

RAPPORT ÉGALITÉ

2025



Document présenté à la session
des orientations budgétaires du 13 février 2026

LA MANCHE
LE DÉPARTEMENT 

ÉDITO

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une idée abstraite : elle se vit, se ressent et s'éprouve dans les parcours de vie, dans le travail quotidien, dans la manière dont chacune et chacun trouve sa place et sa reconnaissance.

Parce qu'elle touche à la dignité des personnes, parce qu'elle conditionne l'épanouissement professionnel et personnel, elle dit beaucoup sur la société que nous voulons construire ensemble : plus juste, plus respectueuse et plus humaine. Nous avons d'ailleurs voulu qu'elle soit un axe fort du projet de mandature et nous rappelons que cette exigence nous tient profondément à cœur.

Cette ambition s'exprime d'abord au sein de notre collectivité. Les agents du Département sont au contact direct des réalités humaines : auprès des enfants, des familles, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap ou de précarité. Ils exercent des métiers essentiels, souvent exigeants, parfois éprouvants. Dans ces parcours



Jean
Morin

Président du conseil
départemental
de la Manche

Isabelle
Bouyer-Maupas

Conseillère départementale
en charge de l'égalité femmes-
hommes et des violences
intrafamiliales

professionnels, chacun doit pouvoir avancer sans freins, sans stéréotypes, sans renoncements imposés. C'est cette conviction qui guide notre politique de ressources humaines.

Mais l'égalité entre les femmes et les hommes dépasse largement le cadre interne. Elle constitue également un fil conducteur de nos politiques publiques. En tant que chef de file des solidarités humaines et territoriales, le Département agit chaque jour sur des champs où les inégalités se manifestent concrètement : la protection de l'enfance, la lutte contre les violences intrafamiliales, l'accompagnement des personnes vulnérables, l'insertion sociale et professionnelle, l'autonomie, la culture, l'éducation ou encore l'aménagement des espaces de vie.

Agir pour l'égalité, c'est protéger et accompagner les victimes de violences, majoritairement des femmes. C'est soutenir les parents et reconnaître les charges familiales qui pèsent encore inégalement. C'est interroger les stéréotypes dès le plus jeune âge, dans les établissements scolaires, les équipements culturels ou sportifs. C'est penser des politiques publiques plus attentives aux usages réels, aux parcours de vie, aux besoins différenciés des femmes et des hommes sur notre territoire.

Le rapport égalité femmes-hommes que nous présentons aujourd'hui rend compte de cette approche globale. Il dresse un état des lieux objectif des actions menées, tant en interne qu'au regard de nos politiques publiques, et met en lumière des avancées notables : une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle, des actions renforcées contre les violences sexistes et sexuelles, une attention croissante portée à l'égalité dans les champs culturels, éducatifs et sociaux. Il identifie aussi, avec lucidité, les défis qui demeurent.

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est jamais acquise. Elle se construit au quotidien : dans l'organisation du travail, dans l'accès aux droits, dans les choix publics, dans les comportements et les regards portés sur l'autre. En affirmant cette priorité, le Département de la Manche assume pleinement son rôle d'employeur responsable et d'acteur public engagé, au service d'un territoire plus solidaire, plus inclusif et plus humain.

Cette ambition guide de longue date la politique des ressources humaines du Département de la Manche. La non-discrimination n'y constitue pas seulement un principe affiché, mais une ligne de conduite structurante. Elle a été formalisée et renforcée au fil des années à travers différentes démarches internes : recrutement fondé sur les compétences, vigilance sur les écarts de rémunération, promotion de l'accès des femmes aux postes à responsabilités, actions de sensibilisation.

Le rapport égalité femmes-hommes que nous présentons aujourd'hui s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Il permet de mesurer, avec transparence et précision, les progrès accomplis comme les marges d'amélioration. Il éclaire nos réussites – notamment la féminisation d'un grand nombre de métiers et l'équilibre croissant de nos encadrements – mais aussi les défis persistants, qu'il s'agisse de la répartition des carrières, de l'articulation des temps de vie ou de la prévention des discriminations.

Ce rapport n'est pas un simple document réglementaire. Il est **un outil stratégique de pilotage et de transformation**, au service de politiques publiques plus justes et plus efficaces. Il nourrit le dialogue, éclaire les décisions et nous engage dans une démarche d'amélioration continue, au plus près des réalités vécues par les Manchoises et les Manchois.



1

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES au sein de la collectivité 6

Bilan du protocole d'accord triennal signé le 15 juin 2023 portant sur l'égalité femmes-hommes au sein du Département de la Manche	7
Données chiffrées – année 2024.....	27

2

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES dans les politiques publiques 30

L'égalité femmes-hommes intégrée au fonctionnement général des services	31
L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE PROXIMITÉ.....	35
Violences faites aux femmes : observation des réalités manchoises	35
Poursuivre la structuration de réseaux partenariaux « violences intrafamiliales » (VIF).....	36
Déployer un plan de formation interne permettant une prise en charge qualitative des personnes.....	38
Participer à un changement d'échelle de la prévention et de la lutte contre les violences conjugales.....	39
LA POLITIQUE PETITE ENFANCE, ENFANCE, FAMILLE	40
LA POLITIQUE INSERTION.....	42
Clauses sociales 2024	42
Insertion par l'activité économique.....	43
Les dispositifs aidés.....	43
L'insertion par le logement.....	43
Les actions en faveur de l'insertion sociale.....	44
LA POLITIQUE AUTONOMIE.....	45
L'aide personnalisée à l'autonomie.....	45
L'accueil familial.....	46
L'aide-ménagère à domicile et en résidence autonomie.....	46
LA POLITIQUE CULTURELLE.....	47
Le festival Les Traversées Tatihou.....	47
Villes en scène, une programmation de spectacles soucieuse de la place des femmes dans la création artistique.....	48
Le centre départemental de création des Fours à chaux	49
Le schéma départemental de l'enseignement, des pratiques et de l'éducation artistiques	50
La lecture publique.....	51
LA POLITIQUE TERRITORIALE.....	52

3

Le plan d'actions 2026-2028 de la politique départementale en faveur de L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES..... 53

Renforcer l'égalité professionnelle en interne	56
Intégrer l'égalité dans les politiques publiques	57
Renforcer la sensibilisation en faveur de l'égalité auprès des agents et des publics cibles	58
Mise en œuvre du plan d'actions	58
Les actions par DGA / Direction en faveur de l'égalité femmes-hommes	59

PRÉAMBULE

DES PERSPECTIVES S'OUVRENT

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de notre société et un enjeu majeur pour l'action publique. Au sein du Département de la Manche, cette exigence s'inscrit dans une démarche volontariste, portée par la conviction que l'égalité réelle est un levier de cohésion sociale, de performance et de qualité du service public.

Ce rapport 2025 s'inscrit dans la continuité des engagements pris par la collectivité, notamment à travers la signature du protocole d'accord triennal du 15 juin 2023. Il dresse un bilan des actions menées pour promouvoir l'égalité professionnelle en interne, analyse l'intégration de cette dimension dans les politiques publiques et présente les données chiffrées permettant d'évaluer les progrès réalisés. Enfin, il ouvre des perspectives avec le plan d'actions 2026-2028, afin de renforcer la dynamique engagée et répondre aux défis persistants.

Au-delà des chiffres et des dispositifs, ce rapport traduit une ambition : faire de l'égalité femmes-hommes une réalité concrète pour chaque agent et chaque habitant, en inscrivant cette valeur au cœur des pratiques, des projets et des politiques départementales.



1

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES au sein de la collectivité

DES ORIENTATIONS POUR FAIRE VIVRE LE PROTOCOLE D'ACCORD DE 2023

- ORIENTATION 1** Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades, emplois de la fonction publique
- ORIENTATION 2** Favoriser l'évolution professionnelle et l'accès aux responsabilités pour toutes et tous
- ORIENTATION 3** Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- ORIENTATION 4** Renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les agents

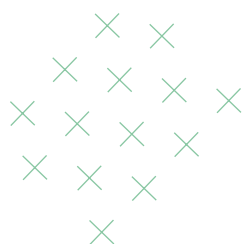
Aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services du Département de la Manche, c'est intégrer cette question au sein d'un enjeu plus large portant sur le respect du principe de non-discrimination qui constitue l'un des principes généraux du statut de la fonction publique.

Depuis longtemps, au Département de la Manche, le principe de non-discrimination conduit la politique des ressources humaines.

Il en est de même pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, où le Département a engagé depuis plusieurs années, diverses actions visant à favoriser l'égalité professionnelle dans différents champs de la gestion des ressources humaines, qui ont abouti à la signature d'un protocole d'accord le 15 juin 2023.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 demande à chaque collectivité de construire une politique de gestion des ressources humaines qui soit globale sur la question de la non-discrimination afin qu'elle soit davantage facteur de lien social, d'intégration et de socialisation pour tous les agents de la collectivité.

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 précise : « Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (...) les collectivités territoriales (...) élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables (...). Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique (...) Les comités (...) sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre. »



4 axes — sont habituellement abordés :

ÉLIMINER LES ÉCARTS
DE RÉMUNÉRATION

GARANTIR L'ÉGALITÉ
D'ACCÈS AUX EMPLOIS

BIEN ARTICULER LES VIES
PROFESSIONNELLES
ET PERSONNELLES

PRÉVENIR ET TRAITER
LES DISCRIMINATIONS

C'est en référence à ce cadre réglementaire que le Département de la Manche a engagé, début 2020, un chantier de dialogue social sur l'égalité professionnelle avec les représentants du personnel, accompagné par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail de Normandie (ARACT). L'objectif était d'aboutir à la signature d'un protocole d'accord avec les représentants du personnel.

Après un temps de diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes, sous la forme d'ateliers interactifs ouverts aux agents volontaires en 2021, où plusieurs idées ont émergé sur les différents axes, un temps de concertation négociation a été engagé avec les représentants du personnel aboutissant à la signature par l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CGT, FA, FO) d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes le 15 juin 2023.

Ce bilan dresse un état des lieux des actions engagées pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Structuré autour de quatre orientations stratégiques, il met en lumière les avancées concrètes, les défis persistants et les perspectives d'amélioration, dans une démarche transparente et volontariste.

« L'égalité est un enjeu de société qui infuse toute notre politique RH »

Que représente l'égalité professionnelle dans la politique des ressources humaines du Département ?

L'égalité femmes-hommes est un enjeu qui, de façon implicite, conduit toutes les actions de la politique de gestion des Ressources humaines (RH). Au-delà de l'obligation réglementaire, c'est un enjeu de société qui infuse toute notre politique RH. Sur ce sujet, nous avons engagé un chantier de dialogue social en tant que tel dans le cadre d'une négociation avec les représentants du personnel. À l'issue de ces discussions, nous sommes arrivés à un protocole d'accord, signé en 2023 avec les quatre organisations syndicales. Nous sommes actuellement dans une logique de réactualisation de ce protocole. Un bilan sera présenté et un avenant à ce protocole sera discuté pour terminer la mandature et voir les actions complémentaires qui pourront être engagées jusqu'en mars 2028.

Il est donc important de dire que des sujets majeurs, comme ceux concernant la vie au travail des agents, relèvent vraiment du champ de la négociation. Notre collectivité promeut ainsi une logique d'agenda social, de dialogue social et de négociations d'accords, ce qui n'est pas forcément une pratique courante dans toutes les collectivités territoriales.



Jean-Baptiste de Maistre

Directeur des ressources humaines

En quoi ces protocoles d'accord sont-ils importants pour l'égalité ?

Aujourd'hui, grâce à ces protocoles d'accord, qui sont des textes fondateurs de la gestion RH, nous sécurisons la situation professionnelle des agents et évitons notamment toute pratique qui pourrait être discriminante. Pour illustrer mon propos, nous avons signé, début 2025, un protocole sur la politique de recrutement et de mobilité des parcours professionnels, signé par tous les syndicats. Nous abordons forcément dans ce protocole les bonnes pratiques à respecter lors d'un processus de recrutement, garantissant ainsi l'égal accès à l'emploi public.

Un autre texte a été signé sur les déroulements de carrière par trois organisations syndicales sur quatre, qui établit de façon transparente les critères appliqués par la collectivité pour les avancements de grade et les promotions.

Nous disposons donc de référentiels qui sont partagés et qui garantissent l'absence de dérives en matière de pratiques RH. Sans oublier un protocole sur l'équilibre des temps entre vie privée et vie professionnelle. Là, aussi la question des aspirations des agents et des femmes en la matière sont abordées.

Le principe de l'égalité professionnelle est donc toujours intégré dans nos politiques RH, pour une grande partie négociées avec les représentants du personnel.

« Avec les protocoles, nous sécurisons la situation professionnelle des agents, pour éviter toute pratique qui pourrait être discriminante. »

Quels sont les freins que vous constatez encore ?

Il n'y a pas d'opposition de principe sur l'égalité. Dans un sondage interne de 2025, nous voyons qu'il y a une perception qui n'est pas forcément la réalité. Sur les écarts de rémunération, sujet compliqué et sensible, chacun a sa propre interprétation, en considérant qu'il n'y a pas forcément d'homogénéité dans la façon de traiter la rémunération. Nous avons aujourd'hui un index Égalité professionnelle, demandé aux collectivités et aux entreprises privées. Dans cet index, la rémunération est intégrée. L'application des critères de calcul de cet indicateur, définis au niveau national (comparaison des rémunérations au sein d'une même filière professionnelle, sur une même catégorie A, B ou C), aboutit à mettre en évidence une équité réelle entre les femmes et les hommes (15 sur 15 pour les contractuels, 65 sur 70 pour les fonctionnaires).

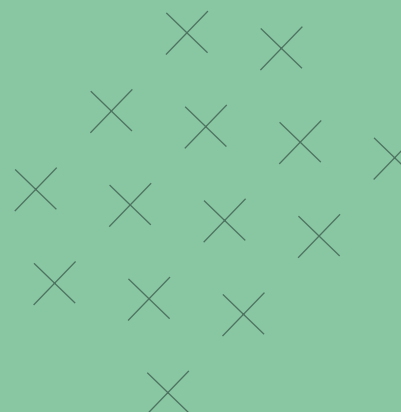
Ce sont des éléments factuels, objectivés. Or, la perception des agents est différente de ce qui forcément interroge. Il y a des idées préconçues à faire tomber. En effet, le régime indemnitaire de la collectivité est basé essentiellement sur le niveau de classification du poste occupé par chaque agent, critère transparent ne permettant pas de pratiques discriminatoires en termes de rémunération. C'est un sujet sur lequel nous devons améliorer notre communication.

Que va contenir l'avenant au protocole pour la période 2026-2028 ?

Je ne peux pas anticiper le dialogue qui va s'ouvrir avec les syndicats sur les actions complémentaires que l'on va engager. Il y a aujourd'hui un plan d'action global au niveau de la collectivité et, dans ce cadre, des actions de sensibilisation et de formation vont être reprises à notre compte. Beaucoup de sujets (les temps partiels, les déroulements de carrière...) vont être discutés avec les représentants du personnel. Nous allons également poursuivre des actions prévues dans le protocole actuel qui n'ont pas encore pu aboutir.

Selon vous, l'état d'esprit change-t-il ?

Oui, la situation évolue et heureusement. Avec des signes concrets, comme sur des métiers très genrés, nous arrivons à recruter des personnes du sexe hier sous-représenté, des hommes pour être assistants familiaux ou des femmes pour occuper la fonction d'agent d'exploitation dans les centres routiers. Mais c'est encore à la marge, car la réalité du marché du travail a une approche très genrée. C'est plus une problématique en amont, qui d'ailleurs nous échappe, d'orientation professionnelle, même si nous sommes aussi présents sur ces sujets, en animant des ateliers dans les salons ou forums d'orientation destinés aux scolaires. Finalement, l'égalité n'est pas un but en soi, mais doit être un enjeu intégré dans toutes nos politiques RH. Travailler la mixité des équipes va se faire dans la durée.



ORIENTATION 1

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES, EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

1.1 Favoriser la mixité

Action 1 Sensibiliser les recruteurs aux déséquilibres existants en termes de mixité

Par ce protocole, la collectivité confirme son engagement à promouvoir davantage de mixité dans ses métiers. Celle-ci doit se manifester dans les 2 sens : féminiser les métiers fortement masculins, mais aussi l'inverse. Cet enjeu évolue progressivement au sein des métiers de la collectivité.

Les directions et entités assimilées sont effectivement très genrées. Au 31 octobre 2025, seules 5 directions répondent au critère de mixité (proportion de femmes ou d'hommes comprise entre 40 et 60 %). 7 directions ont une proportion de femmes ou d'hommes comprise entre 20 et 40 % et 9 directions ont une proportion inférieure à 20 %.

L'évolution du taux de mixité dans certains métiers se fera dans la durée, la collectivité devant faire face en premier lieu à des enjeux d'attractivité et de recherche de profils adaptés. La question de la mixité vient, de ce fait, en second plan.

Afin de réduire les déséquilibres de genre au sein de ses services, le Département a choisi d'agir prioritairement sur le processus de recrutement.

D'abord agir sur le processus de recrutement

Deux initiatives ont été déployées pour sensibiliser les acteurs clés et favoriser une approche plus inclusive :

LA SENSIBILISATION SYSTÉMATIQUE DES RECRUTEURS

Dès l'ouverture d'un poste, un courriel est adressé au responsable de recrutement pour lui rappeler :

- l'impératif légal de privilégier, à compétences égales, la candidature d'un fonctionnaire plutôt que celle d'un contractuel ;
- son rôle actif dans la promotion de la mixité, en l'invitant à intégrer, dans la présélection, des candidats du sexe sous-représenté – notamment dans les directions où un genre constitue moins de 20 % des effectifs.

À titre d'exemple, cette orientation s'est traduite lors des recrutements d'agents d'exploitation routière, où les candidatures féminines ont fait l'objet d'une attention particulière, de même que les candidatures d'hommes pour les postes de travailleurs sociaux.

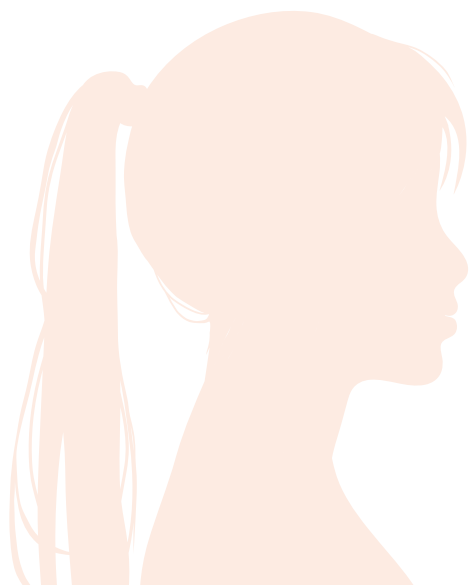
LA MOBILISATION DE L'ENCADREMENT

Un courrier de sensibilisation du directeur des Ressources humaines a été diffusé à l'ensemble des managers fin novembre 2025. Ce document souligne leur responsabilité centrale dans l'évolution des pratiques et des mentalités, afin d'ancrer durablement une culture de l'égalité professionnelle.

Cependant, si la volonté d'accroître la mixité par le recrutement est bien affirmée, force est de constater que sa mise en œuvre se heurte à des contraintes structurelles :

- la rareté des candidatures limite souvent la capacité à sélectionner le profil le plus équilibré au regard des compétences recherchées.
- la prédominance des filières genrées dans les recrutements externes (cf. tableau Répartition des hommes-femmes lors des recrutements externes 2024) :
 - ▶ 46% des embauches externes concernent les secteurs social et médico-social, traditionnellement féminisés ;
 - ▶ 3% relèvent de la filière administrative. On observe cependant davantage de mixité dans les recrutements externes par rapport à celle observée sur les effectifs permanents.

Ces constats appellent à poursuivre les efforts, tout en explorant des leviers complémentaires pour diversifier les viviers de recrutement et déconstruire les stéréotypes associés à certains métiers. ■



Action 2 **Conduire un plan de communication destiné à mieux faire connaître les métiers de la collectivité en valorisant leur ouverture aux femmes ou aux hommes qui sont sous représentés**

Le Département s'engage résolument en faveur d'une marque employeur inclusive, où chaque métier reflète la diversité des agents, sans distinction de genre.

Depuis la signature du protocole et afin de concrétiser cette ambition, la collectivité déploie une stratégie proactive, fondée sur des actions ciblées :

UNE PRÉSENCE RENFORCÉE DANS LES SALONS ET FORUMS MÉTIERS

Afin de sensibiliser les publics et susciter des vocations, le Département participe activement à des événements dédiés à l'orientation professionnelle, en mettant l'accent sur :

• **LA DÉCOUVERTE DES MÉTIERS TERRITORIAUX**

Une présentation dynamique des opportunités offertes, illustrée par des visuels et des animations conçues pour dépasser les stéréotypes de genre. Les stands mettent en avant des parcours inspirants notamment féminins dans des secteurs traditionnellement masculins ou masculins dans des domaines majoritairement investis par des femmes.

