

Rapport égalité femmes-hommes 2025

établi sur les données de 2024

Edito

Chères, chers collègues,

« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance » déclarait Kofi Annan, septième secrétaire général des Nations unies. Conscient de l'importance de cet enjeu, sous toutes ses formes, le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un pilier de la politique diversité souhaitée par notre institution en faveur d'une administration inclusive et respectueuse des droits.

Le rapport de situation comparée, établi sur les données de 2024, poursuit un double objectif : celui de rendre compte de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité et celui de servir de point d'appui pour identifier la nature des efforts qui nécessitent notre vigilance, mais aussi notre soutien. Il est le dernier rapport annuel du Plan Egalité Femmes Hommes 2021-2023 qui s'est prolongé sur l'année 2024.

Comme chaque année, ce document est organisé en deux parties.

Tout d'abord, une compilation de données qui objectivent et éclairent les écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes, ensuite une évocation de quelques actions concrètes menées dans le cadre de nos politiques publiques départementales.

En 2025, la collectivité s'est engagée dans la préparation du prochain plan triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà de l'obligation réglementaire à laquelle l'institution répond, c'est toute une ambition de porter cet engagement qui se révèle dans les travaux conduits depuis plusieurs mois par l'administration. C'est dans le cadre d'un processus de négociation avec les partenaires sociaux et partagé avec les DGA que j'ai souhaité impulser le renouvellement de ce plan.

L'égalité professionnelle est une responsabilité individuelle mais également collective. Elle se nourrit de notre vigilance, de notre engagement, de notre capacité à innover mais aussi de nos espoirs pour un avenir meilleur.

Je vous invite à prendre connaissance de ce rapport et à vous en emparer chacun, chacune et à faire vivre ces espoirs.

Je tiens à saluer l'implication de toutes et tous – agents, encadrants, élus et partenaires sociaux.

Avec toute ma confiance dans notre capacité à progresser ensemble,



Nicole Morère

Vice-présidente déléguée à
l'administration générale et aux moyens

SOMMAIRE

INTRODUCTION

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'HERAULT

07

Le cadre légal	8
Les notions clés	9

PARTIE 1 :

LES ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX DU BILAN DE SITUATION COMPARÉE FEMMES-HOMMES AU 31 DÉCEMBRE 2024

11

Caractéristiques de l'emploi	12
Recrutement	15
Temps partiel	19
Bénéficiaires F/H de l'obligation d'emploi	20
Formation	21
Absences	22
Compte épargne temps (effectif permanent)	22
Retraite	23
Les dix plus hautes rémunérations	24
Promotion	25

PARTIE 2 :

LES ACTIONS MENÉES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

27

Mixité professionnelle	28
Favoriser la mixité dans les recrutements	28
Promouvoir la mixité des métiers par des actions de sensibilisation.	31
2 - Conciliation vie professionnelle et vie personnelle ...	32
Faciliter la parentalité des agent.es :.....	32
Evaluer l'impact du télétravail par la mise en place d'indicateurs....	33

3 - Lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	35
Recueil et gestion des signalements	35
Former et sensibiliser les personnes ressources	36
Les actions conduites en 2024 :	37
Expositions et événements :	37
Formations 2024 :	37
4 - Animation de la démarche égalité professionnelle femmes- hommes	38
Sensibiliser les agent.es aux enjeux de l'Egalité Professionnelle	38
Proposer des événements pour la promotion de l'Egalité femmes-hommes et l'inclusion	39
Consolider le pilotage par des indicateurs	40

PARTIE 3 :

LES ACTIONS MENÉES DANS LE CADRE DES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES

43

Culture	44
Education, Jeunesse	46
Insertion.....	46
Solidarités	47
Sport	53





Introduction

L'égalité femmes-hommes au Conseil départemental de l'Hérault

- Le cadre légal
- Les notions clés

Le cadre légal

- **Le Code Général des Collectivités Territoriales**, notamment **ses articles L 3311-1 et D-3311-9**,

- **L'article 131-2 du Code Général de la Fonction Publique** dispose qu'« aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». **C'est le principe de non-discrimination.**

- **L'article L 1142-5 du Code du travail** précise qu'il incombe à tous les employeurs « **de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle** » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

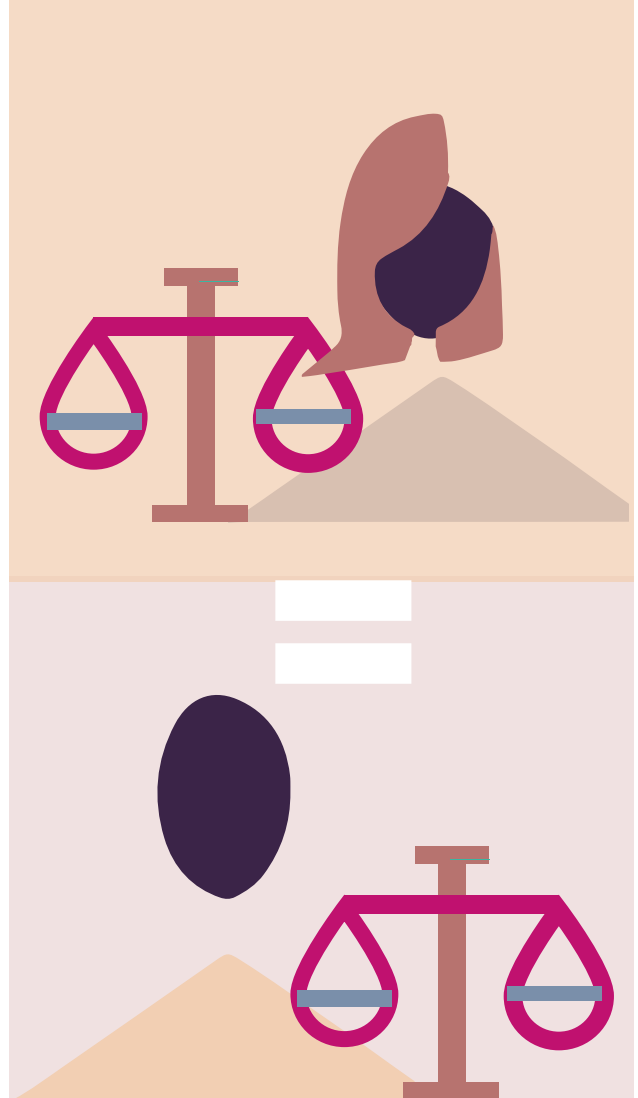
- **La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 [...] portant diverses dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dispose, entre autres, que les collectivités rédigent un rapport sur **la situation comparée des femmes et des hommes** en matière d'égalité professionnelle, à présenter devant le comité technique dans le cadre du bilan social.

- **La loi n° 2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités rédigent **un rapport en matière d'égalité** entre les femmes et les hommes, à présenter lors du débat d'orientation budgétaire.

- **La loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique s'appuie sur les engagements du protocole d'accord du 30 novembre 2018. La loi exige l'adoption par les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants **d'un plan d'action pluriannuel** pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- **La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique : l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique créé par l'article 9 de ladite loi.

- **Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015** relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.



- **L'accord du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il participe à **la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle** au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et à **la prévention et au traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.**

Conformément aux obligations légales, la collectivité s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur :

- **Un rapport de situation comparée** : présenté en Comité Social Territorial (CST) pour analyser les écarts éventuels en matière d'égalité professionnelle,
- **Un plan pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes** : déclinant des actions concrètes pour réduire les inégalités,
- **Un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes** : intégré au Débat d'Orientation Budgétaire.

Les notions clés



L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Egalité des droits, des devoirs et des possibilités entre les femmes et les hommes. Elle vise à garantir que chacun, indépendamment de son genre, ait les mêmes opportunités et droits dans tous les domaines de la société (emploi, éducation, santé, etc.).

Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes



LA PARITÉ

Répartition égale entre les femmes et les hommes, souvent dans un cadre décisionnel ou représentatif, comme en politique ou dans les instances dirigeantes des entreprises, pour garantir une représentation équilibrée des deux genres.

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle



LA MIXITÉ

Coexistence des sexes dans des espaces communs (école, travail, etc.), favorisant l'inclusion des femmes et des hommes dans toutes les sphères d'activité pour briser les stéréotypes et encourager une diversité de parcours.

Ministère de l'Éducation Nationale



LE GENRE

Rôles, comportements et attributs socialement construits qu'une société considère comme appropriés pour les femmes et les hommes. Il diffère du sexe biologique et englobe les normes et les attentes sociales associées au fait d'être femme ou homme.

Organisation des Nations Unies Femmes



LA DIVERSITÉ

Prise en compte des différences entre les individus (âge, genre, origine, handicap, etc.) dans le monde professionnel, avec l'objectif de créer des environnements inclusifs où toutes les personnes peuvent s'épanouir et contribuer pleinement.

Ministère du Travail



LE SEXISME

Idéologie qui repose sur l'idée de l'infériorité d'un sexe par rapport à l'autre, justifiant des comportements discriminatoires envers une personne en raison de son genre. Il est interdit et sanctionné par la loi en tant que forme de discrimination.

« *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » Article 7 de la Loi du 08/08/2016 relative au travail, à la modernisation à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Haut Conseil à l'Égalité

Ce rapport sur l'égalité femmes-hommes au sein de notre collectivité s'organise en trois grandes parties.

La première dresse un état des lieux de l'égalité professionnelle à travers les données disponibles pour 2024.

La seconde détaille les actions menées dans le cadre du plan 2021-2023, en mettant en lumière les initiatives phares et les résultats obtenus.

Enfin, la troisième partie présente les actions transversales conduites dans le cadre des politiques publiques départementales, tout en posant les bases des enjeux et perspectives à approfondir pour les années à venir.





Partie 1

Les éléments généraux du bilan de situation comparée femmes-hommes au 31 décembre 2024

L'analyse de la situation comparée femmes-hommes constitue le socle de toute politique d'égalité.

Elle permet de **mesurer les écarts, d'en suivre les évolutions et de piloter les actions correctrices** dans une logique d'amélioration continue.

En 2025, cette lecture prend une dimension particulière : elle s'inscrit dans une **année de transition**, où les données servent autant à **dresser un bilan qu'à orienter la réflexion du futur plan d'action 2026-2028**.

Les indicateurs présentés ci-après traduisent la diversité des enjeux :

- Caractéristiques de l'emploi
- Recrutement
- Temps partiel
- Bénéficiaires F/H de l'obligation d'emploi
- Formation
- Absences
- Compte épargne temps
- Retraite
- Les 10 plus hautes rémunérations
- Promotion

Les éléments généraux du bilan de situation comparée femmes-hommes au 31 décembre 2024

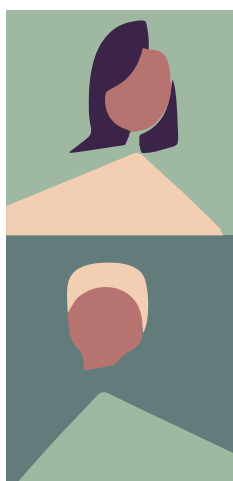
Un panel d'indicateurs genré permet chaque année de produire un bilan comparé de l'égalité sur un certain nombre d'items présentés ci-dessous.

Les inégalités ou écarts de situation sont ainsi rendus visibles et permettent d'identifier des leviers d'action et de traitement des situations, le cas échéant, dans le respect du cadre fixé par la loi (Cf. loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012).

Les données présentées sont issues du rapport social unique 2024 et concernent les effectifs permanents rémunérés au 31 décembre 2024.

Caractéristiques de l'emploi

Effectif total permanent



64%
de femmes
(2947)

36%
d'hommes
(1623)

TOTAL : 4570

Au 31 décembre 2024, l'effectif permanent de la collectivité se compose de 64% (2947) femmes et de 36% (1623) hommes, pour un total de 4570 agent.es. Ces chiffres restent stables en comparaison à 2023 (65% de femmes et 35% d'hommes).

Effectif F/H permanent selon le statut

	Femmes		Hommes		Effectif total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Titulaires	2571	64%	1440	36%	4011
Contractuels permanents	376	67%	183	33%	559
Total	2947	64%	1623	36%	4570

L'effectif départemental est majoritairement féminin quel que soit le statut. Néanmoins, on note une continuité dans la progression de l'effectif masculin parmi les contractuels sur postes permanents avec un taux d'évolution de 41 % par rapport à 2023, soit + 53 hommes.

Répartition de l'effectif permanent F/H par catégorie

Catégorie	Femmes		Hommes		Effectif total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
A	1296	81%	311	19%	1607
B	532	63%	314	37%	846
C	1119	53%	998	47%	2117
Total général	2947	64%	1623	36%	4570

Les pourcentages par catégorie restent assez identiques à 2023.

La catégorie C reste la plus équilibrée en termes de répartition femmes-hommes.

La catégorie A reste nettement supérieure pour les femmes. Elles sont très largement représentées dans la catégorie A en raison notamment de la forte proportion de travailleurs sociaux et médico sociaux dont les métiers sont très féminisés.

Répartition de l'effectif permanent H/F par filière

Les indicateurs présentent l'effectif permanent départemental, composé des agents titulaires et des agents contractuels recrutés sur postes permanents.

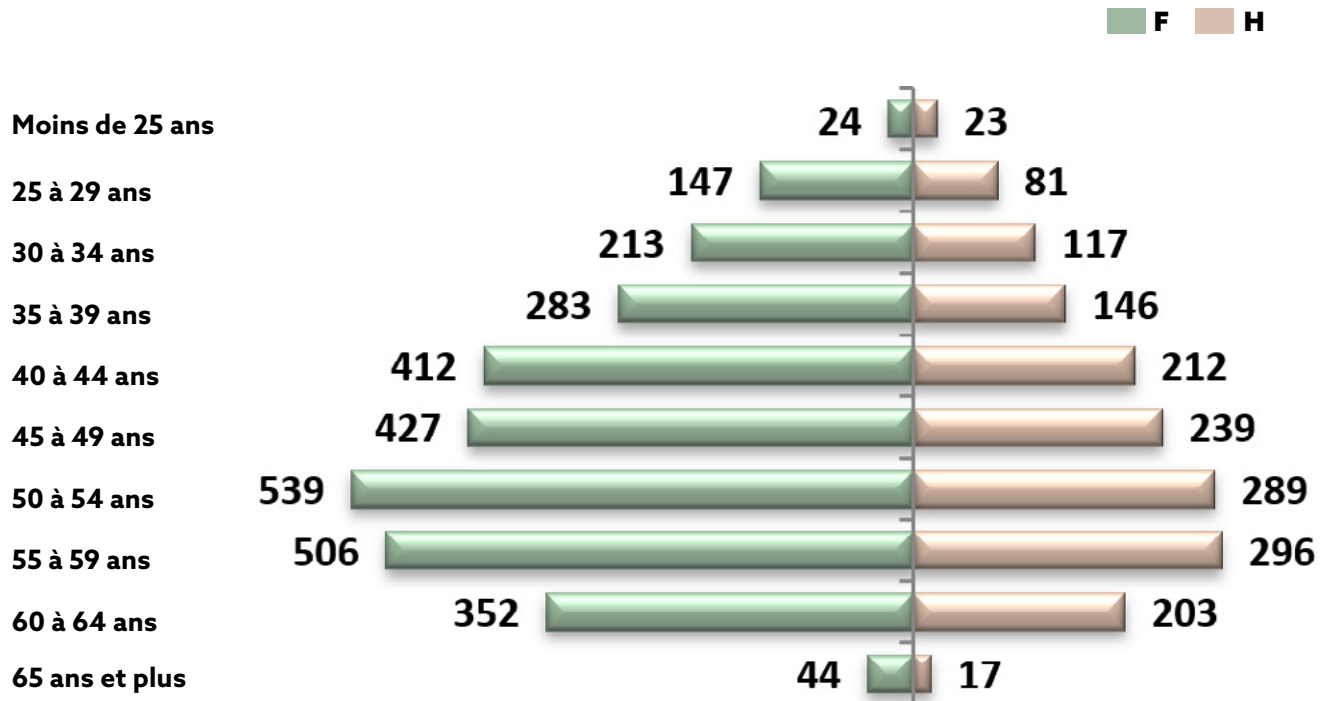
Filière	Femmes		Hommes		Effectif total
	Nombre	%	Nombre	%H	Nombre
Administrative	1363	83%	277	17%	1640
Animation	8	62%	5	38%	13
Culturelle	60	68%	28	32%	88
Médico-sociale	296	97%	9	3%	305
Médico-technique	12	92%	1	8%	13
Sociale	598	94%	40	6%	638
Sportive	3	38%	5	63%	8
Technique	607	33%	1258	67%	1865
Total général	2947	64%	1623	36%	4570

Les résultats sont comparables à ceux de 2023. La répartition par filière souligne une présence significative de femmes dans les domaines administratif, médico-social et social. Les hommes quant à eux, sont majoritairement représentés dans les filières technique et sportive.

