 2021.

Taux d'accès à la formation par statut, sexe et catégorie

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	73,1%	60,9%	34,0%	33,3%
Catégorie B	70,0%	93,0%	57,1%	83,3%
Catégorie C	42,4%	42,2%	0,0%	0,0%
Total	48,5%	54,1%	19,6%	24,8%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2024

Concernant la nature des demandes de formation formulées par les agentes, les demandes en formation des femmes sont essentiellement axées sur des formations en vue de **développer de nouvelles compétences** ou de **consolider les acquis**.

Taux d'accès à la formation par sexe et catégorie selon le type de formation

	CAT A		CAT B		CAT C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Préparation concours /examen	3,13%	1,63%	10,77%	5,22%	0,43%	0,58%
Formation prévue par les statuts particuliers	19,75%	23,58%	33,46%	29,10%	18,15%	14,87%
Formation de perfectionnement	32,29%	38,21%	48,46%	33,96%	20,63%	24,77%
Formation personnelle	0,78%	1,22%	0,00%	0,75%	0,00%	0,23%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents en activité au 31/12/2024

Lecture : 3,13 % des femmes de catégorie A ont suivi une formation pour préparer un concours/examen

8. Les femmes bénéficient davantage de la protection sociale complémentaire

Les femmes apparaissent comme les principales bénéficiaires de la protection sociale complémentaire mise en place par la Collectivité de Corse. Leur taux de couverture atteint 69,5 % en santé et en prévoyance.

Chez les hommes, la couverture santé est comparable, mais la prévoyance reste plus faible, à 58,5 %, ce qui constitue un point de vigilance particulier.

Par ailleurs, la revalorisation de la participation « santé enfants », adoptée en fin d'année 2023 pour les contrats familles, vise à mieux prendre en compte la charge que représente la couverture santé pour les familles monoparentales.

Cette mesure bénéficie largement aux agentes, quel que soit leur profil familial, et contribue à renforcer l'équité et la protection sociale au sein de l'institution.

9. Le vieillissement des effectifs chez les fonctionnaires

Chez les fonctionnaires, les plus de 50 ans représentent 51,35 % des effectifs féminins et 53,18 % des effectifs masculins. Si nous élargissons aux plus de 40 ans, la proportion atteint **78,08 % pour les femmes** et **79,41 % pour les hommes**.

Au-delà de l'enjeu majeur du renouvellement des compétences, en particulier dans les filières technique et médico-sociale, se pose également la question de la **santé des femmes** et de son **impact** sur leur parcours professionnel.

Les difficultés liées à la maternité, à l'exercice de la parentalité ou encore à la santé menstruelle influencent directement les conditions de travail

65 % des femmes menstruées déclarent avoir déjà rencontré au moins une difficulté liée aux règles au travail, et 45 % estiment que l'endométriose a un impact significatif sur leur carrière.

La ménopause constitue un autre facteur important : 42 % des femmes de la fonction publique territoriale sont concernées, et la moitié d'entre elles considèrent qu'elle affecte leur activité professionnelle. Les premiers signes apparaissent généralement dès 45 ans, renforçant la nécessité d'une prise en compte spécifique de ces réalités dans la gestion des ressources humaines.



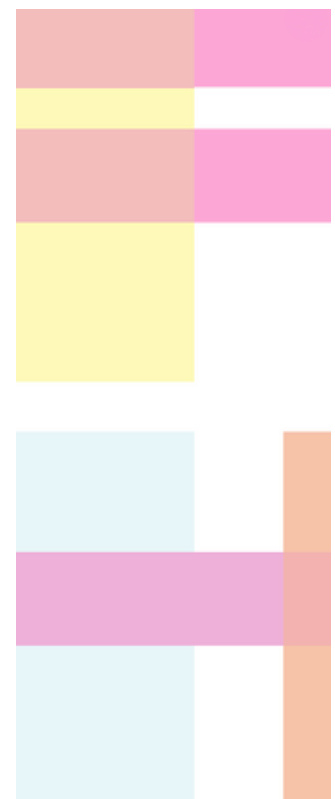
B. LES POLITIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES MISES EN ŒUVRE À LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

L'engagement volontaire de la Collectivité de Corse en faveur de l'égalité professionnelle s'exprime principalement à travers la gestion des carrières, la rémunération et l'organisation du temps de travail. L'objectif n'est pas seulement de réduire les disparités existantes, mais aussi de définir des règles et des modalités adaptées, prenant en compte les contraintes liées aux responsabilités familiales et aux besoins personnels des agents.

L'égalité professionnelle, qu'il s'agisse de la mixité des emplois, de l'égalité salariale ou de l'accès des femmes aux postes de responsabilité, ne peut être dissociée de la question de la précarité. En effet, les femmes occupant les emplois les moins rémunérés interrompent plus souvent leur activité à la naissance d'un enfant et reprennent fréquemment à temps partiel, ce qui fragilise leur situation sociale et financière.

La politique de ressources humaines de la Collectivité de Corse repose donc sur deux axes complémentaires :

- améliorer les conditions d'exercice des fonctions, en tenant compte du rôle que les femmes continuent d'assumer au sein du noyau familial,
- mettre en œuvre des mesures correctrices, destinées à réduire les inégalités persistantes et à garantir une progression équitable des carrières.



1. L'organisation du travail

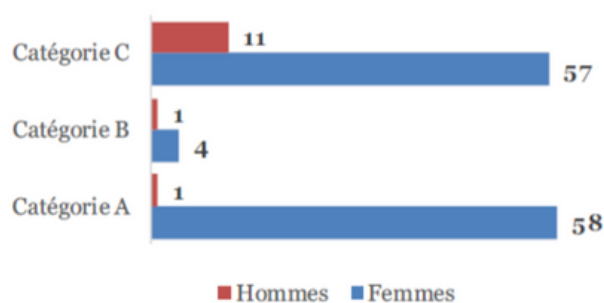
Il est désormais admis que les règles de fonctionnement des institutions et l'organisation du travail doivent permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ce principe constitue l'un des piliers de l'égalité professionnelle, car la réalité vécue par la majorité des agentes continue de peser fortement sur leur carrière : en plus de leurs responsabilités professionnelles, elles assument encore l'essentiel des charges familiales, la parité domestique restant inachevée.

À la Collectivité de Corse, plusieurs dispositifs ont été mis en place pour améliorer les conditions de travail, avec un impact particulièrement positif pour les femmes :

- **Aménagement du temps de travail** : depuis 2021, les agents peuvent choisir entre trois durées hebdomadaires, compensées par des jours de RTT supplémentaires. Ce système leur permet d'adapter leur rythme de travail aux contraintes familiales, qui pèsent encore majoritairement sur les femmes.

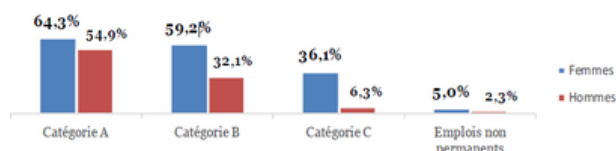
- **Temps partiel** : il reste très **féminisé**, puisque les femmes représentent **90,1 %** des agents permanents concernés. Le temps partiel à 80 % est le plus répandu, regroupant 80,3 % des effectifs ayant opté pour ce régime.

Nombre d'agents sur emploi permanent à temps partiel par catégorie au 31/12/2024



- **Télétravail** : exercé sous forme hybride, il est plébiscité par les femmes, qui constituent **75 %** des 1323 agents ayant choisi cette modalité.

Taux de télétravail par sexe et catégorie au 31/12/2024



- **Compte épargne-temps (CET)** : fin 2024, 3 562 agents en disposaient, dont 83,2 % de femmes et 82,2 % d'hommes. L'analyse révèle des usages différenciés : les femmes privilégient le recours au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) et la prise de congés, tandis que les hommes optent davantage pour l'indemnisation des jours non consommés.

Ces mesures participent pleinement à la recherche de l'égalité professionnelle. Elles visent à mieux prendre en compte les besoins liés à la maternité et aux obligations familiales, qui continuent de peser plus fortement sur les femmes, malgré les avancées constatées dans la société et dans le partage des tâches domestiques.

2. L'accès aux postes à responsabilités et d'encadrement

L'analyse des données met en évidence à la fois des avancées positives et des disparités persistantes.

Points favorables :

- Une parité presque atteinte au niveau des directions générales adjointes.
- Une majorité de femmes aux niveaux 2 et 3 (directions et services).
- Une présence féminine affirmée dans les fonctions stratégiques.

Points défavorables :

- Un accès limité des femmes à l'encadrement en catégories A et B, malgré leur forte présence dans ces catégories.
- Un accès très faible à l'encadrement en catégorie C (3,3 %).
- Une chute marquée de la représentation féminine dans l'encadrement technique, en particulier aux 4ème et 5ème niveaux.
- Une segmentation genrée persistante entre filières administratives (féminisées) et techniques (masculinisées).

Ainsi, même si les agentes de la Collectivité de Corse semblent avoir un meilleur accès aux postes à responsabilité, leur concentration en catégorie A montre que des marges de progression subsistent.

Cette dynamique s'inscrit dans le cadre de la **loi du 19 juillet 2023, qui renforce l'accès des femmes aux responsabilités** dans la fonction publique. Elle impose désormais une politique de nomination équilibrée, en portant de 40 à 50 % le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants. Cette mesure entrera en vigueur au sein de l'institution en 2026.

À partir de 2027, les administrations devront également garantir un **minimum de 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction**. Les chiffres relatifs à ces nominations, ainsi que la proportion d'hommes et de femmes concernés, devront être publiés chaque année, assurant ainsi un suivi transparent des progrès réalisés.

Focus (source Gazette des communes 14 novembre /2025) :

« Au 31 décembre 2024, sur les 2 666 emplois concernés par l'obligation de nominations équilibrées à des postes de direction au sein de la fonction publique territoriale, 1 137 (42,6 %) étaient occupés par des femmes, soit deux points de plus sur un an, révèle le bilan présenté au CSFPT du 13 novembre.