Pour une stratégie proactive...

• **UN DIALOGUE DIRECT AVEC LES JEUNES**

Lors des forums emplois organisés pour les collégiens et lycéens, des ateliers interactifs permettent d'explorer le champ des possibles, en insistant sur l'accessibilité de tous les métiers, quel que soit le genre. Ces échanges s'appuient sur des témoignages concrets, comme celui d'une agente du Centre d'entretien routier (CER), dont le parcours atypique est mis en lumière dans le document remis aux élèves.

Ainsi, lors du salon des métiers des 6 et 7 novembre 2025, une immersion dans les métiers « genrés » a été proposée aux jeunes, leur permettant de se prendre en photo avec les accessoires représentatifs d'un métier, tout en valorisant notre politique inclusive en matière d'égalité femmes-hommes.



VALORISATION DE NOTRE ENGAGEMENT SUR LE SITE INTERNET

L'évolution de notre site internet renforce la mise en valeur de la diversité de nos métiers et illustre notre engagement en faveur d'une politique inclusive et égalitaire. Cela se traduit notamment par l'utilisation de visuels représentant des femmes et des hommes investis dans les missions du Département, ainsi que par la publication d'offres d'emploi inclusives, conçues pour éviter tout biais de genre. ■

Action **Accompagner des parcours**

3 **vers les filières sous-représentées**

Depuis la signature du protocole, le Département accorde une attention particulière aux demandes d'orientation – qu'elles émanent de candidats externes (postes permanents, stages, apprentissages, emplois aidés) ou d'agents internes (projets de mobilité ou de reclassement) – lorsque celles-ci visent des secteurs où un genre est minoritaire. Cet engagement se heurte cependant à des défis opérationnels, nécessitant un arbitrage équilibré entre impératifs de recrutement et objectifs de mixité.

... et pour une approche pragmatique

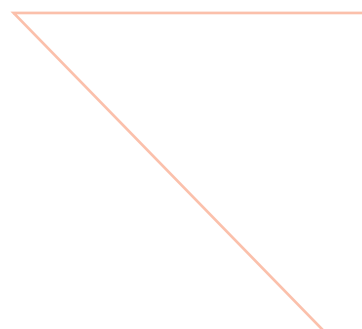
UN CONSTAT : DES CANDIDATURES ENCORE TROP RARES

Face à la faible affluence de profils pour certains postes (y compris ceux ouverts aux Contrats d'accompagnement vers l'emploi départemental – CAED – ou à l'apprentissage), le Département a dû prioriser l'adéquation entre les compétences recherchées et les candidatures disponibles. Cette approche, bien que pragmatique, limite temporairement la capacité à intégrer systématiquement le critère de mixité dans les processus de sélection.

DES PISTES POUR CONCILIER EXIGENCES ET ÉQUITÉ

Pour surmonter cette difficulté, la collectivité explore des leviers complémentaires :

- **LE CIBLAGE DES PUBLICS :**
en collaboration avec les structures locales et les établissements de formation, des campagnes de recrutement spécifiques sont envisagées pour toucher des candidats sous-représentés dans certains métiers.
- **LA VALORISATION DES PARCOURS :**
comme indiqué précédemment, la mise en avant de modèles inspirants (tels que l'agente d'un Centre d'entretien routier) constitue un levier déterminant pour lever les freins psychologiques et encourager les vocations. ■



Action

4

Avancer de façon progressive et pragmatique sur des enjeux de mixité, en élaborant un plan d'actions dédié à des secteurs d'activités très genrés : l'exemple des agents d'exploitation

Engagé dans une démarche volontariste, le Département déploie depuis la signature du protocole d'accord une stratégie progressive et concrète pour promouvoir la mixité professionnelle, en ciblant prioritairement le métier d'agent d'exploitation – l'un des plus déséquilibrés en termes de représentation genrée au sein de la collectivité.

Pour y parvenir, un groupe de travail dédié a été constitué, associant les représentants du personnel siégeant en Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT).

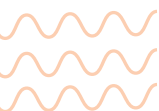
Les réflexions menées ont permis d'élaborer un plan d'action structuré, officiellement présenté aux membres de la F3SCT le 24 janvier 2025 (voir page 59).

Les bons exemples de Pontaubault et de Coutances

Ce cadre opérationnel a d'ores et déjà porté ses fruits, comme en témoignent les recrutements de femmes sur ce poste, notamment au sein des Centres d'entretien routier (CER) de Pontaubault et de Coutances.

Afin d'assurer une intégration réussie des nouvelles agentes, une démarche proactive a été mise en place. Elle repose sur une sensibilisation systématique des équipes aux enjeux de la mixité, animée par la DRH.

Cette approche a été expérimentée avec succès au CER de Pontaubault le 7 mars 2025, en amont de l'arrivée d'une agente sur un poste d'exploitation, illustrant ainsi l'engagement déterminant du Département en faveur d'une dynamique inclusive et pérenne. ■



1.2 Garantir l'application du principe de non-discrimination à l'embauche

Action **Renforcer l'équité dans les processus**

5 de recrutement

Dans une volonté affirmée de promouvoir un recrutement exemplaire, le Département engage une politique ambitieuse fondée sur les principes d'équité, de rigueur et de transparence. L'objectif est d'éliminer tout risque de discrimination, notamment liée au genre, en instaurant un cadre méthodique et impartial pour l'évaluation des candidats.

Éliminer tout risque de discrimination

Cette démarche s'appuie sur un protocole d'accord signé le 9 janvier 2025 par l'ensemble des organisations syndicales, fruit d'une concertation approfondie avec les représentants du personnel et présenté au comité social territorial le 30 mai 2024. Ce texte fondateur encadre strictement chaque étape du processus de recrutement :

- la réception et l'analyse des candidatures, selon des modalités claires et uniformes ;
- la sélection des candidats, incluant la composition équilibrée des jurys et l'organisation des entretiens ;
- l'utilisation d'outils objectifs, conçus pour garantir une évaluation fondée exclusivement sur des critères professionnels.

Ce protocole consacre

5 engagements déterminants

L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC,
sans distinction ni privilège

L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT DES CANDIDATURES,
assortie du respect absolu du secret professionnel et de l'interdiction formelle d'exploiter les informations recueillies en entretien à des fins étrangères au recrutement

LA TRANSPARENCE, PAR L'APPLICATION SYSTÉMATIQUE
de méthodes de sélection prédéfinies

L'OBJECTIVITÉ DES CHOIX,
basée sur une appréciation rigoureuse des compétences

LA TRAÇABILITÉ DES DÉCISIONS,
grâce à une évaluation formalisée permettant à chaque candidat de comprendre les motifs de la sélection



Pour acter cet engagement, chaque recruteur signe une charte de déontologie, par laquelle il s'oblige à respecter ces principes lors de toute procédure de recrutement.

Afin d'affiner encore la pertinence des évaluations, le Département déploie des outils référencés par la direction des Ressources humaines, parmi lesquels :

- des mises en situation professionnelle, particulièrement adaptées à des métiers tels que ceux des agents d'exploitation en CER, ou bien encore à l'évaluation de la maîtrise d'outils informatiques (bureautique pour certains métiers administratifs, Autocad pour les dessinateurs...);
- l'exclusion catégorique des méthodes non scientifiques (graphologie, numérologie...), dont la fiabilité n'est pas établie. ■

Action 6 Sensibiliser les recruteurs sur les stéréotypes et sur les comportements discriminants

Pour ancrer cette dynamique dans les pratiques quotidiennes, le Département met en œuvre un dispositif de sensibilisation et de formation destiné à l'ensemble des recruteurs, y compris les gestionnaires des collèges. L'enjeu est de démanteler les stéréotypes et prévenir les comportements discriminants par une approche pédagogique ciblée.

Un module obligatoire pour les recruteurs

Depuis fin 2025, un module en ligne intitulé « Recruter sans discriminer » est accessible sur la plateforme de formation de la collectivité. Structuré en deux volets, il aborde :

► LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

- Analyse des stéréotypes et préjugés
- Définition des critères de discrimination et des risques juridiques associés

► LE RECRUTEMENT INCLUSIF

- Rédaction d'offres d'emploi neutres
- Préparation des entretiens et identification des questions interdites
- Présentation des outils validés pour une évaluation équitable

La validation de ce module sera obligatoire pour tous les recruteurs, marquant leur adhésion aux principes éthiques promus.



ACTIONS COMPLÉMENTAIRES

Un parcours de formation de prise de poste organisé pour les nouveaux managers (venant de l'externe ou accédant à un poste d'encadrement par mobilité interne) permet d'aborder les enjeux autour de l'égalité femmes-hommes à plusieurs moments : lors de l'introduction du parcours par le DRH, lors des modules axés sur le management, sur le processus de recrutement ou sur la qualité de vie au travail. ■

ORIENTATION 2

FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET L'ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS POUR TOUTES ET TOUS

L'accès à la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour assurer à tous les agents une réelle égalité de traitement dans la nécessaire adaptation aux évolutions de l'emploi et des compétences et dans la réalisation de leur parcours professionnel.

La collectivité a défini de façon partagée les règles de déroulement de carrière de ses agents (promotion ou avancement de grade) à travers le protocole d'accord actualisé en 2021 signé par les syndicats CFDT, CGT et FA.

Celui-ci apporte un cadre clair, transparent et précis sur les critères retenus permettant de fonder les décisions en matière de déroulement de carrière, évitant ainsi tout risque de décision arbitraire ou discriminatoire.

Ces critères se fondent sur 3 éléments :

- l'évaluation des critères professionnels de l'entretien professionnel ;
- la classification des postes basée sur le niveau de responsabilité exercé dans l'organisation ;
- l'ancienneté dans la grille indiciaire, signe de l'expérience professionnelle acquise.

Le taux de nomination sexué reste en moyenne cohérent par rapport à la répartition femmes-hommes des agents départementaux, même s'il varie d'une année sur l'autre, selon la liste des agents qui seraient promouvables au regard des critères définis dans le protocole d'accord.

Une réflexion va être conduite afin d'analyser l'écart considéré comme trop significatif entre les femmes et les hommes concernant le taux de nomination des agents par rapport à ceux promouvables.

Action 7 Accompagner les femmes cadres à développer leur réseau professionnel

Le Département a souhaité par ce protocole s'engager résolument en faveur de l'égalité professionnelle en soutenant activement les femmes cadres dans leur parcours. Pour se faire, il propose désormais aux femmes managers qui le souhaitent d'intégrer le réseau ÉGALES.

L'association ÉGALES est un réseau professionnel de femmes cadres issues des trois fonctions publiques en Normandie. Les actions du réseau sont soutenues par le fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

Un soutien aux femmes du réseau ÉGALES

Ce dispositif offre un espace d'échange et de solidarité, mais aussi des outils concrets – *coaching*, mentorat, ateliers thématiques – conçus pour :

- faciliter leur progression de carrière en surmontant les obstacles structurels ou individuels ;
- faire évoluer les représentations et promouvoir une culture managériale inclusive ;
- renforcer leur *leadership* grâce à des ressources adaptées à leurs défis quotidiens.

Cinq agentes du Département sont membres actives du réseau, bénéficiant de ses communications et de ses activités. Par ailleurs, de nombreuses collaboratrices de la collectivité s'y intéressent, comme en témoignent les inscriptions régulières via les canaux internes ou les réseaux sociaux, notamment LinkedIn.

L'association organise annuellement des sessions de *coaching* collectif, abordant des thèmes déterminants pour l'épanouissement professionnel des femmes :

- **gestion du temps et du stress**, pour concilier exigences professionnelles et équilibre personnel ;

- **conduite du changement**, afin d'anticiper et de piloter les transitions de carrière ;
- **communication et croyances limitantes**, pour déconstruire les freins invisibles et renforcer la confiance en soi ;
- **projection professionnelle**, via des ateliers comme « l'arbre de vie », invitant à une réflexion stratégique sur son parcours.

Par ailleurs, le réseau met en avant des parcours inspirants de femmes cadres de la fonction publique, démontrant qu'il est possible d'allier ambition, performance, vie personnelle et familiale.

Une nouvelle campagne de sensibilisation est en préparation, en collaboration avec le service communication interne. Elle inclura notamment l'*interview* de la facilitatrice en management et organisation au Département et membre engagée d'ÉGALES, afin d'illustrer concrètement les bénéfices de ce réseau pour les femmes cadres. ■

Action

8

Garantir un accès équitable à la formation professionnelle en supprimant les freins liés à la formation

Conscient que la formation constitue un levier essentiel de progression, le Département continue de déployer une politique volontariste pour éliminer les freins – logistiques, organisationnels ou financiers – qui peuvent en limiter l'accès, particulièrement pour les femmes.

L'objectif est de permettre à chaque agent :

- d'actualiser ses connaissances, en phase avec les évolutions de son métier ;
- d'acquérir de nouvelles compétences, gage d'adaptabilité et de mobilité interne ;
- de construire un parcours professionnel ambitieux, aligné sur ses aspirations.

Les frais de garde d'enfants pris en charge

Pour pérenniser ces avancées, un chantier de dialogue social sera lancé fin 2025 avec les représentants du personnel. Il devrait aboutir à la signature d'un protocole d'accord ambitieux, formalisant les engagements du Département en matière de développement des compétences. Ce texte détaillera notamment :

- les dispositifs existants et leur accessibilité ;
- les innovations à déployer pour répondre aux besoins émergents ;
- les indicateurs de suivi, afin d'évaluer l'impact des mesures sur l'égalité d'accès à la formation.

Plusieurs mesures se sont développées depuis la signature du protocole d'accord pour simplifier et démocratiser l'accès à la formation :

DES FORMATIONS DÉLOCALISÉES

Afin de limiter les contraintes de déplacement, le Département organise désormais des sessions directement sur site ou à proximité immédiate des lieux de travail. Par exemple, la Direction de la petite enfance, de l'enfance et de la famille a commencé en 2025 un projet de formation sur le Projet pour l'enfant (PPE). Les quatre premières sessions concernent le territoire Nord et ont donc toutes été organisées directement dans les pôles d'action sociale de Cherbourg-en-Cotentin. Ce choix de lieu a été souligné par de nombreux stagiaires comme un point très positif lors de l'évaluation de la formation, montrant ainsi l'importance de cette adaptation.

DES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE FLEXIBLES

Le développement des formations à distance (MOOC, classes virtuelles) permet aux agents de se former sans contrainte géographique, en adaptant leur rythme à leurs obligations professionnelles et personnelles. Ces dispositifs sont particulièrement plébiscités par les femmes, souvent confrontées à des emplois du temps chargés. Par exemple, la plateforme Ideal'Co - à laquelle adhère le Département - a enregistré en 2025 la participation à 495 webinaires sur des sujets d'actualité dans les différentes communautés (protection de l'enfance, personnes âgées, transition numérique, voirie, ressources humaines...)

UN SOUTIEN LOGISTIQUE INDIVIDUALISÉ

Lorsque la formation nécessite un déplacement ou des horaires décalés, le Département prend en charge les frais de garde d'enfants, afin que les contraintes familiales ne constituent pas un obstacle à la montée en compétences. À ce jour, ce dispositif n'est pas mobilisé.

Les données du Rapport social unique 2024 révèlent des tendances intéressantes (cf. tableau Taux de formation 2024 des agents permanents par catégorie) :

- les femmes se forment davantage que les hommes, avec un nombre moyen de jours de formation supérieur, notamment dans les catégories A et B ;
- un déséquilibre persiste cependant pour les emplois moins qualifiés (catégorie C), où les hommes bénéficient de plus d'opportunités de formation.

Ces observations soulignent l'importance de cibler les actions pour garantir une égalité réelle, quel que soit le niveau hiérarchique ou le genre. Le Département reste mobilisé pour corriger ces disparités et faire de la formation un droit effectif pour toutes et tous. ■

Action **Renforcer l'accompagnement des agents vulnérables sur le plan professionnel**

9

Le Département s'engage à consolider son soutien aux agents confrontés à des enjeux déterminants de maintien dans l'emploi. Cette attention porte plus particulièrement sur :

- **les agents les moins qualifiés**, parmi lesquels 82 % des titulaires de catégorie C1 sont des femmes ;
- **les professionnels les plus exposés aux risques d'usure**, tels que les travailleurs sociaux (92 % de femmes) et les agents d'entretien (82 % de femmes) ;
- **les agents en situation de handicap**, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021.

Attention et soutien aux agents

Les agents étant accompagnés dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation ont pu bénéficier ces dernières années de plusieurs dispositifs d'accompagnement : atelier de reconversion, formation sur les savoir-faire fondamentaux ou sur les outils numériques, immersions professionnelles...

Par exemple, l'atelier de reconversion professionnelle proposé par le CNFPT est un dispositif de 8 jours de formation

permettant aux agents de bénéficier de l'accompagnement d'un *coach* afin de se projeter dans un nouvel avenir professionnel, faire le point sur ses compétences acquises et celles à acquérir, se questionner sur ses envies et perspectives. Autre exemple, le parcours Pix Territoires permet aux agents éloignés du numérique de bénéficier d'un parcours de formation adapté à leurs besoins et permettant ainsi de développer des compétences dans le domaine administratif. ■



ORIENTATION 3

LUTTER CONTRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les agents du secteur public sont donc également visés.

Une approche globale montre un écart de rémunération au bénéfice des hommes (cf. tableau Traitement indiciaire et régime indemnitaire [IFSE] moyen).

PLUSIEURS ÉLÉMENTS EXPLIQUENT CE CONSTAT :

- la classification des postes avec une proportion plus forte d'hommes sur les niveaux les plus élevés dans chacune des trois catégories (C2/C3, B5/B6, A8/A9) ;
- un régime indemnitaire restant plus favorable pour les agents de la filière technique (ou les hommes sont surreprésentés) sur les niveaux de fonction B+ et ceux de la catégorie A, malgré les efforts financiers de la collectivité visant à réduire les écarts de régime indemnitaire entre la filière technique et les autres filières ;
- une moyenne d'âge et un indice moyen majoré très différents entre les femmes et les hommes. Par exemple, en catégorie A, les hommes ont un âge moyen nettement plus élevé que celui des femmes ce qui se traduit par un traitement indiciaire moyen plus élevé ;
- les compléments indemnitaires (heures supplémentaires, astreintes) versés aux agents de la filière technique principalement de la catégorie C dans le domaine routier (99 % d'hommes sont sur des postes d'agent d'exploitation) ;
- l'impact des temps partiels chez les femmes.

Un effort de revalorisation de 3 millions d'euros

Il convient de noter que la collectivité a fourni un effort très significatif sur la revalorisation du régime indemnitaire des agents en consacrant dans le cadre de l'agenda social 2023-2027 une enveloppe de 3 millions d'euros. 58 % de l'enveloppe ont été affectés aux agents de la catégorie C, notamment sur ceux positionnés sur le 1^{er} niveau de classification des postes qui sont essentiellement tenus par des femmes.

L'approche de l'index égalité sur les rémunérations, défini au niveau national,

paraît plus juste puisqu'il compare la rémunération des femmes et des hommes à situation égale au sein d'un même statut. La rémunération prise en compte est uniquement les primes et indemnités. Le calcul de l'index est basé sur la filière professionnelle associée à la catégorie hiérarchique^(*). Les résultats de l'index portant sur la rémunération indiquent l'absence d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.

Extrait index Égalité professionnelle 2024

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



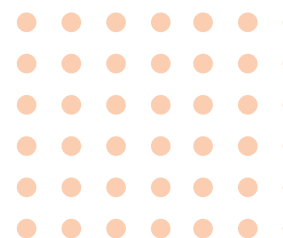
(*) Le traitement indiciaire brut n'est pas concerné puisque deux agents ayant le même indice perçoivent le même traitement. Cette approche permet de supprimer, de neutraliser les différences liées à l'âge ou à l'indice moyen de chaque sexe.

Action **Harmonisation des régimes indemnitaires** **10** **pour les agents du Centre de gestion**

Par le protocole d'accord, le Département a souhaité étendre les avantages du régime indemnitaire départemental à l'ensemble des agents « Centre de gestion » (dont 79 % sont des femmes), dès lors qu'ils exercent des missions comparables à celles des agents départementaux et justifient d'une ancienneté minimale de six mois.

Cette mesure, effective depuis le 1^{er} janvier 2024, permet de sécuriser financièrement les agents en remplacement, en reconnaissant leur contribution au-delà d'une période probatoire déterminée.

