

# RAPPORT ANNUEL

sur la situation en matière d'égalité  
entre **les femmes et les hommes**  
dans le **Gard** en **2024**



ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

# ÉGALITÉ

*Assemblée départementale du 28 novembre 2025*

# ÉDITO

Vous tenez entre vos mains le Rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité pour l'année 2024, qui sera présenté lors de la session de l'Assemblée départementale du 28 novembre 2025. Bien au-delà d'une simple obligation légale, ce document est l'aboutissement d'un travail important de collecte et d'analyse. Il constitue à la fois une photographie précise de notre situation à un instant donné et un outil essentiel pour progresser année après année.

Le calendrier instaure une présentation annuelle de ce rapport à proximité du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes. Depuis dix ans, le Conseil départemental du Gard est résolument engagé dans ce combat qui lui est cher. Vous en retrouverez le détail dans les pages qui suivent. Au sein même de notre collectivité, la réalité des chiffres, leur constance, parfois même leur progression, confirme l'importance d'un autre engagement fort : œuvrer à une égalité réelle et concrète entre les femmes et les hommes.

En effet, nous ne pourrions réduire durablement la violence qu'en bâtissant une société où chacun reconnaît l'absolue nécessité d'une égalité totale entre les femmes et les hommes, ce qui transformera les mentalités et les comportements.

Nous souhaitons attirer plus particulièrement votre attention sur certains éléments de ce rapport. Page 8, l'index égalité, avec une note de 97/100, témoigne de nos efforts menés en interne et des résultats obtenus. Page 15, vous constaterez que la différence salariale observée dans notre collectivité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale. Vous découvrirez également notre plan de sensibilisation déployé auprès des agents des collèges et des routes.

Atteindre une égalité réelle entre les femmes et les hommes mobilise l'ensemble des acteurs. Les agents portent des actions éducatives et culturelles, comme la médiation proposée par les Archives départementales autour de « Chroniques sportives » (p. 45), ou encore des campagnes de sensibilisation conduites par la Protection maternelle et infantile (PMI) et les Centres de santé sexuelle (p. 44).

Les associations du réseau sont également pleinement engagées et investies pour l'égalité et la lutte contre les violences. Elles déploient des initiatives que nous avons à cœur de valoriser dans le cadre des Journées départementales des droits des femmes. Le programme annuel comporte désormais plus d'une centaine d'actions et d'événements organisés sur tout le territoire et répartis tout au long de l'année (p. 35).

Ces éléments et ces exemples ne sont qu'un aperçu de ce que vous pourrez découvrir au fil des pages. Nous vous souhaitons une très bonne lecture de ce rapport.

La Présidente du Conseil départemental du Gard

La Conseillère départementale déléguée à l'Égalité femmes-hommes  
et à la lutte contre les discriminations

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	6
<b>VOLET 1 : PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ</b> .....	8
<b>1. CONSTATS : LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES AGENTS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU GARD</b> .....	8
<b>INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE APPLIQUÉ AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES</b> .....	8
<b>1.1. RÉPARTITION GENRÉE DES EFFECTIFS DANS LA COLLECTIVITÉ</b> .....	8
1.1.1. <i>Les effectifs</i> .....	10
1.1.2. <i>La pyramide des âges des personnels présents au 31 décembre 2024 dans la collectivité</i> .....	11
<b>1.2. LA MIXITÉ DES MÉTIERS</b> .....	12
1.2.1. <i>La répartition genrée en fonction de la catégorie statutaire occupée</i> .....	12
1.2.2. <i>La répartition genrée en fonction de la filière occupée</i> .....	13
1.2.3. <i>Mixité dans les fonctions d'encadrement</i> .....	14
<b>1.3. LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS</b> .....	15
1.3.1. <i>La rémunération des agents</i> .....	15
1.3.2. <i>Le déroulement de carrière</i> .....	17
1.3.3. <i>Les mouvements de personnels</i> .....	18
<b>1.4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	19
1.4.1. <i>Organisation du temps de travail</i> .....	19
1.4.2. <i>Accès aux droits : congés paternité et absences exceptionnelles</i> .....	20
<b>2. ACTIONS : UNE DÉMARCHE CONSTANTE D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE</b> .....	22
<b>2.1. AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL</b> .....	22
2.1.1. <i>Le télétravail : un vecteur d'inégalités femmes-hommes ?</i> .....	22
2.1.2. <i>Améliorer les conditions de travail face aux actes de violences faites aux agents</i> .....	22
<b>2.2. PROMOUVOIR LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ</b> .....	24
2.2.1. <i>Le groupe inter-direction égalité entre les femmes et les hommes : des agents mobilisés au sein de la collectivité</i> .....	24
2.2.2. <i>Des communications régulières sur le sujet de l'égalité femmes-hommes</i> .....	24
<b>2.3. FORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS A LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET A LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> .....	24
2.3.1. <i>Des formations à destination des adultes présents auprès des collégiens gardois</i> .....	25
2.3.2. <i>Des formations pour les agents des routes</i> .....	25
2.3.3. <i>Des formations et des sensibilisations à destination des agents des solidarités pour la lutte contre les violences faites aux femmes</i> .....	26

<b>3. LE PLAN D'ACTION PLURIANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	27
<b>3.1. CONTEXTE</b> .....	27
<b>3.2. DESCRIPTIF</b> .....	28
<b>3.3. LE PLAN D'ACTION</b> .....	29
AXE 1 : <i>Élaborer, prévenir et traiter les écarts de rémunération : le temps partiel</i> .....	29
AXE 2 : <i>Garantir l'égal accès aux corps, cadres emplois, grades et emplois de la fonction publique : les freins vers l'emploi de direction</i> .....	30
AXE 3 : <i>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale : Prise en compte des situations des agentes atteintes de pathologies gynécologiques</i> .....	31
AXE 4 : <i>Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel : Formation des managers</i> .....	32

## **VOLET 2 : PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DES ACTIONS PORTÉES PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL**.....

33

<b>1. L'ANIMATION DE RÉSEAUX - FACILITER L'ACTION</b> .....	34
<b>1.1. UN RÉSEAU DÉPARTEMENTAL POUR LES DROITS DES FEMMES</b> .....	34
1.1.1. <i>Une réalisation majeure du réseau départemental : les Journées départementales des droits des femmes</i> .....	35
1.1.2. <i>Deux fonds de concours suscitent l'innovation au service des droits des femmes</i> .....	35
1.1.3. <i>Des temps forts proposés au réseau départemental</i> .....	37
<b>1.2. L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> .....	38
1.2.1. <i>Qu'est-ce qu'un observatoire départemental des violences faites aux femmes ?</i> .....	38
1.2.2. <i>La gouvernance</i> .....	38
1.2.3. <i>Les actions portées au titre de l'observatoire</i> .....	38
1.2.4. <i>Des outils mis en place par l'Observatoire</i> .....	39
<b>1.3. UN LEVIER FACILITATEUR : LA COMMUNICATION ET SES OUTILS</b> .....	40
1.3.1. <i>Les supports numériques pour mieux communiquer, orienter et informer</i> .....	40
1.3.2. <i>Une implication de la collectivité pour communiquer autour de la délégation et au-delà</i> .....	40
<b>2. DES ACTIONS DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	42
<b>2.1. DES ACTIONS STRUCTURANTES PORTÉES PAR LA COLLECTIVITÉ</b> .....	42
2.1.1. <i>Le déploiement de la clause sociale au titre de l'égalité femmes-hommes</i> .....	42
2.1.2. <i>L'inscription de l'égalité femmes-hommes dans les thèmes abordés par les porteurs de projets des quartiers politique de la ville</i> .....	42
<b>2.2. DES ACTIONS PORTÉES PAR LES SERVICES DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL</b> .....	43
2.2.1. <i>Les actions de la protection maternelle et infantile (PMI)</i> .....	43
2.2.2. <i>Une action portée par la Mission politique de la ville</i> .....	45
2.2.3. <i>Les actions de promotion de l'égalité femmes-hommes développées par les Archives départementales</i> .....	45

<b>2.3. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES PORTÉES PAR LES PARTENAIRES ET SOUTENUES PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL</b> .....	48
2.3.1. <i>Focale sur des actions menées par des membres du réseau départemental des droits des femmes</i> .....	48
2.3.2. <i>Les actions de promotion de l'égalité femmes-hommes développées dans le cadre de la politique culturelle départementale</i> .....	49
2.3.3. <i>Les actions de promotion de l'égalité femmes-hommes développées dans le cadre de la politique jeunesse et sport</i> .....	54
2.3.4. <i>Les actions soutenues par la mission politique de la ville</i> .....	55
2.3.5. <i>Les actions d'insertion et de solidarités des territoires</i> .....	57
2.3.6. <i>Les actions de soutien à l'Économie sociale et solidaire</i> .....	59
2.3.7. <i>Les actions pour les jeunes de l'Aide sociale à l'enfance (ASE)</i> .....	60
<b>3. LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES</b> .....	61
<b>3.1. LES ACTIONS PORTÉES PAR LES SERVICES DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL</b> .....	61
3.1.1. <i>Une politique périnatale vers l'ensemble des populations vulnérables</i> .....	61
3.1.2. <i>La mise à l'abri des mères isolées</i> .....	62
3.1.3. <i>L'accompagnement des victimes de violences conjugales dans le cadre de l'aide universelle d'urgence par les services sociaux territoriaux</i> .....	62
3.1.4. <i>Enfance en danger : les informations préoccupantes concernant les enfants des familles en situation de violences conjugales</i> .....	63
<b>3.2. LES ACTIONS SOUTENUES PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL</b> .....	64
3.2.1. <i>Dynamiques partenariales, travail en réseau, formations et colloque</i> .....	64
3.2.2. <i>Pour prévenir les violences faites aux femmes, les associations gardoises en parlent !</i> .....	65
3.2.3. <i>Accueil, orientation et accompagnement des victimes de violences</i> .....	66
3.2.3.1. <i>Points d'accueil, permanences et écoute téléphonique dans le Gard</i> .....	66
3.2.3.2. <i>La prise en soins des femmes victimes de violence et de leurs enfants</i> .....	68
3.2.3.3. <i>Soutenir la plainte et la judiciarisation de la situation de violences</i> .....	69
3.2.4. <i>La prise en charge des auteurs de violences</i> .....	70

# INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de notre République, inscrit dans les textes législatifs et porté par les politiques publiques à tous les niveaux. Dans la Fonction publique territoriale, cette exigence se traduit par une obligation de mise en œuvre d'une politique intégrée de l'égalité, conformément à la loi du 4 août 2014 et aux dispositions de l'article 61 de ladite loi. Celle-ci impose aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, comme le Conseil départemental du Gard, de produire chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport, élaboré pour l'année 2025 à partir des données de l'année 2024, rend compte des politiques publiques menées sur le territoire gardois en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Il participe à sensibiliser les agents, les élus et les partenaires à la question de l'égalité, en diffusant une culture commune et en favorisant l'appropriation des enjeux.

Le rapport s'articule autour de deux volets complémentaires :

**Le premier volet** rend compte de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité, en matière d'emploi, de rémunération, de parcours professionnels, de conditions de travail et d'accès aux responsabilités. Il s'agit d'un état des lieux détaillé de la situation des agents. Il intègre également l'analyse de l'index d'égalité professionnelle, qui affiche un score remarquable de **97/100**, témoignant de l'engagement de la collectivité.

**Le second volet** valorise les politiques publiques et les actions menées sur le territoire gardois en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Il illustre la capacité du Conseil départemental à mobiliser un réseau d'acteurs engagés et à impulser une dynamique territoriale forte et met en lumière les actions portées par la collectivité en lien avec les partenaires institutionnels, associatifs et citoyens.

Au-delà des obligations réglementaires, le Conseil départemental du Gard s'inscrit dans une démarche volontaire, structurée et participative. Le rapport s'appuie sur des contributions de terrain et des retours d'expérience avec nos partenaires associatifs membres du réseau départemental pour les droits des femmes. Il est le fruit d'un travail collaboratif entre les services.

En articulant diagnostic, plan d'action et valorisation des initiatives, ce rapport participe à la réflexion stratégique pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, améliorer les conditions de vie et de travail des agents, et contribuer à une société plus juste et inclusive.

# VOLET 1

- PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS  
DE LA COLLECTIVITÉ

# 1. CONSTATS : LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI DES AGENTS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU GARD

## INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE APPLIQUÉ AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

---

*Avec un score de 97/100, cet index montre une implication majeure de la collectivité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

---

### **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un enjeu relevé par les collectivités territoriales**

Dans la Fonction publique territoriale, l'égalité de traitement régit notamment le recrutement, la gestion de carrière et la rémunération, obligeant les collectivités à traiter de façon identique les agents placés dans des situations comparables.

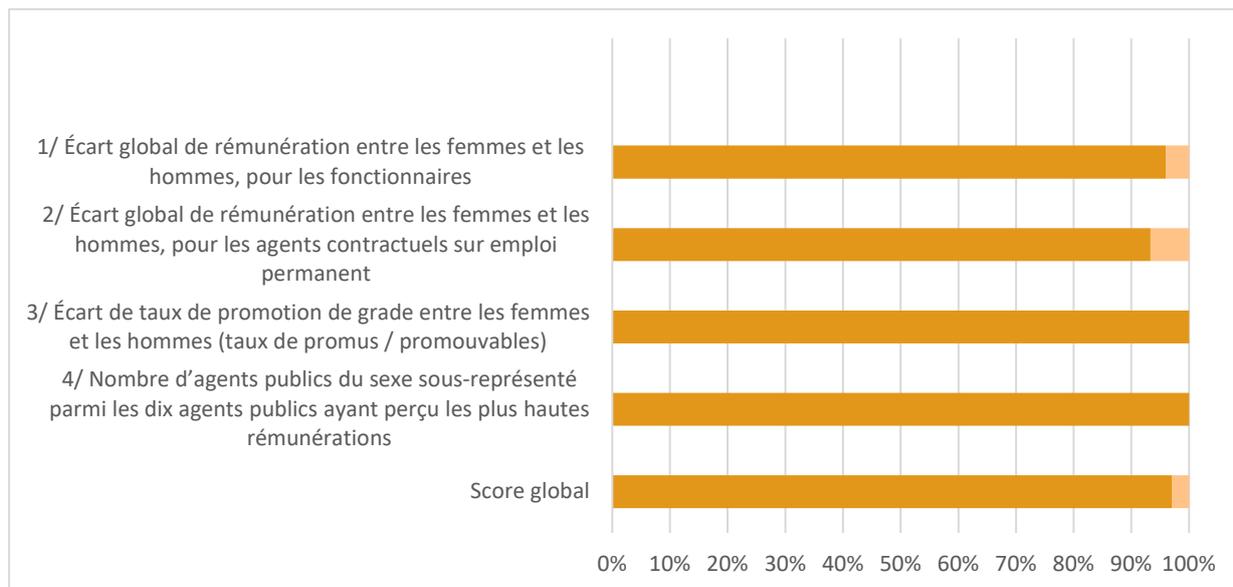
L'égalité de traitement est à mettre en œuvre, notamment dans les processus de ressources humaines. Pour objectiver l'implication en matière d'égalité, un index a été créé.

### **L'index de l'égalité professionnelle a pour objectif principal de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Depuis le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024, qui définit les modalités de calcul des indicateurs mesurant et réduisant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique territoriale, les collectivités sont désormais chargées d'établir elles-mêmes cet index.

Composé de quatre indicateurs, il évalue les écarts de rémunération entre femmes et hommes, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ainsi que les écarts liés aux promotions de grade et aux dix rémunérations les plus élevées.

## Données 2024



### Tableau de données 2024

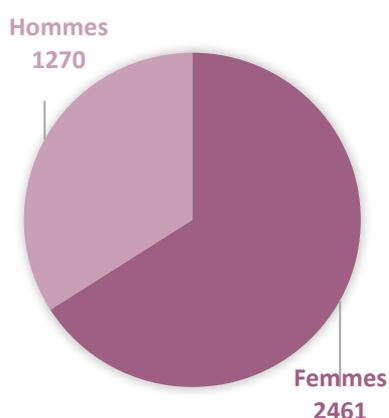
<b>Score global</b>	<b>97/100</b>
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	48/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	14/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10

## 1.1. Répartition genrée des effectifs dans la collectivité

*La collectivité reste très féminisée, en conformité avec la répartition des agentes et agents au sein de la Fonction publique.*

### 1.1.1. Les effectifs

Selon les chiffres clés 2024 (données 2022) du ministère de la Fonction publique, 63% des agents de la Fonction publique sont des femmes.



Au 31 décembre 2024, le Conseil départemental du Gard compte 66% de femmes parmi les agents rémunérés.

Il est à noter que l'ensemble des personnels employés sont comptabilisés sur emploi permanent et non permanent. Les emplois permanents peuvent être occupés par des fonctionnaires et des contractuels dont les personnels des collèges. Les emplois non permanents comprennent les assistants familiaux.

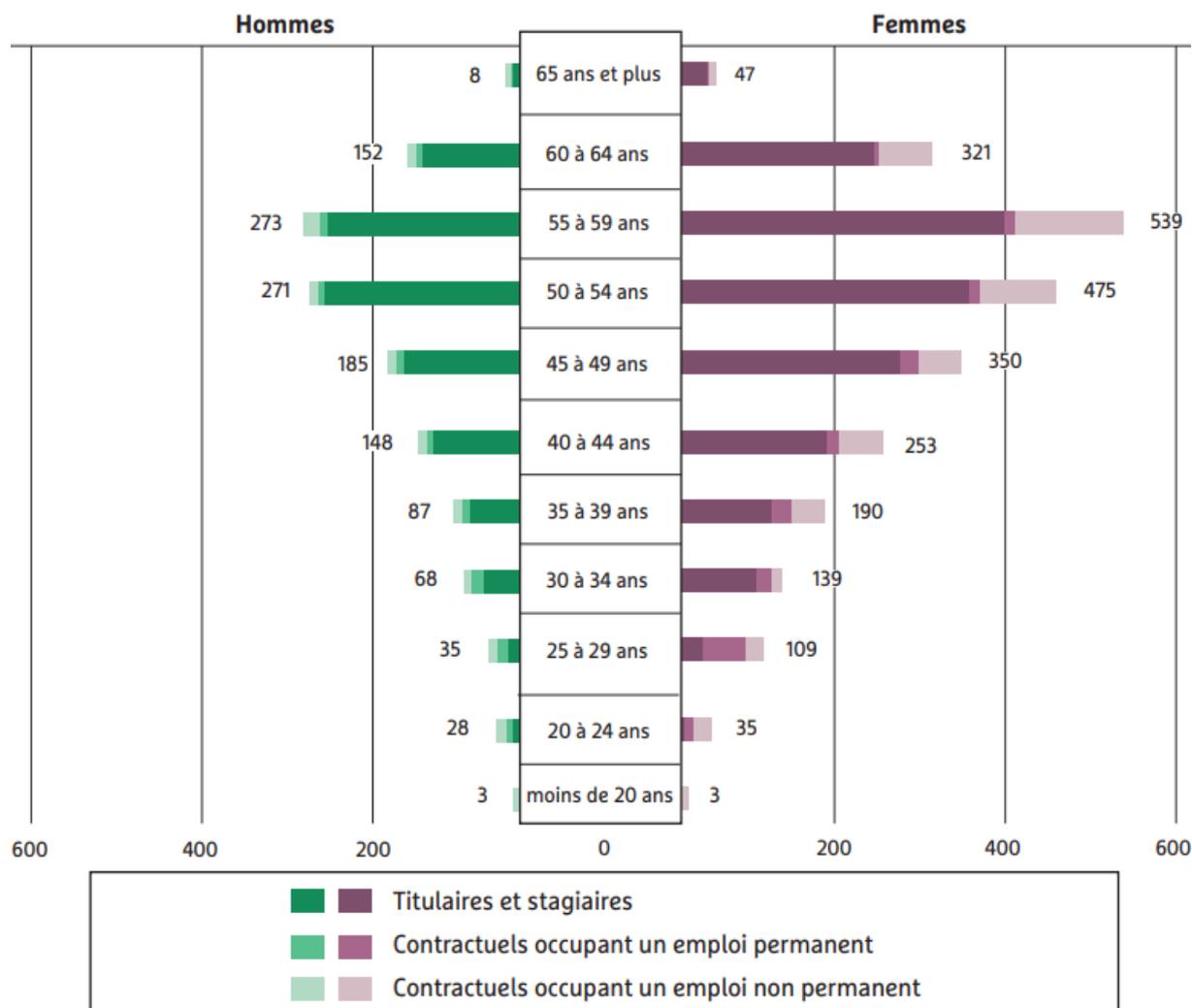
Dans l'ensemble, la répartition par genre reste identique à celle observée lors des derniers rapports avec environ deux tiers d'agentes et un tiers d'agents.