La féminisation des emplois de direction poursuit la lente mais constante progression observée depuis 2018 (32 % de part des femmes). C'est dans les communes que la part des femmes sur les emplois entrant dans le périmètre de l'obligation est la plus importante (48 %). Dans les régions, leur proportion augmente de deux points par rapport à 2023 (44 %) ; dans les départements et les EPCI (établissements publics de coopération intercommunale), elle se stabilise (38 %).

Les femmes occupant un emploi fonctionnel de direction sont surtout des expertes de haut niveau (50 %). Leur présence reste limitée parmi les directeurs généraux des services (36 %, mais en hausse de 12 points sur un an), alors qu'elles sont proportionnellement plus représentées parmi les directeurs généraux adjoints (47 %). »

3. Le déroulement de carrière

L'analyse des données relatives au déroulement de carrière met en évidence plusieurs constats :

- Les femmes sont moins nombreuses dans les dispositifs de promotion, même lorsqu'elles sont proportionnellement majoritaires dans l'effectif concerné.
- Les hommes bénéficient davantage d'opportunités d'avancement dans les filières techniques et dans les catégories B et C, qui génèrent le plus de promotions.
- Les femmes sont surreprésentées dans des filières et catégories où les perspectives d'avancement sont plus limitées.
- La structure des emplois, davantage que les choix individuels, constitue un facteur déterminant des inégalités observées.
- La promotion interne illustre particulièrement cette dynamique : les femmes accèdent moins souvent à la catégorie supérieure, notamment dans les métiers les plus représentés.

Certaines règles de gestion accentuent ces écarts. Ainsi, l'évaluation des agents sur leur dernière année de service exclut automatiquement ceux qui reviennent de disponibilité ou de congé parental ou maternité. Cette disposition écarte de fait des agentes pourtant promouvables, les femmes étant plus fréquemment concernées par ces situations.

De plus, l'attribution de points supplémentaires aux agents occupant des fonctions d'encadrement défavorise les femmes qui, bien que promouvables, n'ont pas eu accès à ces postes. Ce biais est particulièrement marqué en catégorie A, majoritairement féminine, mais aussi en catégorie C, où les postes d'encadrement sont concentrés dans la filière technique.

Les données IFSE confirment cette tendance :

- En catégorie A, 73,1 % des effectifs sont féminins, mais 62,5 % des femmes sont positionnées en A4, le groupe le moins valorisé. À l'inverse, 64,2 % des hommes – qui ne représentent que 28 % des effectifs – occupent des postes mieux cotés en A1, A2 ou A3.

- Seules 38,1 % des femmes de catégorie A exercent une fonction d'encadrement, contre 56,96 % des hommes.
- En catégorie C, la situation est encore plus marquée : seules 3,3 % des femmes occupent des fonctions d'encadrement, contre 16,3 % des hommes (17 femmes pour 215 hommes).

Pour corriger ces déséquilibres, une procédure a été instaurée dans la Ligne Directrice de Gestion (LDG). Elle prévoit que, pour les grades d'avancement concernant au moins 40 postes, un mécanisme de compensation soit appliqué lorsque l'écart entre la part des femmes et des hommes promus est significativement inférieur à leur part dans le vivier des agents promouvables. Cette correction vise à réduire l'écart à 10 points, voire à rétablir l'équilibre initial entre promus et promouvables par genre, sous réserve du respect des principes de la LDG et notamment de la manière de servir des agents.



Une réforme de la LDG est programmée pour l'année 2026. Elle devrait permettre d'ajuster les règles actuelles afin de limiter les effets d'exclusion et de garantir un accès plus équitable aux dispositifs d'avancement et de promotion.

4. La rémunération

Le traitement indiciaire constitue la principale source des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il traduit un positionnement professionnel plus favorable aux hommes dans les grades et échelles indiciaires, révélant ainsi des trajectoires de carrière globalement plus avantageuses pour eux au fil du temps.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique impose aux grandes collectivités (plus de 80.000 habitants) de publier chaque année, sur leur site internet, le **montant cumulé des dix rémunérations les plus élevées** de leurs agents, en précisant la répartition entre femmes et hommes.

ANNEE	REMUNERATIONS (euros)	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES
2024	1 285 878,60	4	6
2023	1 284 951,93	4	6
2022	1 246 500,10	4	6
2021	1 236 724,44	3	7
2020	1 285 345,57	4	6

Source : DGA ressources et transformation d l'action publique

Par ailleurs, **la loi du 19 juillet 2023** visant à **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités** dans la fonction publique a instauré un **index égalité professionnelle** pour les trois fonctions publiques. Celui-ci fixe un objectif cible de 75 points. Les administrations de plus de 50 agents, dont la Collectivité de Corse, doivent publier chaque année leur score.

En cas de non atteinte, elles disposent de trois ans pour mettre en place des mesures correctives, communiquées à la préfecture. À défaut, des sanctions financières peuvent être appliquées.

L'index, calculé à partir des données du Rapport Social Unique (RSU), repose sur quatre indicateurs :

- Indicateur 1 (50 points) : écart global de rémunération entre femmes et hommes chez les fonctionnaires.
- Indicateur 2 (15 points) : écart global de rémunération entre femmes et hommes chez les contractuels.
- Indicateur 3 (25 points) : écart de taux de promotion de grade entre femmes et hommes.
- Indicateur 4 (10 points) : représentation du sexe minoritaire parmi les dix plus hautes rémunérations.

En 2024, la Collectivité de Corse a obtenu un score de 95 points, en nette progression par rapport à 74 points en 2023, confirmant les efforts engagés en matière d'égalité professionnelle.

SCORE GLOBAL		95/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		45/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

Source : Site de la Collectivité de Corse *Indice di a parità professiunale trà donne è omi à a Cullettività di Corsica*

5. La création d'une Mission « Égalité femmes-hommes » à l'Inspection générale des services.

La Mission « Égalité femmes-hommes » a été créée dans le cadre de la réorganisation des services de la Collectivité de Corse engagée fin 2024.

Rattachée à l'Inspection générale des services de la Direction générale des services, elle a pour vocation d'accompagner l'institution dans la mise en œuvre, la promotion et le respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes. Son champ d'action couvre l'ensemble des politiques publiques, les relations avec les usagers, les partenariats ainsi que la gestion des ressources humaines.

De nature transversale, cette mission doit devenir une référence et un appui pour toutes les questions liées à l'égalité entre les genres. Elle vise à sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'administration et à impulser une dynamique nouvelle, fondée sur la coopération et le travail collectif, afin d'ancrer durablement l'égalité professionnelle dans le fonctionnement de la Collectivité de Corse.



II. IMPEGNASSI A TRAVERSU E PULITICHE PUBBLICHE PER FA CRESCE A PARITA IN CORSICA

**L'égalité entre les femmes et les hommes, portée par la
Collectivité de Corse, au travers des politiques qu'elle
déploie.**

A. FAVORISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE TISSU ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU TRAVERS DES INSTRUMENTS FINANCIERS

1. Le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les achats publics

Depuis sa création au 1er janvier 2018, la Collectivité de Corse a affirmé sa volonté politique de placer le développement durable au cœur de son action. Cette orientation s'est traduite, dès février 2019, par la mise en place du service « Achats responsables et assistance juridique à l'exécution des marchés publics », permettant d'inscrire la commande publique dans une démarche à la fois écologique et socialement responsable.

Cette politique d'achat durable a été renforcée par deux décisions majeures de l'Assemblée de Corse :

- l'adoption du **Corsican Business Act (CBA)** le 2 juin 2022,
- l'approbation à l'unanimité du **Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER)** le 21 décembre 2022.

Dans ce cadre, la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique est devenue un enjeu émergent et reconnu. Plusieurs dispositions législatives en font désormais un levier incontournable :

- depuis le 1er décembre 2014, les entreprises soumissionnaires doivent fournir une attestation d'effort en faveur de l'égalité professionnelle,
- depuis le 1er janvier 2023, elles doivent également présenter un plan d'action comportant des mesures concrètes pour atteindre la parité,
- à compter du 7 juin 2026, des clauses d'exclusion s'appliqueront aux entreprises obtenant un mauvais score à l'index « Egapro » ou ne respectant pas leurs obligations de publication.

En 2024, la Collectivité de Corse a décliné les objectifs du SPASER à travers 14 fiches actions, dont l'une spécifiquement dédiée à la promotion de l'égalité professionnelle. Elle vise à accroître le nombre de marchés attribués à des opérateurs respectant les obligations de parité, notamment via des outils tels que les baromètres, la responsabilité RSE ou la formation.

Les enjeux de cette fiche action sont clairs :

- lutter contre les discriminations,
- promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le monde professionnel.

Toutefois, compte tenu du tissu économique local, largement composé de TPE et de PME, il est essentiel de veiller à ce que l'égaconditionnalité ne limite pas leur accès aux marchés publics.

2. Le respect des principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets éligibles aux fonds européens

• L'engagement pour le respect des principes de non-discrimination et d'égalité dans les projets financés au titre des Fonds européens

L'Union européenne place la **non-discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes** au cœur de ses politiques. Ces principes, inscrits dès les premiers traités, ont été renforcés par des stratégies spécifiques. Le principe d'égalité salariale pour un travail égal, introduit en 1957, figure aujourd'hui à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Plus récemment, le 5 mars 2020, la Commission européenne a adopté une **stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2020-2025)**, visant à faire progresser la parité en Europe et au-delà.

La parité constitue également un objectif prioritaire du Programme Corse **FEDER-FSE+ 2021-2027**, adopté le 2 décembre 2022 par la Commission européenne. Ce programme, dans la continuité de la programmation 2014-2020, prévoit des mesures pour garantir l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination.

En tant qu'autorité de gestion, la Collectivité de Corse veille à ce que toutes les actions financées respectent la **Charte européenne des droits fondamentaux**, notamment les principes d'égalité femmes-hommes.