¹Loi Sauvadet du 12 mars 2012 : constitue une référence pour l'analyse des indicateurs, en rappelant l'obligation pour la collectivité de contribuer à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, particulièrement dans l'accès aux postes à responsabilité.

RSU : Rapport Social Unique compile les données relatives aux politiques de ressources humaines de la collectivité, ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement. Il permet d'établir les lignes directrices de gestion dans le but de formaliser la politique de Gestion des Ressources Humaines. Il est soumis chaque année à l'avis du CST.

Pyramide des âges F/H des agent.es titulaires et contractuels sur postes permanents



La pyramide des âges du Conseil Départemental de l'Hérault révèle une nette augmentation concernant la répartition par sexe des agent.es, particulièrement :

- dans la tranche d'âge des 60 à 64 ans, une évolution de + 5 % pour les femmes et 16 % pour les hommes, passant de 175 à 203 hommes et de 334 à 352 femmes.
- dans la tranche 65 et plus, on constate une évolution de 52% pour les femmes et 13 % pour les hommes, passant de 29 à 44 femmes, tandis que le nombre d'hommes reste presque constant (+2).

Âge moyen

Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A	46,2	49,2	46,8
B	47,6	46,9	47,3
C	49,6	47,7	48,7
Total général	47,7	47,9	47,8

L'effectif départemental a vu sa moyenne d'âge se rajeunir comparativement à 2023, l'âge moyen était alors 48,9 ans pour les femmes et 48,6 ans pour les hommes contre 47,9 et 47,7 en 2024.



47,7
ans

pour les femmes

47,9
ans

pour les hommes

Recrutement

Le recrutement représente un instrument clé pour favoriser la mixité de genre au sein de la collectivité.

Les recrutements sur postes permanents, titulaires et contractuels

Le tableau ci-dessous examine les recrutements par métier des agents sur postes permanents qui ont pris leur poste en 2024.

Métier	Femmes			Hommes		
	Recrutements externes des contractuels sur poste permanent	Mobilité interne des agents fonctionnaires	Total F	Recrutements externes Contractuels recrutés sur poste permanent	Mobilité interne des agents fonctionnaires	Total H
	%	%	%	%	%	%
Acheteur public	100%		100%	0%		0%
Agent de maintenance des espaces naturels		0%	0%		100%	100%
Agent d'entretien	100%		100%	0%		0%
Agent d'exploitation bâtiments	0%		0%	100%		100%
Agent d'exploitation routes	0%	0%	0%	100%	100%	100%
Agent polyvalent des collèges	67%		67%	33%		33%
Assistant(e) administratif(ve)	100%	100%	100%	0%	0%	0%
Assistant(e) de service social	100%	67%	88%	0%	33%	13%
Bibliothécaire	0%		0%	100%		100%
Chargé d'assistance technique eau	0%		0%	100%		100%
Chargé de gestion budgétaire et comptable	100%		100%	0%		0%
Chargé de valorisation du patrimoine culturel	100%		100%	0%		0%
Chargé d'études aménagement du territoire	0%		0%	100%		100%
Chargé(e) de développement social		100%	100%		0%	0%
Chauffeur			0%			100%
Chef de projet	100%		100%	0%		0%
Chef de projet SI	0%		0%	100%		100%
Conseiller bâtiments	0%		0%	100%		100%
Conseiller RSA (1 réintégration)			100%			0%
Conseiller(ère) en économie sociale et familiale	100%		100%	0%		0%

Suite >

Métier	Femmes			Hommes		
	Recrutements externes des contractuels sur poste permanent	Mobilité interne des agents fonctionnaires	Total F	Recrutements externes Contractuels recrutés sur poste permanent	Mobilité interne des agents fonctionnaires	Total H
	%	%	%	%	%	%
Coordonnateur	100%	50%	60%	0%	50%	40%
Coordonnateur(trice)	0%		0%	100%		100%
Cuisinier	0%	100%	50%	100%	0%	50%
Educateur(trice) spécialisé(e)	80%	50%	71%	20%	50%	29%
Evaluateur	100%	100%	100%	0%	0%	0%
Expert accueil enfance	100%		100%	0%		0%
Forestier sapeur	0%		0%	100%		100%
Gestionnaire administratif(ve)	100%	100%	88%	0%	0%	13%
Gestionnaire comptable	67%	0%	50%	33%	100%	50%
Gestionnaire de données informatiques	0%		0%	100%		100%
Gestionnaire des ressources humaines	100%	50%	88%	0%	50%	13%
Infirmier	100%		100%	0%		0%
Juriste	100%		100%	0%		0%
Manager de proximité	33%	50%	40%	67%	50%	60%
Manager opérationnel		50%	50%		50%	50%
Médecin	100%	0%	50%	0%	100%	50%
Sage-femme / Maïeuticien(ne)	100%		100%	0%		0%
Secrétaire	100%	100%	100%	0%	0%	0%
Hydraulicien	0%		0%	100%		100%
TOTAL	68 %	62 %	64 %	32 %	38 %	36 %

Le tableau ci-dessous présente la répartition des prises de poste en 2024 selon le statut du candidat recruté, la modalité de recrutement et le genre.

Statut du candidat retenu	Femmes			Hommes			Total
	Recrutements externes	Mobilités internes	Réintégrations	Recrutements externes	Mobilités internes	Réintégrations	
Contractuel	127	5		45	3		180
Fonctionnaire	116	109	7	69	62	5	368
Total	243	114	7	114	65	5	548

En 2024, la collectivité a enregistré 548 prises de poste, comprenant les recrutements externes, les mobilités internes et les réintégrations. Les femmes représentent 66 % de ces prises de poste, contre 34 % pour les hommes.

Sur l'année, 368 prises de poste concernent des agents ayant le statut de fonctionnaire (356 recrutements externes (185) + mobilités internes (171) et 12 réintégrations) et 180 des agents contractuels. Il convient de distinguer le statut du candidat recruté de la modalité de recrutement, ces deux notions ne se recouvrant pas systématiquement. En effet, les recrutements de fonctionnaires incluent à la fois des recrutements externes, des mobilités internes et des réintégrations, tandis que les candidats recrutés concernent aussi bien des agents titulaires que contractuels.

Pour les apprenti.es :

96 apprenti.es ont été recruté.es en 2024.

Ces derniers se sont ajoutés aux 67 apprenti.es antérieurement retenu.es et dont le contrat se poursuivait. Au 1^{er} octobre 2024, les 163 apprenti.es sont affectés dans l'ensemble des Directions Générales Adjointes, même si leur nombre est plus conséquent au sein des DGA Solidarité Départementale et Aménagement du Territoire, qui concentrent le plus de demandes.

Apprentis recrutés en 2024

DGA	Femmes		Hommes		Effectif total
	Nombre	%	Nombre	%	
AG	2	17	10	83	12
AT	8	35	15	65	23
DETIE	5	50	5	50	10
DGS	5	100	0	0	5
ECJSL	5	50	5	50%	10
RH	10	100	0	0%	10
SD	22	85	4	15%	26
TOTAL	57	59	39	41%	96

* ne sont pas pris en compte les ruptures anticipées



Il est constaté une proportion plus importante de femmes dans les secteurs des ressources humaines et des solidarités. À l'inverse, les hommes sont davantage présents dans les secteurs de l'administration générale et de l'aménagement du territoire, ce qui s'explique notamment par la prépondérance de métiers techniques et du numérique, encore majoritairement masculins.

La répartition entre femmes et hommes au niveau des apprentis (59% femmes / 41% hommes) est plus équilibrée que la répartition de l'effectif total permanent de la collectivité (64% femmes / 36%

Apprentis du Département en 2024



DGA	Femmes		Hommes		Effectif total
	Nombre	%	Nombre	%	
AG	3	19%	13	81%	16
AT	10	29%	25	71%	35
DETIE	8	57%	6	43%	14
DGS	8	73%	3	27%	11
ECJSL	5	38%	8	62%	13
RH	18	100%	0	0%	18
SD	45	80%	11	20%	56
TOTAL	97	60%	66	40%	163

* les ruptures anticipées ne sont pas prises en compte

Cette répartition montre une stabilité par rapport aux ratios de 2023 qui présentaient également 60 % de femmes et 40 % d'hommes apprenti.es. Les taux demeurent stables, cette orientation doit se poursuivre.

Les stagiaires :

En 2024, 631 stagiaires ont été accueillis sur toute l'année dans les différentes DGAs, on note un nombre plus important au niveau des services de l'aménagement du territoire et de la solidarité.



DGA	Femmes		Hommes		Effectif total
	Nombre	%	Nombre	%	
AG	28	42%	38	57,58%	66
AT	35	20%	138	80%	173
CAB	4	80%	1	20%	5
DETIE	33	75%	11	25%	44
DGS	4	80%	1	20%	5
ECJSL	45	57%	34	43%	79
RH	65	89%	8	11%	73
SD	161	87%	25	13%	186
TOTAL	375	59%	256	41%	631

Les ratios de stagiaires demeurent assez comparables à ceux du rapport 2024.

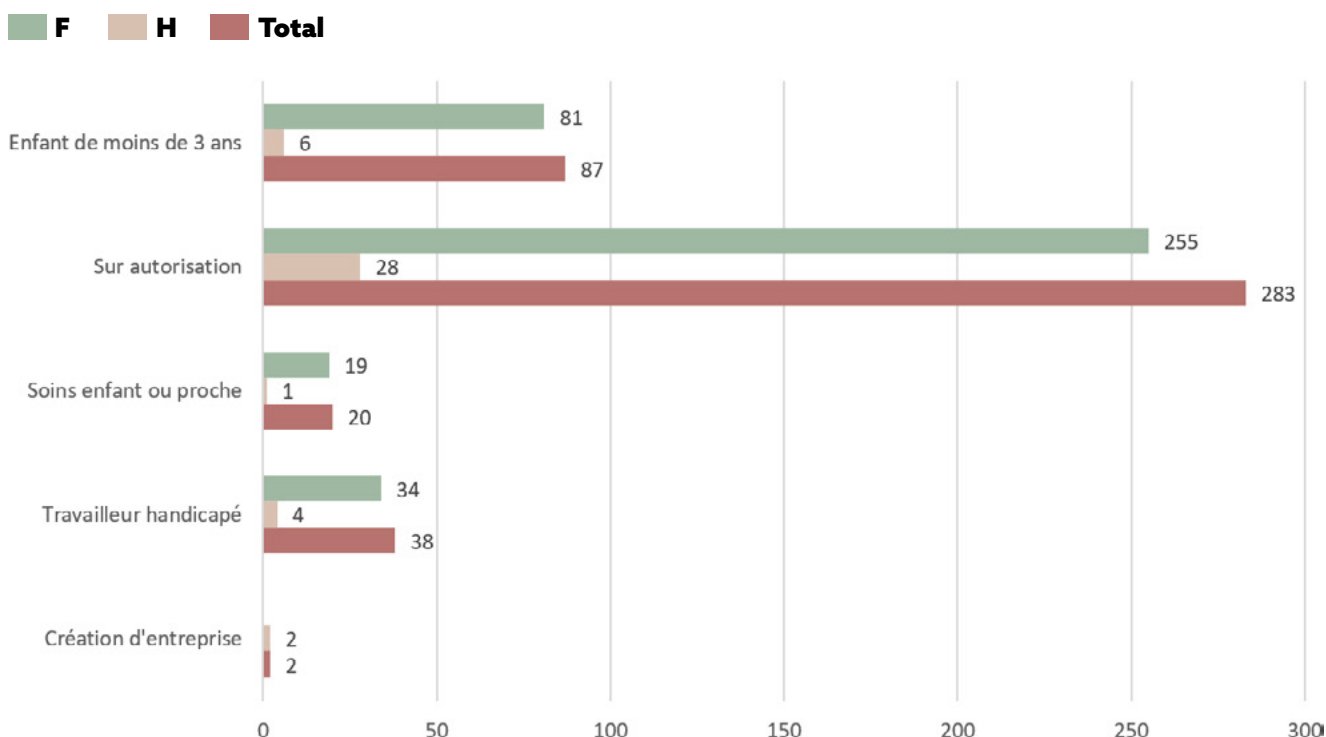
Temps partiel

Effectif F/H à temps partiel au 31/12/2024



Comme l'année passée, on note une diminution du nombre d'agentes à temps partiels. En 2024, au total, ce sont **430 agents** qui travaillent à **temps partiel**, dont **391 femmes et 39 hommes**. Cette répartition se décline en plusieurs types de temps partiel, chacun répondant aux besoins spécifiques des agents.

Répartition femmes et hommes selon le type de temps partiel



La présence toujours significative du travail à temps partiel sur autorisation témoigne de la volonté de la collectivité à proposer aux agent.e.s des options de flexibilité correspondant aux besoins de concilier leur vie personnelle et professionnelle.

Le ratio des femmes en temps partiel continue de diminuer, en effet, le taux en 2024 est de 13,3% contre 16% en 2023 et 22% en 2022.

La baisse est moins importante chez les hommes, soit 2 % qui travaillent en temps partiel en 2024, contre 2,4 % en 2023 et 3,7 % en 2022.

Cette diminution du travail à temps partiel peut être attribuée à la flexibilité résultant des 1607 heures, permettant à chacun.e.s de déterminer son temps de travail.

Bénéficiaires F/H de l'obligation d'emploi

En 2024, 487 agents ont bénéficié de l'obligation d'emploi (BOE).

Un chiffre en constante augmentation depuis 2021 où 342 bénéficiaires étaient concernés, **soit un taux d'évolution de 42,4 %, en cinq ans.**

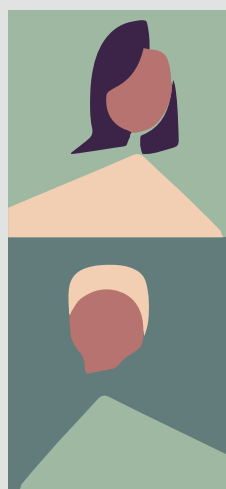
La répartition entre les femmes et les hommes en 2024 montre que **359 femmes** (73,72%) et **128 hommes** (26,28%) ont bénéficié de l'obligation d'emploi. Ces chiffres confirment un engagement soutenu pour l'inclusion, l'apprentissage et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la collectivité.