Effectif	Femmes	Hommes	TOTAL
Fonctionnaires	1752	1060	2812
Contractuels sur emploi permanents	210	72	282
Contractuels sur emplois non permanents	499	138	637
	2461	1270	3731

Pour précision : les termes génériques « contractuels », « personnels » et « agents » sont employés en faisant référence à l'ensemble des agentes et agents, contractuelles et contractuels

### 1.1.2. La pyramide des âges des personnels présents au 31 décembre 2024 dans la collectivité

*Avec une moyenne d'âge similaire entre les femmes et les hommes, il n'y a, à priori, pas d'explication structurelle à un écart de rémunération dans la collectivité*



Au 31 déc. 2024	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent	Contractuels occupant un emploi non permanent	Total
<b>Femmes - effectif</b>	1752	210	499	2461
<b>Moyenne d'âge en années</b>	50	38	49	137
<b>Hommes -effectif</b>	1060	72	138	1270
<b>Moyenne d'âge en années</b>	50	41	44	135

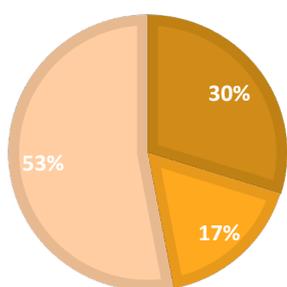
## 1.2. La mixité des métiers

*La répartition des femmes et des hommes dans les filières métiers reste genrée.*

### 1.2.1. La répartition genrée en fonction de la catégorie statutaire occupée.

#### RÉPARTITION DES AGENTS PERMANENTS EN FONCTION DES CATÉGORIES STATUTAIRES

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

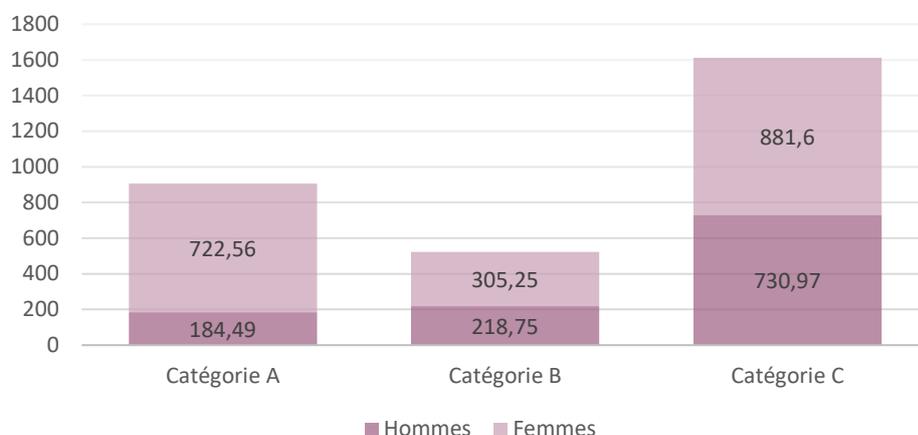


La répartition statutaire reste inchangée depuis quelques années.

Le constat est important pour illustrer les écarts de rémunération. En effet, les règles de calcul des salaires dans la Fonction publique varient en fonction du **statut** de l'agent (titulaire ou contractuel), du **grade**, de l'**échelon**, de l'**ancienneté** et du **poste occupé**. La plupart de ces critères sont intangibles.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Equivalent temps plein rémunéré
<b>Femmes</b>	80%	58%	55%	1909,41
<b>Hommes</b>	20%	42%	45%	1134,21
<b>Équivalent temps plein</b>	907,05	524	1612,57	3043,62

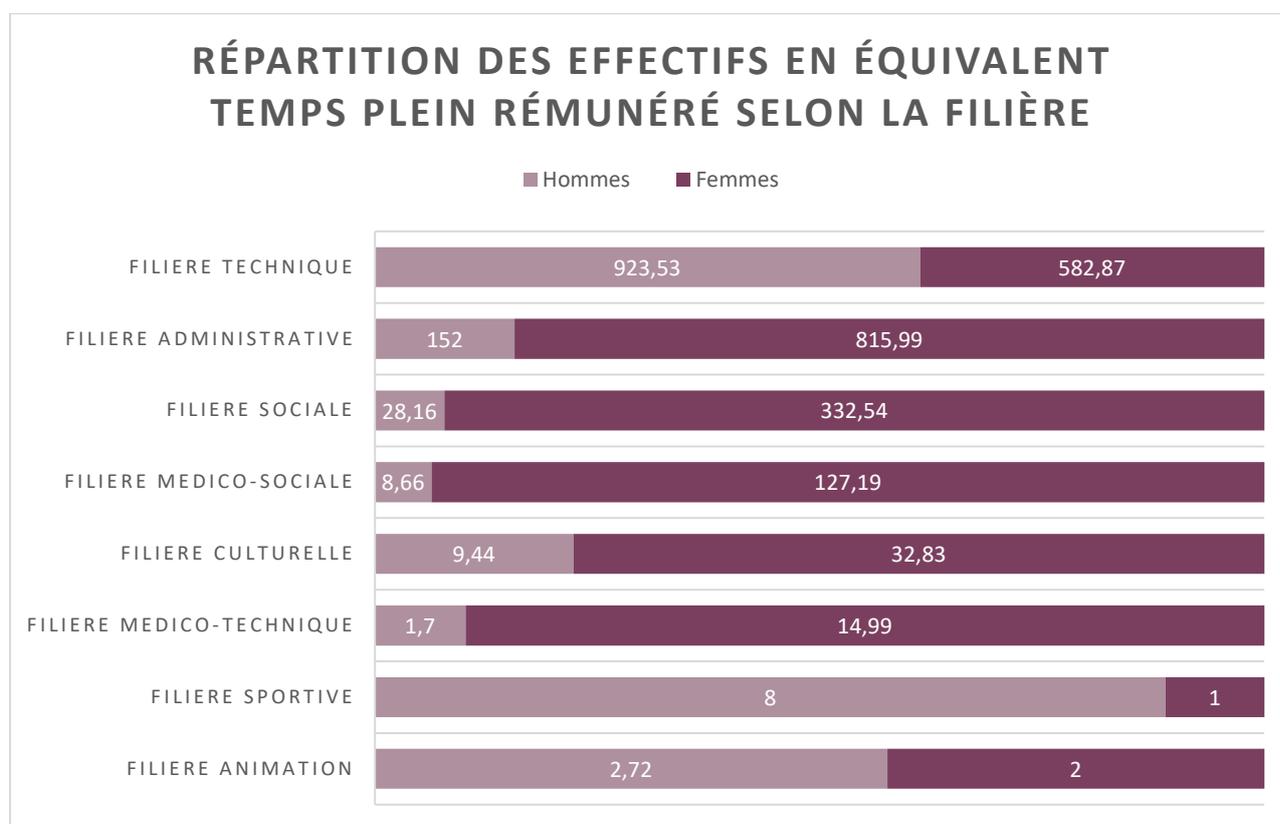
#### RÉPARTITION EN ÉQUIVALENT TEMPS RÉMUNÉRÉ EN FONCTION DU STATUT



En catégorie A, les femmes occupent 722,56 équivalents temps plein rémunérés (soit 80%) et les hommes 184,49 (soit 20%).

## 1.2.2. La répartition genrée en fonction de la filière occupée

La filière technique est celle qui concentre le plus d'effectifs. Les filières administratives, sociales et médico-sociales suivent.



	FILIERE ADMINISTRATIVE			FILIERE TECHNIQUE			FILIERE CULTURELLE			FILIERE SPORTIVE		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
<b>Catégorie statutaire</b>												
<b>Femmes</b>	74%	88%	88%	34%	14%	43%	74%	79%	79%	34%	0%	0%
<b>Hommes</b>	26%	12%	12%	66%	86%	57%	26%	21%	21%	66%	100%	100%

	FILIERE SOCIALE	FILIERE MEDICO-SOCIALE	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE		FILIERE ANIMATION		TOTAL
<b>Catégorie statutaire</b>	Cat. A	Cat. A	Cat. A	Cat. B	Cat. B	Cat. C	<b>Ttes cat.</b>
<b>Femmes</b>	92%	94%	89%	100%	37%	50%	<b>63%</b>
<b>Hommes</b>	8%	6%	11%	0%	63%	50%	<b>37%</b>

### 1.2.3. Mixité dans les fonctions d'encadrement

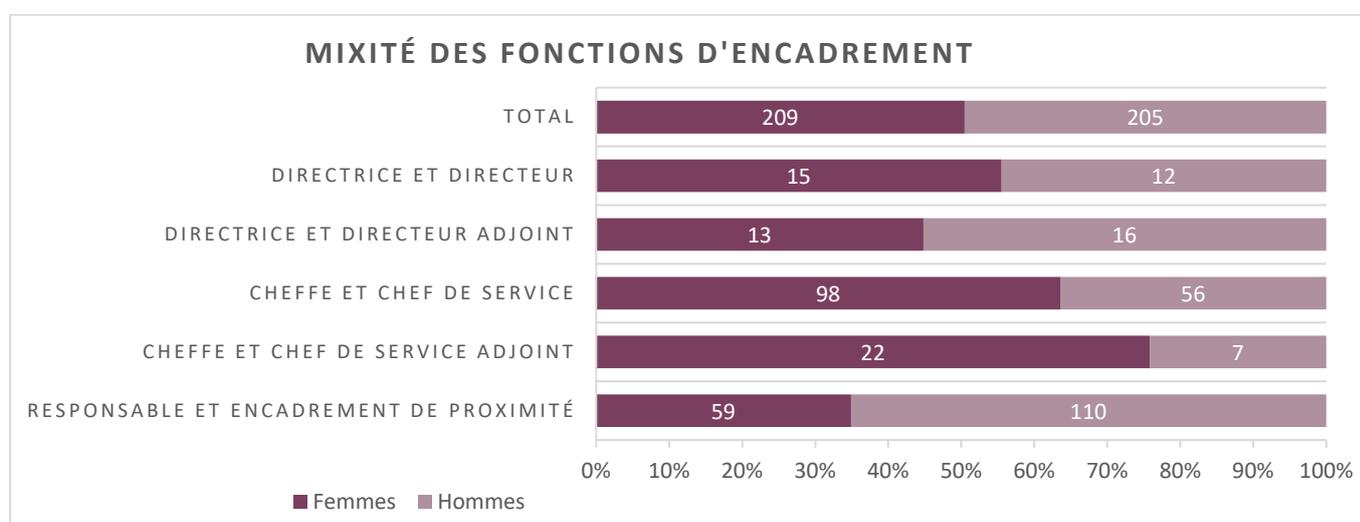
Au 31 décembre 2024, 414 agents sont en situation d'encadrement. Les femmes et les hommes sont répartis à quasi-égalité sur l'ensemble de ces fonctions d'encadrement.

Un tiers des fonctions d'encadrement se constitue de responsables, chefs d'équipe ou encadrement de proximité. Les hommes y sont très représentés. Il est à noter que l'encadrement de proximité est particulièrement présent au sein des métiers issus de la filière technique.

Les femmes, elles, sont très fortement majoritaires sur les fonctions de cheffe de service (74%) et adjoint au chef de service (64%).

Sur les fonctions de direction et direction adjointe, on retrouve une répartition égale.

Il est à noter que les 4 directions générales adjointes sont quant à elles réparties de manière équilibrée.



Fonctions d'encadrement	Femmes	Hommes	Total
DGS		1	<b>1</b>
DGA	2	2	<b>4</b>
Directeur de Cabinet		1	<b>1</b>
Directrice et Directeur	15	12	<b>27</b>
Directrice et Directeur Adjoint	13	16	<b>29</b>
Cheffe et Chef de service	98	56	<b>154</b>
Cheffe et Chef de service adjoint	22	7	<b>29</b>
Responsable et encadrement de proximité	59	110	<b>169</b>
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>205</b>	<b>414</b>

Pour précision, les données issues des précédents rapports faisaient état uniquement des fonctionnaires. Cette nouvelle édition concerne l'ensemble des agents en situation d'encadrement dans la collectivité.

## 1.3. La gestion des parcours professionnels

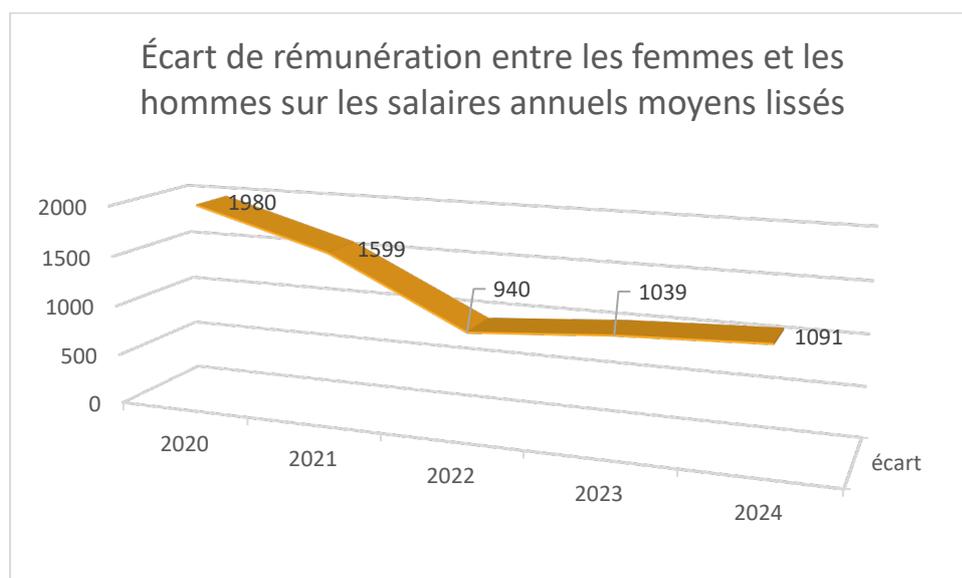
### 1.3.1 La rémunération des agents

Selon le ministère de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique dans son rapport annuel / édition 2024, les femmes agentes, toutes fonctions publiques, perçoivent une rémunération en moyenne 10,5% inférieure à celle des hommes.

En comparaison, concernant l'ensemble des agents du Conseil départemental du Gard, l'écart de salaire observé entre les femmes et les hommes est limité à 3,4 % au profit des hommes. Toutefois, au sein des fonctionnaires ou des contractuels, les femmes restent mieux payées. L'écart global résulte de la proportion d'hommes et de femmes dans chacun de ces deux groupes.

Pour ce calcul des rémunérations moyennes genrées, l'ensemble de la masse salariale est intégré : fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent et non permanent avec pour exception les assistants familiaux. Les masses salariales sont cumulées annuellement et divisées par les équivalents temps plein rémunéré (ETPr).

Après avoir fortement diminué avec la mise en place du RIFSEEP, l'écart de rémunération tend à réaugmenter légèrement en 2023 et en 2024.

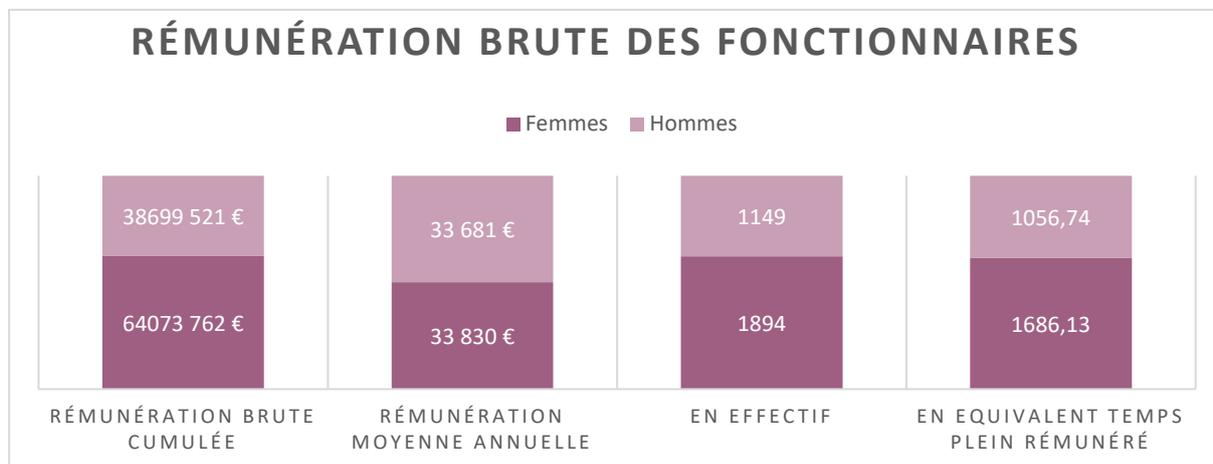


Il s'agit du calcul de l'écart moyen annuel de salaire, incluant les primes et les heures supplémentaires, perçu en 2024 par l'ensemble des agents (hors assistants familiaux) sur les effectifs cumulés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, toujours observé, peut s'expliquer par les astreintes et les heures supplémentaires, davantage pratiquées dans les métiers techniques. Or, les hommes étant plus nombreux à ces postes, cela contribue à accroître leur rémunération.

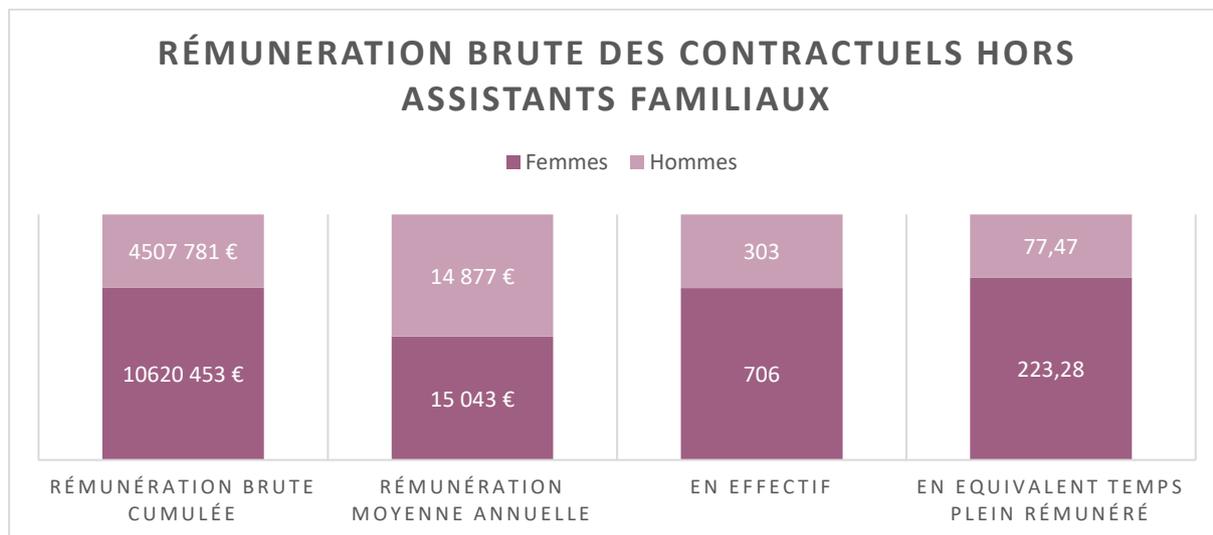
### 1.3.1.1 la rémunération des fonctionnaires

Le salaire moyen annuel perçu par les agentes est légèrement supérieur à celui des hommes (149 €). Cependant, cet écart s'explique principalement par la répartition des effectifs selon les catégories. En effet, les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes de catégorie A, ce qui élève mécaniquement la moyenne de rémunération pour l'ensemble des femmes.



### 13.1.2 la rémunération des contractuels

Les femmes perçoivent un salaire moyen annuel brut supérieur de 166 € à celui des hommes. Cet écart s'explique par la répartition des effectifs selon les catégories statutaires : les contractuelles et fonctionnaires féminisées sont davantage présentes en catégorie A, notamment dans les métiers en tension des solidarités, valorisés dans cette catégorie. Cet effet de structure explique l'écart global observé.



En catégorie A, les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes, tandis qu'en catégories B et C, l'avantage revient aux hommes, plus nombreux dans les métiers techniques ou soumis à des contraintes.

### 1.3.1.3. Les 10 plus hautes rémunérations

Conformément à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 dite « transformation de la Fonction publique », les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants publient chaque année la somme des dix rémunérations les plus élevées et le nombre de femmes et d'hommes en bénéficiant.

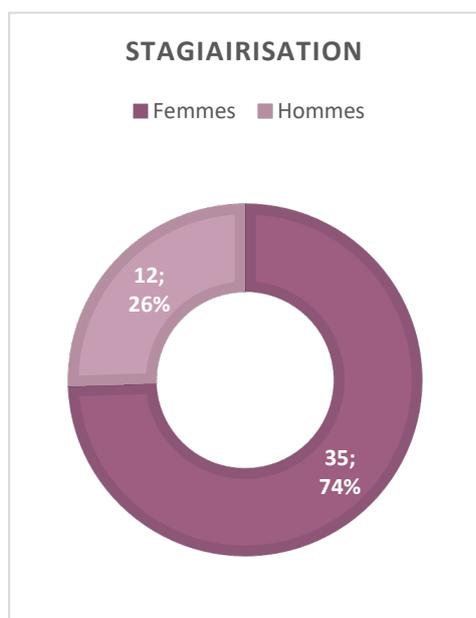
Depuis 2024, ces éléments sont également référencés pour le calcul de l'Index relatif aux écarts de représentations parmi les plus gros salaires pour la collectivité.

Cette année, pour le Conseil départemental figurent parmi les dix plus hauts salaires autant de femmes que d'hommes.

### 1.3.2. Le déroulement de carrière

*Des déroulements de carrière qui semblent plus favorables aux femmes pour l'entrée en stagiairisation et aux hommes pour la promotion interne.*

Les déroulements de carrière, bien qu'ils relatent un agglomérat de situations individuelles, sont importants à observer pour vérifier l'égalité de traitement que l'on soit une femme ou un homme.