• L'engagement européen contre les violences faites aux femmes et la violence domestique

L'adhésion de l'Union européenne, le 1er juin 2023, à la **Convention d'Istanbul** (2011, entrée en vigueur en 2014) illustre la priorité donnée à la lutte contre les violences sexistes et domestiques.

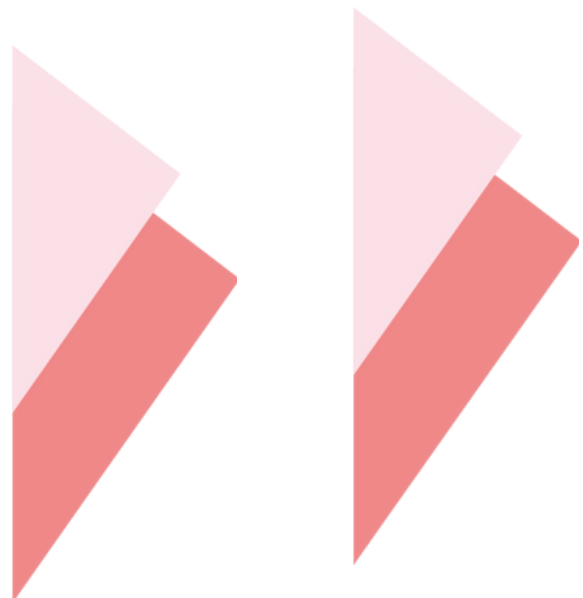
Cette Convention impose aux États signataires de mettre en place des lois, des politiques et des services de soutien pour protéger les femmes et prévenir ces violences.

Dans ce cadre, la Collectivité de Corse mobilise les fonds européens pour développer de nouveaux dispositifs de santé et de proximité :

- Les permanences sanitaires et sociales,
- Les dispositifs mobiles dans les domaines de la santé et du social,
- La création d'établissements médico-sociaux (ex-centres de santé sexuelle), destinés notamment aux femmes victimes de violences domestiques.

Le FSE complète cette action en soutenant la création de structures d'accueil pour les personnes vulnérables, en particulier les victimes de violences. Il appuie également des dispositifs de type « Aller vers », visant à favoriser l'intégration sociale des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion, notamment par des solutions d'hébergement d'urgence.

Enfin, la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, ainsi que les associations de lutte contre les discriminations désignées par le Président du Conseil exécutif, participent activement aux travaux du comité de suivi des programmes européens.



B. L'ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR SES POLITIQUES PUBLIQUES : ENTRE TRANSVERSALITÉ ET SPÉCIFICITÉ.

Les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont pour objectif non seulement de corriger les discriminations qui touchent les femmes, mais aussi de transformer en profondeur les rapports sociaux. Cela passe par la lutte contre les normes, les préjugés et les stéréotypes de genre dans tous les domaines, ainsi que par la promotion de la mixité et d'une véritable culture de l'égalité.

Dans cette perspective, après avoir signé le 8 mars 2019 *la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, la Collectivité de Corse a adopté un plan d'action 2021-2023 dédié à l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques. Ce document stratégique prévoit des mesures ciblées pour corriger les inégalités, mais aussi des actions transversales intégrées à des politiques variées : jeunesse, sport, vie associative, entrepreneuriat et culture.

Les initiatives mises en œuvre visent à transformer durablement les rapports sociaux, à diffuser une culture de l'égalité, à renforcer l'autonomie des femmes et à lutter contre les situations de précarité.

1. S'engager pour transformer les rapports sociaux de genre dans la société en luttant contre les stéréotypes.

Au fil des années, la Collectivité de Corse a intensifié son action pour lutter contre les discriminations et les stéréotypes de genre. Son objectif est d'ouvrir pleinement l'espace public aux filles et aux femmes et de leur redonner visibilité et légitimité.

. La pérennisation de l'action publique pour favoriser l'accès des filles aux sciences

L'égalité et la mixité constituent des enjeux majeurs pour l'île, particulièrement dans le domaine de l'orientation vers les filières scientifiques. Le besoin de rendre visibles les carrières scientifiques auprès des jeunes, et plus encore des jeunes filles, reste une réalité forte en Corse. Dans le cadre de ses compétences en culture scientifique, la Collectivité de Corse mène des actions pour diffuser une culture valorisant l'égalité dans les choix d'études et de formation.

- Le dispositif **Feminiscienza - Premiu femminile di a destinata scientifica**

Le 16 décembre 2021, l'Assemblée de Corse a créé le dispositif **Feminiscienza – Premiu femminile di a destinata scientifica**, destiné à soutenir financièrement les jeunes filles souhaitant s'orienter vers une filière scientifique post-bac. Ses objectifs sont clairs :

- rendre la science et les techniques accessibles aux jeunes filles ;
- encourager les bachelières à choisir des formations scientifiques et techniques.

Les lauréates s'engagent ensuite à promouvoir l'égalité et à sensibiliser d'autres jeunes filles, notamment par des interventions dans les lycées ou lors d'événements tels que la Fête de la science. Depuis 2023, un prix « coup de cœur » récompense une candidate au parcours ou projet particulièrement remarquable.

Pour l'édition 2024/2025, **17 étudiantes** ont été sélectionnées et ont reçu un total de 18 000 euros.

l'Appel à Manifestation d'Intérêt « Mise en réseau des acteurs de la culture scientifique »

La Collectivité de Corse continue de développer des actions visant à renforcer le lien entre les filles et les sciences.

Le projet porté par le CPIE A Rinascita a pour objectif principal de déconstruire les idées reçues sur le genre des métiers et sur les compétences attribuées aux femmes et aux hommes, tout en renforçant la visibilité des disciplines scientifiques auprès du plus grand nombre.

Il vise également à :

- promouvoir les métiers scientifiques et techniques porteurs d'emplois,
- améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes filles, mais aussi des garçons.

En 2024, A Rinascita a lancé un **challenge artistique** à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. Ce concours a pour but de questionner les stéréotypes liés à la place des femmes dans le milieu scientifique.

Les participants étaient invités à représenter des femmes scientifiques et à mettre en valeur leurs découvertes, leurs domaines de recherche, leur impact ou leurs inventions, à travers différents supports : dessin, photographie, sculpture, peinture, gravure ou montage numérique.



. Une présence affirmée des filles dans l'enseignement supérieur

La Collectivité de Corse soutient activement les étudiants de l'enseignement supérieur à travers plusieurs dispositifs : IPI MED pour les internes en médecine générale, des aides pour les étudiants en kinésithérapie, des conventions de financement pour les doctorants de l'Università di Corsica, ainsi qu'un dispositif territorial d'allocation doctorale.

Selon la Direction de l'Éducation, de l'Enseignement et de la Recherche, les femmes restent cette année encore très bien représentées parmi les bénéficiaires :

- pour l'allocation doctorale territoriale, la répartition est désormais parfaitement équilibrée (50 % femmes / 50 % hommes), contre 57 % de femmes en 2024,
- en kinésithérapie, les étudiantes issues de l'Università di Corsica et accompagnées durant leur cursus à l'Institut de formation en masso-kinésithérapie de Nice représentent 58 % de la promotion 2025,
- chez les internes en médecine générale, la tendance est similaire, avec une répartition équilibrée entre les sexes,
- enfin, parmi les doctorants de l'Università di Corsica, la proportion de femmes reste stable, autour de 60 % en moyenne ces dernières années.



Redonner de la visibilité au rôle des femmes en Corse.

. Le témoignage de la présence ancienne et du rôle ancré des femmes en Corse

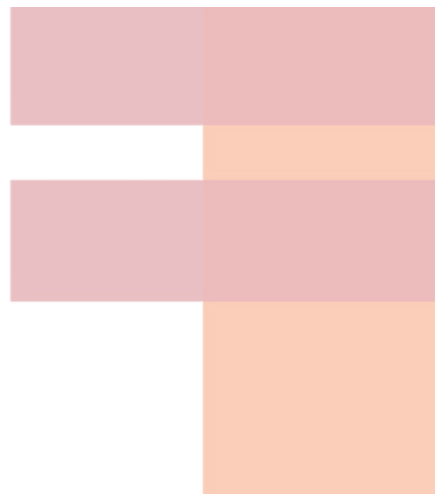
La Direction en charge du Patrimoine a choisi de mettre en lumière le rôle et l'importance des femmes en Corse, depuis la Préhistoire jusqu'à nos jours, à travers une série d'expositions dédiées.

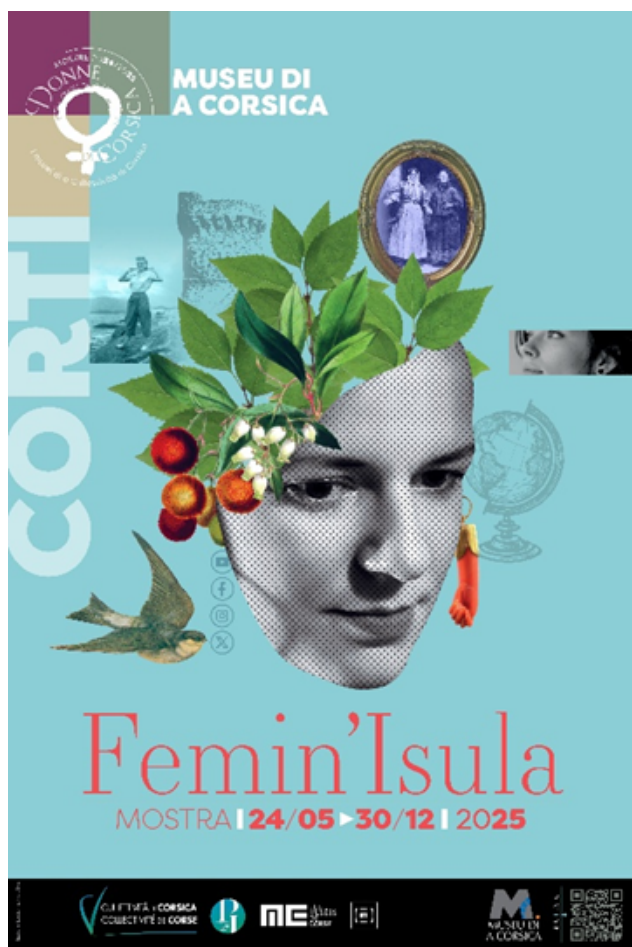
Quatre établissements corses labellisés « Musée de France » ont été associés afin de proposer au public une offre scientifique et culturelle cohérente et complémentaire sur l'ensemble du territoire.