Il convient de noter que toutes les catégories d'emploi, A, B et C, sont représentées. En 2024, la **catégorie A** comptait **125 agents**, la **catégorie B**, **96 agents**, et la **catégorie C**, **266 agents**. Bien que la catégorie C ait le plus grand nombre de bénéficiaires, les catégories A et B regroupent au total 221 agents.

Taux d'emploi direct au 31 décembre 2024

8,70%

de l'effectif des agents sur postes permanents.

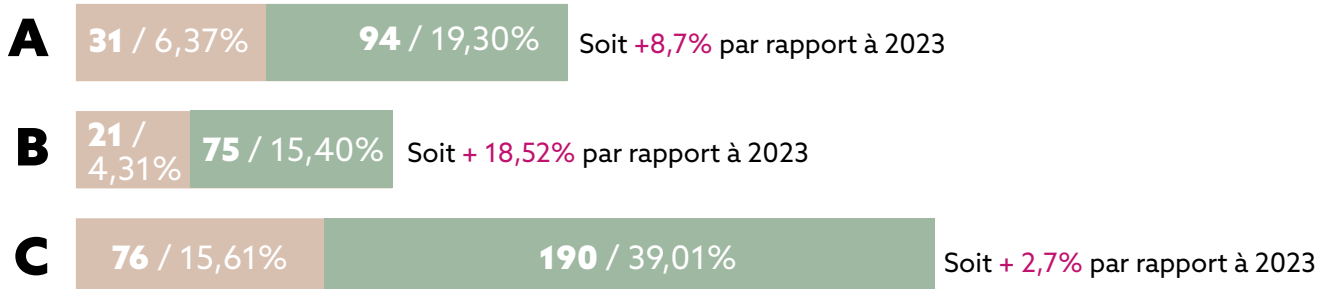


359
femmes
soit 73,72%

128
hommes
soit 26,28%

Répartition femmes et hommes des BOE par catégorie

■ H ■ F



Dans chaque catégorie d'emploi, le pourcentage de femmes est toujours plus élevé que celui des hommes. Cela est en cohérence avec l'ensemble des effectifs.

En 2024, l'augmentation du taux de BOE en catégorie B est plus importante qu'en 2023. Il est nécessaire de souligner l'effort de communication et d'accompagnement des services RH, permettant aux agents d'effectuer plus facilement les démarches pour déclarer leur handicap.

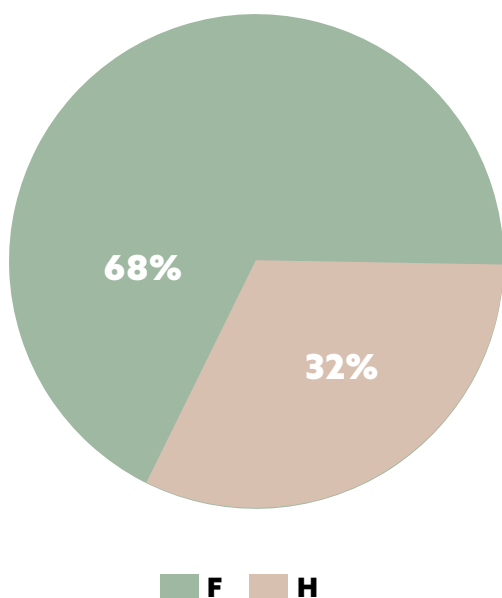
Formation

La formation reste un outil essentiel pour l'amélioration des compétences des agent.es et pour la promotion de l'égalité professionnelle.

Pour rappel, la collectivité compte 4570 agents titulaires ou contractuels sur postes permanents.

Effectif permanent				
Femmes		Hommes		Total
Effectif	%	Effectif	%	Nombre
2947	64%	1623	36%	4570

Effectif F/H ayant participé à au moins une formation



Répartition hommes/femmes en 2024

En 2024, **4 079** agent.es sont parti.es au moins une fois en formation, la répartition femmes-hommes se décline de la manière suivante : **2 721** femmes (68 %) et **1 358** hommes (32 %). Celle-ci reste stable en comparaison à 2023 avec un pourcentage de 70 % de femmes et 30 % d'hommes.

Précisément, dans le cadre du nombre d'agent.es formé.es en 2024, il y a eu 11 836 départs en formation dont **8 177** (69 %) concernent des femmes contre **3 659** (31 %) hommes.

Des formations à distance ou hybrides sont proposées, avec notamment la plateforme « 360 Learning » qui permet aux apprenant.es de suivre un parcours autonome de formation en ligne.

La formation Egaé quant à elle, propose des modules de sensibilisation et de formation sur mesure. En 2024, deux formations Egaé sous forme de webinaire ont eu lieu en 2024 pour les managers, 38 agent.es ont été formé.es, dont 31 femmes et 7 hommes sur la thématique « Recruter sans discriminer ».

Absences

Nombre d'agent.e.s F/H au regard de l'effectif total de la collectivité, ayant été absent.es et par nature de l'absence

Nature de l'absence	Femmes		Hommes	
	%	Nombre	%	Nombre
Congé maladie ordinaire	71 %	1637	29 %	663
Accident de travail et trajet	57 %	116	43 %	87
Congé longue maladie et longue durée	43 %			
Congé longue maladie et longue durée	69 %	111	31 %	49

Entre 2023 et 2024, la proportion d'agents ayant été absents a augmenté, avec une légère accentuation des écarts entre les femmes et les hommes selon le type d'absence. Les femmes restent majoritaires dans le recours au congé de maladie ordinaire (71 % contre 68 % en 2023) et de congés de longue maladie ou longue durée (69 % contre 68 % en 2023), ce qui correspond aux effectifs de la collectivité. Les absences pour accident de travail ou de trajet, auparavant plus équilibrées, connaissent également une hausse qui concerne essentiellement les femmes (57 % contre 51 % en 2023).

Les métiers des services généraux, ainsi que certains postes occupés par les agents techniques des collèges, comportent des contraintes physiques importantes. Ces fonctions, qui comptent une part significative de femmes, exposent les agents à des risques de troubles musculosquelettiques pouvant impacter leur santé, leur évolution professionnelle, voire la poursuite de leur activité (notamment au regard des départs anticipés pour invalidité).

Compte épargne temps (effectif permanent)

Nombre F/H ayant un CET

	Nombre d'agent.es ayant un compte épargne temps (CET)		Total d'agent.es ayant un compte
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	270	1110	1380
Catégorie B	275	457	732
Catégorie C	816	900	1716
Total	1361	2467	3828

Au total, **84 %** agent.es, respectivement **64 % de femmes et 36 % d'hommes**, disposent d'un compte épargne temps.

Le ratio genré des bénéficiaires de CET se décompose en **84 %** de l'effectif féminin permanent, et **75 %** de l'effectif permanent, pour les hommes.

³ Le groupe Egaé est une agence de conseil, de formation et de communication experte de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations, de la diversité et de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Il propose des modules de sensibilisation et de formation sur mesure sur le thème de l'Égalité, dont le format et le contenu peuvent varier en fonction des besoins de l'organisation.

Un regard par catégorie et toujours en comparaison à celui de l'effectif permanent, nous laisse apprécier que **86 % de femmes et 87 % d'hommes de catégorie A**, ont ouvert un CET. Ces ratios sont quasi équivalents à ceux de l'année 2023 (86 % pour les femmes et 88 % pour les hommes).

En revanche si le taux de personnel de **catégorie B**, de sexe féminin reste équivalent à celui de 2023, avec **86 %**, le nombre d'hommes bénéficiaires d'un CET, est en légère augmentation. Désormais **82 % des femmes et 83 % des hommes** de catégorie B détiennent un compte épargne temps.

Pour la **catégorie C**, le pourcentage reste en 2024 légèrement inférieur : **80 % de femmes** ont un compte épargne temps contre **82 % d'hommes**.

Retraite

Nombre de départs F/H à la retraite

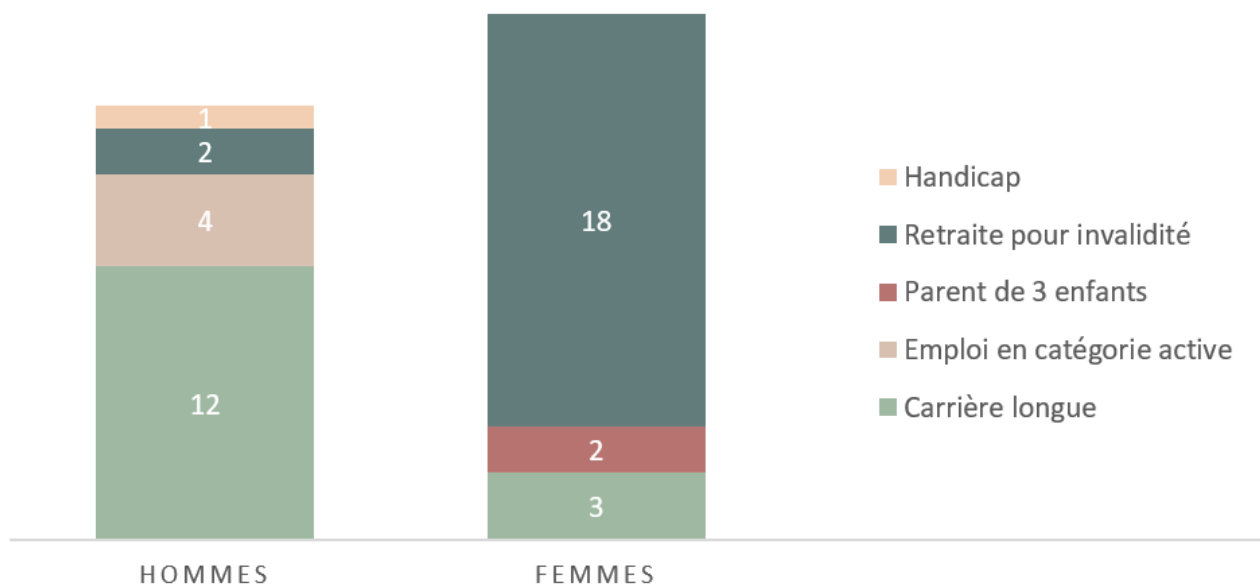
En 2024, un total de **140 agent.es** a pris sa retraite au sein de notre collectivité, dont **100 femmes et 40 hommes**.

La moyenne d'âge pour les femmes et les hommes au moment du départ à la retraite est de 63 ans en 2024, tendance légèrement supérieure à 2023 (62 ans et 10 mois pour les femmes et 62 ans et 8 mois pour les hommes).

En ce qui concerne la répartition des départs selon les catégories hiérarchiques, on constate que pour les hommes, 2 agents sont issus de la catégorie A (dont 1 en A+), 5 de la catégorie B et 33 de la catégorie C. Pour les femmes, la répartition est la suivante : 33 agentes appartiennent à la catégorie A (dont 15 en A+), 22 à la catégorie B, et 45 à la catégorie C.

Les données indiquent une présence significative de femmes dans les catégories supérieures (A+ et A), alors que la catégorie C affiche une plus grande proportion d'hommes. Cela reste en cohérence à l'effectif au niveau du département.

42 départs à la retraite anticipée



En 2024, nous constatons une évolution des départs à la retraite anticipée. Ils passent de 34 à 42.

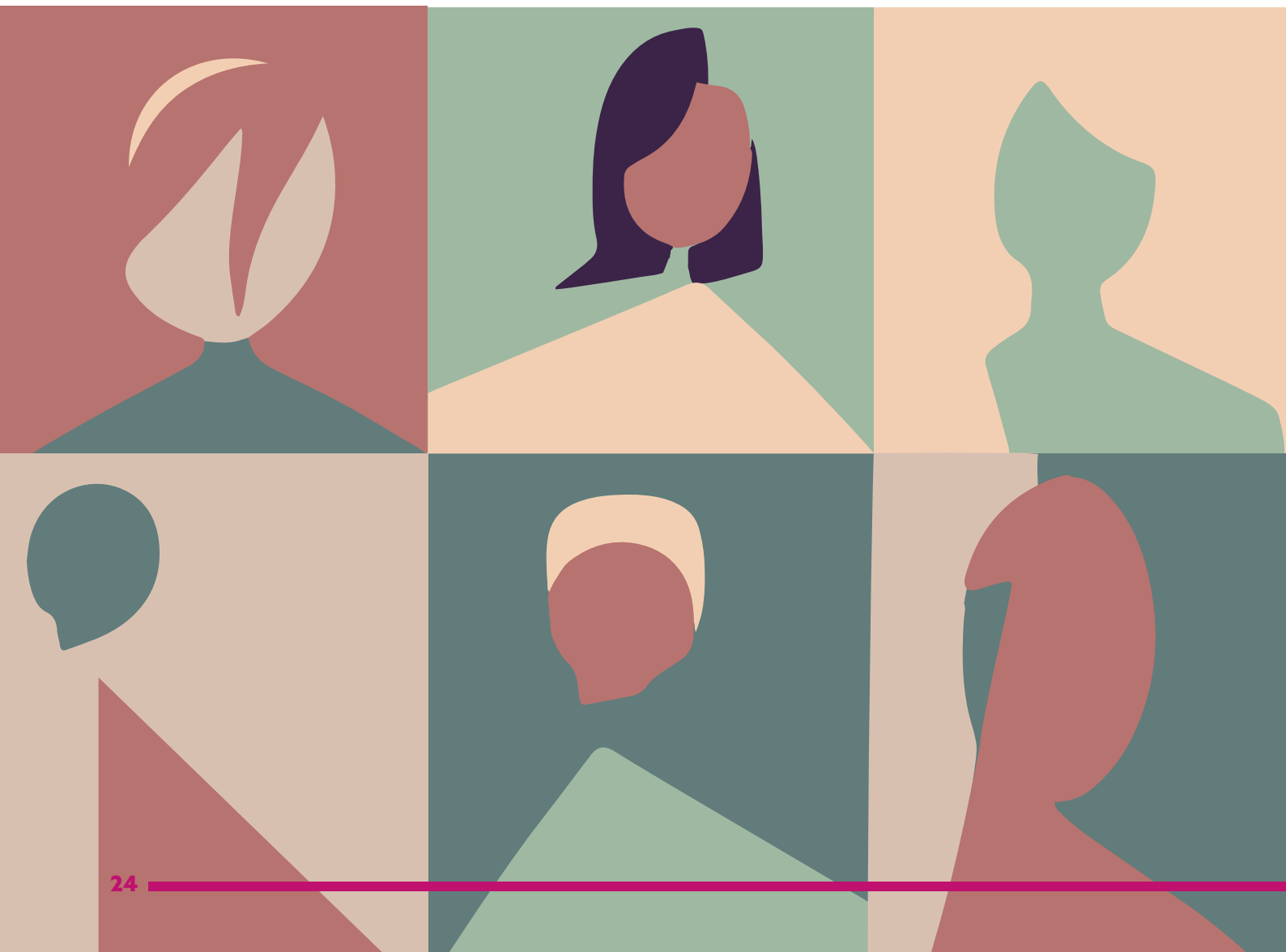
Les dix plus hautes rémunérations

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en €	femmes bénéficiaires	hommes bénéficiaires
2024	1 099 514	4	6
2023	1 076 241	5	5
2022	1 019 568	5	5
2021	973 584	6	4

L'étude des dix plus importantes rémunérations au sein de la collectivité sur les quatre dernières années révèle une volonté de la collectivité de tendre vers une parité et une équité salariale femme-homme.