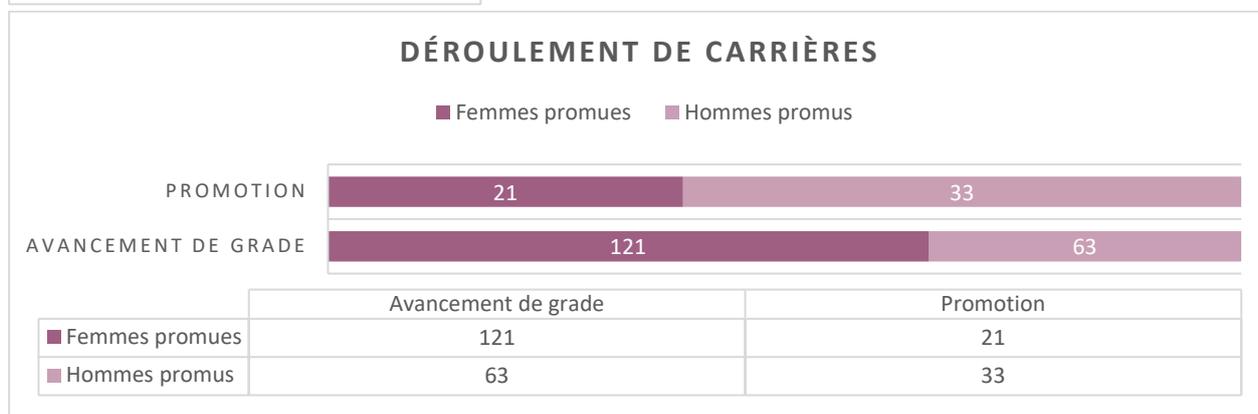


#### 1.3.2.1 La stagiairisation

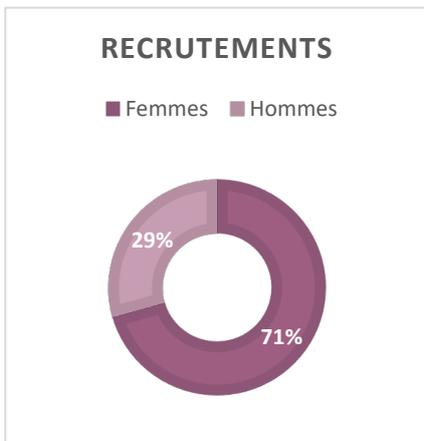
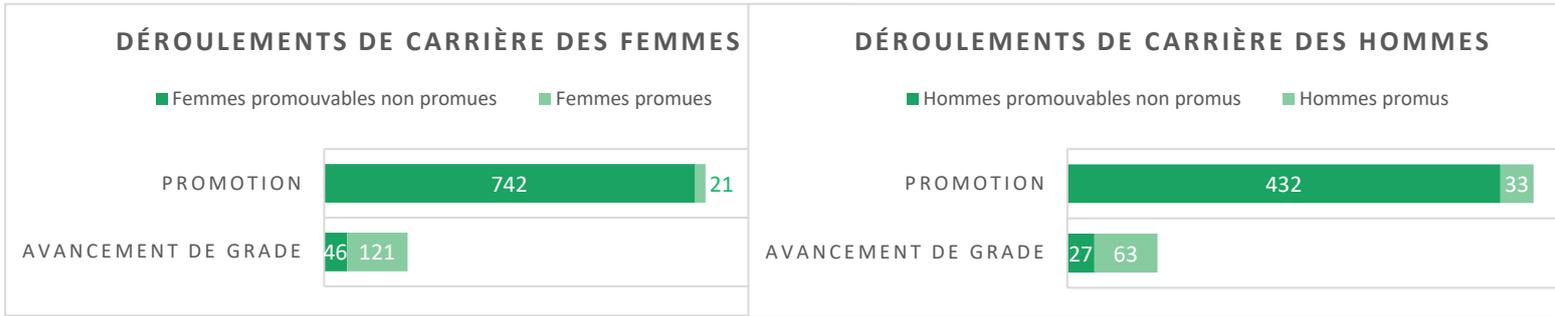
En 2024, parmi les agents stagiairisés, 74 % sont des femmes et 26% des hommes.

#### 1.3.2.2. Les avancements de grade et les promotions internes

Nous retrouvons en 2024, plus d'hommes promus en promotion interne et de femmes en avancement de grade.



L'indicateur 3 de l'index relatif à l'égalité professionnelle présente une note de 25/25. En effet, il porte uniquement sur les avancements de grade.



### 1.3.3. Les mouvements de personnels

#### 1.3.3.1 Les arrivées d'agents sur emplois permanents

Les arrivées d'agents sur emplois permanents, essentiellement constituées par des recrutements, sont essentiellement des femmes.



#### 1.3.3.2 Les départs d'agents

La répartition genrée des départs est cohérente vis-à-vis de la répartition des femmes et des hommes dans la collectivité.

Les principales causes de départ sont pour les fonctionnaires les départs à la retraite et pour les contractuels les fins de contrat.

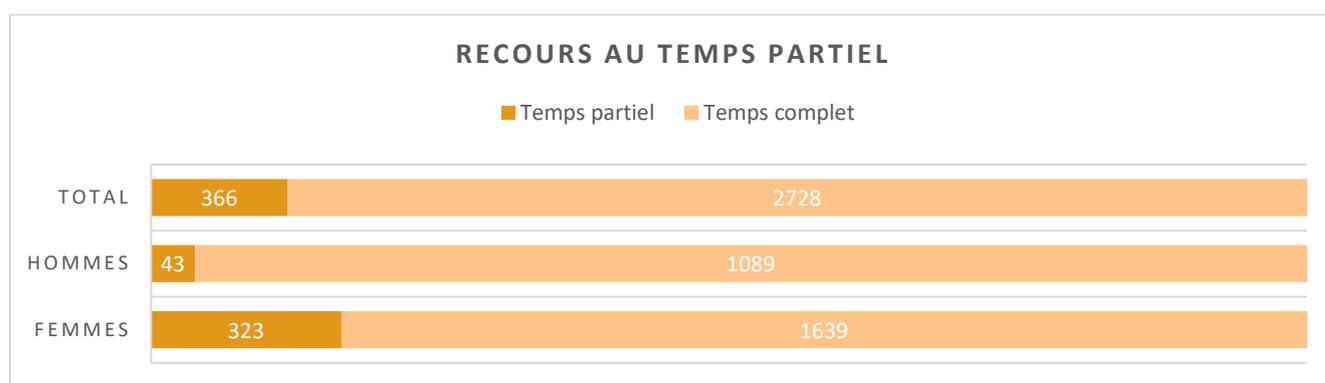
## 1.4. Les conditions de travail

*Des conditions de travail favorables à une égalité entre les femmes et les hommes  
au Conseil départemental du Gard*

### 1.4.1. Organisation du temps de travail

#### 1.4.1.1. Le temps partiel

Le temps de travail complet ou partiel est un facteur explicatif de la rémunération perçue par chacun des agents. Selon les chiffres clés – édition 2024 « Vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes » publiés par la Direction générale de la cohésion sociale pour l'ensemble de la Fonction publique, 26% de femmes occupent un emploi à temps partiel contre 9% des hommes.



Au 31 décembre 2024, 3094 agents occupent un emploi permanent au sein de la collectivité. Ils sont 12 % à occuper un emploi à temps partiel. Cette part est stable. Sur l'ensemble des agents qui travaillent à temps partiel près de 9/10 sont des femmes.

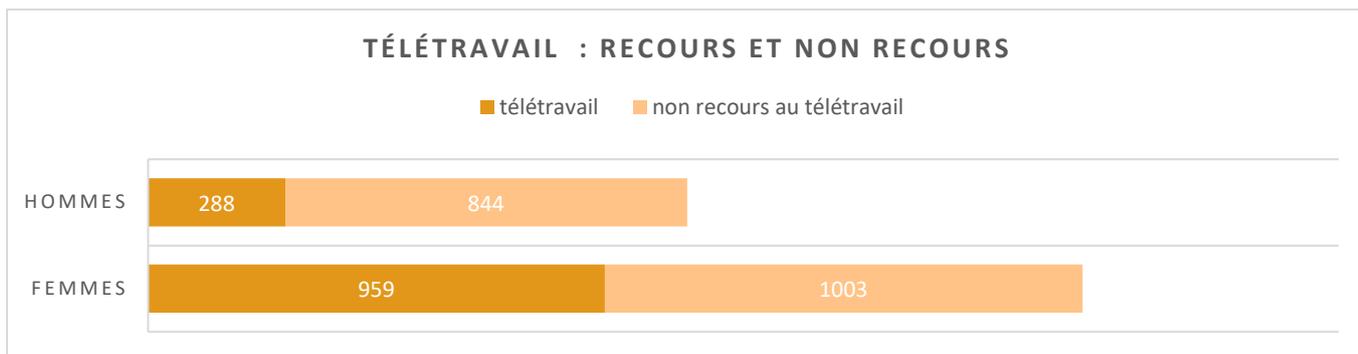
Les agentes gardoises sont près de 16 % à avoir recours au temps partiel. Elles sont principalement issues des filières administratives et médicosociales.

#### 1.4.1.2. L'articulation entre vie professionnelle et vie privée : le télétravail

La modernisation du service public a introduit la pratique du télétravail pour répondre à la fois aux aspirations croissantes d'un meilleur équilibre vie personnelle vie professionnelle et aux contraintes d'efficacité et de performance de notre organisation. En réduisant les déplacements, le télétravail complète l'ensemble des actions menées par le Conseil départemental en faveur du développement durable et contribue à une diminution des risques d'accident de trajet.

Le règlement départemental a été revu en octobre 2024 et rappelle les conditions d'exécution (demande de l'agent) et de mise en œuvre (tâches télétravaillables et droit à la déconnexion), les règles et les recommandations en termes d'hygiène et de sécurité.

Environ un tiers d'agents sur emplois permanents ont demandé à télétravailler. On observe donc un léger recul de la demande de télétravail partagé entre l'ensemble des agents de la collectivité.



En 2024, environ la moitié des femmes sur emploi permanent contre un quart des hommes ont demandé à télétravailler. L'écart observé peut s'expliquer par le fait de postes et tâches compatibles avec le télétravail (filières administratives et sociales), plutôt occupées par des femmes.

## 1.4.2. Accès aux droits : congés paternité et absences exceptionnelles

### 1.4.2.1. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé et rendu partiellement obligatoire par la loi de finances de la Sécurité sociale. Au 1<sup>er</sup> juillet 2021, il est ainsi passé de 11 jours calendaires consécutifs à 25 jours fractionnables et auxquels s'ajoutent les 3 jours de congé de naissance.

#### Une réforme au service de l'égalité femmes-hommes

Cette nouvelle modalité a un impact pour la vie familiale mais aussi pour l'employeur.

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publie un dossier présentant le point de vue des pères sur la répartition du temps, tant dans la sphère professionnelle que familiale, et sur l'organisation quotidienne de la vie privée, deux ans après la naissance d'un enfant.

Le rapport note : « **un investissement paternel facilité par une culture d'entreprise favorisant la conciliation des temps familiaux et professionnels** ». Le dossier met également en lumière **l'importance des pratiques et usages dans l'entreprise sur les comportements des pères** : ceux-ci assument en effet plus ou moins leur paternité au travail en fonction de l'acceptabilité, réelle ou perçue, des contraintes familiales dans leur environnement professionnel.

Depuis sa mise en place en 2021, il est vérifié que tous les agents éligibles bénéficient effectivement de ce droit. En 2024, les 14 pères concernés ont tous utilisé l'intégralité de leur congé paternité et d'accueil du jeune enfant.

#### Références :

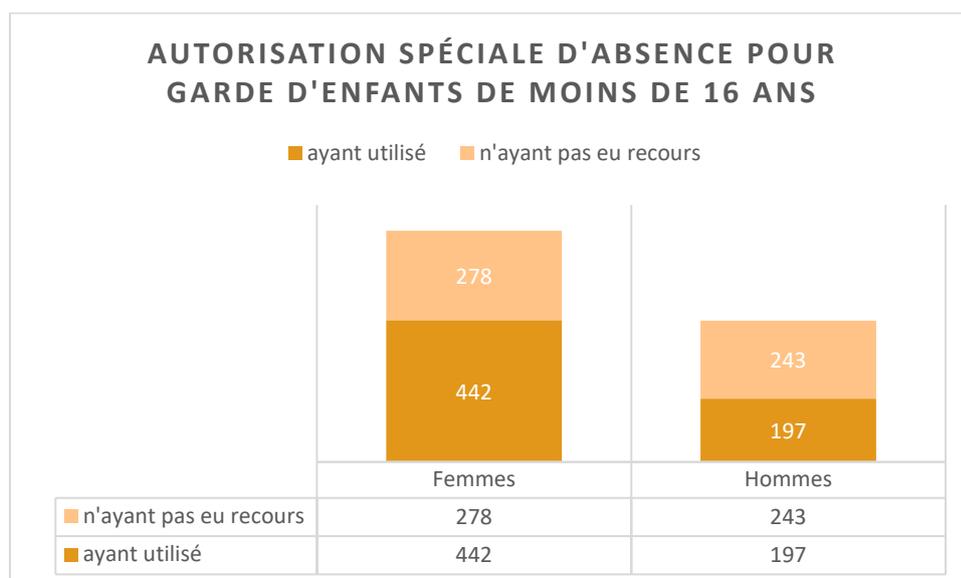
- Le Rapport de la 1<sup>ère</sup> vague d'entretiens du projet Paternage, [Rapport FRV100 FINAL V20072023.pdf](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/Rapport%20FRV100%20FINAL%20V20072023.pdf)
- L'enquête « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants » (MDG), [L'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/lenquete-modes-de-garde-et-daccueil-des-jeunes-enfants)
- Esteban L., 2024, « [L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/larticulation-entre-vies-familiale-et) », *Études et Résultats*, DREES, n°1298
- Guedj H. et Le Pape MC., 2023. « [Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus sanctuarisé par les pères via le congé de paternité](https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/premiers-jours-de-lenfant-un-temps-de-plus-en) », *Études et Résultats*, DREES, n°1275.

### 1.4.2.2. Le congé exceptionnel pour garde d'enfants

Avec la volonté du partage des charges familiales et parentales entre les deux parents, il est intéressant de souligner la possibilité d'une autorisation spéciale d'absence pour les parents d'enfants de moins de 16 ans à partir du moment où un certificat médical est produit.

Ces autorisations spéciales d'absences sont accordées sous réserve de nécessités de service sans distinction.

En 2024, un agent sur cinq a bénéficié de cette possibilité. Les femmes sont celles qui ont eu le plus recours.



Autorisation d'absences pour garde enfants	Femmes	Hommes
n'ayant pas eu recours	39%	55%
ayant utilisé	61%	45%

*Aide à la lecture des données : parmi les agents qui peuvent bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant. (278+442) 720 sont des femmes dont 442 ont fait appel à cette autorisation spéciale d'absence soit 661% pour 45% d'hommes dans la même situation.*

## 2. ACTIONS : UNE DÉMARCHE CONSTANTE D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

---

*La collectivité continue de s'adapter aux besoins des agents en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de la promotion et de la formation sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.*

---

### 2.1. Améliorer la qualité de vie au travail

#### 2.1.1. Le télétravail : un vecteur d'inégalités femmes-hommes ?

##### *Articulation des temps de vie et droit à la déconnexion*

Le règlement de télétravail de la collectivité intègre un volet majeur pour la conciliation vie professionnelle-vie privée : le droit à la déconnexion. Au-delà des risques liés à la dépendance aux outils numériques et au rythme continu qu'ils imposent, ce droit réaffirme le respect des temps professionnel et personnel. Télétravail et droit à la déconnexion contribuent ainsi à un meilleur équilibre face à la charge mentale associée aux obligations professionnelles et familiales.

Cependant, selon le Centre Hubertine Auclert dans son rapport Télétravail et égalité femmes-hommes, « *la pratique du télétravail intervient dans un contexte qui demeure fondamentalement inégalitaire en termes de conditions de travail* ». Le rapport précise que « *tout porte à croire que les hommes ont recours au télétravail pour des raisons plutôt organisationnelles liées aux caractéristiques de leurs métiers, tandis que les femmes y recourent pour des raisons sociales, en lien avec leur situation de parentalité* ».

#### 2.1.2. Améliorer les conditions de travail face aux actes de violences faites aux agents

Pour rappel, la prévention du harcèlement moral et des violences internes au travail s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale qui incombe à l'employeur d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

##### *2.1.2.1. Un dispositif "alerte et prise en charge des situations de violence interne" expérimental*

La procédure de violence interne a été initiée par la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019<sup>1</sup>, avec pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le dispositif vise à orienter les agents vers les services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

---

<sup>1</sup> L'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précise que les administrations, collectivités et établissements publics doivent mettre en place un dispositif spécifique dont l'objet sera de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

L'objectif est d'offrir aux agents une première écoute respectueuse du secret professionnel, ainsi qu'une prise en charge et une réponse réactive de la part de la collectivité.

Toujours en phase expérimentale, ce dispositif fait l'objet d'une amélioration continue afin de garantir au mieux le bien-être des agents et la confidentialité des personnes et des faits signalés.

Les objectifs :

1. Libérer et recueillir la parole des victimes ou témoins d'agissements répréhensibles en garantissant la confidentialité des échanges, en toute discrétion
2. Orienter vers les services et professionnels compétents, accompagner et soutenir au mieux les agents victimes de tels agissements
3. Mettre en place une protection fonctionnelle et, si nécessaire, orienter vers les autorités compétentes le cas échéant, tout en assurant le traitement des faits signalés par la collectivité
4. Prévenir les récidives de tels comportements, et améliorer la politique de prévention des violences dans la collectivité

Tout agent de la collectivité, qu'il soit témoin ou victime de faits correspondant à des violences doit les signaler.

Les modalités pour faire un signalement sont précisées sur l'intranet de la collectivité. Le signalement étant strictement confidentiel, l'unique interlocuteur concernant cette procédure à ce stade est le service social du travail inscrit au sein du service de prévention et qualité de vie au travail de la collectivité.

Cette procédure n'a pas été mobilisée dans la collectivité en 2024.

#### *2.1.2.2. Une référente Harcèlement Sexuel & Agissements Sexistes nommée dans la collectivité*

La procédure de violences internes de la collectivité intègre une référence Harcèlement Sexuel & Agissements Sexistes.

Nommée en 2024, en la personne chargée de mission égalité femmes-hommes, la référente n'a pas été sollicitée en 2024. Elle a vocation à orienter, informer et accompagner les agents dans la prévention du harcèlement sexuel et des comportements sexistes, en travaillant étroitement avec le Service de Prévention et de Qualité de Vie au Travail (SPQVT).

## 2.2. Promouvoir au sein de la collectivité la culture de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes

### 2.2.1. Le groupe inter-directions égalité réelle entre les femmes et les hommes : des agents mobilisés au sein de la collectivité

Le groupe inter directions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes est composé d'une dizaine d'agents. Ils ont pu prendre part aux actions portées et développées dans le volet 2 du présent rapport. En 2024, il a participé à l'élaboration du présent rapport et continue son investissement sur trois axes de travail.

**Axe n°1** : Clarifier ce que signifie promouvoir l'égalité femmes-hommes.

Sur ce premier objectif, à chaque rencontre, le groupe échange et travaille des éléments autour des biais et stéréotypes sexistes. Il construit une culture commune à la collectivité.

**Axe n°2** : Alimenter la plateforme Aidesauxfemmes.gard.fr

Le groupe inter directions est mobilisé pour développer la communication en interne et externe sur le sujet des droits des femmes. Il a soutenu les différentes productions et est informé de l'ensemble des initiatives relayées notamment sur le site internet dédié « [www.aidesauxfemmes.gard.fr](http://www.aidesauxfemmes.gard.fr) »

**Axe n°3** Mener une réflexion sur la création d'outils au service de l'égalité femmes-hommes.

Le groupe expérimente, soutient et relaie les médias ludo-pédagogiques acquis ou disponibles pour la collectivité.

Les agents qui le composent sont des vecteurs précieux pour une action réelle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

### 2.2.2. Des communications régulières sur le sujet de l'égalité femmes-hommes

Outre l'ensemble des communications grand public, l'intranet et la lettre passerelle diffusée aux agents sont des vecteurs privilégiés en interne.

Ainsi, tout au long de l'année, des communications spécifiques ont été réalisées en lien avec le rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur les journées départementales des droits des femmes et de lutte contre les violences faites aux femmes et sur les deux concours portés avec le prix « pour une égalité femmes-hommes dans le Gard » et le prix « la lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous ».

## 2.3. Former et sensibiliser les agents à la promotion de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes

---

*La formation continue est une démarche indispensable, elle permet de maintenir et développer les compétences des professionnels, d'améliorer la qualité des interventions et de s'adapter aux évolutions constantes dans chaque secteur.*

*L'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences, la prévention des situations sexistes au travail sont autant de sujets qui sont très peu (voire pas) abordés en formation initiale. La collectivité relève le défi de mettre ces sujets au cœur de la qualité de vie au travail.*

---

### 2.3.1. Des formations à destination des adultes présents auprès des collégiens gardois

À l'initiative du Service Prévention et Qualité de Vie au Travail (DRH), en collaboration avec la Direction Éducation, culture, jeunesse et sports en 2023, la collectivité départementale a poursuivi en 2024 son engagement contre la pénibilité et pour l'amélioration des conditions de travail de ses agents, en particulier ceux intervenant dans les collèges.

Les 8 et 9 avril 2024, deux journées de prévention ont réuni 280 agents des collèges des secteurs Camargue-Vidourle et Cévennes-Aigoual pour les sensibiliser et les aider à mieux appréhender les risques au travail, notamment les troubles musculosquelettiques, les organisations de travail et les conflits, avec une attention particulière portée aux violences liées aux propos discriminants et sexistes.

Pour ce qui concerne les violences sexistes, l'approche pédagogique choisie est celle du théâtre forum. Elle combine théorie et pratique à travers une méthode interactive incluant des mises en situation et l'analyse de situations vécues par les participants. Cette approche systémique met l'accent sur les interactions entre individus, dans le contexte de l'environnement professionnel. En prenant conscience de l'impact de leurs attitudes sur autrui, les participants modifient leurs perceptions et améliorent leurs compétences relationnelles. Le théâtre forum aborde les problématiques de manière concrète, en présentant des saynètes inspirées de situations réelles, chacune se terminant de manière défavorable et conduisant à une réflexion sur des dénouements potentiels.