À ce jour, 91 agents sont sous contrat avec le Centre de gestion, dont 56 perçoivent un régime indemnitaire, soit 61,5 % d'entre eux. ■



Action **Élaboration d'un référentiel de gestion** **11** **pour les agents contractuels**

Pour garantir transparence et équité, le Département formalise un référentiel de gestion dédié aux agents sous statut contractuel (dont 66 % des CDD sont des femmes). Ce document, destiné tant à l'encadrement qu'aux contractuels eux-mêmes, clarifiera de manière accessible les règles appliquées par la collectivité.

Une synthèse de ce référentiel sera partagée auprès de l'encadrement à différentes occasions début 2026 (CODIRE, session « 20 minutes RH » dédiée aux encadrants) pour en expliquer les enjeux. Cette synthèse sera suivie de la présentation d'une version rédigée aux représentants du personnel avant une délibération prévue en juin 2026.

L'index égalité professionnelle 2025, évaluant l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels en poste permanent, atteint un score de 100%. Ce résultat atteste de la rigueur des principes de gestion mis en œuvre, excluant toute différenciation genrée dans la politique salariale de la collectivité. ■

ORIENTATION 4

RENFORCER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE POUR TOUS LES AGENTS

Partant du postulat que la motivation, l'engagement et l'efficacité au travail, gage d'un service public de qualité, dépendent notamment du sentiment de bien-être au travail, le Département de la Manche a depuis longtemps développé des actions permettant aux agents de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

C'est dans ce contexte que la collectivité a conclu, avec les représentants du personnel, un protocole d'accord sur l'équilibre des temps de vie. Signé le 12 décembre 2017 par les syndicats CFDT, FA et FO, il a été actualisé en juin 2021.

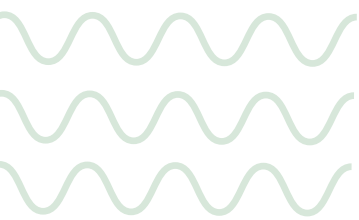
Ce protocole organise le déploiement des dispositifs individuels d'aménagement du temps de travail (temps partiel sur autorisation, temps choisi permettant de travailler à temps plein sur 4,5 jours par semaine ou sur un cycle de 2 semaines avec en alternance 1 semaine de 5 jours et une semaine de 4 jours travaillés, télétravail).

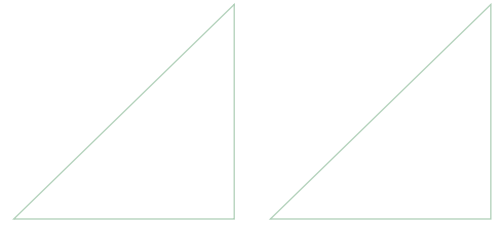
Il organise une campagne annuelle permettant à tous les agents d'exprimer selon un même calendrier leurs attentes en matière d'aménagement du temps de travail qui doivent être compatibles par rapport aux règles de continuité de service définies préalablement par l'encadrement. Ce dispositif calé sur le calendrier scolaire permet de garantir la transparence et l'équité dans les arbitrages.

Agir pour le bien-être au travail

Au-delà des dispositifs d'aménagement individuels du temps de travail, d'autres dispositifs ont été déployés comme le don de jours d'absence, la possibilité de transformer 2 jours de RTT en heures pour un agent ayant un suivi régulier auprès de spécialistes médicaux pour lui ou son conjoint ou son enfant.

L'impact des technologies de l'information et le droit à la déconnexion a également été intégré ainsi que la promotion des bonnes pratiques en matière de collaboration professionnelle permettant une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.





Action 12

Conduire une réflexion sur l'organisation du travail des métiers non éligibles aux dispositifs d'aménagement individuel du temps de travail (temps choisi, télétravail) du fait de la nature des activités exercées

Par ce protocole, le Département s'engage à garantir une attention particulière aux agents dont les missions, en raison de leur nature même, ne permettent pas de bénéficier des dispositifs classiques d'aménagement du temps de travail (télétravail, temps partiel choisi).

Une réflexion approfondie a ainsi été menée pour concilier au mieux les impératifs professionnels et les aspirations légitimes à un équilibre des temps de vie.



POUR LES AGENTS DES CENTRES D'ENTRETIEN ROUTIER (CER)

Une étude a été conduite pour optimiser l'organisation du travail, dans le strict respect des principes suivants :

- l'uniformité des modalités de fonctionnement sur l'ensemble du territoire départemental ;
- le maintien des acquis sociaux, notamment les cycles saisonniers (38 heures en hiver, 40 heures en été), le nombre de jours de RTT et le travail posté ;

POUR LES AGENTS TECHNIQUES DES COLLÈGES



Une concertation menée dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel a abouti à la révision du règlement-cadre sur l'Organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail (OARTT).

Validé en Comité social territorial (CST) fin 2023, ce nouveau cadre permet :

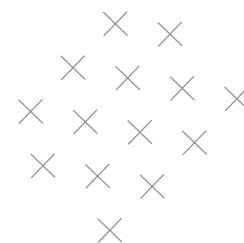
- d'harmoniser les pratiques entre les établissements, éliminant ainsi les disparités en matière de durée hebdomadaire de travail ou d'organisation des permanences ;
- de clarifier des points jusqu'alors sujets à interprétation, tels que :
 - la possibilité pour les agents de récupérer les heures consacrées aux conseils d'administration ;
 - la suppression de l'obligation de présence pendant la pause méridienne ;
 - la reconnaissance du droit des agents à participer aux voyages scolaires, en tant que membres à part entière de la communauté éducative.

- la préservation du travail en équipe (binômes, sauf pour les missions de fauchage et d'éparage) ;
- la protection de la santé des agents.

Une seule piste d'amélioration a pu être explorée : la réduction éventuelle de la pause méridienne (actuellement fixée à 1h30), afin de permettre une fin de journée plus précoce.

Un sondage, auquel 85 % des agents ont

répondu, a révélé que 68 % d'entre eux souhaitent conserver cette durée. Les résultats ont été présentés aux représentants du personnel en décembre 2023. ■



Action 13 **Élargir l'action sociale pour répondre aux enjeux d'égalité femmes-hommes**

En référence au protocole d'accord, le Département s'est engagé à renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en intégrant deux nouvelles priorités dans sa politique sociale :

- **l'accompagnement des agents aidants**, confrontés à la charge mentale et physique liée à la prise en charge de proches en situation de dépendance ;
- **le soutien à la parentalité**, par une refonte des aides destinées à la garde d'enfants.



DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS AIDANTS

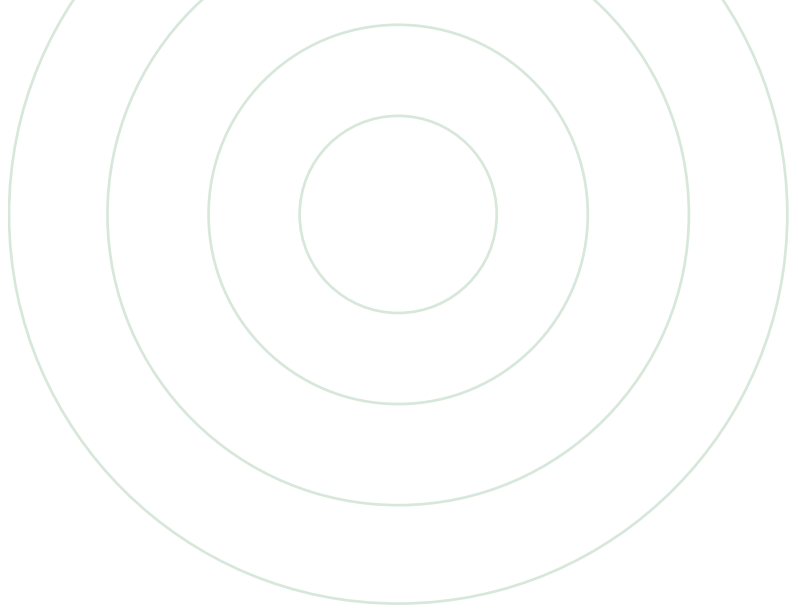
Un diagnostic précis a été établi à partir d'une enquête menée auprès de l'ensemble des agents. Les résultats ont mis en lumière une réalité préoccupante :

- sur 234 répondants, 104 agents (majoritairement des femmes) se déclarent actuellement aidants, et 51 l'ont été ;
- 86 % des répondants estiment que ce rôle impacte négativement leur vie professionnelle, générant épuisement et difficulté de conciliation ;
- une majorité perçoit l'aidance comme une contrainte morale plutôt qu'un choix.

Fort de ce constat, le Département a élaboré, en concertation avec les représentants du personnel, un plan d'action concret approuvé en CST le 30 novembre 2023 :

- sensibilisation de la collectivité à la thématique de l'aidance, via des actions ciblées ;
- communication renforcée sur les dispositifs RH existants (aménagement du temps de travail, accompagnement social) ;
- information systématique des agents sur les droits communs des aidés.

À la suite de la restitution des résultats de l'enquête, une communication régulière a été mise en place. Chaque mois en 2024, les dispositifs RH existants pour accompagner les agents aidants ont fait l'objet d'une communication.



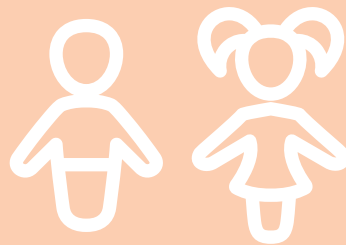
Dans le prolongement de cette démarche, la collectivité a organisé son premier forum consacré à l'aide le 10 octobre 2024, en lien avec la Journée nationale des aidants du 6 octobre. Cet événement, porté par le service relations sociales et environnement du travail en partenariat avec le groupe Manche M'aide, a mobilisé des agents volontaires pour témoigner de leur expérience en tant qu'aidants actifs.

Le forum a proposé une conférence ainsi que des ateliers animés par des prestataires internes et externes (MDA, CLIC, référent autonomie...), permettant de diffuser des informations et d'échanger sur les pratiques.

Tout au long de l'année, la DRH et le groupe Manche M'aide poursuivent la sensibilisation *via* des ateliers interactifs, notamment à travers un jeu de rôle (jeu de cartes) conçu par la DRH. Cette dynamique de communication et de sensibilisation s'inscrit dans la durée. Un second forum a été organisé le 2 octobre 2025, confirmant la volonté de la collectivité de renforcer son engagement en faveur des agents aidants.

La collectivité a souhaité accompagner l'agent aidant en participant financièrement à l'intervention ponctuelle d'une aide à domicile au bénéfice de l'agent aidant. Cette participation prend la forme de CESU qui permettront à l'agent de rémunérer une aide à domicile ou de payer une structure d'aide à domicile pour lui-même afin de se libérer du temps au profit de son aidé pour qu'il puisse, durant une période transitoire, mobiliser des dispositifs d'accompagnement et d'aide existants pour son aidé.

Ces CESU, d'un montant de 50 € par mois, seront attribués sur une période limite de trois mois consécutifs, après entretien avec l'assistante sociale du travail.



VALORISATION DES PRESTATIONS DE GARDE D'ENFANTS

Une refonte des dispositifs a été engagée pour les rendre plus équitables et plus adaptés aux besoins des agents, notamment ceux soumis à des contraintes horaires. Les mesures phares incluent :

- **L'harmonisation des critères d'attribution**, désormais fondés sur le revenu fiscal de référence, avec un soutien renforcé pour les familles monoparentales. Ainsi, s'appliquent aux différentes prestations de garde d'enfants, les mêmes conditions d'attribution, à savoir deux grilles (vie en couple et famille monoparentale). Chaque grille distingue 3 tranches sociales, de la plus défavorisée (tranche 1) à la plus favorisée (tranche 3). Le montant des prestations est différencié selon la tranche sociale d'appartenance.
- **La création d'une nouvelle aide pour les frais d'accueil périscolaire** (garderie, étude, aide à domicile), afin de mieux répondre aux besoins des agents aux horaires atypiques. Pour permettre aux agents de faire face à leurs contraintes familiales de garde d'enfants et d'assurer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, quatre prestations de garde d'enfants sont proposées. Trois préexistaient selon des critères différents et une nouvelle offre a été créée :
 - ▶ l'octroi de CESU de 0 à 6 ans ;
 - ▶ la participation aux frais de centres de loisirs sans hébergement de 6 à 12 ans ;
 - ▶ la participation aux frais de colonie de vacances de 3 à 18 ans ;
 - ▶ la participation aux frais d'accueil périscolaire (garderie, étude et aide à domicile) de 3 à 12 ans (nouveau dispositif créé).

Ce plan, validé en CST fin 2023, marque une avancée déterminante vers une politique sociale plus inclusive et plus solide. ■

ORIENTATION 5

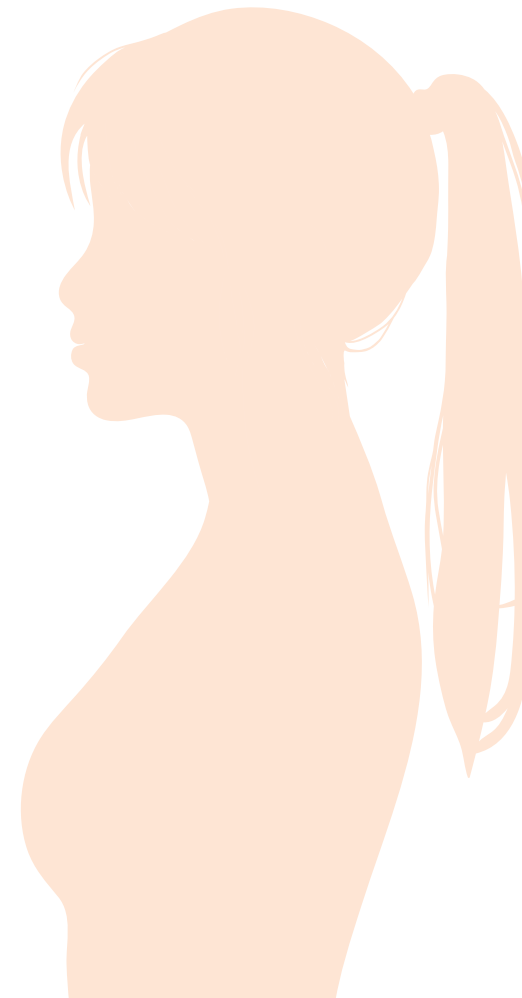
INSTAURER UNE CULTURE PARTAGÉE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'INSTITUTION

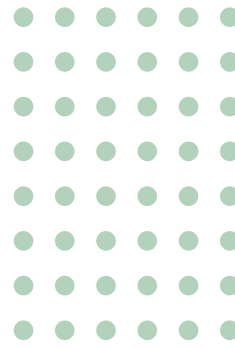
Nul n'est à l'abri de pratiques discriminatoires, volontaires ou involontaires. Promouvoir l'égalité professionnelle en interne d'une organisation de travail, c'est aussi permettre à chaque agent de travailler dans un environnement de travail sécurisé favorisant des conditions de travail satisfaisantes.

Pour cela, le Département a mis en place des dispositifs complémentaires visant à mieux accompagner des situations sensibles voire traumatisantes et à prévenir tout risque de comportement malveillant ou discriminant.

- **Le protocole situation de violence** vise la prise en considération par l'employeur de toute agression physique ou verbale, de toute situation traumatisante, des incivilités ou harcèlement. Il aborde les dispositifs de prévention des situations d'agression, et fixe les modalités d'accompagnement post-agression (médical, psychologique, juridique), touchant majoritairement les métiers du domaine social (assistants sociaux et personnels de la PMI) et des routes (agents d'exploitation) ;
- **Le programme annuel de prévention des risques professionnels**, validé par les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) priorise chaque année plusieurs actions visant à sécuriser les situations professionnelles complété par le plan de prévention des Risques psychosociaux (RPS) en cours d'actualisation ;
- **La charte des relations de travail** rappelle les règles de bon sens et de courtoisie visant à garantir le bien être de chacun au sein d'une équipe de travail. Elle a été partagée à plusieurs occasions au sein de collectifs de travail où les relations interpersonnelles étaient dégradées.
- **Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** intégré dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes précise les procédures de recueil des signalements d'orientation vers les services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.
- **La plateforme de soutien psychologique** est mise en place afin d'apporter aux agents le souhaitant, une écoute et une orientation. L'anonymat, la confidentialité et la gratuité sont les trois éléments socles de ce dispositif.
- **Les différents dispositifs d'écoute des agents** mis en place par la DRH promeuvent la prévention primaire des RPS en développant dans certaines entités une approche basée sur la qualité de vie et les conditions de travail par une expression libre des agents où la question de la mixité au travail est nécessairement abordée. Il en est ainsi par la démarche QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) engagée en 2024 pendant 4 ans dans les centres d'exploitation routiers ou le dispositif « Pause-café RH sans filtre » créé par la DRH en 2025, deux dispositifs permettant de recueillir l'expression des agents sur leur ressenti concernant leur vie au travail.

Depuis 2023,
8 signalements
remontés





Action **Renforcer la sensibilisation**

14

et la formation des agents

Le Département s'engage à faire évoluer durablement les pratiques et les mentalités en matière d'égalité professionnelle, en outillant ses agents pour identifier et déconstruire les stéréotypes, les propos ou les comportements sexistes susceptibles de persister dans le cadre professionnel.

Pour ce faire, une démarche proactive a été déployée, combinant formation, pédagogie et communication ciblée.

UN MODULE DE SENSIBILISATION EN LIGNE

Un diagnostic précis a été établi. Un module d'apprentissage en ligne, intégré à la plateforme de formation interne, propose un parcours structuré autour de cinq vidéos interactives et accessibles, conçues pour aborder les enjeux suivants :

- les agissements sexistes : reconnaître les formes subtiles ou explicites de discrimination ;
- les métiers genrés : interroger les représentations qui limitent l'accès à certains postes ;
- la discrimination liée à la parentalité : prévenir les inégalités professionnelles induites par la vie familiale ;
- le plafond de verre : comprendre les freins invisibles à l'évolution de carrière des femmes ;
- les stéréotypes de genre : décrypter leurs mécanismes et leurs impacts au quotidien.

Ce support, flexible et collaboratif, peut être utilisé en autonomie ou en équipe, offrant ainsi une base solide pour animer des échanges constructifs et approfondir la réflexion collective.

Pour maximiser l'appropriation de ces ressources, une campagne de sensibilisation a été lancée en décembre 2023, invitant l'ensemble des agents à découvrir une vidéo par jour. Cette initiative a été réactivée à plusieurs reprises, notamment à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars 2024).

Par ailleurs, la direction des Ressources humaines maintient une vigilance constante en rappelant régulièrement aux managers leur rôle déterminant dans la promotion d'un environnement professionnel exempt de toute forme de discrimination. À titre d'exemple, un message officiel a été adressé le 9 juillet 2025 aux responsables d'Agence technique départementale (ATD) pour diffusion auprès de leurs équipes CER, les enjoignant à :

- veiller au respect strict des principes d'égalité et de dignité dans les espaces de travail ;
- supprimer sans délai tout contenu (affiche, image, support numérique) à caractère sexuel, dévalorisant ou stigmatisant, qu'il vise les femmes ou les hommes, présent dans les bureaux, ateliers, vestiaires ou véhicules.

UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT RENFORCÉ

Pour garantir l'efficacité de cette politique, le Département a mis en place une procédure de signalement claire et sécurisée, permettant aux agents de rapporter toute situation préoccupante.

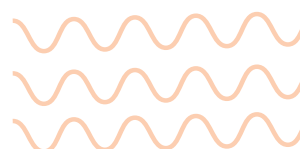
La collectivité a communiqué sur la création de ce dispositif de signalement et sur le formulaire, à disposition des agents sur l'intranet. Ce document est intégré dans le classeur Santé, sécurité et prévention.

Aussi, tout agent victime d'actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissement sexiste de la part d'un ou plusieurs collègues de travail peut saisir le référent signalement *via* une adresse générique : signalement@manche.fr. Le formulaire complété par l'agent est transmis au référent signalement de la collectivité qui étudie le signalement et reçoit l'agent en entretien pour recueillir des précisions sur les faits. Il oriente l'agent vers les services chargés de l'accompagner et le soutenir (assistante sociale du travail, médecin du travail, plateforme d'écoute psychologique...). Il met en place les mesures nécessaires en cas de recevabilité du signalement (enquête administrative, protection fonctionnelle...).

Tout au long de cette démarche, la collectivité garantit :

- la confidentialité des données recueillies ;
- la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- l'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre des dispositifs de signalement ;
- le traitement rapide des signalements.