Pour illustration, en 2021, les femmes représentaient 60 % de ces postes (soit six femmes pour quatre hommes).

En 2022, l'équilibre a été atteint avec 5 hommes et 5 femmes, une tendance qui s'est maintenue en 2023.

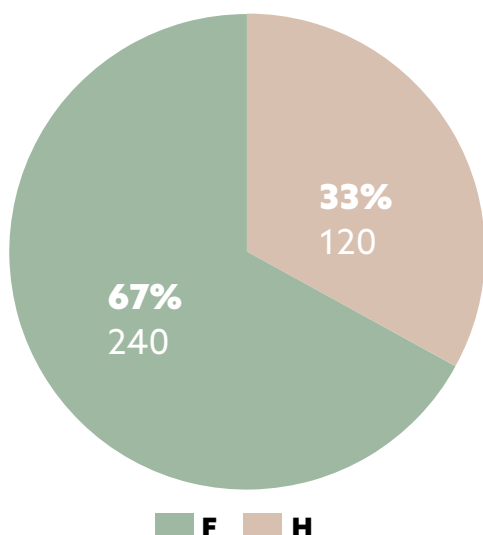


Promotion

Répartition femmes/hommes des agent.es promu.es au regard de l'effectif des filières

Filière	Sexe	Nb agents promus	% agts promus M/F	Total effectif
Administrative	F	123	90%	1170
	M	13	10%	190
Total Administrative		136	38%	1360
Culturelle	F	4	67%	51
	M	2	33%	26
Total Culturelle		6	2%	77
Médico-sociale	F	16	100%	268
Total Médico-sociale		16	4%	277
Sociale	F	40	98%	496
	M	1	2%	31
Total Sociale		41	11%	527
Technique	F	57	35%	578
	M	104	65%	1176
Total Technique		161	45%	1754
Total général		360	100,00%	3995

Sur un total général de 4026 agent.es concerné.es par une promotion*4 :



Les données sur les promotions montrent une certaine adéquation entre la répartition genrée des effectifs et les promotions accordées dans les différentes filières : 67 % des promotions concernent les femmes, et 33% pour les hommes.

Dans la filière administrative, majoritairement féminine (83 % de femmes), 90 % des promotions ont concerné des femmes, ce qui représente une augmentation par rapport à 2023 (87,5 %). Par ailleurs, la filière technique, affiche un taux de promotion plus équilibré avec 65 % des hommes et 35 % des femmes promus.

Les indicateurs du bilan de situation comparée femmes-hommes ont permis de mettre en évidence certains écarts de traitement, permettant d'envisager des mesures correctives. Les constats présentés dans cette première partie constituent ainsi le socle des actions et des orientations développées tout au long du rapport.

*4 Effectif au 31/10/2024



Partie 2

Les actions menées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les actions menées pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans la continuité de ses engagements, la collectivité poursuit ses efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après trois années de mise en œuvre du plan d'action égalité 2021-2023, prolongé à l'identique en 2024, l'année 2025 est une année significative. En effet, elle a été consacrée aux objectifs suivants :

- Dresser le bilan des actions conduites, leurs impacts et les points de vigilance identifiés ;
- Coconstruire les nouvelles priorités pour le plan 2026-2028, à travers des ateliers de travail associant directions, organisations syndicales et référents diversité.
- Conduire un processus de négociation avec l'objectif de pouvoir signer un protocole d'accord fin 2025.

Conformément au cadre réglementaire, les travaux se sont structurés autour des 3 axes suivants :

1. La mixité professionnelle et l'accès équitable des femmes et des hommes aux métiers et responsabilités ;
2. La conciliation vie professionnelle / vie personnelle, avec la poursuite des mesures facilitant le télétravail et l'équilibre des temps ;
3. La lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement et les agissements sexistes, en s'appuyant sur un dispositif de signalement consolidé.

Ce processus d'élaboration du prochain plan triennal 2026-2027-2028, a mobilisé les services tout au long de l'année 2025. Il a également permis une avancée essentielle dans sa méthodologie : permettre de partager le bilan et construire, par des échanges autour d'une même table, la future feuille de route que ce soit avec des agents, des managers et les organisations syndicales. Chacun des acteurs a pu être sensibilisé à ce sujet de société. L'ensemble des DGA du Département était également représenté. Aussi à travers la méthode et les travaux, c'est la diffusion d'une culture et d'une sensibilisation sur ce thème qui a pu être réalisée. Il ne s'agit là que d'une étape mais qui a une importance dans la valeur même du futur plan.

Mixité professionnelle

Le présent rapport revient sur les actions significatives menées en 2024-2025, ainsi que sur les données actualisées.

Favoriser la mixité dans les recrutements

Sur les **120 métiers recensés** au sein de la collectivité, **20 métiers** ont été analysés comme représentatifs ou en évolution vers une meilleure mixité⁵.

Les métiers purement mixtes sont les suivants :

Acheteur public,
Concepteur graphique,
Responsable qualité,
Restaurateur d'archives,
Webmestre.





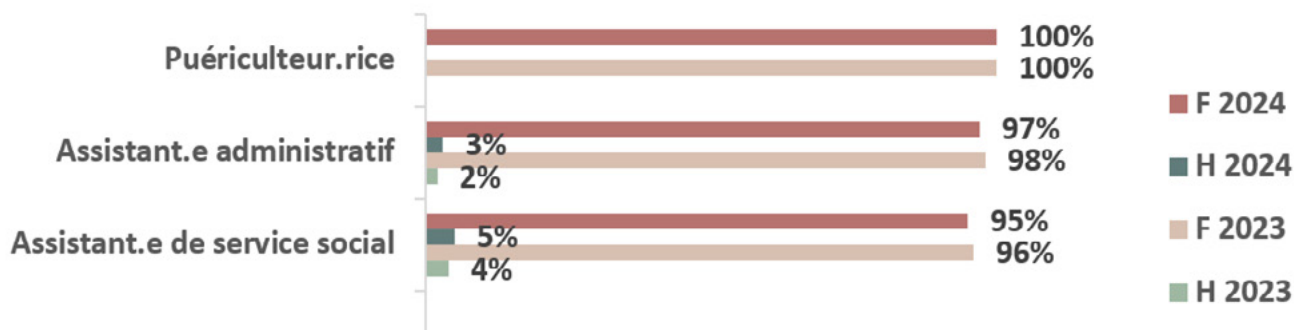
Métiers	Nombre d'agents			% agents		Valeur absolue Ecart
	M	F	Total	M	F	
Accompagnateur social	6	4	10	60%	40%	20%
Agent de bibliothèque	11	7	18	61%	39%	22%
Archiviste	6	11	17	35%	65%	29%
Chargé de développement de l'économie territoriale	3	7	10	30%	70%	40%
Chargé de développement de projets jeunesse et sports	4	9	13	31%	69%	38%
Chargé d'études aménagement du territoire	8	15	23	35%	65%	30%
Chargé(e) d'opérations	54	27	81	67%	33%	33%
Chef de projet	47	70	117	40%	60%	20%
Concepteur graphique	3	3	6	50%	50%	0%
Conseiller artistique	2	4	6	33%	67%	33%
Gestionnaire de marchés publics	10	14	24	42%	58%	17%
Gestionnaire de données informatiques	12	20	32	38%	63%	25%
Manager de proximité	133	199	332	40%	60%	20%
Manager opérationnel	43	52	95	45%	55%	9%
Manager stratégique	2	3	5	40%	60%	20%
Manager transversal	9	8	17	53%	47%	6%
Responsable qualité	4	4	8	50%	50%	0%
Restaurateur d'archives	1	1	2	50%	50%	0%
Webmestre	2	2	4	50%	50%	0%

4 métiers à 50% d'hommes et de femmes

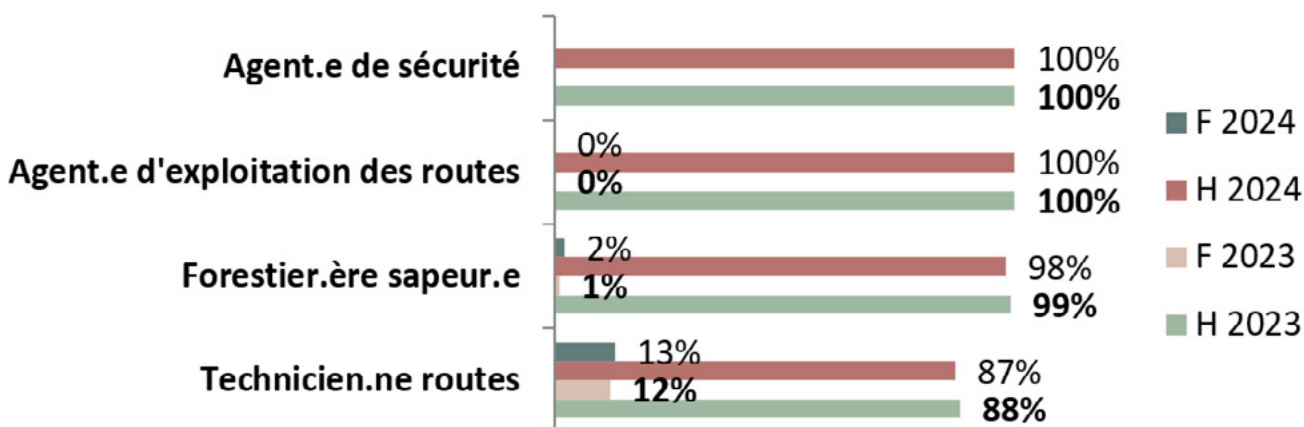
7 métiers tendent vers la mixité (écart entre le pourcentage d'hommes et de femmes compris entre 6 et 22)

8 métiers présentent encore un écart significatif (écart entre le pourcentage d'hommes et de femmes compris entre 22 et 40)

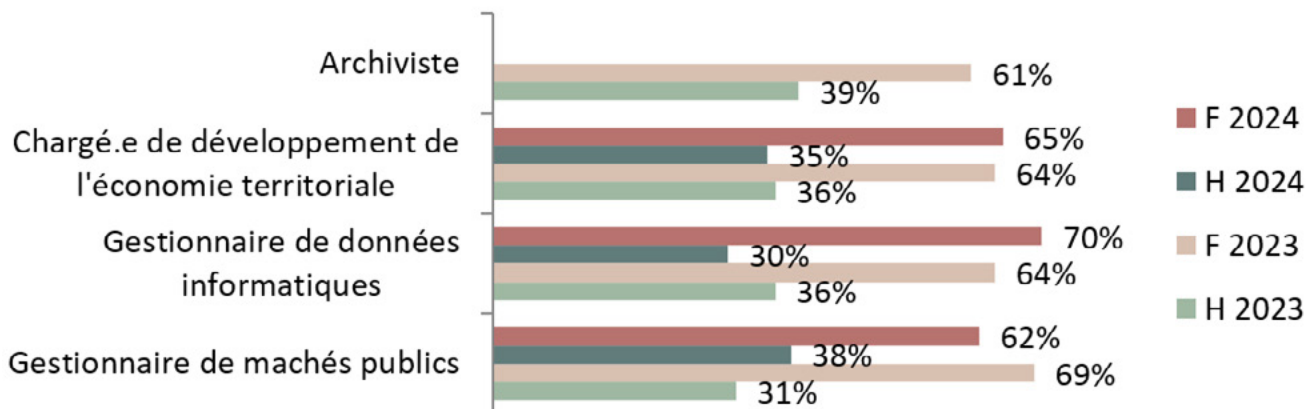
Des métiers à fort taux de féminisation :



Des métiers à fort taux de masculinisation :



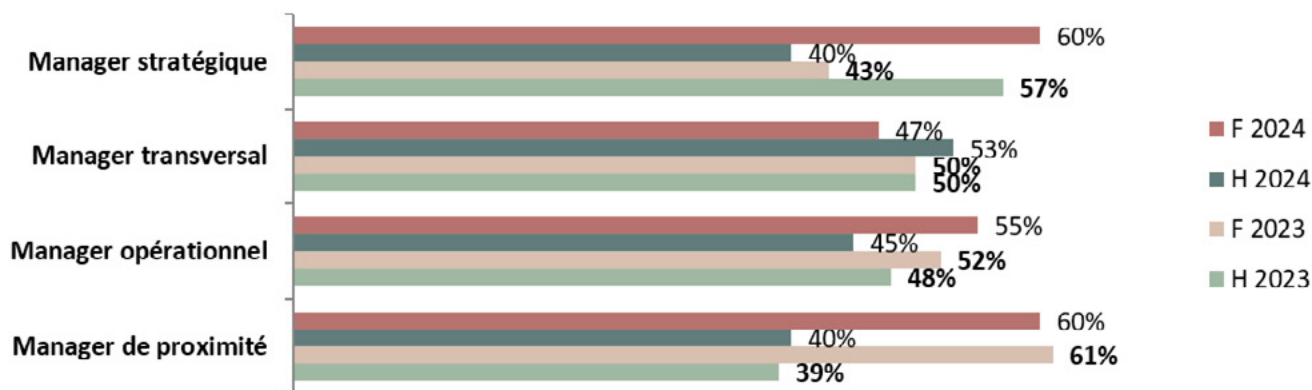
Des métiers mixtes ou qui tendent vers la mixité :



En 2024, la situation en termes de mixité des métiers demeure stable par rapport à l'année précédente. Si des actions sont engagées pour favoriser une plus grande diversité au sein des équipes, les déséquilibres observés dans certains secteurs s'inscrivent dans des dynamiques de long terme, qui ne relèvent pas exclusivement du périmètre d'action du Département et appellent une mobilisation durable à plusieurs niveaux.

⁵Mixité : coexistence des sexes dans des espaces communs (école, travail, etc.), favorisant l'inclusion des femmes et des hommes dans toutes les sphères d'activité pour briser les stéréotypes et encourager une diversité de parcours (source : ministère de l'Éducation Nationale).

Zoom sur les métiers d'encadrement :



L'encadrement au sein de l'administration départementale est quasiment mixte.

Les pratiques du service recrutement se poursuivent afin de prévenir toute forme de discrimination, notamment à l'occasion de la composition et de la conduite des jurys de recrutement, dans une logique de mixité et d'objectivité des processus.



Durant l'année 2024,
71%
de jurys sont mixtes
lors des entretiens de
recrutement en 2024.

Promouvoir la mixité des métiers par des actions de sensibilisation.

Afin de soutenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et déconstruire les représentations et les stéréotypes de genre, les services de la DGA RH portent, tout au long de l'année, des actions de communication en direction du personnel de la collectivité. Plusieurs films donnant à voir des exemples de vie professionnelle d'agents exerçant dans des métiers aujourd'hui très genrés ont déjà été réalisés et diffusés au Département.

Cette année, à l'occasion de la Journée internationale des droits des Femmes le 8 mars 2024, la direction du dialogue social et des conditions de travail en lien avec le service communication interne, présente le témoignage, d'une agente professionnelle engagée, luttant au quotidien pour allier les sphères familiales, professionnelles et l'engagement civil.

Cette agente exerce au sein de la DGA AT, en qualité de comptable. Elle évoque un parcours inspirant : agente du Département dans le secteur routier, souvent perçu comme un milieu d'hommes, maman, pompier volontaire étudiante à l'institut de préparation à l'administration générale (IPAG).