Ces musées explorent l'anthropologie, l'histoire et l'archéologie en présentant des témoignages variés : statuettes préhistoriques à Livia, pièces d'orfèvrerie étrusques inédites à Aleria, documents historiques sur Maria Cosway à Merusaglia, et à Corti, une exposition consacrée au rôle des femmes dans la société insulaire.

Le **Musée de l'Alta Rocca** à Livia a accueilli, du 15 novembre 2024 au 15 septembre 2025, l'exposition **Femina Celesta**. Symboles du féminin sacré, retraçant les représentations féminines sculptées en Europe et en Méditerranée, de la fin du Paléolithique (25 000 av. J.-C.) à l'âge du Bronze (1 500 av. J.-C.), avec un focus particulier sur les îles.





Le **Musée de la Corse** à Corti propose, depuis le 24 mai et jusqu'au 30 décembre, une grande exposition retraçant l'évolution du rôle des femmes dans la société insulaire, de la préhistoire à l'époque contemporaine. Ce parcours met en valeur leur marche vers l'émancipation et les combats féministes, à travers des portraits de femmes connues ou méconnues qui ont contribué à cette histoire.

Cette exposition offre un nouvel éclairage sur les étapes, parfois complexes, de l'histoire des femmes corses dans la sphère publique et privée. Elle valorise les recherches récentes sur leur rôle, y compris politique, et accorde une attention particulière aux luttes pour les droits politiques et corporels.

Construite autour de trois thématiques – décryptage des stéréotypes, analyse du rôle des femmes dans la société et chemins de l'émancipation – l'exposition **Femin'Isula** présente près de 300 œuvres. Photographies, peintures, caricatures, sculptures, vêtements, parures, archives audiovisuelles, chants, journaux, affiches et tracts illustrent ces itinéraires de vie et d'engagement.

Enfin, entre le 24 mai (date d'ouverture de **Femin'Isula**) et le 17 novembre 2025, le musée a accueilli **62.888 visiteurs**, contre 51 519 sur la même période en 2024, soit une hausse de fréquentation de 18 %.

Vernissage de l'exposition, le 06 juin 2025



Autour de l'exposition – Regards contemporains

« NONZA OU L'UNIVERS ONIRIQUE DE LEONOR FINI »



Cette exposition offre au public l'occasion de découvrir ou de redécouvrir l'œuvre de **Leonor Fini** (née le 30 août 1907 près de Buenos Aires, décédée à Paris le 18 janvier 1996), à travers son parcours artistique et ses liens avec la Corse.

Elle met également en valeur un riche fonds documentaire consacré à l'artiste et à ses amis de Nonza, composé de nombreuses photographies et de correspondances datant des années 1950 aux années 1980-1990.

« FÉMININ SINGULIER »

« Chaque femme recèle un secret : un accent, un geste, un silence ».

Invités par l'association Sguardi, cinq artistes[1], ont offert, au-delà de leur talent, une interprétation empreinte de sensibilité de la condition des femmes. Leur travail révèle une vérité féminine présente à la fois dans le monde visible et dans l'invisible.



Cette exposition d'envergure a rencontré un vif succès auprès du public, autant pour la pertinence de sa thématique que pour la qualité de sa conception et de sa réalisation.

Focus : Impressions des visiteurs sur l'exposition "Femin'isula"

« Musée très intéressant sur l'histoire de la Corse. Une exposition temporaire sur les femmes corses très puissante. Mention spéciale à la vidéo sur l'histoire de l'agriculture corse qui était ON POINT ! »

« Excellent thématique sur la femme, bravo pour cette exposition et ces témoignages émouvants »

« Musée accessible, bien organisé et documenté : on y apprend l'histoire de la Corse, les personnages importants... à refaire en ce qui concerne l'exposition permanente. Ne manquez surtout pas l'exposition temporaire « Femin'isula » présente jusqu'au 31 décembre 2025 !! »

Source : site internet du Musée de la Corse

[1] Michaël Serfaty / Marianne Rosenstiehl / Lizzie Sadin / Zoé Aubry / Agnès Accorsi

Visible jusqu'au 30 décembre.
« Femmin'Isula » met en lumière
la place des femmes corses dans
la société, de la Préhistoire à nos
jours.
Photos José Martinetti

IRÈNE AHMADI
iahmadi@corsematin.com

Comment la place de la femme corse a-t-elle évolué dans la société au cours de l'histoire pour aboutir à son émancipation ? C'est à cette question que tente de répondre l'exposition temporaire du Musée de la Corse, « Femmin'Isula », ouverte jusqu'au 30 décembre 2025.

Grâce à un parcours thématique allant de la Préhistoire à nos jours, une visite à travers l'histoire accompagne ses visiteurs tout au long de la découverte d'un enjeu contemporain, plus que jamais d'actualité. « Le choix d'exposition répartie par thématiques permet de donner à voir une image globalisante, faite de ruptures et de continuités quant au rôle de la femme corse dans la société », introduit Valérie Alberti, commissaire de l'exposition et maître de conférences en histoire contemporaine.

« Un tiers des écrivains corses sont des femmes »

Mais pas seulement puisqu'il s'agit aussi « de déstabiliser en montrant qu'il y a beaucoup d'idées reçues et ainsi pousser à approfondir



« Femmin'Isula », témoignage de l'émancipation des femmes corses

Ouverte jusqu'au 30 décembre 2025, l'exposition temporaire du Musée de la Corse retrace le rôle de la femme insulaire dans la société, de la Préhistoire jusqu'à l'acquisition de ses droits. Fait de ruptures et continuités, ce parcours déconstruit les stéréotypes et offre un regard global.

la question de l'émancipation de la femme en prenant conscience de sa complexité ». Extraits vidéo et sonores, imprimés de page de

« Il s'agit de montrer que les femmes corses ont participé au mouvement d'émancipation de la femme »



Présentée par catégorie, l'exposition temporaire invite le visiteur à suivre l'évolution du rôle des femmes au fil de l'histoire.

journaux, sculptures, peintures, costumes d'époque, photographies d'archives... La conception même de l'exposition thématique où s'entremêlent une multitude de supports, vise à faciliter cette tâche. « Il y a une première partie introductive dédiée aux femmes dans l'ombre des hommes, dans laquelle de nombreuses thématiques qui interrogent son rôle sont abordées, explique la commissaire d'exposition. Il y a les parures et représentations sociales, le mariage, la maternité ou encore la religion », énumère-t-elle.

Des éléments « souvent considérés comme des objets de soumission », qui sont ici présentés de manière « à essayer de les observer d'un

œil différent ». C'est ensuite l'entrée dans le XX^e siècle et l'émergence des femmes corses peintres qui sert d'introduction à la seconde partie de l'exposition. « Là, on entre dans une phase d'émancipation avec la mise en valeur des femmes corses qui ont fait avancer la cause des femmes en réussissant à se faire une place dans un univers masculin. »

Hausse de scolarisation des filles corses, coup de projecteur sur une génération de pionnières nées en 1900 dans les domaines de l'écriture et de la science. Mais aussi droit de vote, premier journal féministe, mouvements féministes émergents après la Seconde Guerre mondiale, femmes

élues d'hier à aujourd'hui... Cela, pour conclure sur le fait le plus récent : les collages contre les féminicides.

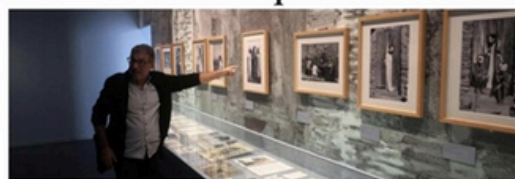
Chaque étape constitutive du processus d'émancipation de la femme, toujours sous le prisme insulaire, permet une progression jusqu'à nos jours. « Actuellement, un tiers des écrivains corses sont des femmes, ce qui témoigne d'un progrès », se réjouit Valérie Alberti, face à un mur présentant toutes les femmes corses à l'origine d'œuvres de fiction.

Une fois arrivée au bout de la déambulation et des explications relatives à Femmin'Isula, la commissaire d'exposition en résume le sens de la façon suivante : « Il s'agit de montrer que les femmes corses ont participé au mouvement d'émancipation de la femme et à l'acquisition de leurs droits et donc que la Corse participe à toutes les actions concernant cela. »

« Nonza ou l'univers onirique de Leonor Fini »

En parallèle du pan principal présenté par le Musée de la Corse jusqu'au 30 décembre 2025, un focus dédié à l'une des peintres italiennes phare du XX^e siècle offre une découverte sur le traitement des questions féministes dans les années 1950, et surtout, sur son lien précieux avec une commune du Cap Corse.

À quelques pas de l'exposition temporaire « Femmin'Isula », au premier étage du Musée de la Corse, à Corte, une autre, en parallèle, a été mise en place : « Nonza ou



« Nonza ou l'univers onirique de Leonor Fini » vient compléter l'exposition temporaire « Femmin'Isula », au Musée de la Corse, à Corte. José Martinetti

l'univers onirique de Leonor Fini ». Cet espace se veut être « un contrepoint contemporain de Femmin'Isula, consacré à Leonor Fini », selon les mots d'Arnaud Ceglarski, co-commissaire de l'exposition. Une sorte de complément qui, dans le cadre de la découverte de la place des femmes au fil de l'histoire,

met justement un coup de projecteur sur l'une d'elles : la peintre italienne Leonor Fini.