L'objectif général est de favoriser l'estime de soi et la motivation, de développer des relations professionnelles basées sur la bienveillance et de promouvoir l'intelligence collective, de réduire la souffrance au travail et de transformer les tensions en opportunités d'évolution relationnelle et organisationnelle.

### 2.3.2. Des formations pour les agents des routes

Dans le cadre des actions de sensibilisation à la déontologie, des sessions de théâtre forum destinées aux agents des routes de la Direction des territoires ont été organisées. L'animation était assurée par la troupe « La compagnie des autres » de Carpentras, et les saynètes jouées s'inspiraient du métier et du quotidien des agents des routes.

En 2024, 194 agents des Unités territoriales y ont participé :

- Bessèges (le 10/10/2024) - organisée sur la commune de Bessèges
- Alès (le 08/11/2024) – organisée sur la commune de Saint-Jean-du-Pin
- Bagnols-Sur-Cèze (le 21/11/2024) - organisée sur la commune d'Uzès
- Vauvert (le 28/11/2024) organisée sur la commune de Nîmes

Le thème du sexisme a été abordé lors d'une saynète. L'objectif était de sensibiliser aux comportements inadaptés au travail (et au-delà), d'informer sur la responsabilité de chacun, les risques pénaux et disciplinaires, ainsi que l'existence de dispositifs internes pour y faire face. La saynète a montré que les agents prennent conscience de l'impact de leurs paroles sur la personne visée et sur les autres présents, et reconnaissent que ces propos peuvent être perçus différemment selon les personnes.

Lorsque des agentes étaient présentes, elles ont particulièrement participé et montré qu'il est possible, dans les mises en situation jouées, d'interrompre les agissements sexistes.

### 2.3.3. Des formations et des sensibilisations à destination des agents des solidarités pour la lutte contre les violences faites aux femmes

Avec la volonté d'améliorer la qualité des services et l'efficacité des accompagnements, des formations sont proposées aux agents de la Direction générale adjointe des solidarités. En 2024, près de 250 agents ont suivi des formations sur l'accompagnement des victimes au sein du couple, des enfants et des familles en situation de violences, la prostitution des mineurs, et la prise en charge des auteurs de violences.

Par ailleurs, les associations de lutte contre les violences faites aux femmes et d'accompagnement des victimes, comme le Cidff ou Via Femina Fama, proposent également des temps de sensibilisation et de formation, dans le cadre de dynamiques partenariales. Le Cidff a ainsi continué à former des agents de la protection maternelle et infantile et des Centres médico-sociaux sur la législation, les dynamiques relationnelles, le phénomène d'emprise, ainsi que les mesures de protection et de prévention. Il a également organisé un colloque sur les pratiques innovantes d'accompagnement des victimes de violences au sein du couple.

Enfin, l'animation de dynamiques partenariales portées notamment par RESEDA, EMESO, RESAVI, le réseau périnatalité nîmois du foyer de l'enfance permettent de renforcer l'accompagnement et de lutte contre les violences au sein du couple ou en périnatalité. Les agents de la Direction générale adjointe des solidarités, sur l'ensemble du département et de ses territoires, bénéficient ainsi régulièrement de temps de mise à jour des connaissances sur les violences faites aux femmes.

## 3. Le plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### 3.1. Contexte

Un plan d'action pour l'égalité professionnelle est prévu pour chaque collectivité en situation de production d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il découle de la loi du 6 Août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Pour mémoire, le contenu de ce plan d'action est précisé à l'article L132-2 du code général de la Fonction publique qui précise :

- « Le plan d'action mentionné à l'article L. 132-1 comporte au moins des mesures visant à :
- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
  - 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
  - 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
  - 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Il est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu au chapitre Ier du titre III du livre II.»

L'article R253-10 du code général de la Fonction publique prévoit :

« Le comité social territorial est informé chaque année de la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

## 3.2. Descriptif

Un premier plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle a été porté au rapport annuel en 2024 et voté.

Il traite les quatre axes retenus par le code général de la Fonction publique :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

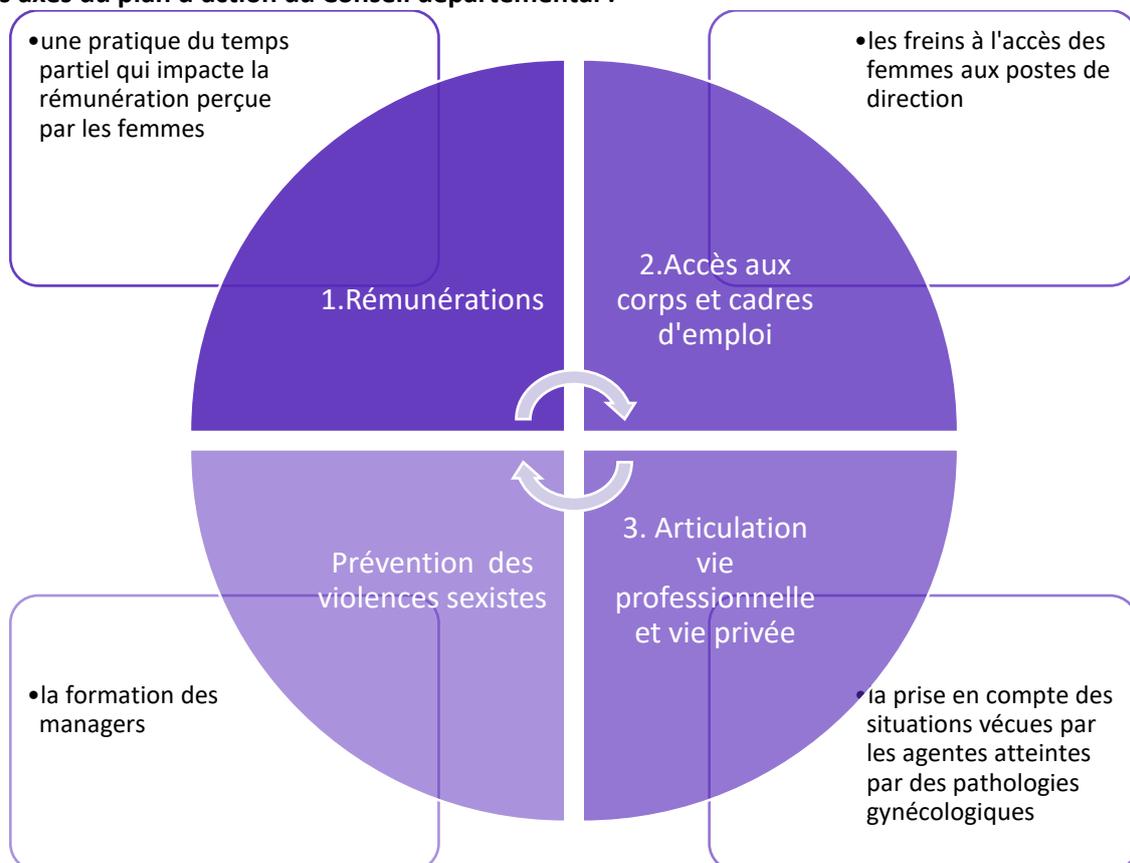
Il vise à partir des éléments de bilan figurant au rapport annuel à :

- affiner les diagnostics,
- problématiser les défis à relever et
- proposer de futures dispositions.

Ainsi, il prévoit la constitution de groupes de travail par axe, mobilisant les compétences nécessaires. Ces groupes, constitués d'agents volontaires, seront installés d'ici fin 2025.

L'objectif est de mieux comprendre et d'imaginer la façon de relever les défis persistants pour une égalité professionnelle entre femmes et hommes au Conseil départemental du Gard.

**Les axes du plan d'action du Conseil départemental :**



### 3.3. Le plan d'action

#### AXE 1 : Elaborer, prévenir et traiter les écarts de rémunération : le temps partiel

##### Contexte

La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en février 2022 au Conseil départemental du Gard a permis de réduire significativement les écarts de rémunération. Les règles de construction des rémunérations contribuent ainsi à maintenir un écart limité. Ce constat se vérifie et sera suivi chaque année, notamment via l'Index d'égalité professionnelle. Aujourd'hui, l'une des principales sources d'écart de rémunération reste la pratique du **temps partiel**.

##### *Des constats qui s'appuient sur la comparaison des équivalents temps plein.*

En France, en 2023, plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel (26,7 %) contre moins d'un homme sur dix (7,5 %) selon la Dares, en charge d'études statistiques sur le monde du travail en France. Le temps partiel découle notamment des modalités du travail de certains secteurs d'activité, mais aussi de l'organisation familiale. Il répond à des besoins d'aménagements d'horaires qui évoluent au cours de la vie professionnelle. Dans son étude sur les conditions de travail, la Dares met en exergue le fait que deux tiers des salariés à temps partiel le sont, du fait de l'absence de possibilité de travailler davantage ou pour motifs familiaux.

##### *➤ Le temps partiel : une inégalité importante dans la carrière*

Ainsi, par le temps partiel, se génèrent un manque à gagner financier au quotidien, un avancement retardé et un cumul moindre de temps avant le départ à la retraite.

##### *➤ Qu'en est-il des agents de la collectivité ?*

Les femmes sont plus nombreuses à solliciter un temps partiel. Est-ce un choix éclairé ? existe-t-il une alternative ?

##### Objectifs

- Renforcer la connaissance sur les motivations à la demande d'un temps partiel
- Analyser les écarts de choix et d'opportunité

##### Indicateurs de suivi et d'évaluation

Existence d'un tableau de bord et d'une instance de pilotage sur la question

##### Moyens et outils mis en œuvre

- Mise en place d'un groupe de travail en interne
- Production d'un constat annuel

##### Calendrier prévisionnel

2024 : écriture du plan d'action

2025 : installation du pilotage du groupe de travail et création des indicateurs de suivi,

2026 : production d'une analyse et formulation de propositions concrètes

## AXE 2 : Garantir l'égal accès aux corps, cadres emplois, grades et emplois de la Fonction publique : les freins vers l'emploi de direction

### *Contexte :*

Les femmes et les hommes ont, à priori, un accès égal aux corps, grades et fonctions. Bien qu'il y ait une forte représentation des femmes dans les effectifs, environ 2 femmes pour un homme pour notre collectivité, on constate un taux d'encadrement moindre d'environ 1 femme pour 1 homme.

Une des pistes d'explication est celle du plafond de verre. Il se définit par la présence de freins invisibles ou de contraintes limitant l'accès des femmes aux emplois de direction dans les grandes collectivités.

### *Objectifs :*

- Créer un état des lieux de la féminisation des instances de direction
- Renforcer la connaissance sur les freins à l'accès à un poste d'encadrement
- Analyser les écarts de choix et formuler des propositions pour un plein accès à ces emplois

### *Indicateurs de suivi et d'évaluation*

Tableau de bord pour suivre la féminisation des postes de direction par filière.

A terme, augmentation graduelle et proportionnée liée à la représentation effective

### *Moyens et outils mis en œuvre*

- Mise en place d'un groupe de travail en interne. Production d'un diagnostic (Ecriture de pistes d'explication et d'illustration des freins invisibles) /constat annuel

### *Calendrier prévisionnel*

2024 : écriture du plan d'action

2025 : installation du pilotage du groupe de travail : création des indicateurs de suivi,

2026 : production du diagnostic, formulation des défis à relever et proposition d'actions concrètes en réponse pour « casser le plafond de verre »

## **AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale : Prise en compte des situations des agentes atteintes de pathologies gynécologiques**

### *Contexte :*

L'Institut de recherche en Santé publique chiffre en juillet 2024 que 10% des femmes menstruées sont concernées par des pathologies gynécologiques comme l'endométriose ou l'adénomyose par exemple. Taboues, ces pathologies empêchent des millions de femmes dans leur quotidien. De fait, des femmes agentes de la collectivité sont impactées. Leurs conséquences sur la qualité de vie au travail sont importantes.

### *Objectifs :*

- Renforcer la connaissance sur les situations vécues par les agentes et agents de la collectivité (volume de personnes concernées, stratégies adoptées, etc...)
- Analyser les besoins et les réponses à apporter

### *Indicateurs de suivi et d'évaluation*

Elaboration de propositions concrètes.

### *Moyens et outils mis en œuvre*

- Mise en place d'un groupe de travail en interne
- Instauration d'un temps de communication sur les différents dispositifs mis en place et à mettre en place (à échanger avec le groupe)
- Production d'un constat adossé au document unique d'évaluation des risques professionnels en lien avec les risques psychosociaux

### *Calendrier prévisionnel*

2024 : écriture du plan d'action

2025 : installation du pilotage du groupe de travail et création des indicateurs de suivi,

2026 : diagnostic assorti de propositions concrètes

## AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel : Formation des managers

### *Contexte :*

Les violences au travail, sous toutes leurs formes, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, recenser et sanctionner, car les victimes éprouvent souvent des difficultés à en témoigner.

L'égalité entre les femmes et les hommes se décline à travers de nombreuses actions de formation, portant sur la mixité des métiers, la déconstruction des stéréotypes et la prévention des violences sexuelles et sexistes.

L'accompagnement des agents, quel que soit leur sexe, dans leur projet d'évolution professionnelle, par exemple la prise de responsabilités managériales ou le changement de métier, contribue également à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution.

### *Objectifs : Former les managers*

- Renforcer la connaissance et la capacité à détecter les situations vécues par les agentes et agents de la collectivité, sur l'égalité des chances et discriminations et sur les violences sexistes et sexuelles
- Accompagner les managers pour un accueil bienveillant de ces situations

### *Indicateurs de suivi et d'évaluation*

- Inscription au sein du plan de formation de la collectivité.
- Nombre de formations proposées, part des managers formés, satisfaction.

### *Moyens et outils mis en œuvre*

- Co-construction de temps de sensibilisation
- Webinaires de sensibilisation
- Réflexion pour des suites au sein de la collectivité

### *Calendrier prévisionnel*

- 2024 : écriture du plan d'action
- 2025 : installation du pilotage, du groupe de travail et création des indicateurs de suivi
- 2026 : préparation et déploiement de l'offre de formation, formulation de propositions complémentaires

# VOLET 2

- PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES AU SEIN  
DES ACTIONS PORTÉES  
PAR LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

---

*Ce second volet illustre l'action continue et volontaire du Conseil départemental pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences faites aux femmes.*

*La collectivité facilite et valorise les actions menées auprès de l'ensemble des Gardoises et Gardois, qu'elles soient portées par les services ou par les partenaires.*

---

Un volet organisé en trois parties :

La première concerne l'animation départementale notamment à travers les actions portées à destination du réseau départemental des droits des femmes.

La deuxième valorise les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la troisième et dernière partie décrit les actions de lutte contre les violences faites aux femmes.

## **1. L'animation de réseaux - faciliter l'action.**

### **1.1. Un réseau départemental pour les droits des femmes.**

Le réseau départemental des droits des femmes a été créé en 2016.

Fort de quelques membres au moment de la création, le Conseil départemental a souhaité légitimer ce collectif afin de donner à leurs actions et à leurs engagements une plus grande visibilité. Le réseau départemental compte, en 2024, plus de cent structures. Volontaires, elles formalisent leur engagement au réseau au travers de la signature de la charte pour une égalité entre les femmes et les hommes

Les acteurs de ce réseau ont souhaité unir leurs compétences pour faire progresser les droits des femmes, lutter contre les violences, favoriser l'égalité réelle et surtout traduire leurs efforts en avancées dans tout le territoire en proposant diverses actions. Ils sont issus des champs de la culture, du social, des collectivités locales, de l'emploi ou de l'insertion, du tissu associatif de proximité.



*Rencontre du réseau départemental des droits des femmes du 20 décembre 2024, salle des Archives départementales*

### 1.1.1. Une réalisation majeure du réseau départemental : les journées départementales des droits des femmes



Chaque année depuis 2016, un appel à contribution est lancé au réseau des partenaires pour valoriser les initiatives portées dans le Conseil départemental.

En 2024, 107 événements ont été proposés, en hausse constante depuis sa création, dont deux sur l'ensemble de l'année. Il s'agit de festivals dédiés, marchés de créateurs, projections cinématographiques, expositions, ateliers, jeux, soirées-débats, conférences, spectacles ou rencontres, particulièrement coordonnées au Vigan, à Alès, à Marguerittes et à Redessan/Manduel, ainsi que dans des lieux emblématiques comme la scène nationale du Cratère à Alès et le Prolé à Nîmes.

Toutes ces initiatives sont recensées dans un livret illustré, très apprécié, disponible dans tout le Gard.

#### *Une animation tout au long de l'année et des temps forts*

Pour animer le réseau départemental des partenaires des droits des femmes, des rencontres sont régulièrement organisées. Elles constituent une opportunité pour les acteurs de créer des espaces d'échanges, de réflexion, d'élaboration et de partage d'outils.

L'animation est assurée par le Conseil départemental, en lien avec l'ensemble des partenaires.

### 1.1.2. Deux fonds de concours suscitent l'innovation au service des droits des femmes

Le « Prix pour une égalité femmes-hommes dans le Gard » et le « Prix La lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous » ont pour objectifs d'apporter un soutien financier et un parrainage à des projets innovants. Ces projets doivent présenter un intérêt pour le territoire gardois et favoriser, dans leur concept ou leur réalisation, respectivement l'égalité femmes-hommes ou la lutte contre les violences faites aux femmes.

En 2024, 35 projets ont été soumis aux jurys. Ils étaient divers et intéressants et ont dû être départagés. La richesse des projets réside dans leur diversité, tant par les actions menées que par les publics concernés. Ils mobilisent différents médias d'action : la prise en charge et le soutien des plus vulnérables, le sport, la culture, ou encore des initiatives ciblant les jeunes, les adultes et les patients.

### 1.1.2.1. Concours pour l'égalité femmes-hommes



Prix pour une égalité femmes-hommes dans le Gard :

Le premier prix a été attribué à la première édition du « festival féministe », porté par « Le Prolé ter ». Un projet qui privilégie une forme festive pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Sa programmation culturelle, offensive et novatrice, propose une approche plurielle des droits des femmes en abordant plusieurs thématiques : le corps de la femme, la place des femmes dans les sciences et l'histoire, les sexualités féminines au Moyen Âge, les femmes et le sport, les femmes et la musique, et le féminisme aujourd'hui vu par plusieurs générations.

Le deuxième projet lauréat, « La boxe c'est pas pour les filles », est porté par le club sportif « Le Boxing Club 1980 ». La boxe y est utilisée comme vecteur pour développer le pouvoir d'agir des filles et sensibiliser, au-delà du club, aux stéréotypes de genre dans la pratique sportive.

Enfin, le troisième prix met à l'honneur l'art du spectacle avec « Envoyer valser », de la « Compagnie Similaire », pour questionner le rapport au vêtement.

### 1.1.2.2. Concours pour la lutte contre les violences faites aux femmes



Le concours « La lutte contre les violences faites aux femmes nous concerne toutes et tous » a également récompensé trois lauréats.

Avec « Habiles Solidarités », le « Puppet Sporting Club » obtient le premier prix. Il souhaite agir sur les mécanismes de dominations à l'œuvre dans le harcèlement et les violences faites aux femmes au plus près des jeunes. Il s'agit d'un projet associant

« Marionnettes in situ » et médiations sur le harcèlement.

Le deuxième prix est accordé à la « Mallette de la verbalisation » de l'atelier citoyenneté de la Clède. L'atelier citoyenneté a pour ambition de créer une mallette outil de sensibilisation transférable pour lutter contre les violences faites aux femmes autour des verbes pour agir, des mots qui permettent de sortir les femmes du mutisme et de conscientiser le pouvoir de la lutte contre les mécanismes des violences.

Enfin, la « maison des femmes » remporte le troisième prix pour le « parcours mutilations génitales féminines ». Ce prix leur permet de financer des sessions de formation supplémentaires pour les équipes de la maison des femmes, d'élargir l'accès au parcours à un plus grand nombre de bénéficiaires et d'intégrer de nouveaux outils pédagogiques grâce à l'expertise du Centre Frantz Fanon.

### 1.1.3. Des temps forts proposés au réseau départemental

Avec 120 participations aux deux temps forts organisés par la collectivité, le réseau a confirmé son dynamisme et son intérêt pour les actions proposées. Le premier temps fort concerne la remise des prix des concours et le lancement des journées départementales qui se sont tenus le 6 mars 2024. Les membres du réseau ont pu valoriser leurs initiatives en présence de nombreux partenaires, notamment :

- Riposte avec le projet « Si on en parlait » ;
  - la Compagnie Paroles transparentes, accompagnée de Maram el Masri, pour une prise de parole collective autour des recueils *Les âmes aux pieds nus* et *Les étoiles filantes* ;
  - Les étoiles filantes également pour un récital sonorisé avec Studio Amplitude.
- Des stands étaient proposés par Riposte, Femmes solidaires Nîmes et Les Francas.



Le second temps fort du mois de mars a été la présentation en avant-première du film « La Traversée », sélectionné pour le prix *Sportive en lumière*. Il retrace le défi de Nadine Poncept, à 53 ans, a traversé la méditerranée en kitesurf depuis le continent jusqu'à la Corse, soit 172 km en 8h30. Une traversée pour porter la voix des victimes de violences et montrer le rôle du sport dans la reconstruction après un traumatisme. Le film évoque également son fils Paul et illustre la situation de nombreuses victimes confrontées au silence et à la pression sociale.

Réalisé pour collecter des fonds pour la Fondation des Femmes, le film met en lumière l'engagement solidaire de Nadine Poncept. À l'issue de la projection, un débat a réuni les acteurs gardois de la lutte contre les violences — CIDFF, Via Femina Fama, La Clède, AGAVIP, Maison de Protection des Familles — pour échanger avec le réseau local.