Des campagnes de communication ciblées favorisent la révélation de talents et favorisent l'acculturation du personnel sur cette thématique.

Manager stratégique : responsable des orientations globales.

Manager transversal : garant.e de la coordination interservices.

Manager opérationnel : superviseur des missions sur le terrain.

Manager de proximité : responsable direct.e du suivi des agent.es.

2 – Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

La collectivité accorde une grande importance à l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses agent.es. L'objectif de cette initiative est de satisfaire les exigences des collaborateurs.ices tout en préservant une harmonie dans l'organisation du travail. Le travail hybride s'est inscrit dans les pratiques organisationnelles de la collectivité depuis 2020.

Outre la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, le télétravail induit un impact environnemental positif.

Faciliter la parentalité des agent.es :

L'administration départementale continue de favoriser des dispositifs visant à faciliter la parentalité pour ses agents :

- **13** aménagements horaires pour allaitement (ce qui représente 20 % du total des aménagements horaires)
- **53** aménagements horaires pour femme enceinte (80 % du total des aménagements horaires) sur 72 congés maternité
- **16** agents pour 35 absences pour examens médicaux dans le cadre la grossesse.
- **10** agents pour 19 absences pour accompagnement examens médicaux
- **36** agents pour 107 absences pour congés pour naissance ou adoption (1 femme pour 3 absences – 35 hommes pour 104 absences).
- **1 059** agents pour 3 487 absences pour gardes enfants malades (795 femmes pour 2 672 absences - 264 hommes pour 815 absences)

En 2024, **30 congés parentaux** ont été pris, dont **1** par un homme et **29** par des femmes. Ces chiffres soulignent la dominance féminine dans l'utilisation de ce type de congés.

72
congés
maternité

42
congés
paternité

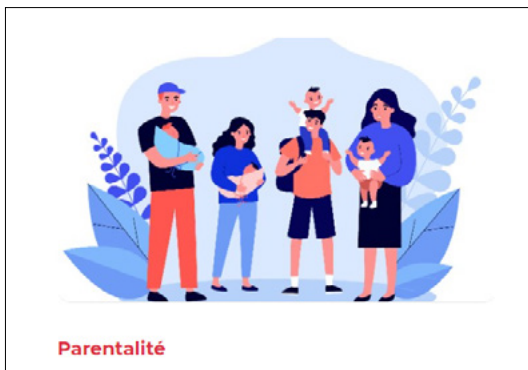


30
congés
parentaux

29
femmes

1
hommes

Concernant les congés de maternité et paternité, ils s'élèvent en 2024 à **72** pour la **maternité** et **42** pour la **paternité**. Au lancement du dernier plan Egalité Femme Hommes (2021-2023 prolongé en 2024), seul 16 congés paternité étaient constatés. Le chiffre a presque triplé sur la période ce qui peut laisser envisager une évolution sociétale. Ces indicateurs seront à suivre dans le futur.



Afin de faciliter l'accès et la compréhension des droits liés à la parentalité, une rubrique spécifique sur l'intranet de la collectivité a été créée en 2023. Elle a été actualisée et a pour but de rassembler les informations, offrant ainsi une lisibilité accrue et un accès amélioré aux mesures existantes pour tous les agents, indépendamment de leur genre.

Les dispositifs instaurés, tels que les congés parentaux et le télétravail, ont fourni des solutions appropriées à certain.es agent.es.

Le défi pour les années à venir consistera rester vigilant sur l'écoute des besoins des agents dans leur équilibre vie privée / vie professionnelle mais également des évolutions sociétales afin de tendre vers une plus grande équité notamment en termes de parentalité et de son impact.

Evaluer l'impact du télétravail par la mise en place d'indicateurs

Outre la conciliation vie professionnelle et personnelle, le télétravail induit un impact positif sur l'environnement, la productivité et plus largement la qualité de vie au travail des agent.es.

Les chiffres clés en 2024

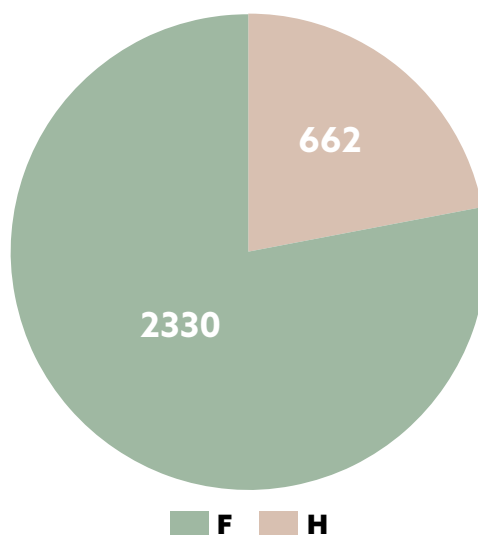
En télétravail durant l'année 2024 :

En 2024, le nombre de télétravailleurs masculins a progressé.

Si en 2023, 575 hommes télétravaillaient, en 2024, ce sont désormais 662 agents en qui en sont bénéficiaires, soit **15,1% de l'effectif global contre une augmentation de +3,3% pour les femmes en 2024.**

A l'instar de 2023, les agent.es de la catégorie A restent les plus représenté.es que ce soit pour les hommes ou pour les femmes.

En revanche, on constate une baisse globale pour la catégorie C par rapport à 2023 avec une diminution passant de 17,74% à 15,7 % pour les hommes. Le même constat concerne les femmes dont le ratio baisse de 3%, passant de 26 à 23,6 %. Les agent.es de catégories B conservent une augmentation graduelle avec un taux d'évolution compensatoire de 26,3 % pour les hommes et 7,5 % pour les femmes.



Télétravail	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis	
Hommes	301	45,5 %	240	36,2 %	86	13 %	35*	5,3 %
Femmes	1217	52,2 %	505	22 %	549	23,6 %	59*	2,5 %

*Il est à noter que **114 apprenti.es** ont bénéficié en 2024 de cette organisation de travail, ce qui représente 3,1 % des télétravailleurs de la collectivité en 2024.

Il est intéressant de voir que **288 hommes** de la filière technique ont télétravaillé en 2024 contre **111 femmes**.

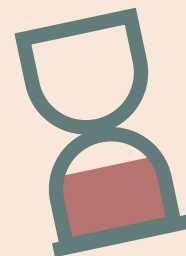
FEMMES	ADM	TECH	CULT	SPORT	SOC	MED SOC	MED TECH	ANIM	H	SS FI-LIERE	SS CAT
A	355	75	19	1	520	227	6				
B	426	31	34	2		3		8			
C	536	5	6					1			
TOTAL	1317	111	59	3	520	230	6	9	59	15*	1

HOMMES	ADM	TECH	CULT	SPORT	SOC	MED SOC	MED TECH	ANIM	H	SS FI-LIERE
A	137	110	9	0	34	8	0	0		3
B	72	152	12	0		0		3		1
C	57	26	2					1		
TOTAL	266	288	23	0	34	8	0	4	35	4*

* 19 apprenti.es n'ont pas de filière.

15,1%

de l'effectif global
télétravail



2330

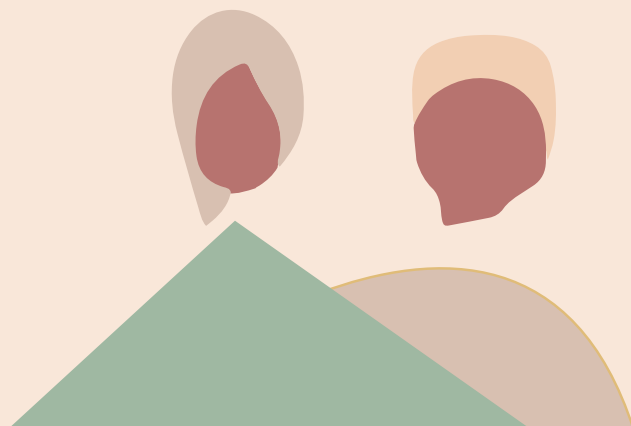
femmes

en télétravail sur
l'année 2024

662

hommes

en télétravail sur
l'année 2024



3 - Lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Depuis 2020, chaque employeur public doit structurer un dispositif de signalement afin de garantir la sécurité de ses personnels, non seulement dans la relation avec les usagers, mais également entre agents.

Depuis 2021, la collectivité s'est dotée d'un dispositif de signalement pour prévenir toutes formes de violence, de harcèlement, de discrimination et de sexisme, et offrir à chacun.es un environnement de travail respectueux et inclusif.

La collectivité s'est engagée à sécuriser et rendre accessible le dispositif de signalement, par des actions de communication et des sessions de formation et sensibilisation.

Recueil et gestion des signalements



Depuis 2021, tout agent qui s'estime victime ou témoin, de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discriminatoire ou de sexisme, peut le dénoncer. L'employeur doit alors vérifier chaque signalement, selon des modalités d'intervention librement appréciées.

Le dispositif s'est consolidé au fil du temps. D'abord totalement internalisé, un cabinet d'avocats externe procède au recueil et à l'étude des signalements qui lui sont directement adressés.

Au terme de l'examen du signalement, le cabinet d'avocats transmet son analyse à l'autorité territoriale représentée par la DGA RH pour déterminer les suites à donner. Cette évolution procédurale renforce la neutralité et le respect de la confidentialité lors du traitement des signalements.

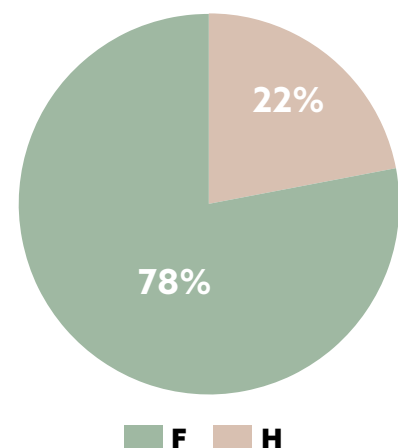
Un réseau d'enquêteurs internes, issus des six directions générales adjointes, a accueilli en 2024, de nouveaux membres, et a bénéficié d'un nouveau cycle de formation, afin de répondre au mieux aux exigences des enquêtes administratives.

En 2024, **23 signalements ont été enregistrés : 18 signalements de femmes (soit 78%) et 5 signalements d'hommes (soit 22%)**. Majoritairement les signalements sont « genrés » : femmes dénonçant les agissements de femmes (17 sur 18 signalements). Ce constat concerne aussi les signalements initiés par des hommes (1 seul signalement contre une femme).

• 17 signalants (sur 23) estimaient subir des agissements susceptibles de caractériser du harcèlement moral.

Après examen, 6 signalements sont apparus qualifiés : 3 pour harcèlement moral, 2 signalements furent requalifiés en violence et en discrimination. Tous ont donné lieu à des décisions adaptées à la nature et la gravité des faits rapportés et des actions d'accompagnement (psychologue du travail, Mission Transversale d'Accompagnement des Managers, médiation, saisine managériale...). Les trois signalements constitutifs d'un possible harcèlement moral ont conduit la collectivité à engager une procédure disciplinaire pour une situation, et a diligenté une enquête administrative pour les deux autres.

23 signalements introduits en 2024 par 78% de femmes et 22% d'hommes.



Harcèlement moral

17

Discrimination Assistant.e

4

Violence verbale

2

Former et sensibiliser les personnes ressources

Les managers, les assistants de prévention et les personnels RH sont des acteurs essentiels de la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. Ce sujet est complexe à appréhender, aussi afin de les accompagner, la collectivité a continué la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et formation à leur attention :

Des ateliers de sensibilisation ont été proposés sur Montpellier et Béziers, aux encadrant.es et agent.es sur la prévention des agissements et propos sexistes. Ils sont venus approfondir le parcours de formation proposé sur la plateforme E.Learning 360, à l'attention des encadrant.e.s. :

Parcours e-learning
Lutte contre les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes au travail

Au quotidien, nos actes engagent notre responsabilité. Témoin ou victime, nous devons dénoncer de tels faits. Parcours e-learning permettant de connaître les obligations réglementaires, le dispositif et la procédure interne.

Objectifs :

- Repérer des agissements de violence, de sexisme, de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel au travail
- Connaître les responsabilités de l'employeur, ses moyens d'actions et les conséquences auxquelles s'expose l'agent auteur de violence
- Savoir quels réflexes adopter et vers qui vous tourner que vous pensiez être victime ou témoin ou manager d'une équipe dont l'un des membres vous informe d'un agissement inadapté

Je me connecte

Les managers sont souvent les premiers informés par leurs agents voire les assistants de prévention, de difficultés de ce type. En tant que premier acteur RH, il est essentiel de leur fournir des clefs de compréhension, de sensibilisation pour concourir à la prévention des situations inadaptées.

Par ailleurs, en complément de la communication qui a été faite sur le dispositif de signalement, des interventions, directement dans les directions ou services, sont proposées par la DGA RH afin de permettre un échange et une sensibilisation complémentaire des équipes.

Les politiques inclusives sous-tendent une volonté de prévenir toute discrimination, et ce du recrutement à l'accompagnement en fin de carrière.

En 2024, des représentants de la DGA Ressources Humaines (services recrutement, de la direction carrière, du service qualité de vie au travail), mais aussi de la DGA Administration Générale (hôtesses d'accueil et standardistes) ont participé à un atelier de sensibilisation sur « les bonnes pratiques d'accueil des personnes LGBT+ ».

Cette intervention coanimée par un membre de l'association L'autre Cercle Occitanie et la coordinatrice du dispositif a permis de donner des clefs de compréhension sur les enjeux de l'inclusion des membres de la communauté LGBT et de faire évoluer les biais cognitifs de chacun.

Les actions conduites en 2024 :

Expositions et événements :

- Pour célébrer la **journée nationale contre le sexisme le 25 janvier 2025**, la diffusion d'un état des lieux du sexisme en France, complétée par un quiz créé par les services de la DGA Ressources Humaines « **Quiz Sexisme au travail : mythes ou réalités ?** », a permis aux agents de mieux comprendre et reconnaître les manifestations sexistes au travail. Aussi, d'être informés des formations organisées ultérieurement sur le territoire (Béziers et Montpellier), coanimées par la référente déontologue et par la coordinatrice du dispositif signalement.
- **Atelier d'information coanimé avec le Président de l'association L'autre Cercle**, le 17 juin 2024, afin de débattre des questions sur les difficultés d'inclusions sociales voire professionnelles, des personnes LGBT+. Co animatrice, la DGA RH a pu rappeler les actions de communication et sensibilisation proposées, et favoriser au travers de divers échanges, une meilleure compréhension des enjeux individuels et collectifs pour la collectivité.



Formations 2024 :

- **Sessions de sensibilisation proposées aux managers** sur la base du volontariat pour leur donner les bases de compréhension et les bonnes postures à adopter. 26% des managers se sont saisis de cette possibilité. En supplément de ces formations, un parcours E-LEARNING interne sur la **lutte contre les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes au travail** a été suivi par 121 managers sur l'année 2023/2024. Cela permet de renforcer les compétences en gestion des conflits et en promotion d'une culture d'inclusion au sein de la collectivité.
- **Ateliers de sensibilisation sur les « bonnes pratiques » pour l'accueil d'une personne LGBT, non binaire notamment, en co-intervention association L'Autre Cercle-DGA RH.**



Les actions menées ont permis de consolider les procédures et de renforcer la prévention, mais l'enjeu reste désormais d'en assurer l'appropriation par tous les agents et de poursuivre une politique proactive, visible et évaluée, garantissant l'efficacité durable de la lutte contre les violences et discriminations.