Depuis la signature du protocole en 2023, 8 signalements ont été remontés par ce dispositif illustrant à la fois sa pertinence et la confiance accordée par les équipes. ■



Effectifs des agents départementaux

Taux de féminisation de chaque filière au 31 décembre 2024, assistants familiaux compris		
CD50	FPT	Dpts
66 %	61%	66 %
Taux de féminisation au 31 décembre 2024, assistants familiaux compris		
CD50	FPT	Dpts
61,8 %	61%	61 %

Âge moyen des agents départementaux (hors assistants familiaux)

	Femmes	Hommes	Âge moyen
CATÉGORIE A	44,5	49,1	45,4
CATÉGORIE B	48,2	48,1	48,1
CATÉGORIE C	49,6	49,6	49,6
Âge moyen	47,4	49,3	48,1

Pyramide des âges des agents départementaux (hors assistants familiaux) au 31 décembre 2023



Effectifs des assistants familiaux départementaux par sexe

Au 31 décembre 2024, 88,1% des assistants familiaux domiciliés dans la Manche et embauchés par le Département sont des femmes.

ASSISTANTS FAMILIAUX	Effectifs			%		
	F	H	TOTAL GÉNÉRAL	F	H	TOTAL GÉNÉRAL
Total général	364	49	413	88,1%	11,9 %	100 %

Répartition des femmes et hommes sur les emplois de directeur·trice et responsable de service au 15 novembre 2025

Niveau du poste	Total femmes	Total hommes	Total général
COLLABORATEURS DE CABINET ET DE GROUPE D'ÉLUS	2 (33 %)	4 (67 %)	6
EMPLOIS FONCTIONNELS DGS DGA	-	5 (100 %)	5
DIRECTEURS - DIRECTRICES	11 (55 %)	9 (45 %)	20
RESPONSABLES DE SERVICE	42 (63,5 %)	24 (36,5 %)	66

Répartition sexuée en % des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
FEMMES	61 %	41 %	70 %	50 %	62 %	53 %	63 %	50 %
HOMMES	39 %	59 %	30 %	50 %	38 %	47 %	37 %	50 %

Répartition des agents par catégorie et statut (hors assistants familiaux) au 31 décembre 2024

	Fonctionnaires		Contractuels (permanents + contrats projet)		Total	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT	1094	713	252	119	1346	832
	60,5 % des agents fonctionnaires sont des femmes		68 % des agents contractuels sont des femmes		61,8 % des agents de la collectivité sont des femmes	
CATÉGORIE A	32,6 %	11 %	67 %	29,5 %	39 %	13,6 %
CATÉGORIE B	21,9 %	18,3 %	25,9 %	28,5 %	22,6 %	19,8 %
CATÉGORIE C	45,5 %	70,7 %	71 %	42 %	38,4 %	66,6 %

Répartition des femmes et hommes par filière (hors assistants familiaux)

Taux de féminisation de chaque filière			
	CD 50	FPT	
TOTAL	61,8 %	61 %	
FILIÈRE ADMINISTRATIVE	86,6 %	84 %	Cette filière représente 29,5 % des effectifs du CD 50
FILIÈRE TECHNIQUE	34,3 %	42 %	Cette filière représente 48,5 % des effectifs du CD 50
FILIÈRE SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE	95 %	96 %	Cette filière représente 17,5 % des effectifs du CD 50
FILIÈRE CULTURELLE	69,2 %	30 %	Cette filière représente 3 % des effectifs du CD 50

Répartition sexuée en % des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade

	Répartition femmes hommes sur postes permanents en 2024	Répartition femmes hommes recrutements externes 2023	Répartition femmes hommes recrutements externes 2024
FEMMES	61,7 %	61,3 %	63,2 %
HOMMES	38,3 %	38,7 %	36,8 %

	Filière administrative		Filière technique		Filières sociale et médico-sociale	
	Taux agents permanents	Taux recrutement externes 2024	Taux agents permanents	Taux recrutement externes 2024	Taux agents permanents	Taux recrutement externes 2024
FEMMES	86 %	77,2 %	33,1 %	30,3 %	94,5 %	100 %
HOMMES	14 %	22,8 %	66,9 %	69,7 %	5,5 %	-

Traitement indiciaire et régime indemnitaire (IFSE) moyen

	Traitement indiciaire				IFSE			
	Fonctionnaires		Contractuels		Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
MONTANT MOYEN	2 282 €	2 368 €	2 325 €	2 140 €	516	505	652 €	632 €
FILIÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE A	3 473 €	3 134 €	3 646 €	2 730 €	1 272 €	987 €	1 067 €	926 €
FILIÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE B	2 388 €	2 446 €	2 017 €	1 860 €	533 €	529 €	543 €	519 €
FILIÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE C	2 091 €	1 966 €	- €	1 774 €	381 €	386 €	- €	378 €
FILIÈRE TECHNIQUE - CATÉGORIE A	3 646 €	3 182 €	2 648 €	2 788 €	1 385 €	1 284 €	1 068 €	1 625 €
FILIÈRE TECHNIQUE - CATÉGORIE B	2 568 €	2 467 €	2 001 €	1 929 €	660 €	680 €	643 €	601 €
FILIÈRE TECHNIQUE - CATÉGORIE C	2 047 €	1 952 €	1 876 €	1 840 €	390 €	371 €	408 €	393 €
FILIÈRE CULTURELLE - CATÉGORIE A	3 633 €	3 262 €	- €	- €	1 038 €	849 €	- €	€
FILIÈRE CULTURELLE - CATÉGORIE B	2 353 €	2 387 €	2 033 €	1 955 €	540 €	520 €	524 €	505 €
FILIÈRE CULTURELLE - CATÉGORIE C	2 042 €	2 025 €	- €	1 820 €	348 €	413 €	- €	401 €
FILIÈRE SOCIALE - CATÉGORIE A	2 618 €	2 700 €	2 255 €	1 967 €	483 €	514 €	528 €	514 €
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE - CATÉGORIE A	3 157 €	3 135 €	- €	2 130 €	602 €	598 €	- €	616 €

Taux de formation 2024 des agents permanents par catégorie

	Fonctionnaires		Contractuels	
TAUX MOYEN DE FORMATION DES AGENTS	77 %	71 %	64,2 %	70,5 %
TAUX MOYEN DE FORMATION DES FEMMES	78,3 %	74 %	58,1 %	70,8 %
TAUX MOYEN DE FORMATION DES HOMMES	70,8 %	64,8 %	69,8 %	70 %
NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT FORMÉ	5,4 j.	4,3 j.	4,2 j.	4,6 j.
NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR FEMME AYANT SUIVI UNE ACTION DE FORMATION	5,6 j.	4 j.	3,5 j.	4,5 j.
NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR HOMME AYANT SUIVI UNE ACTION DE FORMATION	3,8 j.	4,6 j.	4,7 j.	4,6 j.
NOMBRE MOYEN D'ACTIONS DE FORMATION SUIVIES PAR AGENT FORMÉ	2,2 j.	1,9 j.	2 j.	2 j.
NOMBRE MOYEN D'ACTIONS DE FORMATION SUIVIES PAR FEMME AYANT SUIVI UNE ACTION DE FORMATION	2,4 j.	1,9 j.	2,2 j.	2,2 j.
NOMBRE MOYEN D'ACTIONS DE FORMATION SUIVIES PAR HOMME AYANT SUIVI UNE ACTION DE FORMATION	1,7 j.	1,8 j.	1,8 j.	1,8 j.

Taux d'agents ayant opté pour du temps partiel par catégorie au 31 décembre 2024

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CATÉGORIE A	43	1	76	3
CATÉGORIE B	5	1	33	2
CATÉGORIE C	28	6	39	5
	76	8	148	10

Taux d'agents ayant opté pour le télétravail par catégorie campagne 2024-2025

	Femmes	Hommes	Total
CATÉGORIE A	328	77	405
CATÉGORIE B	235	81	316
CATÉGORIE C	134	19	153
	697	177	874

2

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES dans les politiques publiques

ANALYSER LES CAUSES ET CORRIGER CE QUI NE VA PAS

L'égalité femmes-hommes intégrée
au fonctionnement général des services

L'accompagnement social de proximité

La politique petite enfance, enfance, famille

La politique insertion

La politique autonomie

La politique culturelle

La politique territoriale

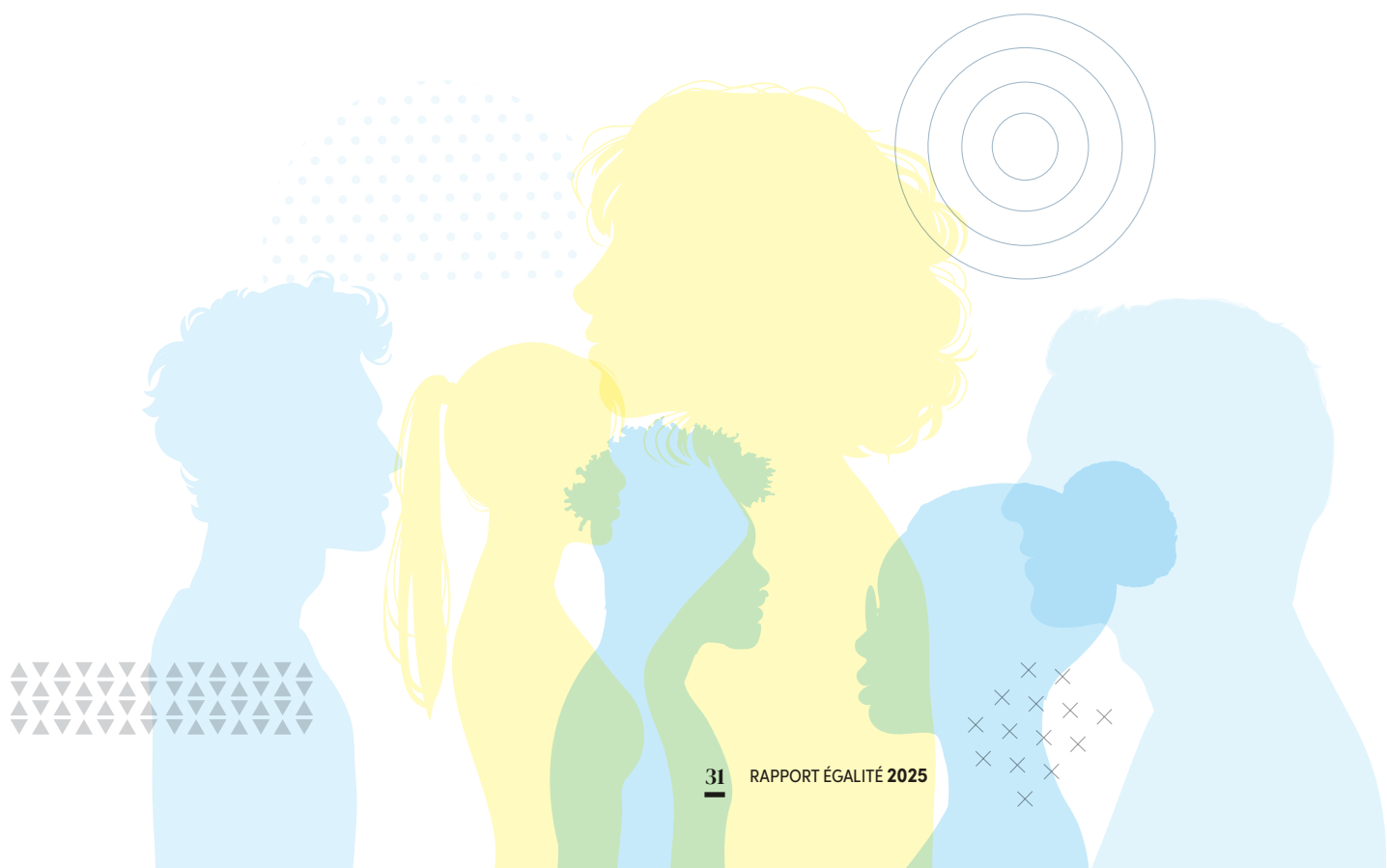
L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES INTÉGRÉE AU FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DES SERVICES

Sans questionnement préalable des inégalités existantes entre les femmes et les hommes, comment savoir si les actions menées par le Département les réduisent ou au contraire, les creusent ? Intégrer l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des politiques publiques, tel que promulgué par la loi du 4 août 2014, suppose un prérequis organisationnel.

Enrayer les inégalités ou les éviter

Ainsi, la collectivité se dote d'une définition commune de la finalité de cette politique qui a vocation à être déployée de manière transversale.

La finalité de la politique égalité femmes-hommes est d'analyser les facteurs de ces inégalités dans les politiques publiques et actions menées par le Département et d'engager les actions correctives et proactives pour les enrayer ou les éviter.



Nous sommes dans un processus d'amélioration continue

Quelle est la place de l'égalité femmes-hommes dans la stratégie globale du Département ?

Le Département cherche, au travers de sa stratégie de gestion interne et de ses politiques publiques, à favoriser la pluralité et la mixité. Avec leur génie propre à chacun et leur égale dignité, l'homme et la femme ont chacun toute leur place avec leurs différences. En termes de gestion interne, il s'agit de permettre à chacun, le plus librement possible, d'occuper les postes qui correspondent à son aspiration, sans être entravé, et bien sûr à son mérite. Il ne doit pas y avoir non plus de frein lié aux événements de la vie. Par exemple, quand une professionnelle du Département est enceinte, nous devons faire en sorte que ça ne pénalise pas sa carrière, en facilitant au maximum sa reprise d'emploi.

Nous avons également mis en place des outils de suivi qui nous permettent de mesurer l'atteinte des résultats en matière d'égalité des déroulements de carrière. Le rapport Égalité femmes-hommes offre, à la lecture de tous, des critères qui permettent de vérifier notre progression, car nous sommes dans un processus d'amélioration continue, année après année pour l'égalité d'accès aux emplois et aux responsabilités.



Laurent Schléret,

Directeur général des services

« Quelle chance d'avoir de la mixité dans les équipes ! »

L'égal accès se vérifie-t-il ?

Si l'on regarde les profils de métiers, c'est évident que dans les secteurs des routes, on trouve beaucoup plus d'hommes, tandis que dans le médico-social, à l'inverse, les femmes sont très largement majoritaires. Notre objectif est de permettre à chacun de réaliser ses aspirations du mieux possible.

Si l'on regarde le comité de direction du Département, il est majoritairement féminisé, et il est d'une grande efficacité. Mon intime conviction est que les hommes et les femmes n'apportent pas la même chose dans la manière de diriger. Il y a une complémentarité dans la manière d'appréhender l'exercice des responsabilités. On observe un génie féminin et masculin dans la manière de conduire les affaires, de collaborer. Cela fait la force de la mixité dans un collectif.



C'est moins vrai pour la direction générale ?

Effectivement. La DG est composée de cinq hommes, qui s'entendent très bien d'ailleurs. Cette non-mixité va évoluer dans les années qui viennent, car la loi nous demande, dans les nouveaux recrutements, de recruter des femmes. Si nous ne le faisons pas, une amende de 90 000 euros par an s'appliquerait. Le législateur a voulu que la mixité dans les fonctions de direction générale soit inscrite dans le marbre, avec une pénalité à la clé.

Comment agir pour l'égalité dans les politiques publiques ?

Notre priorité c'est la lutte contre les violences faites aux femmes. Elles frappent les femmes et les enfants, tout doit être mis en œuvre pour faire reculer ces violences et soutenir les victimes. Les élus départementaux veulent amplifier encore cette lutte. Les services du Département, je pense à la PMI, au Service social départemental, à l'ASE, sont au cœur de cette lutte car ils recueillent toutes les détresses et les violences subies par les personnes qu'ils accueillent ou qu'ils accompagnent.

Plus généralement, comment voyez-vous égalité femmes-hommes ?

Je la vois comme un engagement pour la complémentarité, afin de mettre davantage en valeur chacun, de lui donner plus de place. L'égalité n'est surtout pas une rivalité entre les sexes, mais c'est au contraire de parvenir à constater tout ce que chacun apporte à l'autre quand on crée les conditions de l'harmonie.



Violences intrafamiliales, de quoi parle-t-on ?

Les violences intrafamiliales regroupent les violences au sein du couple (ou ex-couple), celles exercées à l'encontre des mineurs et des ascendants au sein de la cellule familiale.

ELLES RECOUVRENT AINSI LES VIOLENCES :

- entre enfants, au sein d'une fratrie ;
- d'un enfant sur son ou ses parents ;
- d'un ou des deux parents sur leur(s) enfant(s) ;
- d'une violence au sein du couple, qui de plus aura un impact conséquent sur l'enfant vivant dans ce contexte, quand bien même il ne sera pas personnellement visé ;
- d'un proche aidant sur la personne aidée, en situation de handicap ou de perte d'autonomie ou de sa vulnérabilité psychique / économique.

LES VIOLENCES PRENNENT PLUSIEURS FORMES : verbales, physiques, psychologiques, sexuelles et/ou économiques. Leurs causes peuvent être de différentes natures :

- une carence éducative, ne garantissant pas la sécurité et le bien-être de l'enfant ;
- un plan d'aide inadapté pour un proche aidant, concourant à l'épuisement et au sentiment d'injustice sociale de l'aidant, source de violence ;
- une volonté d'emprise et de contrôle coercitif d'un individu sur son ou ses proches, quel que soit leur âge, condition sociale, culturelle ou religieuse.

Si les deux premiers points peuvent être étayés par un accompagnement social, avec l'accord des personnes ou relever d'une intervention judiciaire, les ressorts du dernier point sont plus complexes.

Les femmes sont les principales victimes de ces violences, notamment conjugales. En effet, elles représentent 86%¹ des victimes de violences conjugales.

Ces violences ne sont pas un simple conflit de couple égalitaire mais une infraction pénale, punie par la loi. L'agresseur dénigre et isole sa victime, inverse la culpabilité des violences et déploie une réelle stratégie pour la maintenir sous emprise.

En tant que chef de file de l'action sociale, le Département a une double stratégie à déployer pour concourir à un réel changement :

- optimiser la prise en charge des personnes, pour un juste accès aux droits, aux soins et favoriser leur autonomie financière et sociale en contrant les stratégies des auteurs ;
- concourir à un changement d'ordre sociétal et culturel pour prévenir et éradiquer ses violences faites aux femmes à court et long terme, les violences étant un sujet politique, inscrit dans le débat public.

Par ses compétences en protection de l'enfance et des personnes vulnérables, le Département de la Manche est engagé dans la prévention et la lutte de toutes violences intrafamiliales. ■


1_ Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres-clés, édition 2023, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, décembre 2023. Consciente des enjeux sous-jacents liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'assemblée départementale a adopté une politique volontariste dans ce domaine

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE PROXIMITÉ

Violences faites aux femmes : observation des réalités manchoises

L'analyse approfondie des phénomènes en présence est le socle pour évaluer la pertinence des actions menées et des ajustements à réaliser.

Le Département engagé contre les violences faites aux femmes



Le Département de la Manche a lancé une réflexion partenariale pour intégrer les violences de genre à l'Observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE). Cette démarche a été présentée en novembre 2023 dans le cadre de la conférence annuelle de l'ODPE. Une table ronde sur la thématique des violences et une intervention d'une docteure en sociologie s'y sont tenues, regroupant professionnels, élus et membres associatifs autour de la question de la prise en compte des impacts des violences intrafamiliales chez l'enfant.

Les violences, toutes confondues, ont augmenté entre 2022 et 2023, avant d'atteindre un plateau, voire un tassement en 2024².

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution entre 2023 et 2024
VIOLENCES SEXUELLES	524 faits	437 faits	607 faits	673 faits	675 faits	646 faits	-4,2 %
VIOLENCES INTRAFAMILIALES	1 178 faits	1 260 faits	1 591 faits	1 903 faits	2 065 faits	2 013 faits	-2,5 %
DONT VIOLENCES CONJUGALES	769 faits	825 faits	1 031 faits	1 239 faits	1 349 faits	1 208 faits	-10,4 %

En 2024, 2 013 faits de violences intrafamiliales ont été constatés par les services de la sécurité intérieure de La Manche, soit une baisse de 2,5 %. Parmi celles-ci, 1 208 faits de violences conjugales ont été enregistrés. Cela représente 10,4 % de moins par rapport à 2023 mais encore 6 fois plus qu'en 2016, où les services de sécurité de la Manche enregistraient 201 faits de violences commis dans la sphère conjugale³. Les violences intrafamiliales non-conjugales sont en revanche en hausse de 12,4 % sur la période 2023/2024 (de 716 faits à 805 faits).