## 1.2. L'Observatoire départemental des violences faites aux femmes

### 1.2.1. Qu'est-ce qu'un Observatoire départemental des violences faites aux femmes ?

Les observatoires territoriaux des violences faites aux femmes rassemblent les collectivités, les services de l'État et les acteurs associatifs pour construire, à l'échelle locale, des réponses concrètes et partagées en faveur des femmes victimes de violences. Ils couvrent l'ensemble des formes de violences évoquées par la Convention d'Istanbul — physiques, sexuelles, psychologiques, conjugales, familiales, professionnelles ou sociales — ainsi que les mutilations sexuelles féminines et les mariages forcés.

Dans le Gard, la création de l'Observatoire a été amorcée en 2018. Officiellement installée le 16 juillet 2020, il est piloté conjointement par le Conseil départemental, la Préfecture et les Tribunaux, il bénéficie du parrainage de Madame Ernestine Ronai, présidente d'honneur et fondatrice du premier observatoire français.

### 1.2.2. La gouvernance

*Dès son installation, un comité de pilotage a été mis en place*

L'Observatoire réunit, au sein de son comité de pilotage, l'ensemble des partenaires institutionnels impliqués dans l'accompagnement des femmes victimes de violences. Coprésidé par la Présidente du Conseil départemental et le Préfet, il mobilise les procureurs, bâtonniers et juges aux affaires familiales des ressorts de Nîmes et d'Alès, la sous-préfète déléguée à l'égalité femmes-hommes, le groupement de gendarmerie, la direction départementale de la sécurité publique, les ordres des avocats de Nîmes et d'Alès, la Caisse d'allocations familiales (CAF), la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Agence régionale de la santé (ARS), le CHU de Nîmes, le Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP), le Centre départemental d'accueil des familles, l'Éducation nationale, ainsi que les associations La Clède et CIDFF ayant soutenu son installation.

Le suivi et l'animation de l'Observatoire sont confiés aux services du Conseil départemental, en particulier à la mission égalité femmes-hommes de la Direction Générale des services.

### *Quels sont ses priorités et ses projets ?*

L'observatoire se concentre sur trois axes de travail :

- Observer pour élaborer un diagnostic partagé ;
- S'inspirer des bonnes pratiques nationales et internationales ;
- Partager ses expériences au sein du réseau départemental constitué.

### 1.2.3. Les actions portées au titre de l'observatoire

#### 1.2.3.1. Les Mesures d'accompagnement protégé

La Mesure d'accompagnement protégé des enfants (MAP) a été pensée pour permettre l'exercice du droit de visite dans un contexte de violences conjugales. Elle prévoit qu'un adulte formé accompagne l'enfant lors de ses déplacements entre le domicile de la mère et le lieu d'exercice du droit de visite du père violent, afin d'éviter tout contact entre les parents et de permettre à l'enfant de s'exprimer librement avec un tiers. Priorisé dès le premier comité de pilotage, le dispositif de Mesure d'accompagnement protégé est expérimenté avec l'appui de professionnels de la protection de l'enfance et du soutien à la parentalité. Il est mis en œuvre par l'Association éducative du Mas Cavailiac pour la juridiction d'Alès et le Centre départemental d'accueil des familles pour la juridiction de Nîmes.

### *Mise en œuvre effective*

Il convient de rappeler que les Mesures d'accompagnement protégé (MAP) sont ordonnées par les Juges aux Affaires Familiales. Elles ont été étendues aux enfants de femmes victimes de violences ne bénéficiant pas d'ordonnance de protection, mais dont le parent violent exerce des pressions lors de l'exercice du droit de visite, pour une durée reconductible de six mois. Conformément au référentiel MAP actualisé en 2024, les mesures sont engagées lorsque les deux parents ont été reçus, qu'un entretien a eu lieu avec chacun d'eux et qu'ils sont d'accord avec la démarche. Sur les juridictions de Nîmes et Alès, huit mesures ont été expérimentées en 2024.

### *1.2.3.2. Antécimes - Rendre compte des chemins empruntés par les femmes victimes de violences dans le Gard*

#### *Un enjeu central : l'objectivation des parcours et leur usage*

Pour renforcer l'observation conduite par l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes, un travail est en cours pour retracer le parcours des femmes victimes de violences conjugales dans le Gard, en identifiant leurs besoins, les appuis reçus et les démarches entreprises. Cette analyse permettra aux acteurs locaux de repérer des leviers d'action, d'imaginer des initiatives innovantes et de proposer des améliorations concrètes. À terme, l'objectif est de mieux qualifier le parcours des femmes — de la prise de conscience à la reconstruction, en passant par la recherche d'aide — et d'amorcer le recensement des acteurs de soutien présents sur le territoire.

#### *Un groupe de professionnels restreints pour penser la démarche de recueil*

Un groupe de professionnels restreint a été sollicité dès fin 2023 pour consolider cette démarche Antécimes et l'adosser à la réalité de terrain. Des professionnels de structures gardoises ont pris part aux échanges. Ils sont issus de la Clède, du Cidff, de Via femina Fama, de Vigan Inter aid pour EMESO, de Riposte pour RESAVI, du SIOPI et pour les services du Conseil départemental, de la Protection maternelle et Infantile et des Services sociaux territoriaux et de la Mission innovation design organisation.

## **1.2.4. Des outils mis en place par l'Observatoire**

### *1.2.4.1. Un site internet « Aidesauxfemmes.gard.fr »*

Ce site a pour vocation de centraliser les ressources et dispositifs destinés aux femmes victimes de violences. Sa page d'accueil propose une cartographie du Gard répertoriant les structures offrant accueil, écoute, orientation, accompagnement, accès au droit, ainsi que les points de gendarmerie et de police. Le contenu est régulièrement mis à jour tout au long de l'année.

### *1.2.4.2. La lettre de l'Observatoire*

L'Observatoire a souhaité se doter d'un outil supplémentaire de communication à destination des membres de l'Observatoire et de l'ensemble des acteurs locaux.

La lettre de l'Observatoire permet de diffuser les dynamiques départementales liées aux violences faites aux femmes, de partager une culture commune et d'assurer une veille sur les actualités juridiques et sociologiques.

En 2024, deux lettres ont été diffusées par voie numérique et éditées en 250 exemplaires.

#### 1.2.4.3. De nouveaux supports créés et des violentomètres diffusés

Les services du Conseil départemental contribuent à la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes grâce à la diffusion de supports et à leur mise à disposition des acteurs gardois.

En 2024, le Conseil départemental poursuit la diffusion des violentomètres (disponibles en plus de 10 langues) et les met à disposition des partenaires. Près de 10 000 pièces ont été diffusées au réseau d'acteurs pour les droits des femmes avec le relai de Reseda, la Maison de protection des familles et le Comité départemental d'éducation pour la santé (CODES30) du Gard.

### 1.3. Un levier facilitateur : la communication et ses outils

---

*La communication sert les acteurs du réseau, qui la relaient à leurs partenaires, multipliant ainsi la visibilité des contenus.*

---

#### 1.3.1. Les supports numériques pour mieux communiquer, orienter et informer

##### 1.3.1.1. *aidesauxfemmes.gard.fr : un site internet structuré en deux parties*

Ces deux parties reflètent l'ensemble de l'action du Conseil départemental dans le cadre de l'Observatoire des violences faites aux femmes et de l'animation du réseau départemental des droits des femmes :

- Une partie réservée à l'accueil, sur la page d'accueil du site : elle permet aux victimes de repérer rapidement les structures d'aide proches de leur domicile.
- Une partie dédiée au réseau départemental : elle informe les membres sur les actions menées par les acteurs engagés sur le territoire (réseau départemental, Observatoire des violences faites aux femmes) et propose une cartographie des acteurs refondue et mise à jour.

##### 1.3.1.2. *une adresse mail dédiée [reseauddf@gard.fr](mailto:reseauddf@gard.fr) utile à l'animation*

Dès la création de la délégation, une adresse mail a été dédiée à l'animation du réseau. Elle permet de centraliser les questions, les actualités de ses membres...

En 2024, ce courriel a relayé les informations sur les concours, l'appel à contribution des Journées départementales, les infolettres, les rencontres du réseau et 15 actualités des partenaires.

#### 1.3.2. Une implication de la collectivité pour communiquer autour de la délégation et au-delà

En 2024, la communication autour de la mission Égalité femmes-hommes a fortement progressé, tant en nombre de publications qu'en diffusion. La collectivité a poursuivi la publication biannuelle de la lettre de l'Observatoire des violences faites aux femmes, qui est de plus en plus demandée, relayée et reconnue, avec une augmentation significative de la liste des destinataires (+75 %).



Lettres de  
l'Observatoire  
Biannuelle

**+75 %**  
de destinataires  
par rapport à 2023

Le site [aidesauxfemmes.gard.fr](https://aidesauxfemmes.gard.fr) a renforcé sa visibilité avec 36 articles publiés en 2024. Sur les réseaux sociaux, une quinzaine de publications ont été partagées sur Facebook, Instagram et LinkedIn, générant 1 800 réactions, les contenus les plus suivis portant sur les appels et les résultats du concours.

En presse, les communiqués et invitations ont permis des retombées notables, notamment autour du concours Égalité et des journées départementales des droits des femmes, qui ont été les événements phares de l'année. Dans *Gard Info*, que ce soit sur le site en ligne ([gard.info.fr](https://gard.info.fr)) ou dans le magazine papier, chaque numéro a consacré un article à la délégation pour l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations. Une attention particulière est portée à la diversité des témoignages, en alternant portraits de femmes et d'hommes, micro-trottoirs, « selfies », métiers et illustrations de couverture.

En interne, sur l'Intranet du Conseil départemental, les sujets liés à la délégation sont régulièrement relayés, incluant les communications sur les concours, le présent rapport et le livret des Journées départementales des droits des femmes 2024.

## 2. Des actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

### 2.1. Des actions structurantes portées par la collectivité

#### 2.1.1. Le déploiement de la clause sociale au titre de l'égalité femmes-hommes

La promotion de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique constitue un enjeu émergeant pour un achat socialement responsable. L'insertion d'une clause d'égalité femmes-hommes dans les marchés publics crée un levier d'action pour les politiques publiques et incite à valoriser les bonnes pratiques.

2024 marque le début d'un processus qui doit conduire le Conseil départemental du Gard à adopter son schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER) à l'horizon du premier semestre 2025.

Dans cette phase d'amorce de la dynamique propre au SPASER, l'intégration des clauses égalité femmes-hommes reste incitative. On relèvera en 2024 la publication d'un marché<sup>2</sup> qui précise dans son article 12 du CCAP (cahier des clauses administratives particulières) relatif au développement durable, que le titulaire doit proposer à son personnel, mobilisé dans le cadre du marché, une sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes.

#### 2.1.2. L'inscription de l'égalité femmes-hommes dans les thèmes abordés par les porteurs de projets des quartiers politique de la ville

L'intégration du principe d'égalité femmes-hommes dans les appels à projets constitue un levier important pour promouvoir la justice sociale. La mission politique de la ville a pris en compte cet enjeu en proposant l'ajout de cette thématique dans l'appel à projets destiné aux structures relevant de la politique de la ville. Aujourd'hui, ce sujet figure explicitement parmi les axes transversaux sur la plateforme dédiée au dépôt des demandes de subvention.

Cette démarche vise à encourager la mobilisation autour de l'égalité femmes-hommes et à mettre en valeur les initiatives concrètes portées par les associations locales en la matière. Elle s'inscrit en cohérence avec les contrats de ville, qui reconnaissent également l'importance de l'inscription des femmes et des filles parmi les publics prioritaires. L'accent mis sur ces publics dans le cadre des contrats de ville répond à la nécessité de traiter des inégalités structurelles avérées. Cette orientation bénéficie d'un appui légal et apparaît comme une condition essentielle pour assurer la cohésion sociale et atteindre une égalité effective dans les territoires les plus vulnérables.

---

<sup>2</sup> Réseau biennal de suivi complémentaire de la qualité des eaux superficielles du Gard - Années 2025-2026

## 2.2. Des actions portées par les services du Conseil départemental

---

*Les agents du Conseil départemental contribuent à une société plus juste et égalitaire entre les femmes et les hommes*

---

### 2.2.1. Les actions de la protection maternelle et infantile (PMI)

#### 2.2.1.1. Focus sur les actions en périnatalité et auprès des familles et des enfants de moins de 6 ans.

Dès le début de la grossesse et jusqu'aux premières années de vie de l'enfant, les sage-femmes, médecins, infirmières puéricultrices et éducatrices de jeunes enfants des services de Protection maternelle et infantile (PMI) du Conseil départemental accueillent et accompagnent les jeunes parents. Par leur rôle d'accompagnement, de soutien parental et de prévention, et grâce à leur intégration dans un réseau périnatal de proximité composé de professionnels gardois, ils contribuent à réduire les vulnérabilités parentales et à favoriser le développement harmonieux des enfants.

Sur le plan de la prévention, les sage-femmes et l'ensemble des professionnels des Centres de santé sexuelle se coordonnent pour agir plus efficacement. Les actions menées, qu'elles soient individuelles ou collectives, auprès des collégiens ou de groupes de femmes dans les quartiers, participent à la dynamique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2024, 13 600 entretiens de PMI ont été organisés, contre 12 000 les années précédentes. Ces entretiens avec les parents et futurs parents se déroulent lors de visites à domicile effectuées par une puéricultrice ou de consultations en Centre médico-social.

Lors de ces temps d'échanges, chaque parent est accompagné selon ses besoins et le rôle qu'il souhaite assumer auprès de son enfant. Les actions menées comprennent notamment :

- Questionner le père et la mère de manière équitable, en partant de leur projet de famille et des missions de chacun, pour répondre à leurs questions selon leur fonctionnement familial.
- Orienter vers une assistante sociale le parent souhaitant prendre un congé parental et nécessitant des informations.
- Écouter et accompagner les parents face aux inégalités éventuelles subies, par exemple lorsque le travail du père ne lui permet pas de soutenir la mère. Des solutions peuvent être proposées (aide-ménagère, interventions sociales et familiales) pour permettre des temps de repos à la mère et un temps qualitatif auprès de l'enfant.
- Orienter vers la conseillère conjugale et familiale en cas de tensions dans le couple, afin de poser des mots et désamorcer d'éventuels conflits.
- Adopter un discours neutre et ouvrir le débat sur les stéréotypes liés au genre, par exemple : « il est turbulent, c'est un garçon » ou « elle marchera plus vite que son frère, c'est une fille ».
- Prévenir les risques de basculement dans une situation violente. Lors de chaque consultation, la question des violences et des inégalités liées au genre est abordée : 32 femmes et 13 hommes ont bénéficié d'un accompagnement en conseil conjugal et familial, 323 femmes ont eu un ou plusieurs entretiens psycho-sociaux dans le cadre des demandes d'IVG, et 166 personnes ont participé à un ou plusieurs entretiens lors des consultations. Ces actions font des professionnels une ressource reconnue en cas de besoin.

Parallèlement, les équipes valorisent les compétences propres de l'enfant devant les parents ou l'assistante maternelle, sans les enfermer dans des stéréotypes. Lors de toutes les consultations, un positionnement égalitaire est adopté :

- Proposer les mêmes activités, dépistages et bilans de santé aux filles et aux garçons. Par exemple, lors d'un test visuel, l'enfant peut être invité à repérer une fleur ou une voiture, sans distinction de genre.
- Accorder la même importance à chaque enfant, garçon ou fille, dans le temps de parole et l'attention portée.
- Respecter la parole de chaque enfant lors des dépistages.
- Favoriser la mixité dans la composition des groupes d'enfants pour les tests.
- Adapter les tests du langage aux goûts et intérêts de l'enfant, plutôt qu'à une norme stéréotypée.
- Proposer des jeux et jouets en adéquation avec l'âge de l'enfant, sans distinction de genre (dinette, poupons, voitures, etc.).

### *2.2.1.2. Focus sur les actions de prévention portées notamment par les Centres de santé sexuelle (CSS)*

L'égalité filles-garçons est une thématique centrale abordée par les Conseillères conjugales et familiales (CCF) lors des séances d'information et de sensibilisation à la vie affective et sexuelle auprès des jeunes en collèges, lycées... Les discussions portent sur le consentement, les stéréotypes de genre, les violences à caractère sexiste et sexuelle, le libre choix de l'orientation professionnelle, l'accès aux droits, l'égalité salariale... De nombreuses animations ludiques sont proposées telles que des mises en situations, brainstorming, débats mouvants, vidéos supports...

Certaines CCF interviennent aussi lors de séances collectives de prévention auprès notamment du public 16-25 ans en réinsertion. Ces thèmes émergent à travers l'outil pédagogique de type photo-expression. Les jeunes sont très intéressés par ces sujets d'égalité femmes-hommes, de sexisme, de violence dans le couple et aussi par toutes les questions relatives aux discriminations et à l'appartenance à la communauté LGBTQIA+.

En 2024, les conseillères conjugales ont pris part à de multiples manifestations et temps d'animation auprès des collégiens et lycéens. Ce fut le cas par exemple lors de la semaine de la santé sexuelle, en juin, au lycée d'Uzès, à la maison des jeunes d'Alès ou encore aux centres médico-sociaux d'Uzès ou des Angles. Des ateliers, une exposition et des stands d'information ont permis de sensibiliser les adolescents et les jeunes adultes, sur le consentement, la contraception et la prévention des maladies infectieuses afin de les aider à vivre une sexualité positive et respectueuse.

Elles sont également intervenues au forum d'ateliers "Santé mentale et intimité" proposé à Alès aux personnes en situation de handicap, leur entourage et aux professionnels. Le Forum a été organisé par le Réseau de Santé Mentale du Bassin alésien Reseda avec la contribution du centre de santé sexuelle et du service territorial de l'autonomie d'Alès du Conseil départemental.

Le Centre de santé sexuelle est un acteur majeur de l'éducation à la santé, ce sont 200 séances d'Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVARS) à destination de 3 625 Gardoises et Gardois et en premier lieu les collégiens qui ont été dispensées en 2024.

### *2.2.1.3. Focus sur des actions de prévention portées par la PMI*

Il s'agit d'actions tournées vers le soutien des parents. Elles se construisent en inscrivant autant les pères que les mères dans l'action.

« Dessine-moi un parent », est le nom de l'action de prévention proposée aux parents de jeunes enfants en septembre 2024 au Centre médico-social de Pont-St-Esprit. Cette action est multi-partenariale et associe le service de la Protection maternelle et infantile (PMI), le Service social territorial (SST) et le Centre médico-psycho-pédagogique (CMPP) du territoire qui mutualisent leurs compétences. Les objectifs sont de soutenir les compétences parentales pour en développer de nouvelles, de repérer les dysparentalités le plus précocement possible, de travailler afin de permettre à l'enfant de se développer dans un environnement suffisamment sûr et adapté. Des ateliers, collectifs et individuels en alternance sont proposés à des parents d'enfants âgés de 0 à 3 ans, en situation de vulnérabilité, sur des thèmes variés liés au développement de l'enfant (communication, langage, émotions...).

En mars 2024, la semaine de la petite enfance a été organisée sur le thème « Viens, je t'emmène », invitant à se laisser guider par l'enfant. Cet événement a été l'occasion pour les enfants de jouer, explorer et de partager un moment avec leurs parents en présence des services de la PMI. Ces derniers ont animé des ateliers autour du jeu et proposé des stands d'information sur les communes de Nîmes, Sommières et Saint-Gilles. L'ensemble a permis de montrer comment déjouer les biais des stéréotypes sexistes par le jeu.

### **2.2.2. Une action portée par la Mission politique de la ville**

La Mission politique de la ville s'est mobilisée autour de la mise en place d'un Forum de l'emploi qui s'est déroulé fin 2023 sur le site Diderot à Nîmes. À la suite de ce forum, un programme spécifique a été mis en place pour aider les femmes à s'insérer sur le marché du travail, notamment par le biais d'une formation menée par l'AMS grand Sud (Association pour la mobilisation des savoirs) adaptée aux métiers d'aide à la personne.

Mise en place en 2024, cette formation est pré-qualifiante. Elle permettra une entrée en formation qualifiante suivi d'un recrutement direct de ces femmes dès leur sortie de formation en 2025.

### **2.2.3. Les actions de promotion de l'égalité femmes-hommes développées par les Archives départementales**

Les Archives départementales créent des expositions qui peuvent faire l'objet de médiations. Les médiations peuvent aborder l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

#### **2.2.3.1. L'exposition « Chroniques sportives »**

Présentée aux Archives départementales du Gard du 17 septembre 2024 au 31 mai 2025, l'exposition retrace l'histoire du sport dans le Gard, des joutes médiévales à la course camarguaise et au Tour de France. Elle met en lumière la démocratisation progressive de la pratique sportive depuis le début du 20<sup>ème</sup> siècle et accorde une attention particulière à la place des femmes dans le sport.



Ainsi, à travers les fonds conservés par les Archives départementales, plusieurs documents ont permis de retracer le parcours de femmes engagées ou simplement amatrices de pratiques sportives, dans un contexte souvent marqué par des normes sociales et culturelles contraignantes.

Parmi ces figures emblématiques, la duchesse d'Uzès occupe une place particulière. Arrière-petite-fille

de la veuve Clicquot, fille du comte de Mortemart de Rochechouart et veuve à 31 ans en 1878 du 12<sup>ème</sup> duc d'Uzès, Jacques Emmanuel de Crussol, elle est un personnage atypique et pionnière dans bien des domaines. Elle s'illustre dans le domaine du sport, notamment à travers son engagement pour la chasse à courre et le sport automobile, à une époque où ces activités étaient essentiellement masculines. Première femme à obtenir le certificat de capacité à la conduite en 1898, elle s'illustre aussi en tant que première femme verbalisée pour excès de vitesse en France. Afin d'encourager les femmes à s'emparer de ce nouveau moyen de locomotion, elle fonde en 1926 l'Automobile club Féminin de France puisque l'Automobile Club de France refusait l'accès aux femmes (raison invoquée : la nervosité féminine). Grâce à cette structure, elle organise de nombreux rallyes dans toute l'Europe.