L'évocation de l'exposition accessible jusqu'au 30 décembre 2025, comme contrepoint à Femmin'Isula, ne doit rien au hasard. « Leonor Fini a travaillé sur de nombreuses thématiques liées au femi-

nisme, comme les questions de genre, le travestissement, l'enjeu autour de la figure de la sorcière, qui traversent ses œuvres au cours des années cinquante », explique Arnaud Ceglarski. Au cours de sa carrière internationale, l'artiste a laissé un précieux héritage en Corse, plus particulièrement dans le Cap,

à Nonza. Un lieu considéré comme l'un des fils rouges de la vie de l'artiste qui est justement au cœur de cette exposition.

Nonza, terre d'inspiration et de bien-être

« Elle va développer un univers artistique très particulier autour du rêve et de l'onirisme avant d'être repérée par les plus grands artistes surréalistes des années trente qui lui permettront par la suite d'exposer ses œuvres partout », souligne à cet égard le co-commissaire de l'exposition, avant de préciser que ce travail a été mené en collaboration avec Frédérique Valéry, qui en est la commissaire. Films, dessins, photographies, cheval, lithogra-

phies, gravures, aquarelles...

« De nombreuses œuvres présentées appartiennent à des collectionneurs de Nonza, sont issues de collections privées et proviennent, en majeure partie, du Cap Corse », reprend le co-commissaire.

Ce n'est que plus tard, à partir des années cinquante, qu'elle connaît la période phare de sa forte notoriété. Tandis qu'elle sillonne le monde pour y présenter ses œuvres, c'est de Nonza et de son couvent « qu'elle tombe amoureuse ». Pendant trente ans, l'artiste s'y installera plusieurs mois par an « car l'endroit correspond à son univers pictural ». Un choix d'exposition qui tient notamment à la volonté « de valoriser le lien de Leonor Fini à l'échelle de la Corse ».

I.A.



Inciter davantage les filles et les femmes à la pratique sportive.

. Les mesures pour favoriser l'accès des filles au sport

Le règlement des aides Sport valorise les actions qui développent les axes majeurs de la politique sportive de la Collectivité de Corse, notamment celles visant à élargir l'accès des jeunes filles et des femmes à la pratique sportive.

La Collectivité de Corse encourage fortement la participation féminine au sport en accordant des subventions aux clubs pour l'organisation de rencontres exclusivement féminines ou mixtes de niveau international. Ces événements contribuent à promouvoir la Corse, sa culture et son savoir-faire en matière d'organisation sportive.

. L'enquête sur les pratiques physiques et sportives en Corse

Créée en 2024 et présidée par la Conseillère exécutive Lauda Guidicelli-Sbraggia, la Conférence du Sport en Corse a pour mission d'élaborer un Projet Sportif Territorial (PST).

Dans ce cadre, une enquête de grande ampleur a été lancée début 2025 afin de dresser une photographie précise de la pratique sportive sur l'île.

Les principaux résultats (4.532 participations) ont permis de fournir une vision globale et détaillée de l'activité physique sur le territoire afin de réaliser un Projet Sportif Territorial :

- Âge moyen : 37,9 ans, avec une prédominance des 36-44 ans, suivis des 45-53 ans.
- 60 % des répondants sont des femmes ; 25 % appartiennent à la tranche 36-53 ans.
- 68 % déclarent avoir des modèles sportifs dans leur famille.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les pratiquants, sauf chez les 18-26 ans et les 71 ans et plus.
- Elles sont également plus nombreuses parmi les non-pratiquants, sauf après 63 ans.
- Raisons invoquées par les femmes pour ne pas pratiquer : contraintes scolaires ou professionnelles, puis contraintes familiales.
- Raisons invoquées par les hommes : contraintes scolaires ou professionnelles, puis manque d'intérêt pour le sport.
- Les activités pratiquées varient selon l'âge, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle :
 - Femmes : équitation, danse, activités gymniques et d'entretien
 - Hommes : sports collectifs, sports mécaniques, pétanque
 - Activités mixtes : marche/randonnée, course à pied, activités gymniques.
- Objectifs de la pratique : santé (45 %), loisirs (36 %), compétition (17 %).
- Mode de pratique : régulier ou occasionnel quand l'objectif est la santé, assidu lorsqu'il s'agit de compétition ou de développement personnel.



Les pratiques physiques & sportives en Corse

Source : enquête territoriale menée en 2025 auprès de la population dans le cadre de la Conférence du Sport en Corse et du diagnostic préalable au Projet Sportif Territorial

NOMBRES DE REPONSES

4 532

SUR TOUT LE TERRITOIRE



REPARTITION PAR GENRE

40 % Hommes
60 % Femmes

13%

des répondants se déplacent principalement à pied

ENGAGEMENT ET PERCEPTION DU SPORT

Les pratiquants assidus ou réguliers ont un fort engagement bénévole

60%

vont régulièrement assister à un match, une course, un tournoi ou un autre événement sportif

PRATIQUANTS

61%

pratiquent une activité physique ou sportive (APS) plus d'une fois par semaine

24%

des pratiquants ont pratiqué 2 APS au cours des 12 derniers mois

83%

pratiquent une APS entre une et plusieurs fois par semaine



COURSE À PIED

MARCHE OU RANDONNÉE

ACTIVITÉS GYMNASTIQUES

38%

67%

37%

OBJECTIFS DE LA PRATIQUE

45% Bienfaits du sport sur la santé physique et mentale
35% Loisirs (détente, lien social, plaisir)
17% Compétition

SPORTS PRATIQUÉS EN FONCTION DU GENRE

Hommes



- Les sports collectifs,
- Les sports mécaniques,
- La pelote

Femmes



- équitation,
- danse,
- activités gymniques et d'endurance

NON PRATIQUANTS

4%

n'ont eu aucune APS au cours des 12 derniers mois



45%

n'ont pas le temps à cause de contraintes scolaires ou professionnelles

70 %

souhaiteraient commencer ou reprendre une APS dans les 12 prochains mois



18%

ont arrêté à cause de problèmes de santé

FACTEURS QUI POURRAIENT ENCOURAGER LA PRATIQUE

- Être encadré par un coach personnel
- Me retrouver avec des personnes de mon niveau
- Pouvoir faire du sport à domicile
- Pouvoir pratiquer avec des amis

LES ATTENTES DES RÉPONDANTS POUR DÉVELOPPER LA PRATIQUE DU SPORT EN CORSE

« Renforcer l'offre d'infrastructures sportives accessibles et modernes »

« Rendre la pratique sportive plus abordable financièrement »

« Intégrer pleinement le sport dans les établissements scolaires et les entreprises »

« Développer une culture sportive dès le plus jeune âge »

« Promouvoir une pratique inclusive, adaptée à tous les publics »

« Mieux valoriser la diversité des disciplines sportives, en particulier les sports de pleine nature. »

Source : Mission projet sportif territorial

2. S'engager activement pour favoriser l'égalité des chances

. La lutte contre la précarité menstruelle.

Un des signes les plus visibles de la précarité des femmes, en particulier des jeunes, est la difficulté financière à se procurer des protections menstruelles. En France, près de 4 millions de femmes sont concernées, soit une sur trois, dans un contexte où le prix de ces produits de première nécessité a augmenté de 20 % de façon constante. Parmi elles, un quart a moins de 25 ans, mais les trois quarts appartiennent aux tranches d'âge supérieures.

Face à cette réalité longtemps taboue, la Collectivité de Corse a choisi d'agir pour prévenir le décrochage scolaire, l'isolement social et les problèmes de santé physique et psychique en installant des **dispositifs de lutte contre la précarité menstruelle** chez les jeunes. Depuis la mise en place des différents dispositifs, plus de 12.000 collégiennes et lycéennes ont bénéficié de protections gratuites et en libre accès dans les établissements scolaires.

Depuis la mise en place des différents dispositifs, **plus de 12.000 collégiennes et lycéennes** ont bénéficié de protections gratuites et en libre accès dans les établissements scolaires.

En 2024, une enquête menée par la Collectivité de Corse a confirmé l'**accueil très favorable** de ces dispositifs, aussi bien par les filles que par les garçons. Les animations pédagogiques autour des menstruations ont également été saluées, ce qui a conduit à la poursuite de l'expérimentation en 2025.

La lutte contre la précarité menstruelle passe aussi par la **sensibilisation et l'information**. Ces interventions visent à lever le tabou, à favoriser les échanges entre filles et garçons et à promouvoir une approche égalitaire de la santé menstruelle.



- Au premier semestre 2025, **21 actions** ont été menées auprès de **448 élèves** de sixième.
- Elles ont été coordonnées par le service Infurmazione Ghjuventù, en partenariat avec les Centres de Santé Sexuelle (C2S), l'Académie de Corse et les infirmières scolaires.
- Les C2S sont intervenus dans plus de **170 classes** et auprès de clubs sportifs.
- Près de **250 élèves** ont reçu des kits « premières règles », accompagnés de protections variées (serviettes, tampons, cups, culottes menstruelles).
- Ces initiatives, en réduisant les inégalités liées au coût des protections menstruelles, représentent une avancée concrète pour l'égalité entre filles et garçons, tant dans le milieu scolaire que sportif.

. L'attribution de bourses aux jeunes en vue de faciliter leur engagement dans la vie active

U Pattu di a Ghjuventù, véritable document-cadre de la politique jeunesse, fixe les grandes orientations stratégiques pour accompagner les jeunes Corses dans toutes les étapes de leur parcours de vie. À travers une palette d'aides directes et indirectes, la Collectivité de Corse agit concrètement pour lever les freins, encourager l'autonomie et ouvrir de nouvelles perspectives.



- Borsa Animazioni

Pensée pour les 16-30 ans, elle favorise l'autonomie et l'engagement en soutenant les formations BAFA, BAFD et BNSSA. Le montant est de 300 €, porté à 600 € pour les formations bilingues ou intégrant un module en langue corse. Elle est cumulable avec les aides des CAF ou de l'État.