4 – Animation de la démarche égalité professionnelle femmes- hommes

Sensibiliser les agent.es aux enjeux de l'Égalité Professionnelle :

Notre collectivité met à disposition de ses agents, managers et équipes pluridisciplinaires un certain nombre d'outils afin d'informer sur le sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Lutter contre les stéréotypes et sensibiliser l'ensemble du personnel à l'égalité sont des leviers indispensables pour acculturer et créer un climat inclusif.

Sans cesse en quête d'amélioration, les services collaborent étroitement avec la Direction des systèmes d'information et le Service de la communication interne pour améliorer, innover et rendre accessibles ces supports à tous les agents départementaux.

Aussi, le choix a été fait d'avoir recours à des natures de supports différents : films, témoignages, articles, réseau interne Otium, formations en présentiel ou en e-learning, affiches, évènementiels.

- Afin de mettre en lumière le rapport égalité femmes-hommes 2024, qui révèle à la fois des avancées notables et des défis persistants, une vidéo animée a été diffusée sur l'intranet mais aussi sur la chaîne YouTube du Département :



RESSOURCES HUMAINES

10 MARS 2025

Égalité femmes-hommes : les actions phares de 2024 en vidéo

- **Publiée le 21 février 2025 sur Intra34**

Nicole Morère, Vice-Présidente déléguée à l'administration générale et aux moyens, présentait, dans un format vidéo court et animé, les orientations institutionnelles et les actions phares en matière d'égalité femmes-hommes sur l'année 2024.



Sexisme : pas notre genre



Je réponds au quiz



- **Publiée le 19 janvier 2024 sur Intra34**

Pour une prise de conscience collective : sensibiliser sur l'importance d'un environnement de travail respectueux et inclusif.

Le quiz proposé par la DGA Ressources Humaines vise à sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux d'égalité et à prévenir les comportements sexistes au sein des collectifs de travail.

Le quiz accessible en ligne, se compose de plusieurs questions visant à évaluer les connaissances et représentations sur le sujet. À travers des exemples concrets, ce dernier invite à réfléchir sur les comportements et attitudes sexistes, découvrir les différentes formes de sexisme subies par les femmes et les hommes (homme/femme, homme/homme, femme/femme, femme/homme), mais aussi aux comportements qui peuvent contribuer à un climat de travail sain et respectueux.

- Une campagne d’affichage a été mise en place dans le but de compléter les informations concernant les outils et les ressources mis à la disposition des agents pour pouvoir signaler et gérer des situations sexistes.



Proposer des événements pour la promotion de l’Égalité femmes-hommes et l’inclusion

En 2024, plusieurs engagements et actions conduites par l’ensemble des DGAs du département ont été menées :

- Une collectivité engagée dans la lutte contre les violences et les discriminations : Signataire de la charte d’engagement LGBT+, portée par l’association l’Autre Cercle, le Département œuvre pour l’inclusion des agents de la communauté LGBT+ tant dans ses politiques publiques que dans ses politiques RH.
- Le Département s’est aussi engagé dans la réflexion du Plan départemental de lutte contre le racisme, l’antisémitisme, les discriminations liées à l’origine et la haine anti-LGBT+, porté par la Préfecture.
- Des articles mettant en évidence les actions portées par les DGAs du département ont été publiés sur les différents supports, dont Intra34
- Participation au réseau départemental de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail piloté par l’association FACE Hérault.

• Publiée le 14 mai 2024 sur Intra34

À l’occasion de la Journée internationale contre l’homophobie, la biphobie et la transphobie, le 17 mai, le Département de l’Hérault, en partenariat avec L’Autre Cercle, a informé et sensibilisé ses agents afin de lutter collectivement contre les préjugés, les stéréotypes et toutes les formes de discriminations pouvant toucher la communauté LGBT+.



- **Soutenir les apprenti.es en fin d’alternance a démontré non seulement l’enjeu de parité pour la collectivité dans le recrutement mais également une initiative clé en faveur de l’égalité des chances.**

Aidez nos apprenti.es : répondez à leur questionnaire de fin d’étude !



• Publiée le 28 avril 2025 sur Intra34

La répartition entre hommes et femmes au niveau des apprentis du Département temps vers la parité. Cette volonté d’instaurer une parité réelle dans les processus de recrutement témoigne d’un engagement fort en faveur de l’égalité des chances, qui doit se refléter dans chaque étape de la formation professionnelle.

Le Conseil Départemental de l'Hérault, par son engagement **en faveur d'un recrutement paritaire et inclusif, démontre une volonté forte en 2024 d'offrir à tous les jeunes des chances égales.** Leur recrutement a permis de travailler de manière volontariste sur la parité des genres et la mixité des métiers. La mise en place de dispositifs tels que le mémoire de fin d'alternance et le questionnaire sur intranet s'inscrit dans une stratégie globale visant non seulement à soutenir les apprentis, mais aussi à enrichir l'ensemble de l'organisation. **Le développement d'un tel cadre favorise l'épanouissement professionnel des jeunes et contribue à bâtir un avenir plus équitable et diversifié.**

- **Publiée le 11 mars 2024 sur Intra34**

Jeudi 7 mars 2024, une trentaine d'agents de la DGA DETIE du service départemental insertion Montpel-lié-rain, était dans l'amphithéâtre de Pierresvives pour un échange avec la coordinatrice du dispositif de signalement de la DGA RH.

A l'ordre du jour de cette journée : exposé et partage d'expériences sur la prévention du sexisme et les actes de violence, de discrimination ou de harcèlement qui leur sont associés, afin de donner quelques bons réflexes aux agent.e.s et encadrants. L'occasion aussi de rappeler les modalités de signalement en interne face à de telles situations.

Sexisme au travail : stop !



Cet événement a été marqué par un échange enrichissant avec la coordinatrice du dispositif de signalement de la DGA RH. L'objectif principal de cette rencontre était de discuter des problématiques liées au sexisme, aux actes de violence, à la discrimination et au harcèlement.

Le sexisme et les comportements inappropriés demeurent des réalités dommageables dans nos institutions. Il est crucial de dénoncer ces actes afin de préserver un environnement de travail sain et respectueux. Lors de cette session, les participants ont eu l'opportunité d'entendre des témoignages sur des expériences vécues, ainsi que des recommandations sur les meilleures pratiques à adopter face à ces situations.

Consolider le pilotage par des indicateurs

En complément des expériences individuelles vécues ou ressenties par les agents en matière d'égalité et d'inclusion, l'analyse et le croisement d'indicateurs permet de mieux comprendre les situations et parfois de mieux cibler les leviers d'actions. Aussi le Département souhaite développer encore plus les indicateurs dans ce domaine au-delà de répondre à l'exigence nationale d'index égalité.

Cet index a pour vocation d'étudier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- **Répondre aux exigences nationales, telles que l'index égalité.**

Dans le plan 2021 - 2023 (continué en 2024), les actions engagées ont permis de renforcer la lisibilité et la continuité de la politique d'égalité. Un élément marquant consiste en la sensibilisation régulière des agents, dont les managers, sur le sujet. Le prochain plan 2026-2028 devra consolider ces acquis, suivre plus régulièrement les actions et renforcer leur appropriation par tous. Il s'articulera avec les autres politiques RH et visera à maintenir une démarche d'égalité structurée et suivie dans le temps, en lien avec les priorités et moyens de la collectivité.

En parallèle, plusieurs directions poursuivent des initiatives en faveur de l'égalité dans leurs politiques publiques. La partie suivante, rend compte des actions maintenues malgré un contexte de transition et de recentrage des priorités.



Obligation de publier chaque année les résultats d'un index de l'égalité professionnelle.

Index 2024

Egalité professionnelle

Références réglementaires : Décret N° 2024 - 802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

80/100

Score global de la collectivité

Effectifs au 31/12/2024 sur emplois permanents : 4570 agent.es

Titulaire



2571



1440

Non titulaire



376



183

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agent.es contractuel.les sur emploi permanent
- Ecart de taux d'avancement de grade entres les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)
- Nombre d'agent.es du sexe sous-représenté parmi les dix agent.es ayant perçu les plus hautes rémunérations

47/50

15/15

8/25

10/10



Partie 3

Les actions menées dans le cadre des politiques publiques départementale en faveur de l'égalité femmes-hommes

Les actions menées dans le cadre des politiques publiques départementales en faveur de l'égalité femmes-hommes

Au-delà de ses actions internes, le Conseil Départemental de l'Hérault s'engage aussi à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses politiques publiques.

Cette partie s'attache à rendre compte et à valoriser des initiatives, des événements ou projets portés au sein des Directions générales adjointes, dans le cadre des politiques publiques qu'elles mènent. Cette restitution ne prétend pas être exhaustive, mais plutôt un aperçu partiel de la manière dont la question de l'égalité entre les Femmes et les Hommes est portée au plus près des citoyens, des agents et des territoires.

Ces actions participent pleinement à la responsabilité sociale et territoriale du Département et viennent renforcer la cohérence entre politique interne et politique publique.

L'enjeu pour les années à venir est de mieux articuler ces démarches, en assurant une coordination entre directions opérationnelles et stratégie RH.

Cette dernière partie met en lumière les projets mis en œuvre dans les secteurs de la culture, de l'éducation et de la jeunesse, de l'insertion, de la solidarité et du sport.

- Culture
- Education, Jeunesse
- Insertion
- Solidarités
- Sport

Culture

Promotion de l'inclusion et de la mixité à la Médiathèque départementale

La médiathèque départementale Pierresvives de Montpellier offre des initiatives éducatives à destination des usagers et des usagères, tout en affirmant son engagement à travers la prise en compte des besoins du public qu'elle reçoit. De nombreuses actions quotidiennes illustrent l'engagement des services culturels en faveur de la promotion de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

• Promouvoir la mixité dans la pratique vidéoludique

Les services de la Médiathèque départementale

organisent des jeux en prenant en considération les besoins exprimés par les usagères. Cela permet de mettre en avant des jeux non genrés, comme le jeu de plateforme Crash Bandicoot. De plus, elle propose également des jeux traditionnellement genrés, tels que FC25 (un jeu de football), en veillant à la sélection d'équipes féminines. Cette initiative est soutenue par une médiation appropriée, visant à déconstruire les codes sociaux profondément enracinés chez les publics rencontrés.

• Accompagner les usagères dans les pratiques d'apprentissage

L'autoformation et le soutien pédagogique pour les usagères qui sont éloignées des pratiques d'apprentissage sont réalisés grâce à la mise en valeur des ressources numériques des services (par exemple : Code de la route, Tout Apprendre) et à l'organisation d'ateliers d'apprentissage de la langue, que ce soit en individuel ou en groupe, dans une perspective d'émancipation.

Au cours des ateliers de conversation, la mixité est encouragée (femmes, adolescents, primo-arrivants) et des thèmes tels que la féminité ou l'appropriation de l'espace public sont discutés, tout en interrogeant les normes socioculturelles.

• **Organiser des Ciné-débats sur le sport féminin professionnel**

Le 12 novembre 2025, en partenariat avec le pôle culture, un ciné-débat a été organisé, mettant à l'honneur la professionnalisation du football féminin. Cet événement s'inscrit dans une dynamique de valorisation et de reconnaissance du sport féminin, soulignant ainsi l'importance croissante accordée à la place des femmes dans le monde du sport. La présence de joueuses emblématiques du Montpellier Hérault Sport Club (MHSC) ainsi que de représentantes de clubs locaux a enrichi les échanges et a permis d'illustrer concrètement les enjeux liés à ce thème. Ces athlètes ont partagé leurs expériences, tant sur le terrain qu'en dehors, révélant les défis auxquels elles font face dans un milieu encore largement dominé par les hommes. Le ciné-débat a également mis en lumière les enjeux d'appropriation de l'espace public par les femmes, tant dans le cadre sportif qu'au-delà. Alors que le football féminin gagne en visibilité grâce à des événements comme la Coupe du Monde ou les championnats nationaux, il reste essentiel de continuer à promouvoir l'égalité des genres et à encourager les jeunes filles à s'engager dans le sport. Cette rencontre a ouvert un espace de réflexion sur les préjugés existants et sur les moyens de les surmonter. Les discussions qui ont suivi la projection du film ont permis aux participants de s'interroger sur les rôles traditionnels assignés aux femmes et sur la manière dont le sport peut servir de levier pour changer les mentalités.

Cet événement a permis de célébrer les avancées réalisées dans la professionnalisation du football féminin, tout en soulignant les défis qui demeurent. La mobilisation des acteurs locaux et la présence des joueuses témoignent d'une volonté collective de promouvoir le sport féminin et de renforcer sa légitimité dans l'espace public. Il est crucial de poursuivre ces initiatives pour encourager les nouvelles générations à pratiquer et à se faire entendre dans un domaine qui leur appartient pleinement.

• **Garantir des partenariats engagés pour l'inclusion culturelle**

La collaboration notamment avec FEE (Femmes – Égalité – Emploi), est une structure de proximité qui relaie les actions des services de la Médiathèque et

permet aussi d'orienter des usagères éloignées des pratiques culturelles. Cette collaboration représente un modèle prometteur pour favoriser l'inclusion culturelle. En unissant leurs compétences, les deux entités créent des synergies qui ouvrent des portes aux femmes éloignées des pratiques culturelles. Cela ne se limite pas à un simple accès à l'information ; c'est une véritable démarche d'émancipation et d'égalité qui offre à chaque femme la possibilité de s'approprier la culture et de s'y épanouir pleinement.

• **Recruter de manière inclusive pour les stages et services civiques**

Pour les stages et services civiques, les services s'attachent à garantir la parité et l'inclusion, sans recourir à la discrimination positive. Le management de proximité, par sa nature même, permet une évaluation fine et personnalisée des candidats, en se concentrant sur leurs compétences et leurs potentiels. En intégrant cette démarche dans tous les recrutements, les structures s'inscrivent dans une logique d'inclusion qui transcende les critères traditionnels tels que le genre ou le handicap. Le but est de créer un environnement où chaque individu peut se sentir valorisé et soutenu, indépendamment de son origine ou de ses caractéristiques personnelles.

• **Prendre en compte les besoins spécifiques des usagers**

Suite à l'audit qualité réalisé le 30 septembre 2025, une question importante a été soulevée concernant l'accessibilité des services aux familles. En effet, plusieurs pères de famille ont exprimé leur besoin pour l'installation d'une table à langer dans les toilettes des hommes. Cette commodité n'était disponible que dans les toilettes réservées aux femmes, ce qui crée un déséquilibre et une inégalité dans l'accès aux soins pour les jeunes enfants. Les témoignages recueillis lors de cet audit ont mis en lumière un problème pratique auquel de nombreux pères se heurtent au quotidien. Outre la nécessité d'un environnement adapté pour changer les couches de leurs enfants, cette situation souligne également l'importance de la prise en compte de la parentalité moderne, où les rôles parentaux sont de plus en plus partagés.

Désormais, sur ce site, les sanitaires masculins sont équipés d'une table à langer répondant aux besoins des familles.

Education, Jeunesse

Engagement du Département de l'Hérault pour la Citoyenneté et l'Éducation :

Le Département de l'Hérault s'affirme comme un acteur clé dans la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, qu'il s'agisse de racisme, de violences à l'encontre des personnes LGBTQ+ ou d'autres discriminations. Cet engagement se manifeste à travers des politiques ressources humaines inclusives et la mise en œuvre de politiques publiques engagées et innovantes.