À travers la course camarguaise, sport traditionnel du département, Antoinette Guillierme, dite « Fanfonne », a su s'imposer dans un milieu largement masculin. En 1956, elle devient la première femme à créer sa propre manade de taureaux destinés à la course camarguaise. Elle contribue également à la reconnaissance de la race de cheval de Camargue et introduit d'Angleterre des jupes-culottes, initialement réservées au monde du cycle, donnant ainsi naissance à la jupe-culotte camarguaise. En 1975, sa notoriété franchit les frontières locales lorsque la ville de Paris la choisit comme ambassadrice pour l'année internationale de la femme proclamée par l'ONU, une véritable consécration.

La pratique sportive féminine se manifeste également dans des activités anciennes ou populaires, comme le jeu de paume, pratiqué du Moyen Âge jusqu'à la Révolution, souvent méconnu dans sa dimension mixte. Les archives iconographiques montrent aussi que la pétanque, au début du XX<sup>e</sup> siècle, réunissait des femmes dans ces pratiques sportives populaires.

Les nombreux groupes accueillis lors de l'exposition ont été sensibilisés à ces enjeux. Ils ont pu constater que, malgré les obstacles, les femmes ont toujours trouvé des moyens de participer à la vie sportive. Leur présence, parfois implicite dans les documents d'archives, mérite d'être interprétée, valorisée et intégrée pleinement dans les récits historiques.

Ce travail de médiation, abordé sous le prisme du genre, s'est révélé particulièrement pertinent pour susciter des échanges avec le public scolaire (élèves de primaire, collégiens et lycéens) ainsi qu'avec les adultes, notamment des groupes de femmes issues des quartiers et impliquées dans des associations telles que La Pléiade du Mas de Mingue et Toutes Sportives du Chemin Bas d'Avignon (UFOLEP).

Ainsi, cette médiation culturelle s'inscrit pleinement dans les missions des Archives, en tant que lieu de mémoire, de transmission et de réflexion sur les transformations sociales.

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, **240 collégiens** ont participé aux Archives départementales à des séances de ciné-débat autour du film *Alice MILLIAT et les débuts du sport féminin*.

Par ailleurs, **150 élèves** ont pris part à l'atelier pédagogique *Les valeurs de la République*. Le livret et le jeu numérique, conçus en partenariat avec l'Éducation nationale (Service éducatif des Archives) et avec le soutien de Canopé, ont permis d'aborder la notion d'égalité hommes-femmes à travers l'étude de la devise « Liberté, Égalité, Fraternité ».

### *2.2.3.2. L'exposition « Histoire de l'avortement »*

Pour marquer le cinquantenaire des débats à l'Assemblée nationale qui se sont concrétisés par la loi Veil, les Archives départementales du Gard ont créé une nouvelle exposition itinérante sur l'histoire législative et sociétale de l'avortement dans un contexte où le droit à l'avortement recule dans certains pays et où des états européens tentent de le remettre en question. L'exposition rappelle qu'en 2024 la France a inscrit l'interruption volontaire de grossesse (IVG) dans la Constitution et a ainsi été le premier pays au monde à garantir la liberté et le droit fondamental des femmes de recourir à l'IVG.

### *2.2.3.3. L'exposition « En classe ! »*

Déployée en tant qu'exposition temporaire dans les salles d'exposition des Archives en 2023, elle aborde la scolarisation des filles en France et leur lente accession à l'enseignement primaire. Elle est désormais une exposition itinérante.

### *2.2.3.4. Les femmes de la résistance*

La sélection de documents pour le Concours national de la Résistance et de la déportation 2024-2025 a intégré des Archives permettant aux élèves de comprendre la place des femmes dans la résistance et la reconnaissance de leurs actions concrétisée par l'obtention du droit de vote le 22 avril 1944. Cette brochure a été diffusée à l'ensemble des centres de documentation des collèges gardois et est téléchargeable en ligne.

### *2.2.3.5. Autres actions portées par les Archives départementales*

98 élèves ont participé à l'atelier pédagogique "*L'école de la 3<sup>ème</sup> République*" qui aborde la thématique de la mixité.

289 élèves ont participé à l'atelier généalogie sur Bernadette Lafont. L'atelier permet de découvrir une grande figure gardoise et d'aborder également la place des femmes dans les familles et leur autonomie financière et professionnelle.

Les Archives départementales ont participé au travail mené sur la création d'un jeu type « timeline » par le groupe inter-directions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, elles ont réalisé des recherches historiques dans les fonds d'archives et à partir des expositions « *En classe !* », « *Mémoires de femmes gardoises* », « *Cruelles archives* », « *Figures du Gard* » et « *Chroniques sportives* » pour compléter une frise chronologique sur les droits des femmes.

À travers une douzaine d'événements sur le territoire gardois dans des collèges et des médiathèques (Alès, Roquemaure, Vergèze, Nîmes, Remoulins, Uzès, Bellegarde, Manduel, Montfaucon, Saint-Laurent-d'Aigouze ou encore Saint-Hippolyte-du-Fort), 300 élèves environ ont pu bénéficier de médiations lors d'expositions itinérantes des Archives départementales, en lien avec la thématique des femmes (« Mémoires de femmes gardoises », « La violence faite aux femmes »).

Réservées plus spécifiquement lors de la journée internationale des droits des femmes en mars mais aussi tout au long de l'année, elles ont été l'occasion d'échanges divers avec le public, entre élèves, professeurs ou parents.



Exemple de médiation culturelle proposée à l'espace Diderot

Les Archives départementales du Gard ont travaillé en collaboration avec le Service social territorial (SST) Nîmes-Ouest de l'espace Diderot pour mettre en œuvre une programmation annuelle d'expositions itinérantes, d'une quinzaine de médiations et d'ateliers pédagogiques. L'implication d'associations de quartier comme l'Association pour Développer les échanges entre la France, le Maroc et le Sénégal (ADEFRAMS) ou les Mille couleurs a permis à des femmes en insertion de bénéficier de ces actions culturelles.

## 2.3. Les actions de sensibilisation et de promotion de l'égalité femmes-hommes portées par les partenaires et soutenues par le Conseil départemental

*Le tissu associatif gardois s'implique activement dans la promotion de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes, qu'il soit membre du réseau départemental des droits des femmes ou non. Les services du Conseil départemental le soutiennent et, par ce biais, encouragent des actions concrètes au bénéfice de toutes les Gardoises et de tous les Gardois.*

### 2.3.1. Focale sur des actions menées par des membres du réseau départemental des droits des femmes



#### *Femmes solidaires*

Mouvement d'éducation populaire, Femmes solidaires est une association issue des comités féminins de la résistance et de l'union des femmes françaises ; elles promeuvent l'égalité et animent des ateliers à destination des jeunes collégiens et lycéens autour d'expositions « ça nous est égales » et « rendons nos droits universels ».

En 2024, en plus des animations proposées autour des expositions de Clara magazine, Femmes solidaires a organisé « Délivrées » le premier salon des livres féministes gardois. Ce salon est une belle occasion de découvrir de nombreux ouvrages proposés par trois librairies, Jean-Jacques Rousseau, L'Eau vive et Pop'Up et Cie et de rencontrer trois autrices et un auteur lors de rencontres-dédicaces.

#### *Le Centre d'information des droits des femmes et des familles*

Acteur incontournable de la promotion de l'égalité femmes-hommes, le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (le Cidff) est un lieu d'accueil, d'écoute, d'information et d'accompagnement sur les droits pour tout public et en particulier les femmes dont l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'association intervient également au sein des collèges et a ainsi pu sensibiliser aux stéréotypes de genre et aux violences sexistes et sexuelles. En outre, le Cidff est également amené à intervenir sur la mixité des métiers au sein de chantiers d'insertion notamment.

### *Le festival femmes et musiques, porté par l'association Sillages*

Karen Kapferer, cheffe d'orchestre, partage sa passion pour la musique avec toutes et tous. C'est avec cette intention que Sillages a proposé deux journées d'ateliers artistiques d'écriture et de production et d'accès à des concerts classiques. Outre la représentation rare d'une femme cheffe d'orchestre, les ateliers se sont adressés à des groupes de femmes et d'hommes qui ont pu questionner le rôle assigné aux genres.

### *Mouvement gardois pour le planning familial*

Le Planning familial du Gard est une association féministe et d'éducation populaire. C'est un lieu d'écoute, d'information, d'accompagnement à la vie relationnelle et affective.

Il défend le droit à l'éducation, à la sexualité, à la contraception, à l'avortement et lutte contre les violences et les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle.

Développé et structuré dans le Gard, le Mouvement est accrédité pour intervenir en milieu scolaire en matière de vie et de santé affective et sexuelle d'une part, de prévenir les violences sexistes et sexuelles d'autre part, en sensibilisant aux stéréotypes de genres et au principe de consentement.

Il propose aussi des actions d'information et d'éducation autour de la sexualité des jeunes dans les collèges, des centres éducatifs fermés, ou du milieu du handicap.

## **2.3.2. Les actions de promotion de l'égalité femmes-hommes développées dans le cadre de la politique culturelle départementale**

La promotion de l'égalité femmes-hommes est un enjeu stratégique du Schéma départemental de la culture du Conseil départemental.

Cet engagement s'exprime au travers des partenariats initiés avec les structures culturelles accompagnées. Des référentiels s'appliquent notamment pour les structures conventionnées. Des soutiens sont apportés aux projets artistiques et culturels qui promeuvent l'égalité et luttent contre les discriminations.

Dans le cadre des appels à projets « Résidences artistiques de territoire » lancés par le Conseil départemental en partenariat avec la Drac Occitanie, le jury de sélection a retenu 3 projets qui se déploient durant plusieurs mois sur les territoires et permettent d'ouvrir la parole et de mettre en perspective artistique la thématique de l'égalité en s'appuyant sur la création.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif « Artistes au collège », le Conseil départemental veille à sensibiliser les collégiens à ces questions et à lutter contre les discriminations et les stéréotypes genrés. Concernant les propositions artistiques faites aux établissements, le Conseil départemental respecte un équilibre entre artistes femmes et hommes. En 2024, 11 des 23 résidences ont été placées sous une direction artistique féminine.

### *2.3.2.1. Un soutien aux partenaires culturels gardois sur les questions d'égalité femmes-hommes*

#### *- Une parité dans les recrutements*

Lors des recrutements au sein des structures labellisées (scènes nationales, scènes conventionnées, scènes de musiques actuelles, centres de développement chorégraphique nationaux, pôles nationaux

des arts du cirque), les représentants des tutelles, notamment les élus départementaux en tant que membres des jurys, veillent au respect de la parité dès les étapes de pré-sélection des candidatures.

### - Des objectifs clairement affirmés dans les conventions

Les structures labellisées sont conventionnées et chaque convention précise que :

« Le Conseil départemental, à travers sa politique culturelle, œuvre avec ses partenaires à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ de la création artistique, à l'égalité d'accès aux emplois culturels, ainsi qu'à la sensibilisation des jeunes aux questions d'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre. »

Par ailleurs, ces structures s'engagent à appliquer le plan de lutte contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel, incluant la formation des personnels, la désignation d'un référent et la mise en place d'évaluations.

Enfin, une grille d'indicateurs annexée aux conventions permet de mesurer, sur une période de trois à quatre ans, la progression de la parité et l'engagement de chaque structure en matière d'égalité.

### - Un soutien aux projets culturels et artistiques

Concernant les subventions aux associations, le Conseil départemental a soutenu de nombreuses actions emblématiques pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et la participation citoyenne des femmes.

- « L'agir culturel citoyen au féminin, en rural languedocien péri-métropolisé » – PASSIM

Cette action, menée par PASSIM (Plan d'action en sciences sociales et l'investigation en Méditerranée), laboratoire citoyen de recherche en sociologie, s'est déroulée de novembre 2023 à octobre 2024. Elle comprenait un séminaire au long cours, une enquête en ligne sur le bénévolat et une journée de restitution. L'objectif était de comprendre comment l'agir culturel citoyen favorise l'émancipation et l'intégration des femmes. Les travaux ont réuni chercheurs, habitantes et professionnels de l'art et de la culture, et ont permis de créer des liens durables entre structures culturelles et participantes, favorisant le développement de politiques publiques adaptées sur le territoire gardois.



- 3<sup>e</sup> édition du festival « Mauvais genre » – Le Vigan

Organisé par la commune du Vigan en co-organisation avec le Puppet Sporting Club et la Compagnie Amarante, ce festival vise à lutter contre les discriminations sexistes et à questionner la division de la société en deux genres. Il sensibilise jeunes et adultes aux droits et à la liberté de chacun. Pendant cinq jours, le festival a proposé projections de films, conférences-débats, sélections de livres, expositions, spectacles et ateliers. En 2024, le thème central était celui du travail.

- 3<sup>e</sup> édition du festival « Nuit occupé-e » – Nîmes

Porté par le collectif circassien La Basse-Cour, ce festival encourage la réappropriation de l'espace public nocturne par les personnes sexisées. Durant cinq jours, les participants ont investi le centre-ville de Nîmes à travers cinéma, spectacles dans l'espace public et expositions. L'événement a permis de donner la parole aux corps libres et de fédérer de nombreuses associations et lieux culturels nîmois.

- 1<sup>er</sup> festival féministe des Amis du Prolé – Nîmes

Ce festival, récompensé par le Conseil départemental dans le cadre du Prix pour une égalité femmes-hommes dans le Gard, a été organisé en partenariat avec plusieurs associations nîmoises, la radio Raje,

le cinéma Le Sémaphore, Femmes Solidaires, Amaos, le syndicat SNEP-FSU et Les Culottées. Il proposait expositions, interventions théâtrales, soirées festives, plateaux radio, micro ouvert, salon littéraire et ciné-club.

- **« Les femmes font bouger le monde » – Cratère Scène Nationale d’Alès**

En mars 2024, une semaine pour mettre à l’honneur des artistes femmes : chanteuses, chorégraphes, metteuses en scène, photographes et vidéastes. Plusieurs spectacles, une exposition, des ateliers pour amateurs et des actions de sensibilisation aux violences sexistes ont été proposés dans le cadre des Journées départementales des droits des femmes.

- **Festival « Chez ces dames » – Champclauson**

Organisé le 9 mars par l’association Les lendemains, ce festival a proposé des temps d’échanges, spectacles, projections documentaires, stands d’information et un moment festif animé par une DJette, pour réfléchir et partager sur l’égalité et le respect des différences.

- **Festival « La Maison danse » – Centre de développement chorégraphique national d’Uzès**

En 2024, le festival a présenté des œuvres engagées questionnant les attentes et préjugés sur les corps et les identités avec humour et décalage : *Cover* de Myriam Soulanges revendiquait une esthétique pop, créole et féministe. *R.osa* de Sylvia Gribaudo proposait une rébellion contre la gravité, célébrant la légèreté du corps. Dans *Like me*, Léa Leclerc développait un solo interrogeant l’image que l’on renvoie de soi dans la vitrine, au cœur d’Uzès. *Do you know this song* de Mallika Taneja explorait le passé de l’artiste à la recherche d’une chanson oubliée, tandis que *Blast* de Ruth Childs offrait une performance corporelle et vocale confrontant la violence et ses débordements.

### 2.3.2.2. Dans le cadre de l’appel à projets « résidences de territoires »

L’appel à projets « résidence de territoire » est le fruit d’un partenariat entre le Conseil départemental et la Drac Occitanie. S’il n’est pas spécifiquement dédié à promouvoir l’égalité femmes-hommes, 3 des 4 lauréats retenus par le jury en 2024 questionnent la place des femmes et des minorités de genre dans l’espace public ou dans le monde professionnel.

- La compagnie “Deux Dames au Volant” avec son spectacle “From/To Afterlife” propose une résidence en immersion à Bagnols-sur Cèze. Elle travaille à partir de collecte de paroles, qui servent de matière à improvisations. Elles vont à la rencontre de femmes et les questionnent sur leur rapport à l’espace public.

- La réalisatrice Julia Echevarria y Figueroa réalise un documentaire, en Cévennes, sur les rôles genrés et les rapports hommes-femmes en s’immergeant dans le quotidien d’une caserne de pompiers dans le nord du Gard.

- Anne-Lise Le Pellec à travers son association Labelulyse travaille quant à elle dans le Piémont Cévenol sur la question « à quoi s'arrime-t-elle » en interrogeant la place de la poésie dans nos vies et en questionnant le point de vue féminin.

Dans le cadre d'une résidence de territoire  
*Labelulyse et EVEN présentent*

## À QUOI S'ARRIME -T-ELLE ?

*- La Poésie a des Elles -*



**CONCERT-LECTURE**  
*Marieke Huysmans-Berthou*  
- Piano voix -  
*Anne-Lise Le Pellec*  
- Textes -

---

**DOCUMENTAIRE**  
38'  
**PIANOCEAN**  
*« Un tour du monde  
à la voile  
avec un piano à bord »*

---

*Suivi d'échanges sur la place  
de la poésie dans nos  
sociétés contemporaines*

**Entrée libre**

### 2.3.2.3. Dans le cadre du dispositif départemental « Artistes au collège » : transmettre et diffuser la culture de l'égalité auprès des jeunes.

Le dispositif d'éducation artistique et culturelle « Artistes au collège » constitue l'une des principales initiatives du Conseil départemental pour promouvoir l'égalité auprès des jeunes, en abordant les questions sociales et identitaires par le prisme de l'art. L'objectif est de déconstruire les stéréotypes qui se construisent dès le plus jeune âge et influencent la manière dont garçons et filles façonnent leur identité, leur parcours scolaire puis professionnel.

En 2024, deux projets déployés sur plusieurs semaines ont permis aux collégiens d'approfondir leur réflexion sur l'égalité femmes-hommes et les questions de genre.



Le premier, intitulé « Le rap, c'est pas pour les meufs », a été initié par l'association Da Storm en partenariat avec la SMAC Paloma et en collaboration avec l'association Les Culottées du genre humain. Il poursuivait un double objectif : sensibiliser les jeunes à l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais du rap et valoriser les femmes évoluant dans ce milieu artistique. Quatre classes ont participé à ce parcours à travers des ateliers d'écriture, un enregistrement en studio et une restitution finale sur la scène de Paloma.

La matinée était consacrée à la présentation des travaux

et à une conférence-débat, tandis que l'après-midi, un concert des rappeuses impliquées dans le projet a permis aux élèves de découvrir toute la richesse du rap féminin. Au total, près de 120 élèves ont bénéficié de 20 heures d'interventions en classe et d'une journée de restitution.

Le second projet, la résidence en collège du Magma Collectif au collège André Chamson du Vigan, a invité les élèves à s'interroger sur la question du genre. Les artistes en résidence ont créé une pièce radiophonique à partir de la pièce de théâtre *9 petites filles* de Sandrine Roche. Les élèves ont assisté aux répétitions, suivi le processus de création et participé à des débats avec l'équipe artistique. Parallèlement, la compagnie a mené des interviews, des ateliers d'écriture et de mise en jeu, ainsi que des débats radio, au cœur de son projet documentaire sonore dont les élèves sont les voix. L'objectif était de dresser une cartographie de la communauté sociale adolescente et de ses rapports de genre. Ce projet a impliqué deux classes de troisième ainsi que les élèves participant à l'option théâtre.

### 2.3.3. Les actions de promotion de l'égalité femmes-hommes développées dans le cadre de la politique jeunesse et sport

#### 2.3.3.1. A travers la promotion d'une activité physique pour toutes et tous

La politique sportive constitue une thématique transversale et figure parmi les priorités du premier Schéma départemental des sports. L'accès aux pratiques sportives pour les jeunes filles et les femmes est abordé de manière globale, qu'elles aient un handicap ou non, qu'elles vivent en quartier prioritaire ou en territoire rural, qu'elles découvrent le sport à l'école avec l'USEP (Union sportive de l'enseignement du premier degré), au collège dans le cadre de l'UNSS (Union nationale du sport scolaire), dans un club, qu'elles participent à une manifestation locale ou qu'elles pratiquent à haut niveau. Elles bénéficient d'un traitement égal à celui des hommes, et les structures organisatrices sont accompagnées par le Conseil départemental pour favoriser leur accès et le développement de leurs pratiques.

Le Conseil départemental soutient ainsi de nombreux clubs et initiatives. Le club de handball de Bouillargues et le club de football de Nîmes Métropole, clubs formateurs, développent leur activité auprès du public féminin tout en valorisant les valeurs citoyennes du sport, et participent au dispositif « Sportifs au collège ». L'Olympique d'Alès en Cévennes et le Stade Beaucairois Football Club ont créé des sections féminines et contribuent au développement du football féminin en organisant des tournois exclusivement féminins. De son côté, l'Association Sportive Perrier Cheminots de Nîmes organise des manifestations de tennis de table réservées aux filles afin de promouvoir la pratique sportive auprès de publics parfois éloignés du sport.

Parmi les événements entièrement féminins, la Fémina Va'a Cup, organisée chaque année par le Canoë Kayak Club du Grau-du-Roi, rassemble 200 participantes réparties en 40 équipes de cinq femmes pour pratiquer le canoë et la pirogue polynésienne dans un esprit ludique et convivial. Cet événement constitue un support promotionnel du « sport au féminin » de la Fédération française de canoë-kayak et sports de pagaie, ouvert à des femmes de tous horizons, âges et professions.