- Borsa Mobighjovanni

D'un montant de 300 €, elle soutient la mobilité internationale des jeunes Corses en couvrant les frais non pris en charge par les programmes existants. Les bénéficiaires deviennent ensuite « Ambassadeurs de la mobilité internationale ». Une majoration est prévue pour les jeunes en situation de handicap. En 2025, 3 des 4 demandes acceptées concernaient des jeunes femmes.

- Borsa Ghjovani in Mossa

Créée pour encourager les projets innovants portés par les jeunes, cette bourse vise à :

- stimuler la participation à la vie locale et collective,
- développer les pratiques culturelles, linguistiques, sportives et scientifiques,
- favoriser l'innovation et la création d'outils ou produits utiles à l'intérêt général.

- Conventions Territoriales Jeunesse

Elles soutiennent les activités extra-scolaires en milieu rural.

En 2025, la Collectivité y consacre 430 626 €.

- Formation du Réseau des Acteurs de Jeunesse

Une formation dédiée aux questions de genre a permis de sensibiliser 9 acteurs de jeunesse, renforçant ainsi la qualité de l'accompagnement proposé.

Focus : La Direction adjointe en charge de la Jeunesse a organisé une formation intitulée « *Comment promouvoir l'éducation à la légalité chez les jeunes ?* », animée par des universitaires spécialistes en sociologie, ethnologie et anthropologie du Forum Français pour la Sécurité Urbaine.

Cette initiative a permis à **16 acteurs de jeunesse (dont 9 associations)** de renforcer leurs compétences pour :

- Actualiser leurs connaissances en matière d'éducation à la citoyenneté et de prévention des dérives mafieuses.
- Développer une posture professionnelle favorisant l'accompagnement et la réinsertion des jeunes en difficulté.
- Déconstruire les stéréotypes liés à la culture du voyou et promouvoir des modèles positifs fondés sur l'exemplarité, la culture et les repères insulaires.
- Sensibiliser les jeunes aux impacts sociaux et sanitaires de la consommation et du trafic de stupéfiants.
- Utiliser des outils pédagogiques innovants (ciné-débats, débats mouvants) pour stimuler la réflexion critique.

Cette formation s'inscrit pleinement dans la stratégie de la Collectivité de Corse visant à promouvoir l'égalité femme-homme :

- en encourageant une citoyenneté éclairée,
- en luttant contre les stéréotypes,
- en valorisant des parcours exemplaires.

Elle contribue à créer un environnement éducatif où filles et garçons disposent des mêmes repères, des mêmes opportunités et d'une égale capacité à se projeter dans des trajectoires positives.

Les retours des participants témoignent de la réussite de l'action :

- 85 % très satisfaits des apports théoriques.
- 75 % satisfaits des apports pratiques.
- 90 % très satisfaits de la qualité des échanges.

. Une politique de formation et d'orientation tout au long de la vie au service de l'égalité et de la mixité

• L'égalité d'accès des femmes à la formation et à l'orientation

Dans le cadre de ses compétences en matière de **formation**, la Collectivité de Corse met en œuvre des politiques visant à garantir l'égalité d'accès des femmes à la formation professionnelle et à l'information nécessaires à la construction de leur parcours scolaire et professionnel.

Responsable de l'orientation scolaire et professionnelle, la Collectivité de Corse organise le **Service Public Territorial de l'Orientation (SPTO)**. Celui-ci assure à toute personne un accès gratuit, complet et objectif à des informations sur :

- les métiers,
- les formations et certifications,
- les débouchés professionnels,
- les niveaux de rémunération.

Pour accompagner le public, la Direction de la formation professionnelle et de l'orientation tout au long de la vie a créé le site **Corsica Orientazione**, dédié à l'information sur l'orientation à toutes les étapes de la vie.

Ce site propose :

- un annuaire des partenaires du réseau SPTO présents en Corse,
- des informations sur l'offre de formation, les métiers et les acteurs de l'emploi,
- l'agenda des manifestations liées à l'emploi et à la formation,
- les dispositifs d'aide et de prise en charge,
- une cartographie dynamique des points d'accueil SPTO.

À travers cet outil, l'institution garantit l'égalité d'accès à l'information et valorise la **mixité professionnelle** en présentant les métiers de manière neutre, sans distinction de genre. Le site propose également des contenus spécifiques pour déconstruire les préjugés, notamment des vidéos mettant en valeur des métiers exercés par des femmes, comme ceux de mécanicienne ou de vigneronne.

• La formation professionnelle et l'égalité femmes-hommes

Dans le cadre du **Programme régional de formation professionnelle (PRF)**, la Collectivité de Corse déploie des formations sectorielles destinées aux demandeurs d'emploi.

Les suivis réalisés par le CARIF-OREF mettent en évidence plusieurs tendances :

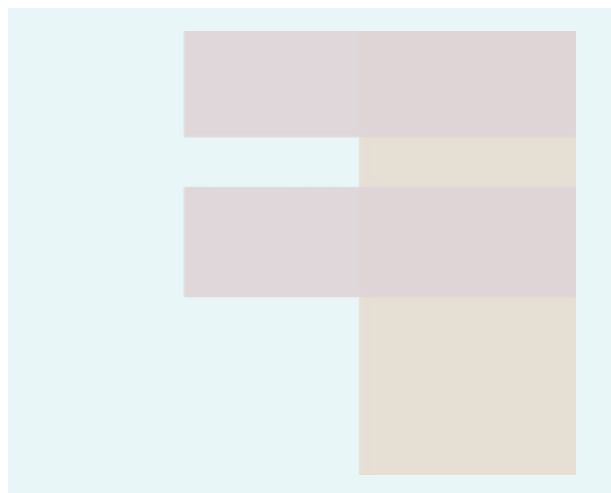
- Une forte participation des femmes : elles représentent **plus de 70 % des apprenantes** dans les formations insertionnelles, confirmant la capacité du dispositif à attirer un public féminin, notamment en reprise d'emploi ou reconversion.

- Un engagement vers des formations qualifiantes : **4 femmes sur 10** suivent une formation de niveau 4, contre 2 à 3 hommes sur 10. Les femmes privilégient la montée en compétences certifiantes, levier essentiel pour sécuriser les parcours et réduire les écarts professionnels.

- Une inclusivité croissante : l'âge moyen des femmes en formation est passé de 38 ans et 6 mois en 2020 à 41 ans et 6 mois en 2023, signe d'une meilleure accessibilité pour des publics plus âgés, souvent éloignés de la formation continue.

- Insertion professionnelle : si le taux d'emploi des hommes reste supérieur, les femmes retournent plus souvent en formation et accèdent davantage à des CDI.

Globalement, les choix de formation demeurent fortement genrés. Toutefois, le secteur agricole présente les écarts les plus faibles et constitue une porte d'entrée privilégiée pour valoriser des modèles féminins et diversifier les parcours.



. L'appui à l'implantation de nouvelles agricultrices

Dans le cadre du **Plan Stratégique national - Volet Corse**, l'Office du Développement Agricole et Rural de la Corse (ODARC) accompagne l'installation des jeunes agriculteurs.

En 2025, 49 installations ont été soutenues dont **24 installations** concernent de jeunes agricultrices dans les filières suivantes : caprine, ovine, porcine, bovine, agrumiculture, apiculture, maraîchage, PPAM, noisettes et figuiers de barbarie.

Il est à noter que l'année 2025 a été particulièrement propice pour les nouvelles agricultrices puisqu'elle se situe au-dessus de la moyenne de ces 4 dernières années.

14 de ces installations se sont établies en Cismonte (Casinca, Castagniccia, Costa Verde, Balagna, Plaine orientale, Nebbiu) et 10 en Cismonte (Taravu, Grossa, Paesi d'Aiacciu, Extrême Sud).

Le montant total alloué à ces jeunes agricultrices dans le cadre de leur dotation à l'installation est de **1.302.500 euros**.

Focus : *montants programmés[1] pour l'installation de 94 jeunes agricultrices entre 2020 et 2025 :*

- 2020 : 24 jeunes agricultrices aidées pour un montant de 1.102.500 euros
- 2021 : 20 jeunes agricultrices aidées pour un montant de 867.500 euros
- 2022 : 20 jeunes agricultrices aidées pour un montant de 792.500 euros
- 2023 : 13 jeunes agricultrices aidées pour un montant de 580.000 euros
- 2024 : 17 jeunes agricultrices aidées pour un montant de 752.000 euros
- 2025 : 24 jeunes agricultrices aidées pour un montant de 1.302.500 euros

Montant total des subventions attribuées depuis 2020 : 5.397.500 euros

[1] Il s'agit de montant programmés dans le cadre de la dotation jeunes agricultrices



3. Prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles

Prévenir les violences en sensibilisant à l'égalité des sexes

. Le renforcement des compétences professionnelles, garantie du respect des droits et de la lutte contre les stéréotypes

La **formation continue** constitue un axe stratégique essentiel pour garantir la qualité de l'accueil et la capacité d'adapter les réponses aux besoins du public. Tout au long de l'année, plusieurs actions ont été menées auprès des équipes de la Direction générale adjointe en charge des solidarités et de la promotion de la santé.

Ces démarches contribuent à instaurer un environnement fondé sur la confiance, le consentement et le respect mutuel, tout en garantissant les droits et la sécurité émotionnelle des personnes accueillies.

- Janvier 2025 : une journée de sensibilisation, animée par la gendarmerie, a été consacrée au recueil de la parole des mineurs victimes. Elle visait à renforcer les compétences des équipes en matière d'accueil, d'accompagnement et d'orientation, afin de garantir aux enfants et adolescents une protection et une écoute spécialisée.
- Juin 2025 : des professionnels ont expérimenté la méthode du forum-théâtre, en partenariat avec le Centre d'Information Jeunesse et l'Aide Sociale à l'Enfance, pour développer des actions participatives innovantes.
- Septembre 2025 : un module de formation a porté sur les situations complexes liées à la prise en charge des mineures en gynécologie. Il répondait aux préoccupations des professionnels concernant l'accompagnement et le cadre juridique associé, tout en renforçant leur capacité à repérer les vulnérabilités et à adapter leur posture face à des contextes sensibles.