Après une augmentation considérable des violences sexuelles enregistrées par les services de sécurité sur les années précédentes, l'année 2024 est enfin marquée par une baisse des victimations, après une stabilisation par rapport à 2022. ■

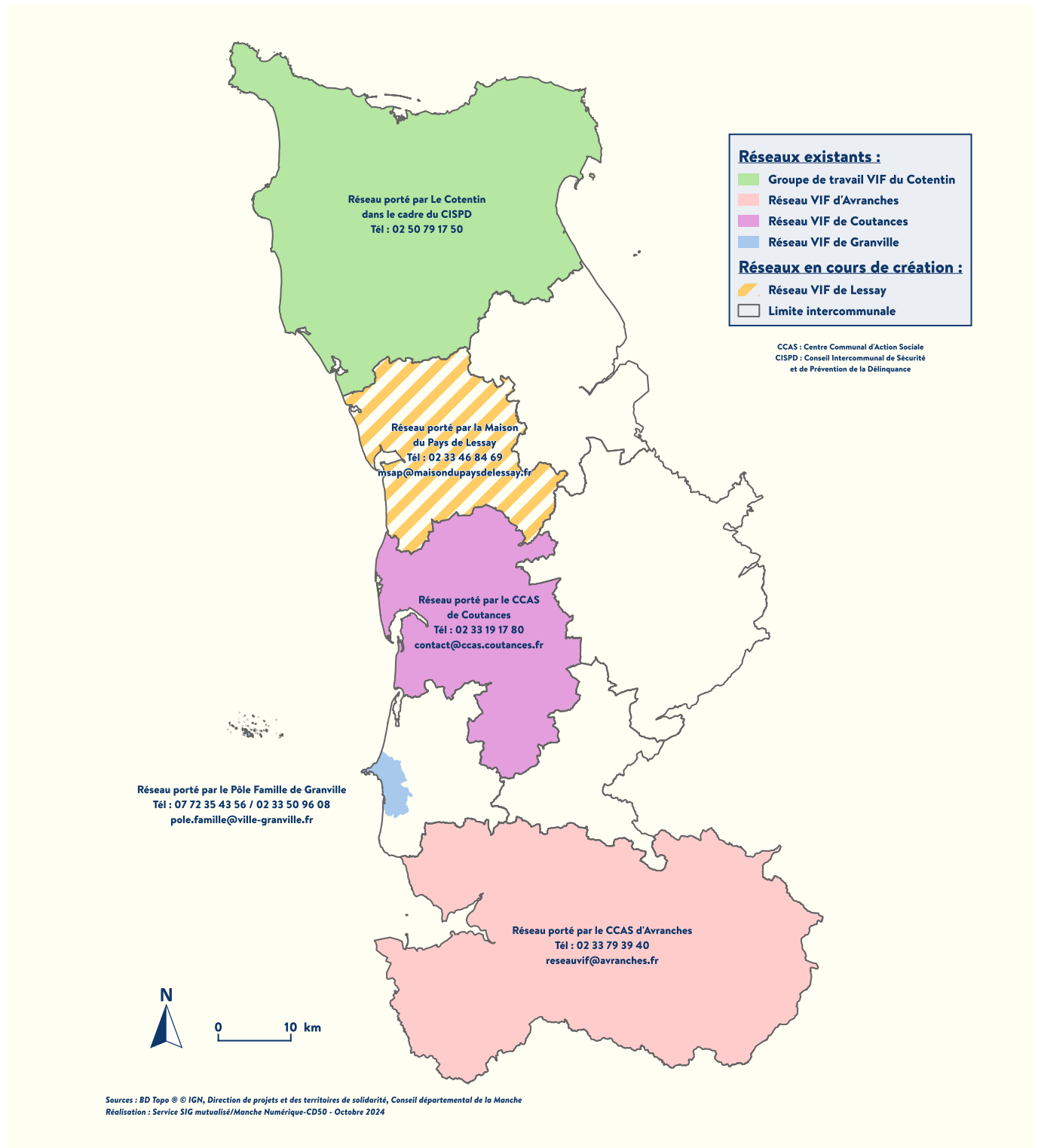
2 _ Bilan de la sécurité 2023, Préfecture de la Manche, Dossier de presse du 16 février 2024.

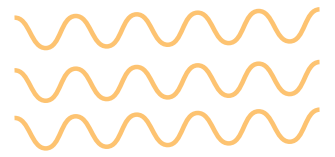
3 _ Une politique publique interministérielle et partenariale - Droits des femmes et Égalité - Cohésion sociale et Solidarités - Actions de l'État - Les services de l'État dans la Manche



Poursuivre la structuration de réseaux partenariaux « Violences intrafamiliales » (VIF)

Réseaux de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales





Les formes de violences étant multiples, de même que les profils des personnes victimes et auteures, leur prévention ne saurait être l'apanage d'une seule structure. Cependant, les messages de prévention et les modalités de prise en charge se doivent d'être concordants et complémentaires. Dans ces objectifs, divers réseaux de prévention, de repérage et de prise en charge des personnes sont structurés ou sont en cours de structuration dans le département.

L'assemblée départementale a inscrit dans son projet de mandat 2022-2028 le soutien au développement et à la pérennisation des réseaux de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales (VIF).

Les réseaux VIF sont des outils de collaboration interprofessionnels. Si leur structuration témoigne d'une mobilisation des acteurs, tous n'ont pas le même fonctionnement. Un réseau professionnel est une logique d'organisation dans laquelle on considère l'interaction sociale entre ses membres plutôt que le cadre institutionnel qui sous-tend les échanges.

Ces réseaux, composés de professionnels du médical, du social, de la justice, de la sécurité, de l'insertion, du logement, de l'accompagnement, de la protection..., qu'ils relèvent de l'associatif ou du domaine public, mettent en commun leurs connaissances afin de fluidifier le parcours des victimes. Les réseaux constituent de véritables opportunités pour les professionnels d'échanger ensemble afin d'assimiler les compétences de chaque institution mais également de coconstruire un plan d'actions pour prévenir les violences intrafamiliales.

Depuis 2022, le Département de la Manche poursuit son partenariat à travers un conventionnement avec les réseaux de Granville, Avranches et Coutances et est copilote du groupe de travail VIF qui constitue le réseau du Cotentin.

Il a également signé une convention de soutien financier avec les réseaux de Granville, Avranches et Coutances.

La loi n° 2023-140 du 28 février 2023 instaurant l'aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales est entrée en vigueur le 28 novembre 2023.

Ainsi, les victimes de violences conjugales peuvent bénéficier d'une aide financière leur permettant de quitter rapidement leur foyer, de se mettre à l'abri et de faire face aux dépenses immédiates.

Le décret d'application n° 2023-1088 du 24 novembre 2023 prévoit dans son article D. 214-18 que le formulaire de demande permet « le recueil du consentement du demandeur à la transmission de sa demande d'aide auprès du président du conseil départemental compétent » (sous-entendu en vue de lui permettre de bénéficier d'un accompagnement social si besoin).

Cette aide peut être attribuée aux personnes avec ou sans enfant à charge. Selon le montant des ressources de la victime, elle peut prendre la forme d'une aide remboursable ou non. Le remboursement se fera auprès de l'auteur des violences s'il est condamné à la peine complémentaire de remboursement du prêt ou auprès de la victime dans les autres cas. Il n'est pas nécessaire que la victime vive ou ait vécu avec l'auteur des faits.

Les violences subies peuvent être anciennes ou récentes mais doivent être justifiées par une ordonnance de protection ou un signalement au parquet ou un dépôt de plainte.

La demande est instruite par Caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA), qui versent l'Aide universelle d'urgence aux victimes de violences conjugales (AVUC). ■



Déployer un plan de formation interne permettant une prise en charge qualitative des personnes

Les équipes des territoires de solidarité assurent une mission d'accueil social inconditionnel des habitants. Elles sont pivots dans l'écoute, le repérage, la prise en charge et/ou l'orientation des personnes vers des professionnels experts. Il convient de garantir un niveau de formation homogène, une culture commune au sein des équipes, pour assurer une prise en charge qualitative des personnes.

L'AIDE AUX VICTIMES, CITOYENNETÉ, JUSTICE ET MÉDIATION (ACJM), EXPERT PARTENAIRE DES TERRITOIRES DE SOLIDARITÉ

La législation en vigueur connaît de constantes évolutions, il importe d'apporter une information actualisée aux professionnels afin qu'ils puissent accompagner efficacement les habitants dans le juste accès à leurs droits.

La convention annuelle de partenariat renouvelée depuis 2020 avec l'ACJM vise l'actualisation des connaissances juridiques des professionnels qui n'ont pas vocation à devenir des experts, mais bien disposer d'outils utiles pour leurs pratiques éprouvés en accompagnement généraliste.

Au-delà des procédures destinées à faciliter les collaborations interprofessionnelles, des rencontres annuelles sont organisées sur chacun des neuf territoires de solidarité. La thématique choisie pour le troisième cycle de rencontres en territoires couvre la présentation des finalités et modalités de fonctionnement du centre de prise en charge des auteurs.

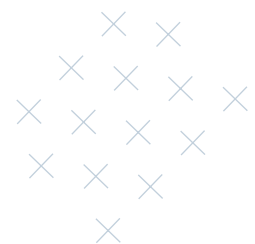
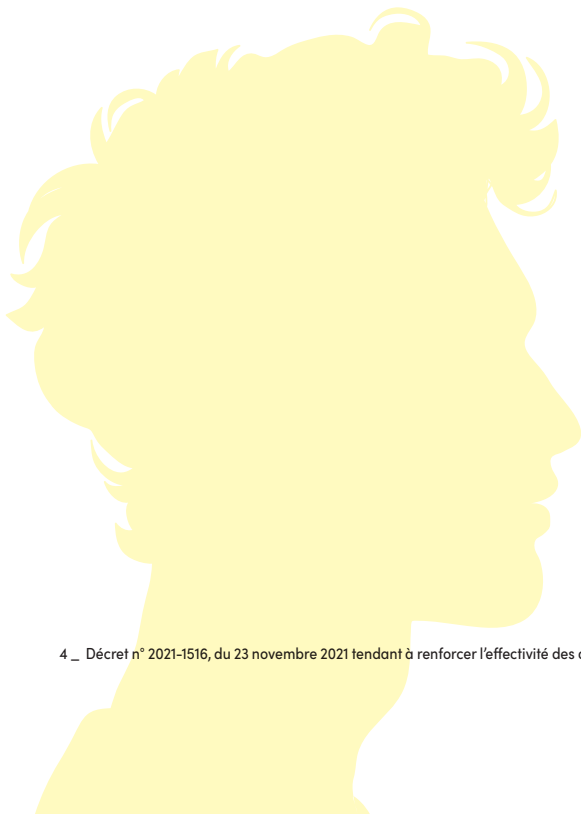
Le Département s'associe également à la mise en œuvre d'un Centre de prise en charge des auteurs (CPCA) porté par l'ACJM depuis 2021.

UN PLAN DE FORMATION COLLECTIVE ADAPTÉ AUX BESOINS ACTUELS

- L'évaluation des informations préoccupantes selon le référentiel de la Haute Autorité de Santé.

Depuis 2021, l'enfant qui assiste à des violences au sein de sa famille est considéré comme co-victime de ces violences, et non plus comme seul témoin⁴. Afin de permettre aux travailleurs sociaux d'engager un repérage plus efficace et un accompagnement au plus près des besoins de l'enfant, un cycle de formation sur l'évaluation des informations préoccupantes s'est engagé en 2023 et ce pour une durée de trois ans. À l'issue de la première année, 27 cadres décisionnaires ont été formés et 38 en 2024. La formation s'est étendue en juin 2024 auprès des 60 premiers professionnels évaluateurs des informations préoccupantes. L'ensemble des évaluateurs devra en bénéficier d'ici 2026.

- Orientation 2024-2025 : déploiement d'un cycle de formation sur les répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant. ■



4 _ Décret n° 2021-1516, du 23 novembre 2021 tendant à renforcer l'effectivité des droits des personnes victimes d'infractions commises au sein du couple ou de la famille

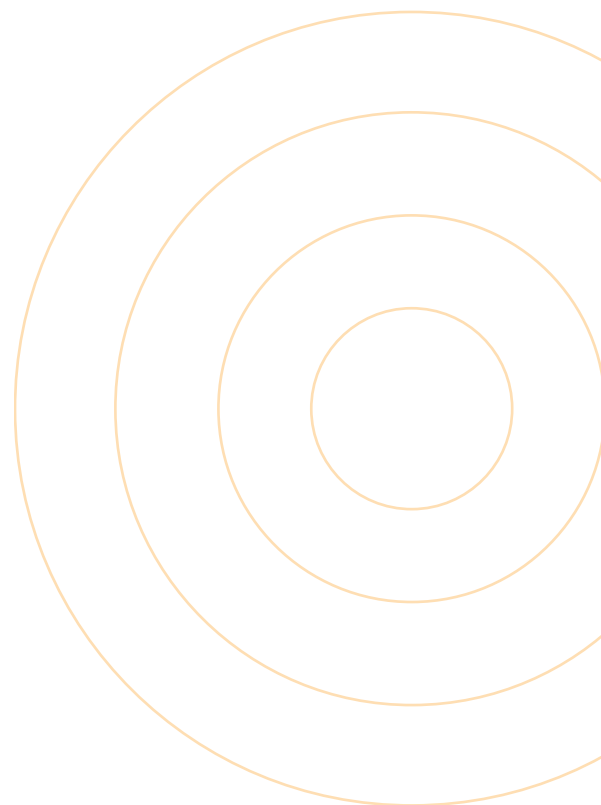
Participer à un changement d'échelle de la prévention et de la lutte contre les violences conjugales

L'assemblée départementale a également inscrit dans son projet de mandat 2022-2028 une augmentation du budget alloué à l'appel à projet annuel. De 20 000 € par an depuis 2020, l'année 2024 a permis de proposer la répartition de 80 000 € entre 11 projets retenus par la commission d'instruction.

LES OBJECTIFS DE L'APPEL À PROJET

- Protéger les personnes face aux violences subies dans le respect de leurs choix individuels: soutien au dépôt de plainte, mise à l'abri d'urgence, soutien à l'organisation du départ...
- Réduire les impacts et les risques sur les enfants confrontés aux VIF: prévention primaire et/ou secondaire par des modalités sécurisées d'exercice des relations familiales, d'accompagnement des publics...
- Prévenir les VIF induites par les stéréotypes sexistes
- Agir en prévention primaire et/ou secondaire et promotion de la santé des personnes victimes, auteures et de leur entourage par des prises en charge individuelles ou collectives: campagnes d'information ou de repérage lors de suivis individuels ou d'évènements collectifs/festifs, réduction des facteurs de risques associés, prise en charge des conséquences sur la santé des violences conjugales et intrafamiliales...
- Permettre aux personnes victimes sorties des VIF d'enclencher un processus de réparation
- Favoriser la désistance des personnes auteures pour prévenir la réitération de comportements violents
- Formation-action pour expérimenter des solutions face à des phénomènes de violences spécifiques, des actions de prévention globales ou des prises en charge ciblées tant des personnes victimes que des personnes auteures. »

Pour 2025, l'enveloppe s'est élevée à 80 000 €. ■



LA POLITIQUE PETITE ENFANCE, ENFANCE, FAMILLE

Le Département dispose de la compétence légale en matière de Protection maternelle et infantile (PMI), qui inclut la planification et l'éducation familiales. Des équipes pluridisciplinaires sociales et médico-sociales assurent des actions de prévention et de protection à destination des enfants, mais aussi des jeunes et des (futurs) parents.

Les professionnels œuvrent donc tout particulièrement au bien-être des Manchoises et des Manchois, que ce soit lors de la préparation d'une naissance, d'un accompagnement social lors d'une situation de fragilité voire d'une situation de violences.

Le Département mobilisé pour recueillir et traiter les informations préoccupantes

Depuis 2020, la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) a récolté des milliers de témoignages de personnes ayant été victimes de violences sexuelles pendant leur enfance. Cette commission a consigné son travail dans un rapport « Violences sexuelles faites aux enfants : on vous croit », publié en novembre 2023 qui porte des préconisations de politiques publiques pour améliorer la réponse des différentes institutions.

D'après leurs estimations, ce sont chaque année 160 000 enfants qui sont victimes de violences sexuelles en France. C'est un enfant victime d'inceste, de viol ou d'agression sexuelle toute les 3 minutes. Au total, 5,4 millions de femmes et d'hommes adultes en ont été victimes dans leur enfance. D'après leur analyse, l'absence de soutien social donné aux victimes coûte 9,7 milliards d'euros chaque année en dépenses publiques. Ce coût comprend les dépenses publiques engagées pour traiter les conséquences immédiates et ponctuelles des violences sexuelles faites aux enfants mais également le coût des conséquences à long terme des violences sexuelles sur la santé des victimes, ce qui représente 70 % du coût total.

Dans ce rapport, la CIIVISE dénonce le déni des violences sexuelles faites aux enfants. Pour sortir du déni, elle préconise de remettre la loi à sa place, d'être à la hauteur des enfants victimes et des adultes qu'ils sont devenus.

Les professionnels veillent également à promouvoir l'égalité des rôles parentaux au sein des familles, notamment en encourageant les deux parents à s'impliquer auprès de leurs enfants.

LES CENTRES DE SANTÉ SEXUELLE ET L'ÉDUCATION À LA VIE AFFECTIVE, RELATIONNELLE ET SEXUELLE (EVARS)

Le Département de la Manche dispose d'un **Centre de santé sexuelle départemental**, structuré en 10 antennes réparties sur les territoires de solidarité de la Manche. Les missions sont d'organiser et d'offrir une réponse adaptée en termes d'accès à la contraception, à l'interruption volontaire de grossesse (IVG), au dépistage des infections sexuellement transmissibles (IST), à l'éducation familiale et au conseil conjugal, dans le respect des droits des usagers et du libre consentement.

À cette fin, les Centres de santé sexuelle (CSS) déploient des **actions préventives, éducatives, curatives et d'accompagnement** couvrant l'ensemble des dimensions de la santé sexuelle (vie affective, prévention des violences, respect de l'égalité femmes-hommes...), conformément aux orientations nationales en vigueur.

Dans le cadre de sa politique de promotion de la santé et de prévention des violences sexistes et sexuelles, le Département de la Manche déploie chaque année un programme structuré d'Éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS) dans les établissements scolaires du territoire. Cette démarche partenariale, formalisée avec l'Éducation nationale, repose sur l'intervention conjointe des professionnels des centres de santé sexuelle du Département (conseillères conjugales et familiales, sages-femmes) et des équipes éducatives.

Les séances, adaptées à chaque niveau scolaire du collège au lycée, visent à développer la connaissance de soi, le respect d'autrui et l'égalité entre les filles et les garçons. Elles abordent des thématiques essentielles : transformations du corps, estime de soi, relations interpersonnelles, consentement, prévention des violences sexistes et sexuelles, contraception, lutte contre les discriminations, usage des réseaux sociaux et sensibilisation aux risques de la pornographie.

Par leur approche bienveillante et fondée sur des outils pédagogiques variés (photolangage, débats mouvants, jeux interactifs, vidéos), ces interventions permettent aux jeunes d'acquérir des repères clairs et de mieux comprendre leurs droits. Elles contribuent directement à la construction de relations respectueuses et égalitaires, et participent activement à la prévention des violences et du sexisme dès le plus jeune âge. Un bilan annuel est réalisé avec les établissements afin d'ajuster les pratiques et de garantir la qualité du dispositif.

Les équipes du CSS s'organisent selon une **approche pluridisciplinaire**, impliquant notamment des médecins, des sages-femmes et des conseillères conjugales et familiales. Selon les besoins, d'autres professionnels de santé ou du travail social peuvent contribuer aux activités (infirmières, psychologues, éducateurs...), afin d'assurer un accompagnement global des usagers.

Par ailleurs, les équipes des CSS se rendent dans les établissements scolaires pour apporter aux adolescents des informations objectives en matière d'éducation sexuelle et affective et contribuent ainsi à lutter contre les clichés véhiculés sur la sexualité féminine, notamment par les images pornographiques.

Le Département de la Manche dispose d'une **cellule départementale de recueil et de traitement des informations préoccupantes**, au sein du service de l'Aide sociale à l'enfance.

La volonté de la collectivité est de renforcer l'efficacité et la coordination de l'ensemble des dispositifs et actions préventifs menés sur les territoires.

Porte d'entrée unique pour l'ensemble des informations préoccupantes, à l'exception des situations de danger imminent, cette cellule, en lien étroit avec les territoires de solidarité et les partenaires locaux, a une triple vocation : recueillir, orienter et centraliser les situations dans des délais maîtrisés - contribuer à la mobilisation de tous les leviers, y compris extérieurs au dispositif de protection de l'enfance, susceptibles de contribuer à l'accompagnement et à l'étayage familial.

LA HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ A DÉFINI UN CADRE DE RÉFÉRENCE VISANT À :

- améliorer la qualité de l'évaluation des informations préoccupantes pour faciliter la prise de décision sur les suites à donner ;
- harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire pour permettre une équité de traitement pour les enfants/adolescents et leurs familles.

LE PLAN NATIONAL DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX ENFANTS 2023-2027

Lancé par le Gouvernement à l'occasion d'un nouveau Comité interministériel de l'enfance tenu en novembre 2023, le plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2023-2027⁵ est composé de 22 actions visant à protéger les enfants contre toute forme de violences et à créer une véritable culture de protection des enfants⁵.