Le Tour cycliste féminin International de l'Ardèche et du Gard (TFCIA), seconde plus grande épreuve cycliste féminine par étapes en France, réunit début septembre 150 cyclistes de 50 nationalités, issues des plus grandes équipes professionnelles et semi-professionnelles. L'organisation collabore avec les Centres d'Information sur les droits des femmes et de la famille (Cidff), qui informent, accompagnent et orientent les femmes victimes et peuvent intervenir dans les classes primaires via le module pédagogique « Parle-moi de l'égalité ». Des stands sont également proposés dans les villes de départ par la Ligue contre les cancers pédiatriques et du sein, dans le cadre des

opérations « Septembre en or » et « Octobre rose », et des randonnées vélo ou pédestres ouvertes à tout public permettent de soutenir intégralement les ligues départementales concernées. Enfin, l'organisation du TFCIA contribue à l'application de la Norme MOOVE 2024, visant l'égalité des droits et des traitements femmes-hommes dans le cyclisme.

En ce qui concerne l'aide aux jeunes espoirs sportifs gardois, sur 59 récipiendaires, 26 filles ont reçu le soutien du Conseil départemental.

### 2.3.3.2. A travers la politique jeunesse

Pleinement intégrée aux politiques jeunesse, l'égalité filles-garçons s'inscrit dans l'orientation générale visant à garantir l'égalité des chances pour tous les jeunes gardois. Les principaux acteurs de la jeunesse accompagnés par le Conseil départemental relèvent de l'éducation populaire et appliquent les principes d'égalité, de laïcité, de valorisation de l'engagement et de citoyenneté, assurant ainsi un traitement égal des filles et des garçons.

La Ligue de l'enseignement déploie le projet « Raconte-moi l'égalité », qui invite les collégiens à réfléchir sur l'égalité filles-garçons à travers des ateliers, supports pédagogiques et artistiques, répartis en dix modules de deux heures chacun. Les Francas du Gard, de leur côté, mettent en œuvre un projet d'éducation à l'égalité filles-garçons, axé sur la formation des professionnels de l'enfance et de la jeunesse : éducateurs et éducatrices, animateurs et animatrices, ainsi que enseignants.

Certaines structures, comme l'UFOLEP (Union française des œuvres laïques d'éducation physique) ou la Clef, font le lien entre les politiques jeunesse et sport, même si elles ne bénéficient que de crédits jeunesse. L'UFOLEP propose notamment le projet « Toutes sportives », qui offre à un public exclusivement féminin, de tous âges, des séances hebdomadaires de sport de plein air et de remise en forme (renforcement musculaire, stretching, cardio, marche nordique) pendant les périodes scolaires, dans des quartiers prioritaires où ces publics participent peu aux activités sportives. La Clef développe principalement le projet « Pas de filles hors-jeu », visant à promouvoir la pratique sportive des jeunes filles, notamment à travers le football.

Le service jeunesse du Conseil départemental gère également le dispositif des services civiques au sein de la collectivité. Les jeunes volontaires participent tout au long de leur mission à des débats avec les conseillers politiques sur des thématiques qu'ils ont choisies eux-mêmes. En 2023-2024, l'une de ces thématiques portait sur l'égalité femmes-hommes, à l'occasion de laquelle les droits des femmes au siècle dernier ont été évoqués.

Enfin, le Conseil départemental des jeunes, mis en place à la rentrée scolaire 2022-2023 pour un mandat de deux ans jusqu'en juin 2024, vise à encourager l'engagement des jeunes et à les rendre acteurs et actrices de la vie publique départementale. Ce conseil repose sur le principe de parité, avec 23 binômes paritaires de conseillers départementaux. Dans le cadre de leur mission, ces jeunes élus sont incités à faire entendre la voix de la jeunesse et à mener des actions concrètes en faveur de l'égalité filles-garçons.

### 2.3.4. Les actions soutenues par la Mission politique de la ville

Depuis 2014, la loi « Lamy » oblige les collectivités départementales à être partenaires et signataires des contrats de ville, qui constituent l'outil contractuel de la politique de la ville. Ces contrats reposent sur trois piliers : le développement de l'activité économique et de l'emploi, la cohésion sociale, et le cadre de vie ainsi que le renouvellement urbain. Les départements n'y consacrent que les fonds liés à leurs compétences obligatoires en matière d'action sociale, médico-sociale, d'insertion et de prévention spécialisée.

Le Conseil départemental du Gard s'est cependant toujours positionné comme un acteur majeur de la politique de la ville, bien avant que la loi « Lamy » ne le rende obligatoire. Dès la fin des années 1990, il créait un Fonds de développement social, devenu en janvier 2024, lors de l'adoption du budget primitif, le Fonds départemental de soutien à la vie sociale, destiné à accompagner les structures associatives dans les quartiers prioritaires.

Le Gard compte sept contrats de ville : CA Alès Agglomération (Alès, Anduze, La Grand-Combe), CA de Nîmes Métropole (Nîmes, Saint-Gilles), CA du Gard Rhodanien (Pont-Saint-Esprit, Bagnols-sur-Cèze), CC Beaucaire Terre d'Argence, CC de Cèze Cévennes (Saint-Ambroix), CC de Petite Camargue (Vauvert) et CC Pays d'Uzès, regroupant au total 17 quartiers prioritaires.

Quelques réalités caractéristiques des quartiers prioritaires du Gard comprennent un niveau de pauvreté important, un faible niveau de formation, un taux de chômage supérieur à celui des quartiers centraux touchant particulièrement les femmes, ainsi qu'un fort pourcentage de mères isolées.

Les différents contrats de ville visent à développer l'égalité entre les habitants des quartiers classés QPV et ceux des quartiers « centres ». Aussi la question d'égalité entre les femmes et les hommes y est notée. Les porteurs de projets peuvent en outre s'engager pleinement sur cet axe.

Par exemple, les Ateliers sociaux linguistiques (ASL) présents sur l'ensemble des QPV et financés par la Mission politique de la ville sont des supports de l'apprentissage de la langue française dont les femmes sont largement utilisatrices.

Il existe 14 Centres sociaux et 15 Espaces de vie sociale (EVS) sur l'ensemble des territoires Classés Politique de la Ville (QPV). Ces structures associatives ou municipales participent activement à cet axe égalité femmes-hommes et proposent des actions qui agissent directement sur la création de lien social et sur le pouvoir d'agir des habitants, notamment celui des femmes. La Journée internationale des droits des femmes du 8 mars et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre sont des temps forts de sensibilisation et de mobilisation de ces structures. Elles peuvent également contribuer aux Journées départementales des droits des femmes.

La Mission politique de la ville agit de manière transversale. Elle vient accompagner les structures à la mise en place d'actions spécifiques qui participent à cette question égalitaire.

Les structures financées par la Mission politique de la ville développent des actions de prévention telles que Octobre rose. Les associations se mobilisent autour de campagnes de promotion de la santé, s'intéressent à la précarité menstruelle et informent sur la vie affective, relationnelle et sexuelle. Chaque association soutenue dans les quartiers prioritaires contribue ainsi à l'émancipation et au pouvoir d'agir des femmes. L'accès au sport et sa féminisation sont également favorisés sur l'ensemble des QPV : l'UFOLEP, présente dans tout le département, accueille les femmes des quartiers pour faciliter leur pratique sportive et améliorer leur santé physique et mentale.

La Mission politique de la ville intervient en complément du droit commun pour soutenir la parentalité. Elle considère que l'éducation joue un rôle clé dans la lutte contre les stéréotypes et vise à promouvoir l'égalité, la diversité et le respect dès le plus jeune âge au travers d'actions éducatives.

Mise en lumière de trois actions spécifiques :



À Nîmes, LIBR'AIR – L'action « Elles et ils : contre les stéréotypes sexistes » s'est déployée dans les quartiers de Pissevin-Valdegour et du Chemin Bas d'Avignon. Elle sensibilise enfants et parents aux clichés liés au genre et favorise la discussion et l'échange entre pairs et de parent à enfant, impliquant activement les participants dans la lutte contre les stéréotypes.

À Pissevin, l'action Papa un jour, Papa toujours, portée par l'association PASEO, encourage l'implication des pères dans l'éducation de leurs enfants et questionne la place qu'ils s'autorisent à prendre ainsi que celle que leur laisse leur compagne.

À Vauvert, l'association La Clef propose l'action « Pas de filles hors-jeu », qui permet aux jeunes filles de pratiquer le football, un sport traditionnellement masculin. Au-delà du repérage de talents féminins, cette initiative lutte contre les stéréotypes de genre et aide les jeunes filles à trouver leur place.

La politique de la ville soutient ces initiatives locales et projets visant à améliorer la condition des femmes dans les quartiers, contribuant ainsi à un environnement plus égalitaire et inclusif.

### 2.3.5. Les actions d'insertion et de solidarités des territoires

Dans le cadre du Schéma des solidarités sociales 2022-2027, le Conseil départemental du Gard déploie une politique ambitieuse d'insertion, articulée autour de l'orientation « Bien vivre dans le Gard – être autonome par l'activité ». Cette stratégie vise à soutenir les personnes en difficulté en leur offrant un accompagnement adapté à leur parcours professionnel et à leurs besoins sociaux.

L'offre d'insertion financée par le Conseil départemental est destinée en particulier aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) et aux jeunes. Elle repose sur une diversité d'actions complémentaires et s'articule autour de quatre axes majeurs :

- Garantir l'accès aux droits et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA ;
- Conforter et diversifier l'offre d'insertion ;
- Faciliter l'accès à l'emploi par une approche partenariale ;
- Encourager l'innovation pour renforcer l'insertion et l'emploi.

Au 31 décembre 2024, 29 283 Gardois sont allocataires du revenu de solidarité active (RSA). Près de la moitié des allocataires sont des femmes isolées avec ou sans enfants.

En 2024, le Conseil départemental a contractualisé avec l'État le « Contrat départemental des solidarités » afin de soutenir son action pour renforcer l'offre d'insertion de solutions locales et améliorer l'accompagnement des publics en insertion. Les engagements en faveur de l'accompagnement des publics féminins et la promotion de l'égal accès à l'insertion sont marqués. Chaque dispositif mis en œuvre tient compte des besoins spécifiques des femmes, garantissant un soutien adapté et équitable à chaque parcours. Des actions de sensibilisation sont régulièrement mises en place pour garantir une offre d'insertion plus inclusive.

#### 2.3.5.1. Le dispositif « Agir pour son avenir professionnel »

Ce dispositif permet d'intensifier l'accompagnement des allocataires du RSA, de proposer des solutions d'accompagnement complémentaire pour favoriser le retour à l'emploi et d'amener les bénéficiaires vers une activité d'insertion (formation, emploi...).

En 2024, c'est l'engagement de 21 structures portant 23 actions et 645 places proposées à 1290 allocataires du RSA dont 46% de femmes. L'accompagnement a permis une formation ou un retour à l'emploi de 57% des personnes accompagnées (contre 50% en 2023). Les freins à l'insertion professionnelle repérés et accompagnés portent pour 32% sur la mobilité, 25% sur la santé, 20% sur le numérique, 12% sur la garde d'enfant et 11% sur l'accès ou le maintien dans le logement.

#### 2.3.5.2. Les actions de levée des freins professionnels

Les actions d'insertion et d'accompagnement des bénéficiaires du RSA ciblent notamment la levée de freins liés à la mobilité, à la santé ou à la garde d'enfant.

- **Levée du frein mobilité** : 489 personnes ont été accompagnées en 2024, dont 62 % de femmes. Cette action a permis le retour à l'activité de 73 % des bénéficiaires et l'obtention du permis de conduire pour 21 personnes.
- **Levée du frein santé** : 152 personnes ont été accompagnées, dont 57 % de femmes. Parmi elles, 14 % ont retrouvé une activité professionnelle.
- **Levée du frein « garde d'enfant »** : mise en place pour répondre aux difficultés de garde, un obstacle majeur à l'insertion socio-professionnelle. Elle a concerné en fin d'année 2024 dix femmes, dont neuf en situation de monoparentalité et sept âgées de moins de 26 ans.

### *2.3.5.3. Des actions de soutien de la professionnalisation*

Les **Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** s'inscrivent dans le cadre de l'Insertion par l'activité économique (IAE). Ce dispositif permet aux publics en insertion, sur une durée de 4 à 24 mois, d'accéder à un emploi rémunéré, à un accompagnement socio-professionnel et à une formation favorisant l'intégration sur le marché du travail. Les salaires sont co-financés par l'État et le Conseil départemental. L'attractivité des chantiers et les recrutements sont influencés par le secteur d'activité et l'émergence de nouveaux métiers, notamment dans le numérique ou le recyclage.

Le dispositif soutient également les **Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)**, qui recrutent pour le compte d'entreprises des salariés en insertion sur des périodes de 6 à 24 mois. Ces groupements s'engagent à former les salariés afin de consolider leurs compétences et de favoriser leur intégration durable sur le marché du travail.

Selon les secteurs et métiers proposés, les recrutements peuvent être genrés ou paritaires :

- Les métiers du **GEIQ BTP** (ouvrier voirie, coffreur-bancheur, génie civil...) et **multisectoriel** (ouvrier charpente métallique, monteur dépanneur frigoriste, assistant administratif) induisent souvent des recrutements genrés.
  - Les métiers du **GEIQ Industrie** (assistant manager, documentaliste technique, radioprotectionniste...) conduisent à des recrutements paritaires.
- Globalement, les secteurs du **BTP** et du **service à la personne** restent encore fortement genrés.

### *2.3.5.4. Action de lutte contre les discriminations*

Le Conseil départemental soutient l'association FACE GARD notamment pour son action en faveur de l'emploi en sensibilisant à la non-discrimination et l'égalité de traitement entre les salariés.

### *2.3.5.5. L'action envers le personnel des Services d'aide et d'accompagnement à domicile*

Le Conseil départemental soutient les Services d'aide et d'accompagnement à domicile qui interviennent auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'améliorer le service rendu à l'usager et les conditions de travail des employées. L'association Château Silhol a développé une action d'aide à la garde des enfants des aides à domicile pour faciliter les interventions le mercredi et les fins de journée au domicile des bénéficiaires de l'aide à domicile.

### *2.3.5.6. Une action sociale pour l'accès aux produits hygiéniques*

Le Conseil départemental a soutenu l'Association protestante d'assistance (APA) au titre de son action de lutte contre la précarité menstruelle. Avec l'APA, des associations forment un Collectif d'associations nîmoises de solidarité et d'accès aux soins (CANSAS) pour lutter contre la précarité des femmes. En effet, les femmes peuvent être amenées à se priver de soins dont l'accès aux produits hygiéniques. Il a participé à l'acquisition de matériel infirmier.

### 2.3.6. Les actions de soutien à l'économie sociale et solidaire

Dans le respect de la loi NOTRe du 7 août 2015, le Conseil départemental soutient le développement des activités et des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS). La recherche de l'égalité femmes-hommes, réaffirmée dans la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014, constitue un principe d'action étroitement lié à l'ESS, qui est une économie de proximité au service des usagers et des salariés. L'ESS repose largement sur l'engagement des personnes au sein des conseils d'administration, 80 % des structures étant associatives, et les femmes occupent 67 % des postes de dirigeant d'association. Le 8 mars 2024, le Conseil départemental a adopté son premier Schéma départemental de l'ESS pour développer son action dans ce domaine transversal à de nombreuses politiques publiques relevant de ses compétences : social, petite enfance, mobilité, insertion, etc.

#### 2.3.6.1. Les partenaires de l'ESS

Depuis plusieurs années, dans le cadre du mois de l'ESS, la CRESS Occitanie (Chambre Régionale d'Économie Sociale et Solidaire), dirigée par une équipe majoritairement féminine et partenaire du Conseil départemental, organise des prix de l'ESS, dont l'un récompense un projet mettant en valeur l'égalité femmes-hommes. Dans le Gard, la structuration de l'ESS est largement portée par des femmes. La Maison des initiatives économiques, sociales et solidaires (MIESS), implantée à l'Espace Diderot et au parc Roberval Kennedy, compte de nombreuses femmes cheffes d'entreprise dans sa direction collégiale et héberge plus de 14 associations majoritairement dirigées par des femmes.

#### 2.3.6.2. Soutien aux réseaux de l'ESS

Autres structures emblématiques de l'ESS, les entreprises coopératives se développent dans le Gard. L'Union régionale des sociétés coopératives et participatives (URSCOP) accompagne l'émergence et le développement d'activités sous forme de SCOP ou de SCIC, et de nombreuses femmes s'y investissent en qualité de coopératrices. Leurs entreprises portent sur différents domaines : l'accompagnement d'enfants en difficulté (la « MEEEX » à Sauve),

- la transition énergétique (CITRE Uzège),
- la mode et la couture (« Design a New Style » à Nîmes),
- l'accompagnement à la création d'activités (Coopérative d'activités et d'emplois « Mine de Talents » à Alès et Nîmes),
- l'accompagnement de politiques publiques par le design social (La Grande Bobine)
- le soutien aux Tiers Lieux dans le Gard (SCIC « Les Spots » à Nîmes).

Partenaire du Conseil départemental et cogérée par des femmes, « Mine de Talents » héberge et accompagne des porteurs de projets ainsi que des entrepreneurs et entrepreneuses salariées, parmi lesquels 64 % sont des femmes coopératrices.

En complément, le dispositif innovant de restauration collective MAMAMIAM, développé avec le Conseil départemental à l'Espace Diderot à Nîmes, permet à de nombreuses femmes travailleuses indépendantes, issues notamment des Quartiers prioritaires politique de la ville, de se former et d'exercer des activités dans le domaine de la restauration.

À Alès, la Pépinière d'initiatives locales Léo Lagrange, structure d'éducation populaire qui développe un tiers-lieu mêlant espace de coworking et accompagnement à la création d'activité (« Cowork Place by PILL Les Actifs Inconfinés »), est composée d'une équipe professionnelle exclusivement féminine de quatre personnes.

### 2.3.7. Les actions pour les jeunes de l'Aide sociale à l'enfance (ASE)

Les services de l'Aide sociale à l'enfance mènent au quotidien un travail de sensibilisation à l'égalité filles-garçons. En juillet 2024, le Conseil départemental a conclu avec l'État un contrat départemental des solidarités dont l'axe 1, intitulé « Prévenir la pauvreté et lutter contre les inégalités dès l'enfance », vise à favoriser un accompagnement renforcé, pluri partenarial et coordonné pour soutenir les jeunes les plus précaires vers l'autonomie.

Dans ce cadre, le Conseil départemental a contribué au renforcement du soutien aux adolescents, notamment via la Maison départementale des adolescents du Gard. Celle-ci a mené des actions de sensibilisation contre le sexisme à travers le dispositif Fabrikado et les Ziconautes, des adolescents qui construisent le festival « Au-delà des écrans » sur des films pour ados. Ces actions ont valu aux jeunes le 1<sup>er</sup> prix régional et le 1<sup>er</sup> prix national de la campagne Buzzons contre le sexisme. La Maison des adolescents du Gard gère également l'« Espace accueil Uzès » et l'« Espace Florian » à Nîmes, proposant des lieux d'écoute, d'évaluation et de prise en charge pour les adolescents de 11 à 21 ans sur des questions éducatives, sanitaires et sociales.

Le Conseil départemental soutient également l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de l'Aide sociale à l'enfance âgés de 16 à 21 ans, en partenariat avec l'association AFIG SUD. Ce dispositif accompagne les mineurs non accompagnés (MNA) vers l'autonomie et la citoyenneté à travers deux actions : « Accueil linguistique et citoyen » (ALC) et « Bilan, évaluation, orientation » (BEO). Ces programmes sensibilisent notamment les jeunes aux valeurs citoyennes et républicaines, telles que la laïcité, l'égalité femmes-hommes et les droits et devoirs.

#### *L'Accueil linguistique et citoyen » proposé par l'Association de formation et d'insertion gardoise (AFIG Sud)*

L'AFIG Sud a porté la thématique de la citoyenneté auprès de jeunes Mineurs non accompagnés pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance. Ce dispositif permet de rappeler l'importance de l'égalité femmes-hommes en France à travers des textes juridiques notamment, qui interdisent la discrimination fondée sur le genre dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé et d'autres secteurs.

En qualité d'illustrations des ateliers développés, il peut être cité :

- Un atelier sur l'accès à l'éducation que l'on soit une fille ou un garçon
- Un atelier sur la pratique du sport pour tous et une ouverture sur le monde avec "Le football féminin, le sport pour tous" (Site TV5 Monde). Au Cameroun, il y a une académie de football réservée pour les filles qui illustre l'égalité des chances et permet de lutter contre les stéréotypes de genre qui traversent les frontières pour avoir un avenir meilleur. Ce sont des exemples d'histoires de réussite de femmes dans le football inspirants.
- un atelier de développement de la connaissance de soi. Il s'agit de la pratique d'un jeu de rôle permettant aux participants de prendre conscience des stéréotypes de genre, des inégalités et des différences de traitement.
- un atelier sur la mixité des métiers, qui permet de démontrer l'importance de l'égalité d'accès au marché du travail et de droits sur le plan de la rémunération notamment.

## 3. Les actions de sensibilisation et de lutte contre les violences faites aux femmes

### 3.1. Les actions portées par les services du Conseil départemental

#### 3.1.1. Une politique périnatale et vers l'ensemble des populations vulnérables

Depuis 2019, conformément à la recommandation de bonnes pratiques sur le repérage des femmes victimes de violences au sein du couple, les services de Protection maternelle et infantile ainsi que les Centres de santé sexuelle interrogent systématiquement les femmes reçues sur d'éventuelles situations ou antécédents de violences.

La Haute autorité de santé a depuis publié un outil d'aide au repérage des violences conjugales à destination des personnels médicaux et paramédicaux, qui a été intégré aux pratiques des services.

##### *3.1.1.1. La prise en charge des femmes enceintes dans le cadre de la Protection maternelle infantile*

Dans le cadre de ses missions de PMI, le Conseil départemental assure le suivi et la surveillance des femmes enceintes en situation de vulnérabilité.