. Actions d'éducation à la vie affective et relationnelle

La Direction de la promotion de la santé et de la prévention sanitaire joue un rôle central dans la sensibilisation des jeunes aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'éducation à la sexualité est inscrite dans le Code de l'éducation (articles L.121-1 et L.312-16). Elle prévoit au moins trois séances annuelles dans les écoles, collèges et lycées.

Rebaptisée aujourd'hui **éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle**, elle vise :

- la connaissance et le respect de soi et d'autrui,
- l'apprentissage du consentement,
- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris intrafamiliales.

La Collectivité de Corse déploie également le **Programme de Développement Affectif et Social (PRODAS)** dans **20 écoles**, touchant près de **600 élèves**.

Par des cercles de parole hebdomadaires, ce programme favorise l'expression des émotions, l'écoute et la coopération. Il contribue à :

- déconstruire les stéréotypes de genre,
- prévenir les comportements discriminatoires,
- instaurer des relations équilibrées entre filles et garçons dès le plus jeune âge.

. Lutte contre le sexisme, les violences sexuelles et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes chez les jeunes

Le service Infurmazione Ghjuventù innove chaque année pour répondre aux besoins des jeunes et enrichir l'offre d'animation.

En 2025, les agents de la Direction adjointe en charge de la Jeunesse ont mené :

- 4 animations sur l'égalité femmes-hommes (71 jeunes),
- 4 animations sur la santé sexuelle (77 jeunes),
- 13 animations sur le consentement (255 jeunes).

Au total, **403 jeunes** ont participé à ces ateliers, qui renforcent leurs compétences psycho-sociales et suscitent un vif intérêt.

Focus : témoignages des élèves du Collège de Moltifau

Les témoignages recueillis dans les collèges et lycées soulignent la qualité des interventions et l'implication des élèves, illustrée par les propos d'élèves de Moltifau suite à une action de sensibilisation sur la notion de consentement :

« L'intervention sur le consentement nous a appris plein de choses sur le sujet. L'intervenante était très gentille et à l'écoute des élèves. Je trouve qu'avoir des interventions de ce genre est très instructif. Merci d'être venue nous faire cette intervention. »

Léa, Collège de Moltifau

« Pendant une heure nous avons abordé le sujet du consentement, et nous avons parlé de plusieurs choses différentes, comment savoir si une personne est consentante, comment gérer les situations compliquées, réagir... J'ai apprécié de faire une activité qui sort de l'habitude, qui plus est, intéressante. De plus l'animatrice n'a pas parlé que de consentement, elle nous a proposé des activités différentes où on participait beaucoup. »

Lucas, Collège de Moltifau

. Sensibilisation autour des questions de santé sexuelle

Les Centres de Santé Sexuelle (C2S) interviennent en milieu scolaire, associatif et social pour renforcer l'estime de soi, la responsabilité individuelle et la connaissance des droits humains. Leur mission prioritaire : la prévention en matière de santé sexuelle et l'autonomisation des femmes dans leurs choix.

- **Temps forts 2025**

- **Colloque santé sexuelle** : organisé du 2 au 8 juin, il a marqué le **50ème anniversaire de la loi Veil sur l'IVG**.

Témoignages de femmes, projection de film et interventions d'experts ont permis de sensibiliser 100 professionnels de santé. Les expériences et analyses des Docteurs Olivier Bernard et Danielle Hassoun ont permis de mieux comprendre la situation des femmes concernées à l'époque, ainsi que le rôle et le courage des médecins pratiquant l'IVG dans un cadre illégal et périlleux.



- Présentation du **réseau RIMANA (Reta Isulana di MAistria di e NAscite / Réseau Insulaire de la MAîtrise des NAissances)** : coordonné par la Collectivité de Corse, il garantit à chaque femme de garder le contrôle sur son projet de maternité en lui donnant accès à des professionnels formés sur la contraception et l'IVG.

- **Partenariat avec l'Università di Corsica** : consultations en médecine préventive et participation au « *Village des diversités et de l'inclusion* », bénéficiant à 150 étudiants. Ces initiatives sensibilisent les étudiants à la prévention des comportements à risque et à la lutte contre les discriminations.

- **Bus santé social** : il a une mission de proximité permettant d'informer sur la santé sexuelle, d'orienter vers les structures compétentes et de favoriser l'accès aux ressources. Déployé près de la Cité scolaire du Fiumorbu, il a assuré 5 permanences et accompagné 30 jeunes.



Campagne estivale

Les C2S ont mené une campagne de proximité auprès des jeunes et des travailleurs saisonniers, abordant :

- la prévention des IST,
- la lutte contre les discriminations et violences sexuelles,
- le consentement et l'égalité des sexes.

Plus de 200 établissements ont été sensibilisés. Outre la distribution de préservatifs et de supports d'information, plus de 1.000 protections de verres ont été fournies pour prévenir les drogues de soumission.

À travers ces dispositifs, la Collectivité de Corse affirme son rôle moteur dans :

- l'éducation à l'égalité et au respect,
- la prévention des violences sexistes et sexuelles,
- l'accompagnement des jeunes dans leur construction personnelle et citoyenne.

Focus : Journée internationale des Droits des femmes – 8 mars 2025

Le 8 mars, la **Mission Égalité femmes-hommes** de la Collectivité de Corse, la Délégation régionale aux droits des femmes et l'association C3S ont uni leurs forces pour transformer le parvis du Palais Lantivy en scène vivante d'engagement. Des artistes corses, porte-voix de la liberté et de l'égalité, ont interpellé les passants avec force et créativité.

L'objectif : rappeler que les droits des femmes, en Corse comme partout dans le monde, ne sont pas négociables et que les stéréotypes doivent être brisés.



La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

La Collectivité de Corse s'engage avec détermination dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 918 cas de violences intrafamiliales ont été recensés en Corse fin octobre 2025, soit 3 faits par jour en moyenne. Dans 3 cas sur 4, ces violences surviennent dans le cadre conjugal. Le nombre réel de victimes est estimé à 1.300 femmes par an, dont plus de 80 % sont des mères, mais ce chiffre reste probablement sous-évalué.

• Un diagnostic territorial inédit

Pour faire face à cette réalité, l'Observatoire territorial des violences faites aux femmes a mené en 2024 une enquête approfondie, en partenariat avec les acteurs institutionnels et associatifs.

Les résultats, publiés en 2025, révèlent que sur 496 femmes :

- 30,6 % ont subi des violences dans l'espace public,
- 27,1 % dans le cadre professionnel,
- 26,7 % de la part de leur conjoint actuel,
- 42,3 % de la part d'un ex-conjoint,
- 13,8 % dans le cadre familial ou par un proche.

Cette étude démontre que **les violences touchent toutes les femmes, sans distinction d'âge, de diplôme, de situation familiale ou professionnelle**. Elles sont donc **systémiques**, ce qui impose des stratégies de prévention et de soutien adaptées à la diversité des situations.

• Des outils pour agir et prévenir

À la suite de cette enquête, l'Observatoire a mis en place un **système de recueil de données auprès des partenaires institutionnels et associatifs**, afin de mieux mesurer et comprendre les violences.

Il développe également des **outils de sensibilisation accessibles à tous** :

- un site internet dédié,
- des violentomètres traduits en plusieurs langues,
- des plaquettes d'information disponibles dans les Pôles Territoriaux et Sociaux,
- une carte interactive recensant les acteurs et lieux ressources pour les victimes.



· Un soutien concret aux acteurs de terrain

La Collectivité de Corse finance de nombreux partenaires associatifs et publics, essentiels pour l'accueil et l'accompagnement des victimes.

- En 2024, **114.420 €** ont été attribués aux associations engagées pour l'égalité et la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants.
- Les Conseils Départementaux de l'Accès au Droit (CDAD) du Pumontu et du Cismonte bénéficient d'un soutien annuel de **30.000 €**.
- Une nouvelle version du règlement des interventions sociales et médico-sociales, adoptée en juin 2024, permet désormais un soutien plus ciblé en matière d'accès aux droits, de prévention et d'accompagnement des publics vulnérables.

· Une volonté affirmée

Au-delà de ses obligations légales, la Collectivité de Corse affirme une **démarche proactive et solidaire** : structurer la réponse publique, renforcer la prévention, soutenir les associations et garantir une prise en charge globale des victimes. Cet engagement traduit une ambition claire : construire une Corse plus **inclusive et protectrice**, où chaque femme peut vivre libre et en sécurité.

Soutenir et s'engager aux côtés des acteurs : bilan de leurs actions

Les structures partenaires de la Collectivité de Corse témoignent d'un engagement remarquable et constant en faveur de l'égalité et des droits des femmes. Leur action se déploie avec énergie et créativité, qu'il s'agisse d'accompagner les victimes de violences, de sensibiliser les jeunes générations, de soutenir la parentalité ou de favoriser l'autonomie professionnelle des femmes. Chaque initiative – ateliers, permanences, campagnes de prévention, projets artistiques ou dispositifs de protection – illustre une volonté forte de transformer le quotidien et de briser les stéréotypes.

En conjuguant **expertise, proximité et innovation**, ces acteurs démontrent que l'égalité femmes-hommes n'est pas seulement un principe, mais une réalité à construire jour après jour. Leur mobilisation, inscrite dans un réseau solide de partenaires fait de la Corse un territoire où la lutte contre les violences et la promotion de l'égalité avancent concrètement, avec détermination et impact.

Créé en 1983, le CIDFF Pumonte s'illustre par son rôle de proximité : gestion de l'espace Asserinà pour sécuriser les rencontres parents-enfants, accompagnement des familles en difficulté, ateliers de reconstruction de l'estime de soi et conférences de prévention. Sa coordination avec un large réseau institutionnel et associatif garantit une prise en charge globale et adaptée.

Léa Salvini, directrice du CIDFF Pumonte témoigne : « *Notre principale préoccupation a été de remailler la totalité de territoire du Cismonte, notamment dans le rural, afin de proposer à une femme, où qu'elle se trouve, information, accompagnement juridique et soutien psychologique* ».