Les objectifs de ce nouveau plan sont les suivants :

- protéger les enfants ;
- prévenir le passage à l'acte et la récurrence ;
- améliorer la prise en charge des enfants victimes ;
- soutenir les parents, sensibiliser et mobiliser la société civile ;
- outiller et soutenir les professionnels ;
- développer les données et les connaissances pour améliorer la prévention des violences et la protection des enfants.

Parmi les actions, le plan propose d'améliorer les transmissions d'information entre les cellules de recueil et de traitement des informations préoccupantes et le 119 d'ici 2027 en prenant appui sur une étude sous l'égide du groupement d'intérêt public France Enfance Protégée, pour réaliser un système d'information harmonisé. Ces travaux devront permettre de faciliter :

- le traitement et le suivi des situations au niveau local ;
- les articulations entre les Cellules de recueil et de traitement des informations préoccupantes (CRIP) ;
- l'échange d'informations entre le Service national d'accueil téléphonique de l'enfance en danger (SNATED) et les CRIP.

Dans ce cadre, le Département déploie depuis deux ans, une formation pour l'ensemble des professionnels concourant à l'évaluation des informations préoccupantes. Cette formation s'appuie sur les derniers référentiels établis au plan national.

Au-delà, un travail a été mené pour informer et rassurer les parents concernés par une évaluation d'une information préoccupante.

Par ailleurs, le Département participe, via un financement, au dispositif de médiation familiale ainsi qu'aux espaces de rencontre parents-enfants (rencontres en présence d'un tiers pour les parents séparés suite à une décision d'un juge aux affaires familiales).

La médiation familiale vise à :

- restaurer la communication entre les parents dans l'intérêt de l'enfant ;
- préserver, reconstruire les liens entre les membres de la famille et prévenir les conséquences d'une éventuelle dissociation du groupe familial ;

- donner les moyens aux personnes de chercher par elles-mêmes, dans le respect de leurs droits et obligations respectifs, des issues à leurs situations, qu'elles relèvent ou non du champ judiciaire.

Le médiateur familial contribue à créer un espace relationnel d'écoute et de dialogue.

La médiation est destinée aux couples divorcés, séparés, ayant des enfants avant, pendant ou après la séparation.

Cette médiation se déroule en 3 étapes : entretien d'information, entretien de médiation familiale, projets d'entente.

Ces actions visent de manière globale à accompagner les adultes positionnés dans des conflits à peu à peu percevoir l'intérêt supérieur de leur enfant et à trouver des ajustements et de l'apaisement. ■

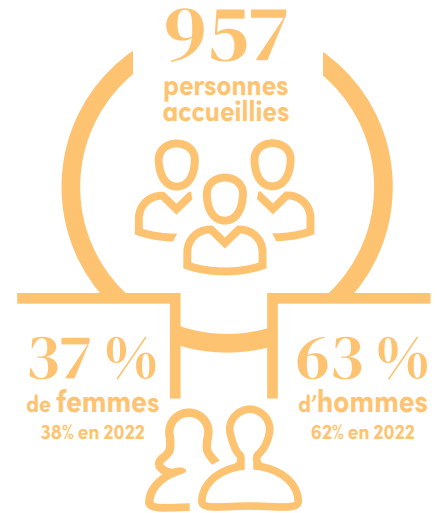
5 _ Plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2023-2027. Dossier de presse du 20 novembre 2023

LA POLITIQUE INSERTION

Encourager le travail, faciliter le retour à l'activité, lutter contre la pauvreté et aider à l'insertion sociale et professionnelle des Manchois momentanément en difficulté, tels sont les objectifs cibles de la politique insertion du Département.

En partenariat étroit avec plusieurs services du Département, et en lien avec différents partenaires, il pilote l'organisation du revenu de solidarité active, du pacte territorial pour l'insertion, et l'emploi et de son programme départemental, du fonds de solidarité pour le logement, du plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées et du fonds d'aide aux jeunes.

Les outils d'insertion sont multiples afin de répondre aux différents besoins des publics. Cependant, on constate que les stéréotypes liés aux activités sont encore très prégnants, comme en témoignent les positionnements des personnes sur les différentes activités professionnelles.



Le Département acteur de l'insertion

En décembre 2024, 7 354 foyers bénéficiaient du RSA (7 299 foyers allocataires comptabilisés en décembre 2023).

En 2024, voici la photographie des bénéficiaires du RSA, semblable à 2023 :

TYPE DE FAMILLE	COUPLES			ISOLÉS			TOTAL AVEC enfants	TOTAL SANS enfant
	AVEC enfants	SANS enfants	TOTAL	AVEC enfants	SANS enfants	TOTAL		
% / TOTAL FOYERS	9,03 %	2,62 %	11,65 %	28,77 %	59,57 %	88,35 %	37,80 %	62,20 %



41 % d'hommes seuls sans enfant

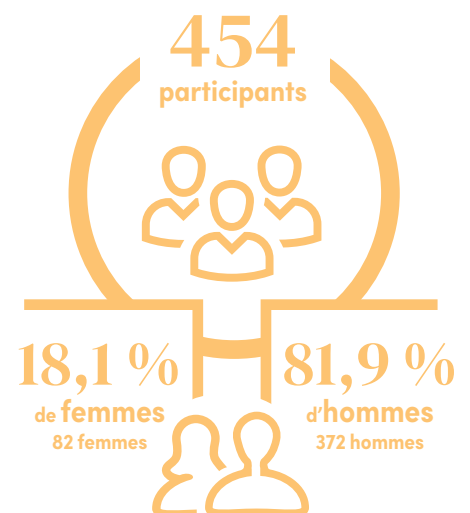


26 % de femmes seules avec enfant

Clauses sociales 2024

Depuis 2015 les marchés cooptés dans le cadre du dispositif des clauses sociales sont principalement des marchés de travaux ou bâtiment (75 %). De ce fait, les opportunités générées sont actuellement fléchées vers une population masculine.

Au cours de l'année 2024, nous observons une diversification de marchés analysés offrant de nouvelles perspectives pour le public féminin. ■



Insertion par l'activité économique

En grande majorité, les activités supports des ateliers chantiers d'insertion sont les espaces verts, les petits travaux du bâtiment, la logistique...

Même si ces secteurs s'ouvrent de plus en plus à un public féminin, sur le terrain, le public accueilli est néanmoins masculin.

Les activités supports de type vente de textiles ou ressourceries accueillent davantage un public féminin. Sur ces mêmes chantiers, les hommes sont souvent positionnés sur la logistique. ■

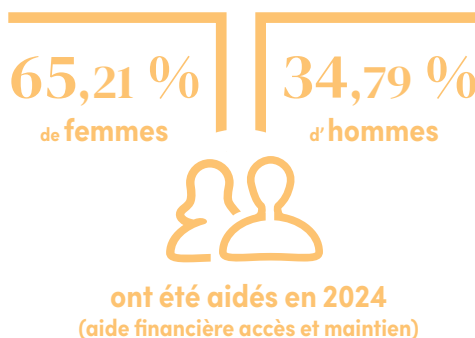


Les dispositifs aidés

	% femmes	% hommes	
AXE 2 – ACCOMPAGNEMENT GLOBAL – PÔLE EMPLOI /CD50	220 femmes, soit 37 %	379 hommes, soit 63 %	
CUI (CONTRAT UNIQUE D'INSERTION) 7h	12 femmes 71 %	5 hommes 29 %	La grande majorité des contrats CUI 7h sont rattachés aux collectivités territoriales et plus particulièrement les communes. Les établissements médico-sociaux renforcent les missions de lingerie ou entretien des locaux .
CAE/CAED – CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL – SECTEUR NON MARCHAND	41 femmes 66 %	21 hommes 34 %	Ce dispositif est propre au secteur public ou associatif, il existe une continuité de parcours entre le CUI 7h et le CAED. Ce qui peut expliquer pourquoi les femmes sont plus nombreuses à avoir bénéficié du dispositif en 2024. Ces contrats se réalisent dans le secteur du service : espaces verts, associations, mairie sur des tâches d'entretien, ou soutien à l'accueil périscolaire.
CIEM (CONTRAT INSERTION EMPLOI MANCHE)	11 femmes 37 %	19 hommes 63 %	Sur ce dispositif, les secteurs de recrutement sont très variés : industrie, restauration, bâtiment-vente
AIDES FINANCIÈRES	63 % de femmes	37 % d'hommes	Les aides financières concernent majoritairement des aides pour obtenir un permis de conduire ou la réparation d'un véhicule.

L'insertion par le logement

L'accès et le maintien dans le logement constituent un levier pour une insertion sociale durable. Le Fonds de solidarité logement (FSL) accompagne les ménages à accéder ou se maintenir dans un logement. Les aides du FSL sont destinées aux personnes en difficulté et/ou disposant de faibles ressources. ■



Public aidé financièrement par le FSL :

53,95 %
personnes isolées

46,27 %
sont des femmes

29,32 %
familles monoparentales

89 %
sont des femmes

Les actions en faveur de l'insertion sociale

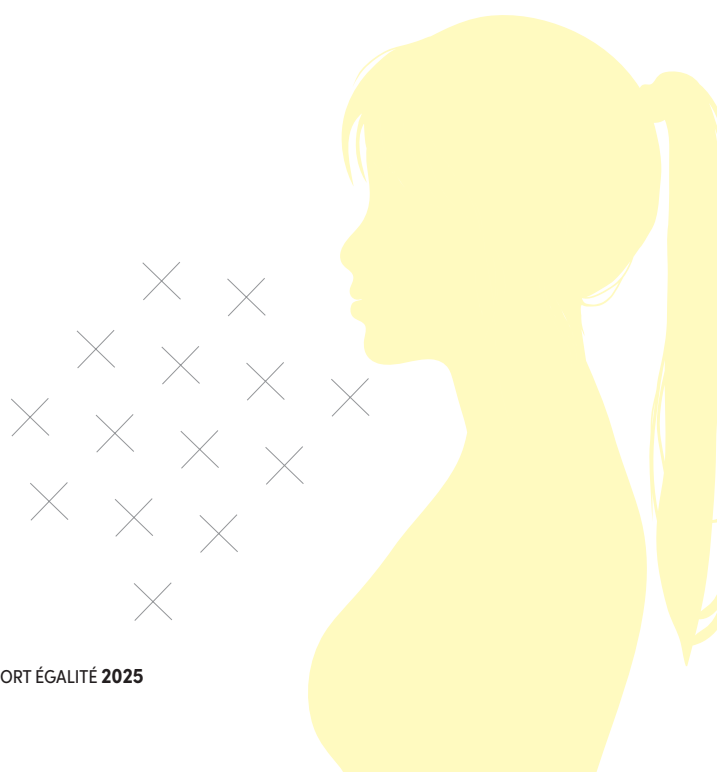
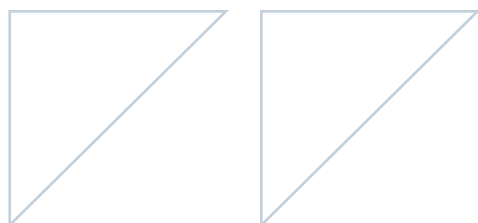
Le Programme départemental pour l'insertion et l'emploi (PDIE) prévoit des actions pour soutenir l'accès à la mobilité, prendre soin de sa santé, reprendre confiance en soi, sortir de l'isolement, améliorer sa vie quotidienne. L'objectif étant de retrouver une certaine autonomie et capacité à reprendre ensuite la recherche d'emploi ou l'élaboration d'un projet professionnel.

Alors que depuis 2022, la part des femmes dans l'ensemble des actions d'insertion du PDIE tendait à augmenter, celle-ci connaît une légère baisse en 2024. Hormis sur l'action bien-être psychique et psychologique et leur participation aux diverses actions est en augmentation. Les femmes restent majoritaires sur l'ensemble des actions d'insertion proposées, à l'exception, de l'action parcours de soins où les hommes sont davantage représentés.

Effectifs des agents départementaux

ACTIONS	FEMMES %	HOMMES %	
PRESTATION DE PARCOURS DE SOINS	61 soit 47 %	68 soit 53 %	▶ +1 % de femmes VS 2023
LIEU D'ÉCOUTE	25 soit 54 %	21 soit 46 %	▶ +2 % de femmes VS 2023
BIEN ÊTRE PSYCHIQUE ET PSYCHOLOGIQUE	51 soit 71 %	21 soit 29 %	▶ +14 % d'hommes VS 2023
FORMATION SPÉCIFIQUE PERMIS B	37 soit 61 %	24 soit 39 %	▶ +6 % de femmes VS 2023
NAVETTE INSERTION	36 soit 60 %	24 soit 40 %	▶ +11 % de femmes VS 2023
LOCATION 2 ROUES	8 soit 73 %	3 soit 27 %	▶ +23 % de femmes VS 2023
TOTAL	218 soit 57 %	161 soit 43 %	▶ +2 % d'hommes VS 2023

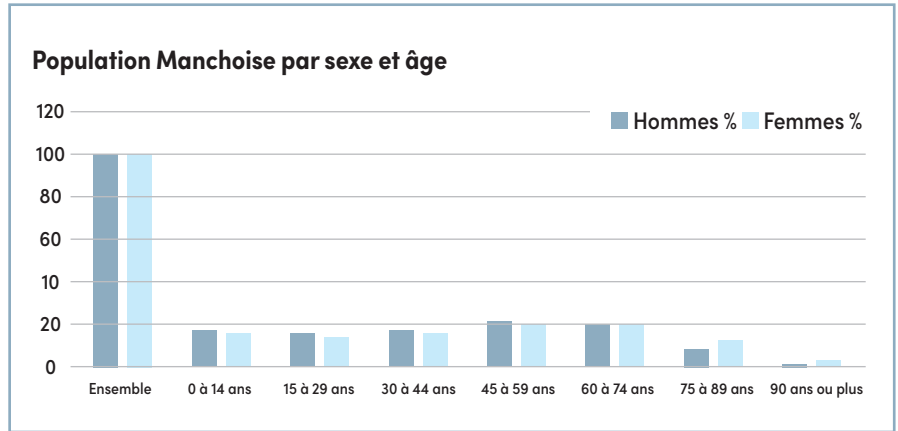
Source : bilan finaux 2024



LA POLITIQUE AUTONOMIE

Un déséquilibre démographique apparaît avec l'avancée en âge, passé 75 ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et l'écart s'accroît davantage après 90 ans.

Des dispositifs départementaux pour les personnes âgées



L'aide personnalisée à l'autonomie

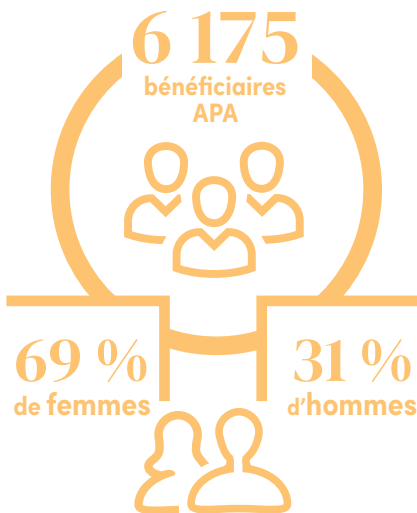
Au 31 décembre 2024, 6175 Manchois sont bénéficiaires de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA), tous GIR confondus, dont 69% de femmes (4 257) et 31% d'hommes (1 918). Les 49 496 droits en cours au 31/12/2024 auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sont répartis à 50,4% au bénéfice d'hommes et 49,6% au bénéfice de femmes.

Ces droits recouvrent notamment :

- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et son complément ;
- la carte d'invalidité/ de priorité/ de stationnement ;
- une orientation vers un établissement ou service médico-social (ESMS) ;
- la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- le renouvellement d'une allocation compensatrice (ACTP ou ACFP) ;
- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- une affiliation gratuite à l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

L'APA, qu'est-ce que c'est ?

C'est une prestation en nature destinée à financer tout ou partie des aides dont la personne âgée a besoin pour accomplir les actes essentiels de la vie, ou dont l'état nécessite une surveillance particulière à domicile, en résidence autonomie ou en famille d'accueil agréée, ainsi que ceux mis en œuvre pour couvrir le droit au répit de leur aidant principal. ■



L'accueil familial

La Manche dispose de 103 accueillants familiaux, qui hébergent à leur domicile une à trois personnes de façon continue, à temps plein ou à temps partiel.

Un accueillant familial peut être agréé soit pour accueillir des personnes âgées de plus de 60 ans, soit des personnes handicapées (physiquement ou mentalement), soit les deux.

Ces professionnels sont en grande majorité de femmes (95, soit 92 %).

Parmi les personnes qui ont fait le choix de vie au domicile d'un accueillant, 70 sont des hommes, 75 des femmes.

L'accueil familial qu'est-ce que c'est ?

C'est une solution d'hébergement pour les personnes qui ne peuvent ou ne veulent plus vivre chez elles, momentanément ou définitivement. L'accueil familial constitue une alternative à l'hébergement en établissement et contribue à un réel choix de vie en proposant un maintien au domicile d'un accueillant. ■

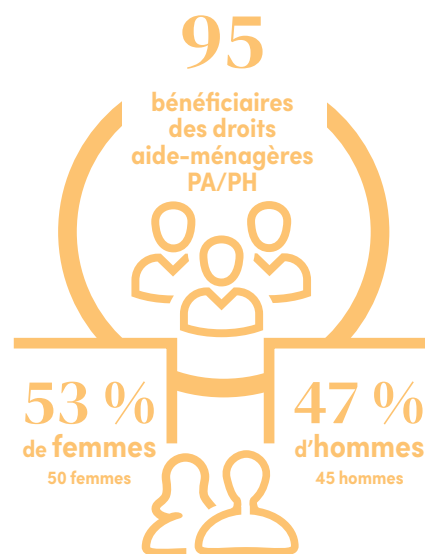


L'aide-ménagère à domicile et en résidence autonomie



L'aide-ménagère pour les personnes âgées ou en situation de handicap qu'est-ce que c'est ?

C'est une prestation sociale destinée aux personnes ayant besoin d'une aide pour effectuer les tâches et activités de la vie quotidienne (ménage, course, préparation des repas...) à domicile et en résidence autonomie. ■



LA POLITIQUE CULTURELLE

Le festival

Les Traversées Tatihou

Le Département de la Manche s'engage depuis des années aux côtés des femmes, en leur offrant, lors des Traversées Tatihou, une visibilité ainsi qu'un espace d'expression. Plus d'une cinquantaine de femmes se sont produites du 9 au 13 août 2025 dans les différents lieux du festival, pour atteindre une **programmation à 55% féminine**. Qu'elles soient membres de groupes mixtes ou non, solistes, chorégraphes ou musiciennes, ces femmes talentueuses, venues de près ou de loin, offrent une grande diversité de formes d'expression, de parcours de vie et de sensibilités. Elles enrichissent ainsi la programmation du festival et assurent une véritable représentativité de la diversité de nos sociétés. Cela se traduit par leur mise à l'honneur sous le chapiteau de Tatihou, sur les scènes du Val de Saire ou sur la scène à quai de Saint-Vaast-la-Hougue.

Pour cette 31^e édition, le festival a accueilli **Le Mystère des Voix Bulgares**, chœur *a cappella* 100% féminin de renommée mondiale, accompagné des talentueux musiciens du Quarto Quartet, pour célébrer plus de 70 ans de carrière dans un concert polyphonique sous le chapiteau. En première partie de ce chœur, la chanteuse germano-ukrainienne Ganna est venue tisser une trame entre un jazz élaboré issu de la scène berlinoise et les sonorités folkloriques de son pays d'enfance. Une voix magnifique, évocatrice. Un voyage musical, personnel et engagé.

L'égalité femmes-hommes, une préoccupation majeure dans toutes les actions culturelles du Département

Des concerts féminins ont également eu lieu dans les églises du Val de Saire, avec notamment **Chakâm**, un trio qui fusionne traditions et modernité, entre Orient et Occident. Cette formation mêle l'éclat du târ de Sogol Mirzaei, au qanun soyeux de Farah Fersi, portée par la profonde viole de gambe de Marie-Suzanne de Loye. Nous avons également reçu **Trio Zéphyr**. Issues de l'univers classique, Marion, Delphine et Claire ont cette frénésie de la création et l'envie, par les cordes et les voix, de bousculer les frontières, les idées, les jeux et les genres.

De plus, d'autres artistes femmes ont exprimé leur créativité durant le festival, que ce soit sur scène, lors de stages de chant, de danse ou de pratique instrumentale, ou au travers d'échanges avec le journaliste Frank Tenaille. Le public a pu découvrir les rythmes envoûtants de l'artiste franco-vénézuélienne **Rebecca Roger Cruz**, la musique énergique et sans frontière de **Maïa Barouh**, le tourbillon polyphonique et percussif italien de **La Mossa**, ou encore

les **Blue Glaz** qui réinventent le fest-noz avec énergie et percussions, mais aussi **Saf Feh** et **Camille Heim**, **Marion Cousineau**, **Sophie Quénon** et **Birgit Von Keller**.