- **Sensibiliser les collegien.nes :**

La collectivité concentre ses efforts sur la sensibilisation des plus jeunes, considérant que l'éducation est un levier fondamental pour promouvoir les valeurs de la citoyenneté. Dans le cadre de ses politiques Éducation et Jeunesse, de nombreuses initiatives éducatives sont mises en place dans les collèges, principalement à travers le dispositif AET (Actions Éducatives Territorialisées). Ce programme permet aux équipes éducatives de mener des actions complémentaires aux enseignements traditionnels, en offrant une approche pédagogique ouverte sur des thématiques essentielles liées à la citoyenneté.

10 projets d'Actions Educatives Territorialisées (AET) sur la thématique « Citoyenneté/Culture de l'égalité des genres » ont été accompagnés et financés par le Département pour la période 2024-2025.

Au sein des 10 collèges bénéficiaires de l'Hérault, ces projets visent à promouvoir l'égalité entre les genres par la prise de conscience de la transmission des stéréotypes et de leurs effets en termes d'égalité dans la société.

Ils s'attachent également à lutter contre toutes formes de sexisme et de violences de genre (homophobie, transphobies, violence sexistes et sexuelles).

Ces projets ont ainsi pu bénéficier à 958 collégiens grâce au soutien financier du Département, pour un montant total de 13.410 €.

- **Des aménagements bâtimentaires en faveur de l'Égalité :**

Le Département ne s'arrête pas là et souhaite également lutter contre le sexisme à travers des choix architecturaux réfléchis pour les nouveaux établissements scolaires. L'idée est de concevoir

des espaces récréatifs dégenrés, permettant ainsi la lutte contre les stéréotypes associés aux genres dans le cadre scolaire.

Avec ces actions, le Département de l'Hérault prouve son engagement fort et durable en faveur de l'éducation à la citoyenneté et d'une société plus juste et inclusive.

Insertion

Soutenir l'égalité femme-homme dans la promotion des achats publics :

Le Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) 2023-2028 du Département prévoit l'action « favoriser la mixité des genres ». Depuis 2023 et particulièrement en 2025, cette action a pris plusieurs formes :

- **Participation à différents groupes de travail interinstitutionnels**

Le Département de l'Hérault fait partie de deux groupes de travail interinstitutionnels portant spécifiquement sur l'égalité des genres dans les marchés publics. D'une part, il fait partie d'un comité technique porté par la Mission Interinstitutionnelle Clause Sociale 34 ; et d'autre part, il prend part aux réunions thématiques du RES'OCC, le réseau des Achats Responsables en Occitanie. Ces groupes de travail permettent de partager les bonnes pratiques et de réfléchir en collectif à des solutions innovantes en la matière.

- **Diffusion de questionnaires**

En 2023, un premier questionnaire avait été envoyé à toutes les entreprises qui avaient répondu à un marché comportant des considérations sociales. Il avait pour objectif de sonder leurs pratiques et perceptions autour de l'égalité femmes-hommes. En 2025, le questionnaire a été de nouveau envoyé, et à un plus grand nombre d'entreprises. En parallèle, un questionnaire à destination de tous les agents du Département en lien avec la commande publique a été diffusé en interne dans le même objectif : sonder les pratiques et perceptions autour de l'égalité femmes-hommes.

Ces trois questionnaires ont aussi permis de recenser les actions déjà mises en place en matière

d'égalité, et d'identifier celles qui pourraient être mises en œuvre au sein du Département.

- **Organisation et animation d'ateliers thématiques**

La thématique de l'égalité des genres a été explorée via deux ateliers SPASER au cours de l'année 2025. Ces ateliers internes ont permis d'une part de sensibiliser les participants aux enjeux de l'égalité femmes-hommes de manière générale, et plus spécifiquement dans le cadre de la commande publique ; et d'autre part, de réfléchir de manière collective à des axes de progression.

L'objectif principal de ces ateliers était la planification d'un indicateur de progression annuelle de la part des publics féminins sur le dispositif des clauses sociales et des marchés réservés. Ainsi, un indicateur de progression annuel a été établi, et plusieurs sous-indicateurs plus opérationnels ont été coconstruits pour contribuer à atteindre les objectifs annuels.

L'égalité femme-homme est un enjeu majeur dans le cadre de la commande publique. Les entreprises, en tant qu'acteurs économiques clés, jouent un rôle crucial dans la promotion de cette égalité.

Intégrer l'inclusion dans les projets et aménagements publics

Au-delà des actions menées auprès des familles et des jeunes, le Pôle des Solidarités Territoriales (PST) développe une démarche structurante visant à intégrer pleinement l'inclusion dans la conception des projets et aménagements publics.

Depuis plusieurs années, un groupe de travail transversal se réunit régulièrement pour identifier les leviers permettant de mieux prendre en compte l'inclusion dans les espaces publics.

Pour capitaliser ces travaux, une **formation en ligne**, principalement dédiée aux chargé-es d'opération est en cours d'élaboration avec la plateforme interne d'e-learning. Inscrite au **plan de formation 2025**, elle visera à sensibiliser les professionnels à l'inclusion dans la conception, le suivi et l'accompagnement de projets. Sa mise en ligne est prévue **début 2026**.

Solidarités

Ecouter et sensibiliser les jeunes enfants et leurs parents à la diversité - Prévenir les stéréotypes dès le plus jeune âge :

La PMI est engagée dans la prévention précoce des violences, de toutes formes de discriminations et de stéréotypes dès le plus jeune âge. Dans des locaux spécifiquement aménagés pour les consultations l'équipe de PMI accompagne les enfants et les parents dans cette démarche.

Les locaux des consultations de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) sont soigneusement aménagés pour offrir un environnement adapté aux très jeunes enfants. Les salles d'attente, lieu souvent redouté par les parents en raison de l'attente qui peut s'y prolonger, se transforment en espaces accueillants et stimulants. Le mobilier est spécifiquement conçu pour les enfants en bas âge, incluant des tapis d'éveil et des structures de motricité qui incitent les tout-petits à explorer et à bouger en toute sécurité.

Des jeux de découverte, des poupons, des cuisines et des garages sont mis à disposition, permettant aux enfants de s'immerger dans des activités variées. Des petits livres sont également accessibles aux parents, offrant ainsi des moments de complicité autour de la lecture. Les jouets, adaptés à chaque tranche d'âge, garantissent que chaque enfant puisse trouver une activité qui lui convient.

Les jours de consultation, en salle d'attente, des psychologues cliniciens se tiennent à la disposition des parents et des enfants pour répondre à leurs questions et faciliter les interactions. Grâce à des jeux proposés, les psychologues encouragent les échanges non seulement entre parents et enfants, mais aussi entre pairs. Ces initiatives aident à gérer l'attente avant le rendez-vous médical et apportent une dimension ludique nécessaire à ce moment parfois stressant.

Un aspect particulièrement important des consultations PMI est leur engagement en faveur de l'égalité des genres. Dans cette optique, les poupons et les jeux sont soigneusement choisis pour refléter la diversité. On y trouve des poupées de toutes couleurs, représentant différentes ethnies — bruns, blonds, asiatiques, noirs et caucasiens. Ainsi, les enfants sont invités à interagir avec des jouets qui ne sont pas limités

par des stéréotypes. Les garçons jouent avec des poupées et des cuisines tout autant qu'avec des garages à voitures, démontrant que le jeu ne doit pas être contraint par des normes genrées.

Les éducatrices de jeunes enfants, en collaboration avec des psychologues de l'association Jouons en ludothèque, veillent à ce que ces jeux soient à la fois neutres et enrichissants. Leur rôle consiste également à verbaliser et à sensibiliser les parents à l'importance de cette diversité et de ces interactions ouvertes. **Dans un monde empreint de stéréotypes de genre, ces initiatives contribuent à déconstruire ces préjugés dès le plus jeune âge.**

Les psychologues de l'association Jouons en ludothèque ou les éducatrices de jeunes enfants de l'UFCV, conventionnés avec le Conseil Départemental de l'Hérault, pour les « accueils observations cliniques » ainsi que les puéricultrices sont attentifs à ces propositions de jeux et mettent des mots sur l'importance de cette diversité auprès des parents et des enfants.

Les consultations PMI ne sont pas seulement des lieux de soins médicaux ; ce sont des espaces d'épanouissement, de découverte et d'apprentissage. Ils favorisent un développement harmonieux des enfants en proposant des environnements adaptés, inclusifs et respectueux de leur diversité.

Ainsi, les parents, accompagnés par des professionnels attentifs, peuvent jouer un rôle actif dans ce processus d'éducation et de socialisation, où chaque enfant se sent valorisé, quel que soit son genre ou son origine.



Focus :

Dans le cadre de leurs missions de prévention précoce, de soutien aux familles et de lutte contre la précarité et les inégalités sociales, les infirmières puéricultrices des services territoriaux de la Protection Maternelle et Infantile - STPMI (DGA SD) du secteur de Béziers ont décidé de travailler en partenariat et de mutualiser leurs secteurs pour réaliser cette action autour de « la parentalité pour tous » en faveur de leur public commun.

• **Publiée le 17 février 2025 sur Intra34**

Les infirmières puéricultrices des Services territorialisés de la Protection Maternelle Infantile de Béziers accompagnent les familles vulnérables grâce à des ateliers de guidance parentale.

"PAPOTO" Parentalité Pour Tous



Les infirmières puéricultrices des STPMI de Béziers accompagnent les familles vulnérables grâce à des ateliers de guidance parentale.

Paroles d'intervenantes :

« Cet atelier a été un succès auprès des familles de la Cimade. Tous les ateliers ont été remplis et nous retrouvons à chaque fois un noyau régulier de parents, signe de leur engagement.

Lors du dernier atelier Papoto début septembre, nous avons constaté une forte participation et un réel intérêt des familles. Au total, 5 papas et 7 mamans étaient présents. L'atelier portait sur le thème du besoin de sécurité de l'enfant, Les émotions du jeune enfant.

Les parents ont partagé qu'ils avaient pu mettre en pratique les conseils reçus pendant l'été et que cela avait été pour eux une expérience enrichissante. Ils expriment leur satisfaction et leur plaisir d'acquérir ces nouvelles connaissances.

Nous avons pour projet de reprogrammer un cycle. »

Prévenir les violences et les discriminations auprès des adolescents :

Les équipes de santé sexuelle de la PMI vont à la rencontre des collégiens et lycéens pour promouvoir l'éducation à la vie relationnelle, affective et à la sexualité auprès des jeunes.

Les actions d'Éducation à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle (EVRAS) jouent un rôle fondamental dans le développement des adolescents. Elles ont pour objectif d'apprendre aux jeunes à adopter un comportement responsable en matière de sexualité, tout en respectant leur corps et celui des autres. En fournissant des informations précises et adaptées, les programmes EVRAS visent à transmettre une information juste sur le corps et la sexualité, à renforcer les compétences psychosociales des jeunes et à prévenir les conduites à risques. Elles cherchent aussi à promouvoir l'égalité filles-garçons, le respect des orientations sexuelles et des identités de genre.

L'un des aspects cruciaux des actions EVRAS est donc le renforcement des compétences psychosociales des jeunes. Cela inclut la capacité à prendre des décisions éclairées, à communiquer efficacement et à gérer les émotions. En développant ces compétences, les jeunes deviennent mieux équipés pour naviguer dans des situations complexes et faire face aux pressions sociales qui pourraient les inciter à adopter des comportements à risque.

Dans cette logique, l'objectif essentiel des actions EVRAS est la prévention des conduites à risque.

En sensibilisant les jeunes aux enjeux liés à la sexualité, ces programmes contribuent à créer un environnement plus sûr et plus informé. Grâce à une éducation préventive, les jeunes peuvent faire des choix plus sûrs et responsables, ce qui réduit les risques pour leur santé physique et mentale. L'éducation à la sexualité prend alors la forme d'une invitation au dialogue en toute confiance et confidentialité sans tabou dans une approche globale, positive et bienveillante

La promotion à l'égalité entre les filles et les garçons, ainsi que le respect des différentes orientations sexuelles et identités de genre font aussi partie des objectifs des actions EVRAS. En déconstruisant les stéréotypes de genre et en encourageant la diversité, ces actions favorisent un climat où chacun se sent respecté et valorisé. Cela aide à construire des relations saines basées sur l'égalité et le respect mutuel, fondamentaux pour une société inclusive.

Ainsi, l'approche des programmes EVRAS est globale et bienveillante. Elle tient compte des besoins spécifiques des jeunes en fonction de leur âge et de leur contexte personnel. En intégrant des méthodes d'enseignement interactives et participatives, ces programmes encouragent les jeunes à poser des questions et à exprimer leurs préoccupations, créant ainsi un espace sûr pour l'échange et la réflexion.

En somme, les actions EVRAS représentent un pilier essentiel pour le développement d'une jeunesse informée, responsable et respectueuse. En œuvrant pour une meilleure compréhension de la sexualité et des relations interpersonnelles, ces initiatives non seulement protègent les jeunes, mais aussi les préparent à devenir des adultes engagés et conscients.

L'intégration de ces programmes dans les systèmes éducatifs est donc cruciale pour construire un avenir où le respect de soi et des autres est au cœur des relations humaines.

Les séances d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle sont coanimées par des conseillères conjugales et familiales et des sages-femmes des centres départementaux de santé sexuelle, en concertation avec les équipes des établissements.

L'approche se veut globale, bienveillante, et adaptée à l'âge et aux besoins spécifiques des jeunes. Ces interventions collectives ont lieu dans divers lieux de vie des jeunes (établissements scolaires publics et privés, les lieux de vie des enfants confiés au Département, les ITEP, les ESAT, les CADA etc.).

En 2024, 597 séances EVRAS ont été réalisées dans 56 lieux de vie, bénéficiant à 6 000 jeunes.



Lutter contre les violences conjugales – Ecouter, orienter et sensibiliser les parties prenantes aux actes de violence familiale :

Cette politique publique a pour objet d'améliorer la prévention des violences faites aux femmes et l'accompagnement des victimes. **La mise en place de postes d'Intervenantes sociales en commissariat et en gendarmerie (ISCG) repose sur un partenariat étroit et un financement entre les représentants de l'État, services de police et de gendarmerie, et les services du conseil départemental et des collectivités locales.** Ces professionnelles exercent leurs missions au sein des commissariats et en unité de gendarmerie au plus près des situations de crise et des victimes.

Les Intervenantes Sociales en Commissariat et en Gendarmerie (ISCG) jouent un rôle crucial d'interface entre divers acteurs, notamment les services sociaux, les forces de sécurité intérieure, la justice et le tissu associatif. Elles interviennent à deux niveaux :

- **Accueil et soutien** : Les ISCG assurent un accueil réactif des femmes victimes de violences ainsi que de leurs enfants. Elles fournissent un soutien technique aux forces de l'ordre et aux travailleurs médico-sociaux.

- **Sensibilisation et Prévention** : Elles organisent des sessions de sensibilisation pour les partenaires afin de prévenir les violences faites aux femmes. En 2025, elles ont formé plus de 100 professionnels, notamment des personnels de bailleurs sociaux et des polices municipales.