Les chiffres récents confirment une activité en croissance, signe d'un besoin accru sur le territoire et d'une réponse efficace.

chiffres clés

- 994 visites enfants parents ont été organisées, et 72 familles ont été accompagnées au sein de l'espace Asserinà entre 2013 et 2022,
- 17 dossiers ont été traités, ce qui met en évidence un besoin croissant sur le territoire entre 2024 et 2025,
- 66 personnes ont été accueillies dans les locaux ou dans les permanences, dont 81 % de femmes entre octobre 2024 et janvier 2025 avec des besoins d'information centrées majoritairement sur des questions juridiques,
- 37 personnes ont été accompagnées pour des violences physiques, du harcèlement moral, violences économiques et cyberviolence...

Focus : Exposition « Ce qu'on imprime, c'est ce qu'on crie » - Section Arts du lycée de Sartè

Le CIDFF Pumonte et l'artiste corse l'Indéprimeuse ont mené un projet original de création d'un fanzine, confié aux étudiants de la section art du Lycée de Sartè. Les jeunes ont ainsi pris une part active à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales en mobilisant leur créativité et leur engagement.

Sous leur impulsion, **15 affiches engagées** ont été conçues puis exposées au Musée de Livia, au Lycée du Finosellu, et enfin à l'Assemblée de Corse les 27 et 28 novembre, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes. Ces œuvres circuleront ensuite dans d'autres lycées et bibliothèques de l'île, prolongeant le message porté par la jeunesse.

Ce projet, cofinancé par la Mission Égalité de la Collectivité de Corse, illustre la force de l'art comme outil de transmission et démontre combien les jeunes peuvent être des acteurs essentiels de la sensibilisation et de la construction d'une véritable culture de l'égalité.



CIDFF CISMONTÉ

Créé en 1983, le CIDFF Cismonte agit sur plusieurs fronts : accès au droit, lutte contre les violences, soutien psychologique, insertion professionnelle et sensibilisation des jeunes générations. Ses dispositifs innovants – numéro vert SOS violences, référent local, accueils de jour en milieu rural – traduisent une volonté d'aller au plus près des victimes et de leur offrir des solutions concrètes.

Marie-Pierre Finalteri, directrice du CIDFF Cismonte, témoigne : « *Le CIDFF du Cismonte propose aux femmes un accompagnement global et pluridisciplinaire par son fort ancrage territorial avec des points d'accès physique à Bastia, Moriani, Ghisunaccia, Corti et en Balagna, qui ont vocation à s'étendre pour aller vers le rural, mais aussi par la mise en place d'un numéro vert qui assure une accessibilité permanente à distance* ».

Les résultats sont parlants : des centaines d'élèves sensibilisés, des femmes accompagnées vers l'emploi durable, et une augmentation significative des suivis psychologiques et des entretiens individuels en 2025.

Chiffres clés

- 151 personnes ont été reçues (+ 31%) et 383 entretiens individuels ont été menés (+ 49 %) en 2025.
- 427 élèves ont été sensibilisés par des ateliers et des formations à l'éducation à la citoyenneté dont les thèmes sont les droits des femmes, la lutte contre les discriminations et la participation active à la vie citoyenne.
- 79 personnes ont été suivies par le référent local « violences ».
- 57 personnes ont été reçues et 340 entretiens individuels ont été réalisés pour un soutien psychologique.
- 22 personnes ont participé à des ateliers thérapeutiques.
- 83 femmes ont reçu un soutien psychologique dans le cadre de groupes de parole violence, 14 ateliers PMR et 5 groupes de paroles violence ont été organisés.
- 32 femmes ont été reçues en entretien individuel par le service emploi-insertion professionnelle, et 9 femmes ont trouvé un emploi durable.
- 44 femmes ont été reçues dans les lieux d'écoute, d'accueil et d'orientation en milieu rural (LEAO), qui sont situés dans les PTS de la Collectivité de Corse (Corti, Monticellu, San Niculau, A Ghisunaccia).

FALEP CASA DONNA AIACCIU

Casa Donna s'impose comme un véritable espace ressource, sécurisant et innovant. En plaçant les femmes au cœur du dispositif, cette structure leur offre écoute spécialisée, accompagnement social et psychologique, ainsi que des services essentiels (hébergement d'urgence, aide aux démarches, accès numérique, espace enfants).

L'augmentation significative du nombre de femmes accueillies depuis 2023 illustre la pertinence et l'efficacité de son action, qui favorise la **reconstruction** et l'**autonomie**.



Casa Donna a été pensé comme un appartement confortable, afin de permettre aux femmes victimes de violences intrafamiliales et à leurs enfants de se sentir en sécurité dans cet accueil de jour

Chiffres clés

- Femmes et enfants accueillis : depuis 2023, le nombre de femmes reçues a triplé, 90 femmes et 30 enfants accompagnés.
- Tranches d'âge : de 18 à 74 ans, avec une majorité entre 25 et 49 ans.
- Origine : 70 % françaises, 30 % issues d'autres pays européens et du Maghreb
- Situation professionnelle : 90 % en activité, majoritairement en CDI ; progression notable des cadres et cheffes d'entreprise.
- Accompagnement psychologique : 271 entretiens réalisés (ponctuels ou suivis).
- Écoute et soutien : 271 entretiens psychologiques 234 actes d'écoute et d'accompagnement.

Présente sur l'ensemble du territoire, la CORSAVEM agit avec force et réactivité pour accompagner les victimes d'infractions, notamment de violences conjugales et intrafamiliales. Ses interventions couvrent toutes les étapes : soutien juridique, social et psychologique, dispositifs de protection (Téléphone Grave Danger, Bracelet Anti-Rapprochement), prise en charge des mineurs et suivi des auteurs de violences.

Les chiffres témoignent de son impact : des milliers de victimes accompagnées, des centaines d'entretiens psychologiques, et des stages de responsabilisation pour prévenir la récidive.

Chiffres clés

- Personnes accompagnées : 2 380 victimes d'infractions pénales, dont 1 034 victimes de violences intrafamiliales (59 % de femmes).
- Nature des sollicitations : 38 % liées aux séparations et à la famille ; 75 % concernant des atteintes aux personnes.
 - Accompagnement psychologique : 1 655 entretiens réalisés par les psychologues.
- Violences intrafamiliales : 38 % de l'activité, soit 848 victimes prises en charge.
 - Dispositifs de protection :
 - . Téléphone Grave Danger (TGD) : 26 en Cismonte et 20 en Pumonte.
 - . Bracelet Anti-Rapprochement (BAR) : 5 en Cismonte et 3 en Pumonte gérés, 4 attribués en Cismonte et 1 en Pumonte.
 - Prise en charge des auteurs (CPCA) :
 - . 346 auteurs orientés depuis l'ouverture, dont 94 % d'hommes (26-59 ans).
 - . 94 % suivis psychologiques, 15 % suivis psychiatriques.
 - . 17 stages de responsabilisation organisés, avec 96 participants.

Conseils Départementaux de l'Accès au Droit Pumonte et Cismonte (CDAD)

Dans le cadre de sa politique d'accès au droit, la Collectivité de Corse s'associe aux CDAD du Pumonte et du Cismonte pour développer des actions visant à protéger, accompagner et prévenir les situations de vulnérabilité, en facilitant l'accès à l'information juridique et à des services de proximité sur l'ensemble du territoire insulaire.

L'objectif est de lutter contre le non-recours au droit en offrant un accueil et une information adaptés aux besoins des citoyens, tout en tenant compte des spécificités locales.

- Les CDAD ont renforcé leur engagement dans la lutte et la prévention des violences faites aux femmes, en multipliant les initiatives de sensibilisation et d'information : Projection-débat – La Nuit du Droit : un temps d'échange rassemblant 80 à 100 participants, dont 50 partenaires professionnels.
- Séances d'information juridique : deux sessions collectives sur l'ordonnance de protection pour les acteurs institutionnels et associatifs du Pays ajaccien et du sud Corse, ainsi qu'une séance spécifique pour le personnel du CHRS et de la FALEP Pumonte.
- Projet Art & Justice : participation au financement et à la diffusion du court-métrage chorégraphique 3919, tourné au Palais de Justice de Bastia, en partenariat avec le CDAD Cismonte et la CORSAVEM.
- Sensibilisation des enseignants : intervention lors d'un séminaire sur l'égalité filles-garçons organisé par le Rectorat de l'Académie de Corse pour les enseignants.
- Agora de la Santé : présence active avec la co-animation d'un atelier sur les violences systémiques, particulièrement observées dans l'accès aux droits des publics en situation de précarité et/ou de pauvreté.

CONCLUSION

L'égalité entre les femmes et les hommes demeure un combat quotidien, mais aussi une ambition collective que la Collectivité de Corse porte avec constance et détermination. Année après année, les données présentées dans ce rapport témoignent d'un chemin parcouru : progression de la place des femmes dans les effectifs, amélioration de l'accès à la formation et aux responsabilités, renforcement des dispositifs de protection et de sensibilisation sur l'ensemble du territoire.

Au-delà des chiffres, c'est une volonté politique claire qui s'affirme : celle de faire de l'égalité un principe structurant de l'action publique, un levier de cohésion sociale et un pilier du développement de notre société insulaire. La Collectivité de Corse ne se contente pas de répondre aux obligations légales ; elle choisit d'aller plus loin, en inscrivant l'égalité dans toutes ses politiques, en mobilisant ses partenaires et en donnant à chaque femme les moyens de construire son avenir.

Ce rapport 2025 confirme que l'égalité femmes-hommes n'est pas une finalité abstraite, mais une dynamique vivante, portée par des actions concrètes et des résultats mesurables. Il engage la Collectivité de Corse à poursuivre et amplifier ses efforts, afin que la Corse soit un territoire exemplaire où l'égalité et le respect des droits fondamentaux deviennent une réalité partagée par toutes et tous.