En parallèle de la musique, nous avons accueilli l'exposition **Tambours Battantes !** 11 portraits de femmes sous l'œil de la photographe **Myriam Jégat**. Ces portraits ont pour but d'éveiller nos consciences et nos regards pour nous inviter à changer nos représentations sur toutes les femmes faisant nos musiques et danses d'aujourd'hui et de demain. De plus, le documentaire exceptionnel **Maloya - L'esprit des femmes** a été diffusé au cinéma de Réville. Porté par ses deux réalisatrices, **Séverine Nativel** et **Anne-Laure Lemancel**, ces images interrogent et racontent les statuts des femmes dans les sociétés créoles. ■



Villes en scène, une programmation de spectacles soucieuse de la place des femmes dans la création artistique

Villes en scène propose une programmation de spectacles soucieuse de la qualité artistique, de la diversité des esthétiques mais également de la parité femmes-hommes dans la création artistique.



Chaque année, une attention est portée sur les spectacles écrits et ou mis en scène par des femmes. En 2025, se sont 7 spectacles qui sont créés par des femmes et 3 spectacles qui sont co-écrits et mis en scène par un homme et une femme, soit au total 31 représentations sur le territoire de la Manche.

Maïa Barouh, talentueuse autrice, compositrice, chanteuse franco-japonaise nous a offert un concert au cœur de ces racines. Un style inimitable d'une grande créativité et originalité.

Juliette Héringier signe la mise en scène du spectacle **Le malade Imaginaire**, dans cette adaptation de l'œuvre de Molière, elle dénonce le patriarcat pour mettre en lumière l'émancipation de la jeunesse.

Laurence Brisset, à la tête de l'**Ensemble De Caelis** depuis 1998 est spécialisée dans l'interprétation du répertoire médiéval a capella. À ses cotés, 4 voix de femmes et 2 hommes, les chanteurs d'oiseaux, ont offert au public un répertoire des plus surprenant, Drôles d'oiseaux.

Laurianne Goyet est à la fois autrice, metteuse en scène et comédienne. En 2011, elle fonde la **Compagnie Acrobatica Machina** et écrit et met en scène de nombreuses pièces. **La Lune des baies mûres** est un projet où elle s'entoure de femmes. La distribution, la création des costumes, la création vidéo et la scénographie met en lumière des postes occupés par des femmes. Une proposition à destination du jeune public qui ouvre grand les imaginaires.

Pour le lancement de la saison 2025/2026, **Oum Pa Pa - opus 2**, un spectacle d'humour musical porté par un quatuor féminin, a été présenté aux partenaires Villes en scène. Les quatre musiciennes, issues des grands conservatoires nationaux, proposent une rencontre, une traversée entre la musique populaire et la musique classique sur le ton de l'humour et de la poésie ! Un registre très peu exploité par les femmes.

L'humour féminin a ouvert la saison Villes en scène en octobre avec un premier spectacle de la **compagnie Zique à tout bout de champs**. **Audrey Castagné** et **Noémie Capron**, un duo féminin attachant et déjanté ont écrit et joué **Les Altérations accidentelles**.

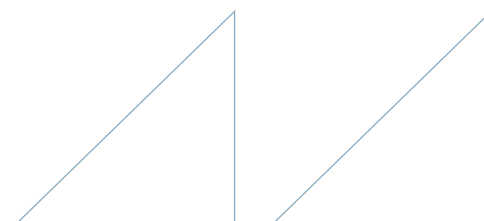
Marine Waniowski a fondé la **compagnie Les Bestioles** en 1999. Son désir est de faire découvrir les écritures contemporaines pour les jeunes publics, sous toutes leurs formes, de la poésie, albums jeunesse, écritures théâtrales ou écritures au plateau. Elle affine ainsi un langage scénique non narratif, basé sur la manipulation croisée de matières, de lumières et de musiques. **Hippocampe**, un spectacle pour les plus jeunes, est à la frontière entre les arts plastiques, la danse et le théâtre.

En veillant à la parité des équipes artistiques, l'égalité femmes-hommes reste au fil des saisons une préoccupation majeure de Villes en scène.

La **compagnie Marjolaine Minot** s'est associée à Günter Baldauf pour écrire et mettre en scène une pièce de théâtre à destination des plus jeunes, **Non ! je veux pas**. Au jeu, Marjolaine Minot accompagnée d'une comédienne et chanteuse lyrique de talent, Prune Guillaumon.

Parveen et Ilyas Khan, deux talentueux musiciens franco-indiens, sont frère et sœur. Parveen est l'une des plus imminente voix de la nouvelle génération de la musique classique de l'Inde du Nord. Ilyas quant à lui est un virtuose des tablas.

La **B 21 compagny**, ce sont deux chorégraphes **Manon Contrino** et **Touffik Maadi**. Ils ont écrit **Relative World**, une pièce chorégraphique pour deux interprètes, Aline Lopes et Kim Evin. Une pièce sensible, une épopée de deux âmes qui s'aiment. ■



Le centre départemental de création des Fours à chaux

Le choix des projets artistiques accueillis en résidence au centre départemental de création des Fours à chaux à Regnéville-sur-Mer repose en premier lieu sur leur intérêt artistique et la pertinence des actions de médiation permettant aux habitants de découvrir et comprendre les processus de fabrication des œuvres.

Depuis l'ouverture de la résidence en 2018, 210 projets artistiques ont été accueillis, dont 105 ont été portés par des femmes, 73 par des hommes et 32 en binôme femme/homme. Une parité avantageuse pour les femmes en résidence.

Chaque année, lors de la préparation de la programmation, une attention est portée à la parité. Depuis 2023, le formulaire d'appel à projets sollicite l'identification du genre des artistes. L'outil permet alors au comité de programmation d'adapter, si besoin, la sélection pour rétablir l'équilibre. Mais comme en témoignent les chiffres ci-dessus, la recherche d'une parfaite parité tendrait à limiter la présence des projets portés par les femmes.

En 2025, cette parité positive des femmes se vérifie par ailleurs sur l'ensemble des champs artistiques accueillis au centre départemental de création des Fours à Chaux. Sur 6 projets « univers du livre », 4 sont menés par des femmes, sur 10 projets « arts visuels », 8 sont portés par des femmes et sur 10 projets « spectacle vivant », 8 sont portés par des femmes ou équipes artistiques féminines.



Les artistes se saisissant du monde qui les entoure, il est naturel que les problématiques sociétales imprègnent leur travail. En 2025, des projets prennent à leur compte des questionnements sur le genre, la place des femmes et le sexisme, sujets particulièrement contemporains.

Ce fut le cas notamment de la photographe **Mélanie Dornier** et son projet **Téthys**, qui explore par le biais de photogravure non toxique, la complexité des figures féminines de la mythologie grecque et médiévale, créatures féériques et monstrueuses, puissantes et mystérieuse.

La Compagnie M42, avec son projet de spectacle **Face B**, à quand notre révolte? explore de son côté des questions sociétales notamment celle du patriarcat. ■

Le Schéma départemental de l'enseignement, des pratiques et de l'éducation artistiques

La proportion de femmes directrices ou enseignantes dans les établissements d'enseignement artistique du territoire reste à conforter, notamment sur les postes de direction : seules 4 directrices/coordinatrices actuellement (écoles de musique d'Agneaux, Canisy-Marigny, Coutances, école des arts de Saint-Lô) sur un total de 17 établissements soutenus dans le cadre du Schéma départemental de l'enseignement, des pratiques et de l'éducation artistiques. Les enseignantes artistiques représentent environ 37% du nombre d'enseignants total sur le territoire (200 environ).

Néanmoins, les problématiques, accentuées d'année en année, de recrutement des enseignants et directeurs, rendent secondaires la question du respect d'une parité femmes-hommes dans les équipes enseignantes, dans un milieu qui reste encore majoritairement masculin, surtout sur certaines disciplines, notamment les cuivres, le jazz. Certains établissements essaient de dépasser ces représentations, en faisant par exemple appel à des artistes intervenantes dans le cadre de projets pédagogiques. C'est le cas de l'école de musique de Coutances Mer et Bocage, qui, sur l'année scolaire 2024-2025, a proposé un projet « **Ladies Band et Deeper Dan** », visant à constituer un band exclusivement féminin d'élèves adolescentes et adultes des classes de cuivres de l'école de musique pour travailler tout au long de

l'année scolaire sur la création de parties d'accompagnement du groupe coutançais (exclusivement masculin) Deeper Dan. Le premier objectif de ce projet était ainsi de mettre en valeur la pratique instrumentale de cuivres par des femmes, tandis que les demandes d'orientation dans les classes instrumentales restent traditionnellement genrées : violon, flûte traversière pour les filles et trompette et trombone pour les garçons. D'autres établissements d'enseignement et de pratiques artistiques ont également pu travailler avec des artistes féminines, à l'image des Saltimbrés (projet cirque et danse avec Morane Bossard) ou encore Musique Expérience, avec la proposition d'un chœur éphémère, porté conjointement par la chanteuse Karen Lano et la cheffe de chœur Céline Quilbec.

Par ailleurs, le ratio du nombre de formations animées par des femmes à l'attention des directeurs et enseignants d'établissements d'enseignement artistique dans le Plan interdépartemental de formation en partenariat avec Mayenne Culture est intéressant, avec près d'une formation sur deux assurée par une femme. Enfin, le nouveau Schéma national d'orientation pédagogique émanant du ministère de la Culture, paru en septembre 2023, document de référence pour l'ensemble des établissements d'enseignement artistique, est attentif à ces questions de représentativité des femmes, lesquelles doivent notamment faire l'objet de réflexions formalisées dans une charte éthique.

Sur le volet éducation artistique et culturelle, le livret ressources culturelles distribué notamment aux collèges pour faciliter la mise en œuvre de projets d'éducation artistique et culturelle (EAC) sur le territoire, permet d'identifier et valoriser des femmes artistes. Ainsi, sur les 29 artistes identifiés en arts visuels, 14 sont des femmes, soit quasi la moitié d'entre eux. De la même manière, sur la thématique livre et lecture, 6 autrices et 5 conteuses sont répertoriées (sur un nombre total de 21 artistes). Sans que ce critère ne constitue une priorité, le Département reste attentif aux structures et projets portés par des femmes afin de les valoriser et mettre en lumière sur ce support.

De manière générale, si le sujet de l'égalité femmes-hommes n'est pas un axe prégnant de la politique départementale en faveur des enseignements et pratiques artistiques, il n'en demeure pas moins que la question se pose avec davantage d'acuité depuis quelques années. La réflexion continuera à être creusée dans le nouveau Schéma départemental des pratiques artistiques et culturelles « Vivre et pratiquer les arts et la culture - Manche 2030 ». ■



La lecture publique



Le « contrat départemental lecture » engagé avec l'État depuis 2024 comporte un axe de développement pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. Il a permis de financer l'achat de l'exposition **Elles, agricultrices, paysannes... (1972-2024)**, constituée de photographies de Christian Malon et enrichie de textes rédigés par l'écrivaine Marie-Hélène Lafon. Cette exposition rend compte du rôle essentiel des femmes dans l'agriculture et de son évolution d'hier à aujourd'hui. Christian Malon était présent à la bibliothèque départementale au cours de la journée destinée à valoriser les nouveaux outils d'animation et de médiation proposés aux bibliothèques partenaires du Département. Il a pu évoquer son travail, sa démarche et sa relation étroite au monde de l'agriculture. Son intervention a été particulièrement appréciée, et les nombreuses réservations qui ont suivi permettront de donner une visibilité optimale à son exposition dans les bibliothèques de la Manche en 2026.

La programmation du festival de contes **Histoire[s] d'en découdre** est composée à quasi parité de conteuses et de conteurs. La 14^e édition proposait cette fois encore des spectacles qui faisaient écho à la place des femmes dans la culture orale traditionnelle avec Céline Ripoll et ses Légendes du Pacifique ; jouaient à la déconstruire avec Julian Delgrange et ses Contes électriques (montrant une « rebelle au bois dormant bondissant hors de son lit », un chaperon « rouge de colère » faisant la chasse au chasseur et des princesses s'interrogeant quant à leur rôle de princesse et choisissant une autre voix) ; ou bien questionnaient le genre comme Ludovic Souliman, offrant dans Zohra des contes et des récits du monde pour se parler de cœur à cœur qu'on soit XX ou XY.

Parmi les 46 expositions itinérantes proposées aux bibliothèques et **collèges de la Manche**, celles qui traitent de l'égalité entre les femmes et les hommes restent les plus empruntées par les collèges.

L'exposition **Tous les métiers sont mixtes** a été la plus empruntée, suivie de près par l'exposition Championnes françaises d'exception, spécifiquement acquise pour les jeux olympiques 2024.

La bibliothèque départementale veille à enrichir ses **collections** en préservant l'égalité femmes-hommes. Les ouvrages qui affichent une ligne éditoriale excessivement genrée sont ainsi évités. Sur ce point, la **formation « Cinquante nuances de romances »** a permis d'apporter un éclairage objectif et une prise de recul sur un phénomène éditorial qui touche de très

jeunes lectrices. Cette vigilance est accrue dans l'acquisition des ouvrages destinés à la jeunesse. Les documents qui intègrent les collections s'adressent aux petites filles comme aux petits garçons. Ce principe s'applique dans le choix des autrices et auteurs, illustratrices et illustrateurs valorisés dans **Le Petit Manchot** ou sollicités pour la **conduite de projets**, comme Gaby Bazin pour la réalisation du jeu Pupille en 2024, ou Pauline Kalioujni pour la création du Paravent des Saisons en 2025. ■

À NOTER :

Le 18 septembre 2025, la bibliothèque départementale a organisé la journée « Parlons sciences ! La médiation scientifique en bibliothèque », en partenariat avec Normandie Livre & Lecture.

Lors des ateliers « **Mixité dans les sciences : déconstruire les stéréotypes, construire l'avenir !** » menés par Science action Normandie, une vingtaine de participants ont partagé de nombreux exemples issus de leur quotidien en bibliothèques et médiathèques.

Les participants ont identifié des exemples positifs d'adaptations et d'inclusivité, en proposant des livres sans distinction de genre, et en réfléchissant collectivement à des stratégies pour déconstruire les stéréotypes. Cette journée a confirmé l'importance de croiser les regards entre bibliothèques, culture scientifique et éducation pour promouvoir une médiation scientifique accessible, vivante et inclusive sur l'ensemble du territoire.

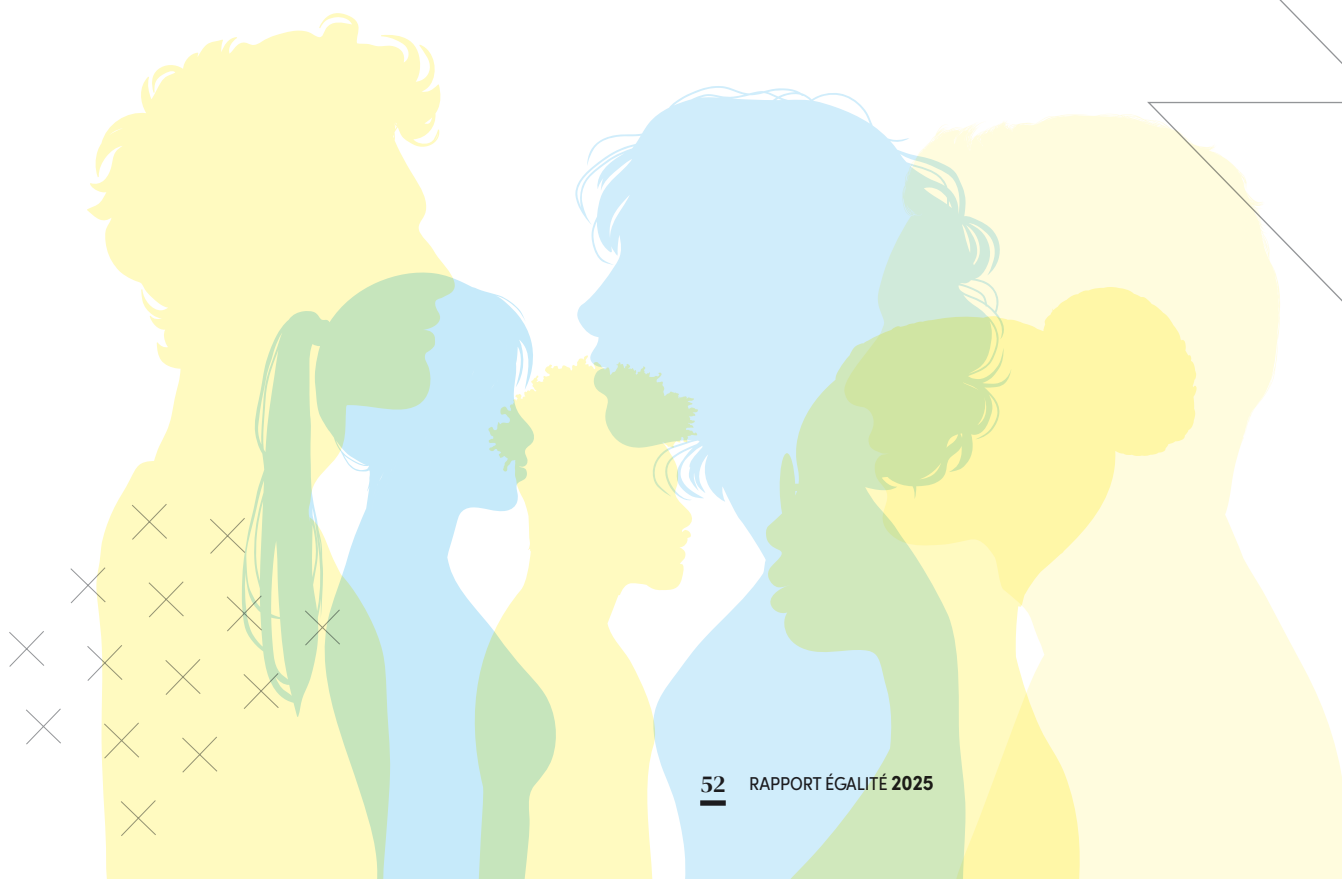
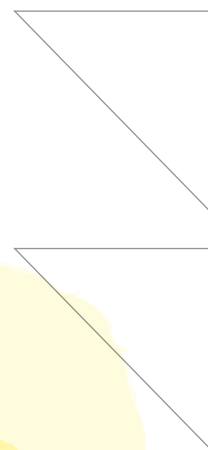
LA POLITIQUE TERRITORIALE

Dans le cadre des subventions attribuées au titre de la politique territoriale, le Département s'engage en faveur de la transition inclusive: au même titre que la transition écologique, une bonification de 20 % du montant de la subvention attribuée permet d'encourager les collectivités à s'inscrire dans une démarche volontariste. Cette démarche consiste à proposer des équipements et services adaptés à tous et pour tous, c'est-à-dire à rendre accessible les équipements et services à toutes les personnes, quel que soit leur singularité (âge, sexe, handicap, pathologie, difficulté socio-économique...). Dans ce cadre, l'accessibilité est abordée dans tous ses aspects (l'information, la signalétique, les bâtiments...) afin de tendre vers une accessibilité universelle de l'équipement ou du service.

Le Département en faveur d'une démarche volontariste

À titre d'exemple, dans le cadre du **projet de rénovation du groupe scolaire à Brix (Contrat de pôle de services - CPS)**, le projet bénéficie d'une bonification de subvention. Pour ce faire, la commune a pris les engagements suivants au titre de la transition inclusive : projet participatif (avec les enfants, les enseignants et les utilisateurs divers) ; amélioration de l'accessibilité (classe libre en rez-de-chaussée si besoin de s'adapter à un enfant ou à un enseignant qui ne pourrait pas monter

dans sa classe à l'étage) ; meilleures répartitions des espaces pour la mixité (actuellement les garçons occupent la plus grande part des espaces jeux, souhait de développer des espaces qui plaisent à tous) ; création d'une cour d'école avec des jeux inclusifs en co-conception avec les élèves ; ouverture de certains espaces afin d'être mutualisés avec la Maison d'assistants maternels (MAM) et le Relais d'assistants maternels (RAM) ; intégration de clauses sociales dans les marchés de travaux. ■



3

Le plan d'actions 2026-2028 de la politique départementale en faveur de L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

DES SUITES ATTENDUES À L'ACCORD DE 2023 :

que l'égalité professionnelle devienne un levier de performance

L'égalité est une ambition qui dépasse l'obligation réglementaire

Pour quelle raison l'égalité est-elle une priorité pour le Département ?