De plus, elles collaborent étroitement avec les différents réseaux interprofessionnels :

- **Engagement dans les Réseaux de Lutte Contre les Violences Conjugales** : Les ISCG participent activement à 11 réseaux interprofessionnels de lutte contre les violences conjugales. Elles prennent part et animent des séances et dirigent des travaux en sous-commission. Deux de ces réseaux sont animés par des travailleurs sociaux de la collectivité, tandis qu'un autre réseau est dirigé par une RTS.

- **Collaboration avec l'Observatoire des Violences Faites aux Femmes** : Les ISCG sont également impliquées dans les travaux de l'Observatoire des Violences Faites aux Femmes. Une ISCG co-pilote le groupe de travail axé sur les violences et les addictions, soulignant l'importance d'une ap-

proche intégrée pour traiter ces problématiques complexes.

- **Communication et Sensibilisation Externe** : La communication autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, est renforcée par la mise à jour de la page dédiée sur herault.fr et l'actualisation des plaquettes d'information. Cela permet de sensibiliser le grand public et de promouvoir les ressources disponibles pour les victimes.

En résumé, cette politique publique et l'engagement des ISCG mettent en lumière l'importance d'une approche concertée et multi-sectorielle pour lutter efficacement contre les violences faites aux femmes.

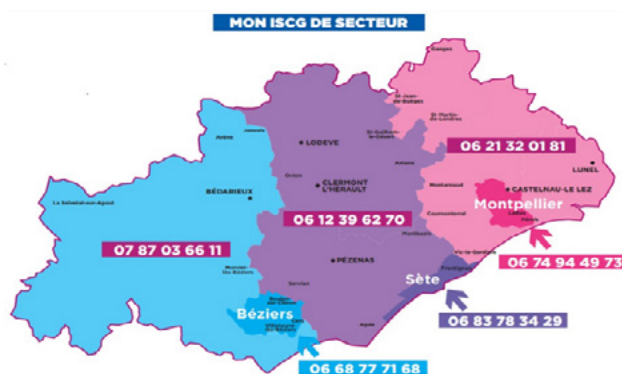


Quelques chiffres :

Observatoire : Etat (DDFE), CAF, Université Paul Valéry, et réseau associatif impliqué dans l'accompagnement des victimes de violences : **54 900** co-financé à part égale Etat/CAF/CD 34.

Sensibilisation des bailleurs sociaux : **15** bailleurs sociaux signataires du protocole d'accès et de maintien pour le logement social

ISCG : coût total du dispositif estimé à hauteur de **380 000 €** environ (masse salariale + frais annexes). Co financement Etat **117 500 €**



Accueillir et accompagner les personnes victimes de violences et prévenir les violences faites aux femmes :

Les politiques publiques de lutte contre les violences faites aux femmes consistent à répondre aux besoins des personnes concernées par un accueil approprié et un accompagnement dans différentes démarches (accès aux droits, accès aux soins, accès au logement...) proposés par les professionnels des Maisons Départementales de Solidarité (MDS), sur plusieurs territoires et des Services Territoriaux de Solidarité (STS) et les acteurs associatifs conventionnés par la Direction de l'Action sociale et du logement ainsi que les services Cohésion sociale et Développement Territorial.

Le Département conventionne avec plusieurs associations pour renforcer l'impact de ses actions :

- **Les associations et partenaires financés par le Département :** Le Département conventionne les associations suivantes : CICADE, CIDFF, le mouvement du nid.
- **CICADE (Centre pour l'initiative Citoyenne et l'Accès au(x) Droits des Exclus) :** Ce lieu ressource offre un suivi juridique spécialisé, sensibilise les acteurs concernés, forme les travailleurs sociaux et fournit de la documentation ad hoc.
- **CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) :** Il propose des permanences pour l'accès aux droits et accompagne les femmes victimes de violences conjugales, notamment grâce à des permanences de psychologues et à l'intervention de juristes spécialisés en droit de la famille.
- **Le Mouvement du nid :** se concentre sur l'accès aux droits et à la prévention du risque prostitutionnel à l'Observatoire Départemental contre les violences faites aux femmes, sexistes et sexuelles dans l'Hérault est co-piloté par l'Etat, le Conseil Départemental, la CAF et l'université Paul Valéry.

La collectivité est engagée aux côtés des partenaires pour la mise en œuvre de ces actions :

- **Des conventions de partenariat pour des actions structurantes :**

Deux conventions ont été établies avec la Maison des femmes de Béziers et la Maison des femmes

de Montpellier. Ces conventions soutiennent le dispositif d'aide universelle d'urgence et incluent un protocole pour l'accès et le maintien des femmes victimes de violences dans le logement social.

Un suivi des protocoles est en place pour garantir la mise à l'abri des femmes victimes de violences, assurant ainsi leur sécurité et leur bien-être.

Ces initiatives témoignent d'un engagement fort pour lutter contre les violences faites aux femmes, en s'appuyant sur une collaboration étroite entre les différents acteurs institutionnels et associatifs. L'objectif est d'offrir un soutien global et coordonné aux victimes, en veillant à leur accès aux droits fondamentaux et à leur sécurité.

Quelques chiffres :

Observatoire : 54 900 co-financé à part égale Etat/CAF/CD 34

ISCG : coût total du dispositif estimé à hauteur de 380 000 € environ (masse salariale + frais annexes). Co financement Etat 117 500 €

Coût de l'action pour le Département :
CICADE : 20 940 € - CIDFF : 77 900 € dont 33 992 € dans le cadre du plan pauvreté - Le Mouvement du nid : 15 374 € dans le cadre du plan pauvreté.

Focus :

Le service territorial des solidarités de Lodève, en partenariat avec le Centre intercommunal d'action sociale Lodévois Larzac, le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles et la commune de Lodève ont organisé, le 26 novembre 2024, une action collective de sensibilisation sur les violences faites aux femmes, sous la forme d'un cinéma-débat.



SOLIDARITÉ
13 DÉCEMBRE 2024
Journée de lutte contre les violences faites aux femmes

- **Publiée le 13 décembre 2024 sur Intra34**

Une soixantaine de personnes ont participé à cet événement, organisé au cinéma Luteva, diffuseur du film « Jusqu'à la garde » dans le cadre de la semaine de lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes ».

Promouvoir la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes : une action innovante soutenue par le Département

L'association **Terre Contact** a initié une action itinérante en Cœur d'Hérault et plus précisément à la Maison des Solidarités (MDS) Cœur d'Hérault Pic Saint Loup, intitulée «**Femmes en Campagne-Campagne pour l'Égalité**». Cette initiative vise à promouvoir la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, en se concentrant particulièrement sur les femmes vivant en milieu rural.

Objectifs de l'Action :

L'objectif principal de cette campagne est d'aller à la rencontre des femmes dans les zones rurales pour :

- **Sensibiliser** à l'égalité des sexes.
- **Encourager** les échanges et le partage d'expériences.
- **Renforcer** les liens sociaux entre les habitantes des villages.
- **Favoriser** l'élaboration collective de projets visant à l'amélioration des conditions de vie.

Soutien du Département auprès des partenaires (Etat (DDFE), CAF, MSA) :

Le Département soutient cette action en conventionnant avec l'association **Terre Contact**, ce qui permet :

- **Le financement** : Le soutien financier assure la pérennité des actions menées.
- **La légitimité** : La convention avec le Département renforce la crédibilité et l'impact de l'association sur le terrain.

Activités Proposées par Terre Contact :

L'association met en place divers types d'activités pour atteindre ses objectifs :

- **Lieux de rencontre et d'échanges** : Création d'espaces où les femmes peuvent se rencontrer pour discuter et partager leurs expériences.
- **Activités diverses** : Organisation d'ateliers et d'événements pour promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes.
- **Temps de concertation et d'élaboration collective** : Sessions de brainstorming pour développer des projets communautaires.

- **Animation de la vie sociale** : Initiatives pour dynamiser les interactions sociales et renforcer le tissu communautaire.

L'action «Femmes en Campagne-Campagne pour l'Égalité» est une initiative cruciale qui s'inscrit pleinement dans les efforts de promotion de l'égalité des sexes en milieu rural. Grâce au soutien du Département et aux efforts de Terre Contact, cette action a le potentiel de transformer positivement la vie des femmes dans le Cœur d'Hérault.

Quelques chiffres :

Coût de l'action :

50 000 euros.

Financement CD34 :

7 175 euros



Focus :

Le 31 mars 2025, le service territorial des solidarités de Frontignan accueillait l'événement de restitution du projet d'ateliers d'écriture et de lecture. Les participantes y ont présenté un recueil de textes, fruit des ateliers menés depuis décembre 2024. Des lectures à voix haute, des échanges, mais aussi deux mini-conférences animées par une sage-femme, et une ancienne médecin de PMI, ont rythmé la matinée. Les thèmes abordés étaient le consentement, la santé des femmes, la prévention des violences sexuelles. Ces thèmes qui font écho aux vécus partagés dans les textes recueillis.

- **Publiée le 14 mai 2025 sur Intra34**

Au service territorial des solidarités de Frontignan, une action collective portée par une assistante de service social permet à des femmes de reprendre confiance en elles grâce à l'écriture et à la force du collectif.



Depuis décembre 2024, cinq femmes se sont retrouvées dans le cadre de l'action collective « Femmes Face à l'Adversité », dirigée par une assistante de service social. Ce groupe de parole et d'écriture offre à ces participantes un espace pour se raconter, se soutenir, et surtout, retrouver la confiance en soi.

Âgées de 38 à 54 ans, ces femmes aux parcours de vie très variés, partagent l'expérience d'épreuves : violences conjugales, maladies, isolement. Chacune d'elles bénéficie d'un accompagnement individuel par les travailleurs sociaux du service territorial des solidarités. **Avec « Femmes Face à l'Adversité », l'équipe a souhaité établir un espace collectif bienveillant où les participantes peuvent échapper à la solitude, retrouver de la force à travers l'écriture, le partage d'expériences et les activités culturelles proposées.**

L'objectif de ces ateliers et le partage de moments ensemble, qu'il s'agisse d'écrire ou de visionner un film en groupe, il est important de développer un sentiment d'appartenance et renforcer les connexions humaines.

Écrire, c'est aussi valoriser sa voix. Chaque mot posé sur le papier est une affirmation de soi.

Ces ateliers offrent un espace où chacune peut prendre confiance en ses capacités d'écriture et en son droit à l'expression.

Au-delà de l'écriture, **ces ateliers visent à établir un environnement inclusif où chacune se sente libre de s'exprimer.** Ce collectif est un soutien mutuel, un lieu d'écoute et de partage.

Sport

Promouvoir la pratique du sport féminin auprès d'un large public

Dans le cadre de l'appui au « sport pour tous », le Département met l'accent sur le soutien aux fédérations sportives.

La saison 2024-2025 marque un tournant significatif en matière de soutien et de développement du sport féminin dans l'Hérault. Plusieurs initiatives ont été mises en place, engendrant des investissements notables et un engagement accru envers les athlètes et équipes féminines.

Dans le cadre du dispositif École des Sports, 17 écoles se sont engagées à promouvoir la féminisation des activités sportives. Un budget de 17 000€ a été spécifiquement alloué à cette initiative. Ce soutien vise non seulement à encourager la participation des jeunes filles dans diverses disciplines

sportives, mais aussi à améliorer la visibilité et la reconnaissance du sport féminin dès le plus jeune âge.

Le soutien aux clubs de haut niveau représente également une avancée majeure. Cette année,

deux grands clubs exclusivement féminins ont reçu un soutien financier substantiel :

- Le Basket Lattes Montpellier Agglomération (BLMA) a bénéficié d'une subvention de 150 000€, consolidant ainsi sa position comme un pilier du basket féminin en France.
- Les Béziers Angels en volley-ball ont également été soutenus avec 100 000€, renforçant leur capacité à soutenir leurs équipes et à attirer des talents.

Ces investissements témoignent de l'engagement des autorités locales à promouvoir le sport féminin et à garantir des conditions optimales pour les athlètes de haut niveau.

Un autre axe important du soutien au sport féminin réside dans l'association Montpellier Hérault.

Une partie de la subvention globale de 140 000€ est spécifiquement fléchée vers les équipes féminines, soulignant l'importance de l'équité et de la reconnaissance des performances des femmes dans le milieu sportif.

Enfin, au niveau du sport féminin amateur, un total de 53 350 € a été distribué à 26 associations œuvrant pour les équipes féminines dans tous les sports confondus. Ce soutien est crucial pour développer la pratique et promouvoir un environnement compétitif et inclusif pour les sportives amateurs.

L'engagement envers le sport féminin dans l'Hérault pour la saison 2024-2025 illustre une volonté manifeste de renforcer la reconnaissance et le soutien à toutes les formes de pratiques sportives féminines. Grâce à des initiatives stratégiques, l'avenir du sport féminin dans la région semble prometteur, encourageant de futures générations de sportives à s'affirmer et à exceller.

Rapport rédigé par Monique Ramadier, Mérédith Escoute de la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines.

Avec la collaboration des **référents Egalité professionnelle :**

- **Christophe Fraisse**

DGA Développement Economie Territoire Insertion Environnement. Politiques publiques départementales de l'Insertion.

- **Anne-Sophie Canizares**

- **David Courtinel**

DGA Education Culture Jeunesse Sport Loisirs. Politiques publiques départementales de la Culture, de l'Education, de la Jeunesse et du Sport.

- **Pierre-Henry Colombier**

DGA Aménagement du Territoire. Politiques publiques départementales du Territoire.

- **Michael Desquerre**

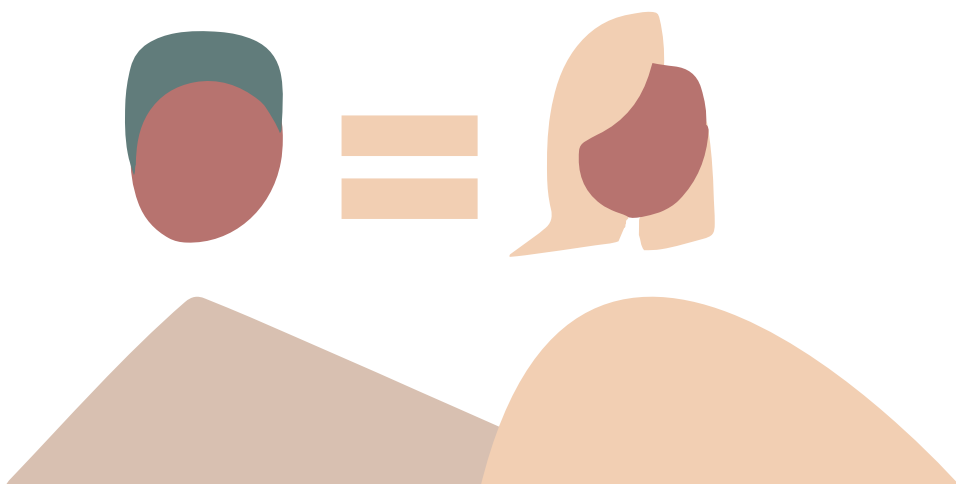
DGA Solidarités Départementales. Politiques publiques départementales de la Solidarité.

- **Jérôme Lapierre**

- **Sabine Galan**

Direction Générale des Services

Mise en page effectuée par **l'Atelier des Moyens Graphiques.**



Je veux contacter le Département, je fais comment ?

04 67 67 67 67

herault@herault.fr

Hôtel du Département
Mas d'Alco-1977, avenue des Moulins
34087 MONTPELLIER Cedex 4

Suivez-nous sur :

 departementdelherault

 heraultinfos

 Mon Herault