C'est effectivement une priorité stratégique, car l'égalité femmes-hommes est un principe fondamental de notre société et un enjeu majeur pour l'action publique. Nous avons souhaité passer d'un affichage de principe à un vrai levier de modernisation de l'action publique, facteur de justice sociale et enjeu de performance collective. Vis-à-vis de ces enjeux et de cette responsabilité qui nous incombe, tant au niveau de notre collectivité qu'au niveau des Manchoises et des Manchois, nous avons voulu avancer et aller encore plus loin. L'égalité a donc été inscrite dans notre projet de mandature. C'est une ambition qui dépasse les obligations réglementaires pour devenir un engagement collectif pour une action publique plus inclusive et plus proche des réalités de notre territoire, afin de corriger les déséquilibres et essayer de changer les mentalités. Nous souhaitons faire de l'égalité une réalité concrète pour chaque habitant.



Isabelle Bouyer-Maupas

Conseillère départementale en charge de l'égalité femmes – hommes et des violences intrafamiliales

Que peut-on retenir depuis le début de ce mandat en 2022 ?

Il faut rappeler la signature à l'unanimité par toutes les organisations syndicales du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle, en juin 2023, qui représente une grande avancée. On peut indiquer aussi les avancées avec la mixité dans les métiers genrés, la formation des managers, la rémunération avec l'harmonisation des régimes indemnitaires, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, des aides pour la garde des enfants, un soutien aux agents aidants, ou encore la lutte contre les violences intrafamiliales avec les réseaux VIF.

Quelles sont les actions à mener encore ?

Face à la sous-représentation des femmes dans certains métiers, il faut mettre en place des plans d'action. Dans les filières techniques, il y a 33 % de femmes, alors que dans le social, elles sont 95 %. Il faut travailler encore sur les stéréotypes, les violences et les discriminations, l'articulation vie professionnelle - vie personnelle.

« L'égalité femmes-hommes n'est pas une option, c'est une exigence démocratique. »

Que peut-on dire du plan d'actions 2026-2028 ?

Le plan triennal comprend trois axes stratégiques mis en place après une enquête menée auprès des agents et un travail collaboratif avec les commissions thématiques. Il combine exemplarité interne et impact territorial, avec trois objectifs prioritaires :

- renforcer l'égalité professionnelle en interne, encore perçue comme une contrainte et non comme un levier de performance ;
- intégrer l'égalité dans toutes les politiques publiques ;
- développer une culture partagée, avec la mise en place d'actions de sensibilisation, tant au niveau des agents, des élus que des usagers, afin d'ancrer l'égalité dans les pratiques quotidiennes.

En tant qu'élue, comment voyez-vous l'égalité ?

L'égalité femmes-hommes n'est pas une option, c'est une exigence démocratique, un facteur de progrès pour notre territoire. Pour y parvenir, trois conditions doivent être réunies : l'exemplarité tout d'abord. Le Département doit montrer la voie comme collectivité publique, en interne comme sur notre territoire. La transversalité ensuite. L'égalité doit irriguer toutes nos politiques départementales. Un engagement collectif enfin. Élus, agents, partenaires, citoyens doivent être de vrais acteurs de cette égalité.

Le plan d'action vise une approche intégrée, combinant exemplarité interne et impact territorial. Les actions proposées sont issues d'une enquête menée auprès des agents de la collectivité et d'un travail collaboratif avec les commissions thématiques et les directions volontaires.

Renforcer l'égalité professionnelle en interne

L'égalité professionnelle semble encore perçue comme une contrainte et non comme un levier de performance : facteur d'attractivité, bien-être au travail, conformité légale et cohérence avec les valeurs du service public. Le rapport 2025 et l'enquête montrent que des inégalités persistent malgré des avancées :

- une sous-représentation des femmes dans les postes à haute responsabilité et filières techniques et une sur-représentation dans les filières administrative et sociale ;
- l'articulation vie professionnelle/ parentalité : un défi majeur, principalement pour les femmes (congrés parentaux, temps partiels) ;
- la persistance de stéréotypes de genre dans certaines pratiques organisationnelles et comportements professionnels. ■

L'objectif est de rendre l'égalité visible et incarnée au sein du Département.



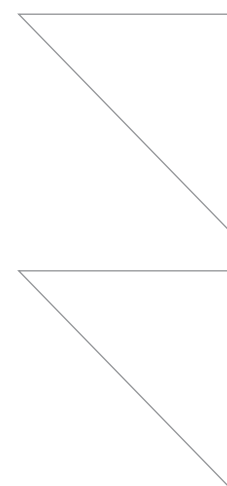
L'ensemble des actions identifiées sont listées en page 59, les actions phares sont présentées ci-dessous :

Axe	Actions phares	Indicateurs de suivi
FORMATION	Formation pour les encadrants et élus : égalité professionnelle, biais inconscients, prévention des discriminations	Nombre d'encadrants et d'élus formés
CANAU SÉCURISÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Communication sur le dispositif intranet de signalement • Désignation d'un référent déontologie externe (centre de gestion) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de signalements • Délais de traitement • Satisfaction des agents
PARENTALITÉ	Étude sur les besoins en garde d'enfants pour proposer une offre adaptée sur les sites départementaux	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des demandes de temps partiel pour garde d'enfants • Évolution du nombre de demandes de congrés parentaux par les hommes

Intégrer l'égalité dans les politiques publiques

Si le Département a engagé des actions significatives en matière d'égalité femmes-hommes dans les champs social et culturel, leur généralisation à l'ensemble de ses politiques publiques peut devenir un enjeu prioritaire. Pour y répondre, une approche transversale pourrait être déployée dans des domaines clés tels que :

Domaine	Actions proposées
SUBVENTIONS	Formation obligatoire aux violences sexistes et sexuelles pour les organismes subventionnés en contact avec le public (établir une charte avec les partenaires englobant également les enjeux de transition écologique, d'insertion...)
POLITIQUES SENSIBLES AU GENRE	Étudier les possibilités d'intégrer une perspective égalitaire dans la conception, l'exécution et l'évaluation des politiques publiques et des financements (exemple des bonifications des politiques contractuelles qui pourraient intégrer ce volet égalité femmes-hommes)
ESPACE PUBLIC	Intégration de la dimension égalité dans les espaces publics gérés et subventionnés par le Département (éclairage public, cours de collège...)



Renforcer la sensibilisation en faveur de l'égalité auprès des agents et des publics cibles

Cette démarche vise à promouvoir une culture professionnelle et citoyenne fondée sur :

- l'égalité réelle entre les genres ;
- la prévention des stéréotypes et des discriminations liées au sexe ;
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, enjeu déterminant pour garantir un environnement respectueux et inclusif.

L'objectif est d'ancrer ces principes dans les pratiques quotidiennes, tant au sein des services qu'auprès des usagers.

À titre d'exemple, plusieurs dispositifs sont envisagés :

- un guide de communication égalitaire pour intégrer des pratiques inclusives dans les supports écrits, oraux et visuels. Un accompagnement pour l'utilisation de ce guide sera proposé ;

- une semaine dédiée à l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ;
- des conférences/débat avec des experts ;
- des campagnes de sensibilisation. ■

Mise en œuvre du plan d'actions

Pour ancrer durablement l'égalité femmes-hommes au cœur des politiques départementales, ce plan triennal 2026-2028 s'appuie sur **trois leviers complémentaires** :

1

UNE GOUVERNANCE TRANSVERSALE RENFORCÉE

La réussite du plan repose sur l'implication active des présidents de commissions et des directions, afin d'intégrer cette priorité dans tous les champs d'action du Département. Une instance de coordination régulière (a minima annuelle) entre les services permettra d'assurer la cohérence et l'efficacité des mesures déployées.

2

UNE CULTURE PARTAGÉE PAR L'ENSEMBLE DES ÉLUS ET DES AGENTS

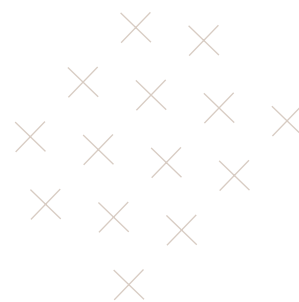
Au-delà des engagements institutionnels, la sensibilisation de tous les élus et agents – via des formations, des temps d'échange ou des outils pédagogiques – est essentielle pour faire évoluer les pratiques au quotidien. Parallèlement, une communication transparente sur les avancées (bilans, retours d'expérience, témoignages) renforcera l'adhésion collective et valorisera les progrès accomplis.

3

UN PILOTAGE RIGoureux ET ADAPTATIF

Pour garantir sa pertinence, le plan fera l'objet d'évaluations annuelles, combinant :

- des **indicateurs quantitatifs** (taux de réalisation des actions, budgets alloués, participation aux dispositifs...) ;
- une **analyse qualitative** (impact perçu, obstacles rencontrés, propositions d'ajustement). Ces évaluations permettront d'affiner la stratégie en continu et de maintenir l'ambition initiale du Département sur le long terme.



Les actions par DGA /

Direction en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action	Détail de l'action	Commentaires	Priorité
RESSOURCES HUMAINES			
PARITÉ DANS LA DIRECTION	Assurer un meilleur équilibre dans l'occupation des postes à haute responsabilité		1
FORMATION	Formation pour les encadrants et élus sur : l'égalité professionnelle, les biais inconscients, la prévention des discriminations	Modules certifiant proposés par le CFNTP ou l'INET	1
ACCOMPAGNEMENT VERS LE MANAGEMENT	Promouvoir l'accompagnement personnalisé pour les agentes souhaitant accéder à des postes d'encadrement		2
DISPOSITIFS DE SIGNALEMENT	Faire connaître le dispositif de signalement existant Désignation d'un référent déontologie externe (centre de gestion)	Multiplier les canaux de signalement	1
INTERRUPTION OU RÉDUCTION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE LIÉES À LA PARENTALITÉ	Entretiens systématiques avant le départ (simulation des impacts sur la carrière et la rémunération, présentation des droits) et au retour (évaluation des besoins avec le pôle de prévention des risques professionnels)		1
	Créer un guide de la parentalité pour informer les agents sur leurs droits (modalités des congés, règles d'avancement, dispositifs de formation accessible)		1
	Formation des managers sur l'identification et la prévention des biais inconscients liés à la parentalité		1
MÉDAILLE DU TRAVAIL ET ANCIENNETÉ	Récompenser l'ancienneté sur la base du nombre d'années travaillées sans pénalité liée aux congés parentaux dans le cadre de la médaille du travail	Voir les conditions de mise en œuvre possibles avec la Préfecture	2
ÉQUIPEMENT PROFESSIONNEL	Proposer des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle adaptés à l'ensemble des morphologies		1
GARDE D'ENFANT	Lancer une étude sur les besoins en garde d'enfants sur l'ensemble des sites du Département afin de proposer des solutions de garde adaptées	Exemple : crèche inter-collectivités, partenariat avec des agences spécialisées, aide à la recherche de mode de garde, prise en charge des frais de garde lors d'une formation en dehors du lieu et des horaires de travail...	2
ESPACE DE REPOS ET D'ALLAITEMENT	Aménagement d'espaces de repos et d'allaitement dans les sites du Département pour améliorer le bien-être au travail des femmes enceintes, allaitantes ou sujettes aux douleurs menstruelles		2

Action	Détail de l'action	Commentaires	Priorité
AFFAIRES GÉNÉRALES ET NUMÉRIQUE			
POLITIQUES PUBLIQUES	Étudier les possibilités d'intégrer une perspective égalitaire dans la conception, l'exécution et l'évaluation des politiques publiques et des financements	Définir une méthodologie pour identifier et corriger les biais défavorables à l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des politiques	1
NUMÉRIQUE	Produire et exploiter des données pour identifier les inégalités potentielles entre les femmes et les hommes dans les usages, accès et services numériques, ainsi qu'identifier les fractures numériques	Renforcer l'accès et les compétences pour les publics les plus vulnérables (femmes âgées, monoparentales, en situation de handicap) La loi du 6 août 2019 imposant la production de statistiques ventilées par sexe dans les rapports publics	3
COMMUNICATION			
GUIDE DE COMMUNICATION ÉGALITAIRE	Créer un guide de communication égalitaire pour intégrer des pratiques égalitaires dans les supports écrits, oraux et visuels		1
SENSIBILISATION	Développer une campagne de communication interne et externe de lutte contre les discriminations, visant à promouvoir l'égalité et à encourager un changement de comportement	Cibles prioritaires : • agents • collégiens • usagers des services	1
ACTION SOCIALE			
VALORISATION DES CONSEILLÈRES CONJUGALES ET FAMILIALES	Faire connaître et valoriser le rôle des conseillères conjugales et familiales au sein des pôles d'action sociale en matière d'égalité femmes-hommes	Projet de service	1
GUIDE PARENTALITÉ ÉGALITAIRE	Élaborer un guide de la parentalité intégrant un axe sur l'égalité femmes-hommes		2
ÉDUCATION À LA VIE AFFECTIVE, RELATIONNELLE ET SEXUELLE	Identifier les zones blanches en matière d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle afin d'assurer une couverture complète du territoire en complément des actions portées par l'éducation nationale		1
SANTÉ	Intégrer les biais de genre dans les politiques de prévention de la santé pour répondre aux besoins spécifiques des femmes et des hommes	Exemple : campagnes de prévention spécifiques	2
SUBVENTIONS	Prendre en compte les partenariats en faveur de l'égalité	Exemple : Promeneurs du net, réseaux parentalité	

Action	Détail de l'action	Commentaires	Priorité
APPUI AUX TERRITOIRES			
ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS	Intégrer dans les modalités de bonification la prise en compte des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'accompagnement financier des collectivités		1
AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE PUBLIC	Former les agents en charge de l'ingénierie et des politiques territoriales sur l'intégration du genre dans l'aménagement de l'espace public	Exemple : proposer des équipements sportifs favorisant des pratiques mixtes et coopératives	1
COMMUNICATION	Relancer la revue annuelle territoriale et créer une newsletter à destination des collectivités afin de valoriser les actions mises en œuvre notamment en faveur de l'égalité dans les territoires		1
ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE	Soutenir les projets artistiques et culturels promouvant l'égalité femmes-hommes		1
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES JEUNES	Inviter le conseil départemental des jeunes à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets mis en œuvre		1
PROGRAMMATION CULTURELLE PARITAIRE	Valoriser la programmation culturelle paritaire et le soutien à la création féminine au sein du département et des structures soutenues		1
SUBVENTIONS	Formation aux violences sexistes et sexuelles pour les organismes subventionnés en contact avec le public	Charte globale intégrant également les critères de transition écologique	1
VISIBILITÉ DES FIGURES FÉMININES	Mettre en lumière les figures féminines du territoire via les sites web, les musées, les expositions...		1
ŒUVRES FÉMININES	Soutenir l'acquisition d'œuvres manchoises réalisées par des femmes		3
NATURE ET INFRASTRUCTURES			
AMÉNAGEMENT DES COURS DE COLLÈGES	Repenser l'aménagement des cours de collège dans un souci de mixité des usages, d'adaptation au changement climatique et d'amélioration du bien-être		1
MIXITÉ DANS LES CER (CENTRES D'ENTRETIEN ROUTIER)	Renforcer la mixité dans les CER <ul style="list-style-type: none"> • Davantage ouvrir ces métiers aux femmes • Promouvoir les candidatures féminines 	Cf. projet de plan d'actions présenté en F3SCT en janvier 2025	1
INTÉGRATION	Favoriser l'intégration des femmes dans les CER <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des agents • Mise à disposition de vestiaires féminins • Mettre à disposition du matériel adapté • Fournir des EPI adaptés aux agentes 	Cf. projet de plan d'actions présenté en F3SCT en janvier 2025	1

« La loi est un outil majeur pour faire avancer les choses. »

Quel rôle joue la loi dans l'évolution de l'égalité femmes-hommes ?

Peut-on dire que sans la loi, rien n'aurait bougé ?

Je pense que oui. On a un exemple frappant avec la loi sur la parité de 2000* : quand on modélisait le temps qu'il faudrait, sur une pente naturelle, pour que les femmes arrivent à parité avec les hommes dans les instances politiques, on estimait qu'il fallait plus de 100 ans. On a donc fait un véritable bond en avant vraiment large avec cette loi, même si elle n'a pas permis d'aller au bout du processus, en ayant la parité dans toutes les assemblées. Mais on voit bien que sans la loi, cela n'aurait certainement pas bougé. C'est vrai aussi dans bien d'autres domaines, comme le travail ou le domaine salarial. Parfois, c'est la loi elle-même qui allait contre les femmes, contre l'égalité. Jusque dans les années 1940, elle permettait des abattements sur le travail féminin. Donc oui, la loi est un outil majeur pour faire avancer les choses. Elle vient légitimer parfois une nouvelle manière de penser ou une nouvelle manière de faire. Elle donne le signal que l'ensemble du corps social doit prendre en considération une nouvelle donne, comme l'égalité salariale ou le rôle des femmes dans les instances politiques. Mais elle ne peut pas tout.



Anne-Sarah Bouglé Moalic

Docteure en histoire à l'Université Caen-Normandie¹

Pourtant voulue par la loi, l'égalité femmes-hommes n'est pas encore pleine et entière.

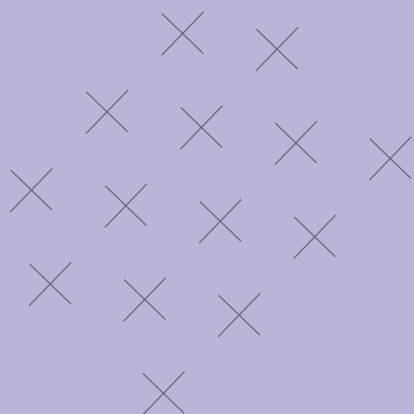
Quel chemin reste-t-il à parcourir ?

Il est long, très long ce chemin, même si on a quand même bien avancé. C'est important d'avoir cette vision positive. Car nos grands-mères ou arrière-grands-mères n'ont pas vécu la même vie que les femmes des années 2020. L'écart est énorme. Il fallait des autorisations du mari pour travailler ou pour payer des dépenses importantes. Tous ces aspects ont largement évolué, certains très tardivement. Les réformes qui commencent à faire bouger les choses datent de 1965, puis dans les années 1970 et 1980 pour éliminer les dernières inégalités flagrantes dans la loi. Les progrès sont importants dans le monde politique, dans le monde du travail ou dans l'intégrité du corps féminin. Donc, on avance.

Mais ça bloque encore. Ce qui pose question, ce n'est pas tant la loi, mais le blocage qui réside dans les familles, avec les questions d'orientation vers des métiers très genrés. Cela se constate aussi chez les parents qui travaillent avec la question centrale des enfants. En résumé, il y a plus d'égalité quand il n'y a pas d'enfant que quand il y en a. Dès qu'il y a des enfants, c'est une perte de salaire en général du côté de la mère, qui choisit un temps partiel ou un poste à moindre responsabilité. Sans parler des doubles, voire des triples journées, pour gérer à la fois son travail et ses enfants.

* Loi du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

¹ Auteure de *Le vote des Françaises. Cent ans de débats – 1848-1944*



« La parentalité n'est valorisée ni pour les femmes ni pour les hommes. »

Ce qui me semble poser problème, ce n'est pas tant l'émancipation des femmes, mais l'équilibre des rôles. On a fait évoluer la féminité pour avoir une femme « tout terrain », sans avoir d'hommes « tout terrain ». Ils doivent encore être chefs de famille, qui ramènent la nourriture à la maison, dans un modèle très préhistorique. Contrairement à des pays scandinaves, on n'a pas réussi à valoriser ni la paternité, ni la parentalité. En France, cette dernière n'est valorisée ni pour les femmes, ni pour les hommes. Les enfants sont une charge. C'est un aspect majeur de nos mentalités qu'il faut faire évoluer. Comment arriver à rendre la parentalité importante, centrale, positive, à permettre aux hommes d'être des pères et membres à part entière de la famille, et donc partager aussi les tâches ? Quand on aura effectué ce travail, le regard masculin changera sur beaucoup de choses, comme le regard sur les métiers du soin à la personne.

Cela pourrait permettre aussi d'avoir des effets positifs sur l'ensemble de la société. Selon moi, si on arrive à enlever un poids sur les épaules des hommes, qui subissent des injonctions à la masculinité très fortes et sur lesquelles on n'a pas travaillé, cela générerait peut-être moins de frustrations, moins de violences. On pourrait ainsi libérer certaines pressions, en laissant parler certains aspects des personnalités masculines qui existent, mais qu'on enferme dans des boîtes aujourd'hui. Dans ces concepts du travail et de la politique, teintés de la virilité toxique, on veut que ce soit les plus forts qui gagnent, dans un culte de la performance, de l'hyper-disponibilité. Toute cette culture, construite depuis très longtemps, participe à la fatigue sociale. Donc, ce n'est pas que la loi qui doit agir. Il reste beaucoup de chantiers sur la société, sur les mentalités.





2601-240 - Agence AS GARD