À ce titre, il permet :

- le remboursement des frais d'examens et d'analyses biologiques prescrits lors des consultations de planification familiale (contraception, tests de grossesse, dépistage des infections sexuellement transmissibles, diagnostic de la grossesse) ;
- l'orientation vers la PASS (Permanence d'accès aux soins de santé) hospitalière, qui prend en charge les frais d'examens ;
- le financement d'heures d'aide-ménagère, de techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF) ou d'auxiliaires de vie sociale, afin de prévenir les risques médicaux ou psychosociaux liés à certaines grossesses.

##### *3.1.1.2. Les actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, le rôle et la place des Centres de santé sexuelle (CSS)*

Les Centres de santé sexuelle (CSS) assurent un accueil, une écoute et des entretiens individuels avec des Conseillers conjugaux et familiaux (CCF), ainsi que des consultations médicales autour de la contraception, de l'Interruption volontaire de grossesse (IVG), de la prévention et du dépistage des Infections sexuellement transmissibles (IST), ou encore des relations de couple et de la parentalité. Lors de ces entretiens, la question de l'égalité femmes-hommes au sein du couple, et plus largement dans la société, est systématiquement abordée.

Les équipes, composées de médecins, sage-femmes, conseillères conjugales et familiales et secrétaires, proposent des consultations médicales, des entretiens conjugaux, des animations sur la vie affective et sexuelle, ainsi qu'un dépistage et une prescription adaptés. Les CSS accueillent prioritairement les mineurs, les jeunes adultes jusqu'à 25 ans, les femmes en situation de vulnérabilité ou sans couverture sociale, ainsi que toute femme souhaitant un accompagnement autour de l'IVG.

Dans deux tiers des consultations, un critère de vulnérabilité est relevé : isolement familial, antécédent de violences conjugales ou familiales, ou difficulté de compréhension du français.

Pour mieux repérer les violences faites aux femmes, la question suivante est systématiquement posée : « Subissez-vous ou avez-vous subi des violences dans votre vie ? ». Cette démarche permet souvent de révéler ou de reparler de situations traumatiques vécues dans le couple, la famille ou lors d'agressions.

En cas de souffrance exprimée, un accompagnement par un CCF est immédiatement proposé, avec une orientation vers les structures spécialisées du territoire si nécessaire.

Les femmes savent qu'elles peuvent trouver dans les Centres médico-sociaux un lieu d'écoute et de soutien.

Les CCF abordent également la qualité des relations au sein du couple, repérant d'éventuels signes d'emprise, de jalousie, d'isolement ou de dévalorisation, pour engager un travail autour de l'égalité femmes-hommes et de l'estime de soi.

Ils utilisent des outils de prévention, comme le « violentomètre », et questionnent les femmes sur le fonctionnement quotidien du couple (charge mentale, répartition des tâches, etc.), qu'elles soient en couple ou séparées.

En 2024, le Gard compte 11 lieux de déploiement des CSS :

- 7 au sein des Centres médico-sociaux,
- 3 dans les centres hospitaliers de Nîmes, Alès et Bagnols-sur-Cèze,
- 1 antenne du Mouvement gardois pour le Planning familial à Alès, subventionnée par le Conseil départemental.

Chaque année, environ 5 000 entretiens ou consultations de sage-femmes y sont réalisés.

### **3.1.2. La mise à l'abri des mères isolées**

Le Conseil départemental prend en charge les femmes enceintes et les mères isolées avec leurs enfants de moins de trois ans qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique, notamment parce qu'elles sont sans domicile. Parmi ces femmes isolées avec enfants en bas âge, une grande part sont victimes de violences.

A ce titre, la collectivité finance l'hébergement direct en hôtel des femmes répondant à ces critères et via la tarification du Centre départemental d'accueil des familles (CDAF), établissement médicosocial autorisé à cet effet.

### **3.1.3. L'accompagnement des victimes de violences conjugales dans le cadre de l'aide universelle d'urgence par les services sociaux territoriaux.**

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, l'Aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales, versée par la CAF et la MSA, offre un soutien financier pour aider les victimes à s'éloigner de l'auteur des violences et à faire face à des dépenses immédiates.

Elle prévoit également un accompagnement social mis en œuvre par les services sociaux territoriaux du Conseil départemental.

Elle concerne toute personne (allocataire ou non) victime de violences conjugales au cours des 12 derniers mois, subies de la part de son conjoint, concubin(e) ou partenaire de PACS. Ces personnes peuvent être en cours de séparation ou non, avec ou sans enfant à charge, quelles que soient leurs ressources et sans condition d'âge.

En 2024, 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre, 436 personnes victimes de violences conjugales ont donné leur accord dans le cadre de l'aide universelle d'urgence pour transmettre leurs coordonnées au service social territorial du Conseil départemental.

- 32% sur l'unité territoriale d'action sociale et d'insertion (UTASI) Grand Nîmes
- 26% sur l'UTASI Cévennes Aigoual
- 24% sur l'UTASI Camargue Vidourle
- 18% sur l'UTASI Uzège Gard Rhodanien

Concrètement, pour toutes les personnes ayant formulé une demande, les services sociaux territoriaux ont organisé un temps de rencontre afin d'analyser leur situation et leurs besoins. Cela a permis de mettre en place des accompagnements et des orientations adaptés et ciblés. Certaines étaient déjà accompagnées par les services mais pour la plupart, la situation de violences n'était pas connue.

Parmi ces 436 personnes :

- 44% étaient déjà accompagnées par les services
- 25% ont été accompagnées pour la première fois
- 30% n'ont pas souhaité donner suite à la mise à disposition

Concernant les femmes qui n'ont pas donné suite à la mise à disposition, une partie a déménagé en dehors du Gard et parfois loin du département, d'autres ont coché systématiquement la case *"souhaitez-vous être accompagné par les services du Conseil départemental"* sans ressentir le besoin d'un accompagnement social et enfin une dernière part est déjà suivie par les services sociaux de la CAF.

### **3.1.4. Enfance en danger : les informations préoccupantes concernant les enfants des familles en situation de violences conjugales**

La Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) est chargée de recueillir et d'évaluer toute information préoccupante relative à un mineur en danger ou en risque de l'être.

La CRIP assure 3 missions principales :

- la centralisation des informations préoccupantes : elle constitue à ce titre l'interface entre les services du Conseil départemental et les différents partenaires. Elle assure également le lien avec les juridictions, principalement avec le parquet, dont elle est l'interlocuteur privilégié.
- le traitement des informations préoccupantes : elle garantit les procédures et des délais. La CRIP s'engage à traiter l'information préoccupante dans le délai réglementaire de 3 mois.
- le partage de son expertise apportée aux partenaires en tant que ressource, conseil, orientation : elle transmet des informations et anime notamment des formations sur le dispositif de protection de l'enfance et sur le circuit des informations préoccupantes pour les professionnels intervenant auprès des enfants.

L'information reçue à la CRIP est enregistrée et un accusé de réception est adressé au signalant.

Les violences conjugales impactent les enfants qu'ils soient témoin direct ou non. A ce titre, la saisie de la CRIP peut être envisagée.

En 2024, ce sont 703 enfants qui ont été signalés à la CRIP, toutes causes confondues.

157 dossiers comprenant des éléments de violences conjugales concernaient 347 enfants :

- sur ces 157 dossiers, 84 ont donné lieu à une qualification pour évaluation IP (information préoccupante).

- les autres ont soit fait l'objet d'un signalement direct auprès de l'autorité judiciaire, soit été transmis pour compétence aux services des territoires (parfois vers le service social territorial qui suit déjà cette problématique), ou ont été clôturés.

## 3.2. Les actions soutenues par le Conseil départemental

### 3.2.1. Dynamiques partenariales, travail en réseau, formations et colloque

#### *. Un groupe de travail développé par RESEDA dédié aux violences conjugales*

Développé depuis près de 20 ans, le groupe de travail sur les violences intrafamiliales poursuit son déploiement via des temps de concertation, de sensibilisation et de coordination.

Inscrit dans le cadre du diagnostic du contrat local de santé du Pays Cévennes, les acteurs du territoire (professionnels, élus, bénévoles) posent le constat d'un besoin, d'un important travail de concertation partenariale et de développement d'une culture commune autour des violences intrafamiliales.

Le défi est d'améliorer la dynamique partenariale autour des situations. Encore trop de situations mal repérées ou accompagnées se dégradent là où une coordination plus efficiente aurait pu permettre un meilleur accompagnement des situations. Les instances de concertation s'appuient sur des techniques d'analyse de situations, d'interconnaissance et de travail autour de l'amélioration des parcours des femmes victimes sur le territoire. En 2024, 20 professionnels du territoire ont participé aux réunions de concertation.

A ces instances, se sont ajoutées des sessions de sensibilisation à destination des professionnels, en vue d'accompagner le développement d'une culture commune et l'interconnaissance des acteurs en faveur d'une meilleure articulation des dispositifs, et d'une meilleure lisibilité du « parcours » des victimes de violences conjugales sur le bassin alésien. La dynamique multi partenariale implique entre autres : la Clède, la Gerbe, les forces de l'ordre, les services sociaux territoriaux...

Avec 9 sessions de sensibilisation "Violences conjugales enfants victimes", le collectif a sensibilisé 317 professionnels sur le bassin alésien.

#### *Fil santé Cévennes porté par Vigan Interaid et le groupe Violences intrafamiliale (VIF)*

Le réseau « Fil santé Cévennes », dans une démarche d'ingénierie de projet et d'animation, conduit les « Actions santé et accès aux soins » sur l'ensemble de l'arrondissement viganais. Depuis 2012, un « Groupe VIF » réunit des professionnels confrontés aux violences intrafamiliales afin d'échanger et d'apporter des réponses pratiques aux besoins des publics. En 2024, deux rencontres ont été organisées, permettant notamment de partager une veille juridique, de diffuser des ressources locales et des plaquettes de communication.

#### *Resavi, coanimé par Riposte et la CC du Gard Rhodanien*

Le Réseau d'aide aux victimes de violences conjugales (RESAVI) propose des temps d'échanges avec les professionnels du territoire. Il est porté par la Communauté d'Agglomération du Gard Rhodanien et co-animé par l'Association Réseau interprofessionnel d'ouverture sociale et territoriale (RIPOSTe).

#### *La formation en direction des professionnels de services d'aide et d'accompagnement à domicile*

Le Conseil départemental soutient les services d'aide à domicile qui interviennent auprès des personnes âgées et personnes en situation de handicap, afin d'améliorer à la fois le service rendu aux usagers et les conditions de travail des employés. En 2024, il a soutenu l'association « Espace Social », qui, en partenariat avec Titanes, a mis en place une action de prévention des violences sexistes et

sexuelles, comprenant une recherche-action et des formations pour aider les aides à domicile à prévenir et gérer les situations difficiles ou dangereuses.

#### *Le Centre d'information des droits des femmes et des familles (Cidff)*

En novembre 2024, le Cidff a organisé un colloque en prenant appui sur les échanges et travaux construits avec le Québec. Ce colloque intitulé "Pratiques innovantes au service de la lutte contre les violences au sein du couple" a réuni 285 professionnels.

#### *La Clède*

L'association se mobilise pour sensibiliser, former et accompagner les professionnels du Gard. Ses actions s'inscrivent dans la dynamique partenariale de RESEDA et au-delà, en abordant la prise en charge des auteurs, la définition des violences conjugales. Elle apporte son expertise de terrain auprès des victimes accueillies ou hébergées. Les auteurs, quant à eux, sont suivis via le centre de prise en charge.

### **3.2.2. Pour prévenir les violences faites aux femmes, les associations gardoises en parlent !**

#### *Femmes solidaires*

Femmes solidaires propose, tout au long de l'année, des activités permettant d'évoquer les violences faites aux femmes à Nîmes et à Bagnols-sur-Cèze. En 2024, l'association a pu présenter à plusieurs reprises l'exposition « Violences elles disent Non ! »

#### *Via Femina Fama*

Via Femina Fama informe largement le grand public et les professionnels. Les actions de sensibilisation jouent un rôle crucial dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Elles englobent la prévention, l'information et la formation. En 2024, Via Femina Fama a été le partenaire privilégié de la Communauté de communes du pays d'Uzès pour l'organisation d'une sensibilisation sur les violences conjugales et les relations filles-garçons en lien avec la pièce de théâtre intitulé « Après-coup ».

#### *Le Centre départemental d'information des femmes et des familles (Cidff)*

Le Cidff réalise des interventions de sensibilisation pour évoquer les violences conjugales, le cyberharcèlement par exemple. Le Cidff a pu intervenir auprès des jeunes, de la primaire au lycée notamment en intervenant sur les inégalités et les processus de discrimination, en milieu professionnel, dans le champ de l'insertion ou en public diffus comme lors des Nuits occupées organisées à Nîmes par le Collectif la Basse Cour.

L'objectif est alors de déconstruire les normes sociales ancrées dès le plus jeune âge qui favorisent un climat de tension entre les garçons et les filles.

#### *ASUD « parentalité, femmes et addictions »*

Cette action s'adresse aux femmes consommatrices de drogues ayant des enfants. Elle vise à renforcer leurs compétences parentales et à soutenir l'exercice de leur parentalité à travers une approche adaptée. L'objectif est également de les accompagner dans les démarches liées aux problématiques complexes identifiées (violences, discriminations, risques sanitaires, etc.), grâce à des temps de sensibilisation, d'information et de réflexion menés en 2024 autour de la santé sexuelle et des droits relatifs aux violences subies.

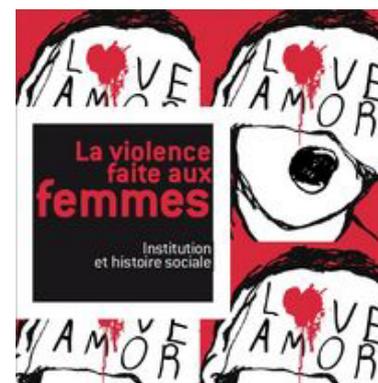


*“Après coup” une sensibilisation sur les violences conjugales et les relations filles-garçons portée par la Communauté de communes du pays d’Uzès*

Avec le lycée Charles Gide d’Uzès, une pièce a été programmée le 18 octobre à L’Ombrière Pays d’Uzès intitulée « Après-coup ».

Cette pièce aborde la problématique des violences conjugales sous l’angle d’une histoire d’amitié entre 4 femmes. Elle est accessible et permet de bien comprendre ce qui peut se jouer dans la tête d’une femme victime de son compagnon (phénomène d’emprise, de culpabilisation etc...) et la difficulté également pour les proches de savoir quoi faire, comment faire, comment agir.

Portés dans le cadre du Conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD) du Pays d’Uzès, de nombreux partenaires se sont mobilisés pour sensibiliser les 350 lycéens présents à savoir : Via fémina fama, les soroptimists Uzès, le Cidff, la Clède, radio Fuze, la Maison des ados, le groupement de gendarmerie, le parquet et pour les services du Conseil départemental, les Archives départementales, le Centre de santé sexuelle d’Uzès et la Mission égalité femmes-hommes.



*Médiation culturelle des Archives départementales à l’Ombrière autour de l’exposition « la violence faites aux femmes »*

### 3.2.3. Accueil, orientation et accompagnement des victimes de violences

#### 3.2.3.1. Points d’accueil, permanences et écoute téléphonique dans le Gard

L’accueil, qu’il soit physique ou téléphonique, permet d’informer, d’orienter et d’accompagner les femmes, tout en les mettant à l’abri. Les structures déploient diverses actions sur l’ensemble du département, dans une démarche proactive auprès des femmes victimes.

*Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (Cidff) du Gard est labellisé « Service spécialisé d'aide aux femmes victimes de violences sexistes » (SAVS)*

Le SAVS a pour objectif de garantir un accueil et un accompagnement de qualité à toutes les femmes victimes de violences sexistes. Il met à leur disposition une équipe pluridisciplinaire composée de juristes, psychologues et conseillères emploi.

Le Cidff, soutenu par le Conseil départemental, assure un accueil inconditionnel des femmes, quel que soit leur parcours, et travaille à développer l'information et l'accès aux droits. Il oriente également le public dans les domaines juridique, professionnel, santé et sexualité, ainsi que vie relationnelle.

Les consultations juridiques du Cidff sont désormais proposées sur 23 lieux de permanence, auxquels s'ajoutent celui de la Maison des femmes. En 2024, 287 victimes ont été accompagnées dès le premier accueil.

*Via Femina Fama*

Association de bénévoles et de soutien des femmes victimes, elle a pour but de favoriser l'accueil, l'écoute, l'information, la défense des femmes victimes de violences et, d'une manière générale, mener toutes actions préservant l'intégrité et l'image des femmes dans le département du Gard.

Via Femina Fama développe aussi un pôle thérapeutique et de soutien de la parentalité.

Elle a mis en place un numéro d'appel d'urgence ouvert 24h/24 et 7j/7 ainsi que des permanences à Uzès (antenne créée par le Club Soroptimist d'Uzès), Générac, Bouillargues, Beaucaire, Vauvert, Aramon.

En considérant les indicateurs de vulnérabilité des femmes en situation de handicap et leur exposition à la violence, la Maison départementale des personnes handicapées du Gard (MDPH) met à nouveau à disposition un bureau dans leurs locaux pour recevoir les femmes victimes de violences en situation de handicap.

*La Clède développe une synergie pour le soutien des femmes victimes de violences*

L'association La Clède a pour mission d'accueillir, d'accompagner et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes en danger ou en situation d'exclusion dans le Gard. Elle déploie également un service d'aide aux victimes, un accueil de jour, des places d'hébergement dédiées et une équipe mobile.

Dans le but d'offrir aux femmes victimes de violences des lieux d'écoute sécurisés, l'accueil de jour a accompagné 201 personnes en 2024, dont 47 prises en charge par l'équipe mobile. Cette dernière assure une présence réactive sur le territoire alésien et apporte des réponses rapides et adaptées aux situations d'urgence.

Un Centre d'hébergement et de réinsertion sociale est également dédié à l'accueil de femmes victimes et de leurs enfants. Les orientations sont effectuées via le Service intégré d'accueil et d'orientation (115), porté par la Croix-Rouge dans le Gard. La Clède dispose de 55 places pour les femmes.

*EMESO, Equipe mobile d'écoute, de soutien et d'orientation sur le pays vignais*

C'est la réponse locale qui s'adresse à toute personne en situation de violence au sein de son couple, ainsi qu'à son entourage et aux professionnels qui sont confrontés aux violences conjugales.

EMESO a pour objectif de rompre l'isolement des victimes et des équipes qui les accompagnent. L'équipe se déplace également au gré des besoins, de Quissac à Saint-André de Valborgne, jusqu'à Valleraugue, Alzon, Lasalle, Saint-Hippolyte-du-Fort...

### *Riposte structure une proposition d'aide et d'accompagnement des victimes sur le territoire du Gard Rhodanien*

En complément à la dynamique RESAVI, Riposte porte le Point écoute santé et des hébergements d'urgence dédiés aux femmes victimes. Concrètement, il s'agit d'une proposition d'hébergement et d'accompagnement psychologique.

#### *Structures référencées au 3919*



Depuis 2023, deux structures gardoises sont référencées au 3919.

Dorénavant, lorsqu'une femme appelle le 3919, les coordonnées de Via femina fama et de la Clède ainsi que celles du Cidff lui sont communiquées en fonction de leurs territoires d'intervention respectifs.

### **3.2.3.2. Une prise en soins des femmes victimes de violence et de leurs enfants**

#### *La Maison des femmes gardoises*

Prévenir, soigner, accompagner : telle est la vocation de la Maison des femmes gardoises du Centre hospitalier universitaire (CHU) de Nîmes. Ce lieu bienveillant accueille, écoute, soigne, accompagne et oriente les femmes vulnérables ou victimes de violences, ainsi que leurs enfants.

La Maison des femmes offre un accueil et des soins à toutes les femmes en situation de vulnérabilité, y compris celles victimes de violences intrafamiliales ou sexuelles. Son objectif est de constituer un lieu ressource regroupant des compétences pluridisciplinaires, permettant une prise en charge rapide et complète afin de réduire les risques encourus par ces femmes. Elles peuvent consulter un médecin, une sage-femme, un psychologue, une assistante sociale ou un conseiller juridique, selon un rythme adapté à leur situation.

Pour un accompagnement global, la Maison des femmes propose également des prises en charge collectives, comme des groupes de parole et des ateliers thérapeutiques.

#### *Unité d'accueil pédiatrique enfants en danger (UAPED) installée à proximité de la Maison des femmes*

Le 7 juillet 2023, le CHU de Nîmes a réuni ses principaux partenaires pour la signature d'une convention instituant l'UAPED.

Cette nouvelle unité a pour mission d'assurer une prise en charge complète des enfants victimes de violences en un seul lieu. Son lancement permet d'offrir un accompagnement spécifique et adapté aux mineurs confrontés à toute forme de violence, que celle-ci soit suspectée ou avérée. Le personnel est formé à ces problématiques, et le CHU met à disposition une salle d'audition pour les enfants. L'unité évalue également les situations de suspicion de violences afin de proposer un parcours multidisciplinaire répondant aux besoins de chaque mineur.

### 3.2.3.3. Soutenir la plainte et la judiciarisation de la situation de violences

#### *L'Unité médico judiciaire du Centre hospitalier universitaire de Nîmes*

Dans le cadre de la protection de l'enfance, le Conseil départemental du Gard est partie prenante et cofinance également les dispositifs d'accueil des mineurs victimes de violences et notamment le Centre hospitalier universitaire de Nîmes via son Unité médico-judiciaire (UMJ).

L'UMJ met en place notamment la procédure dite « Mélanie » destinée aux enfants victimes de violences sexuelles, afin de recueillir leur parole dans les meilleures conditions possibles en partenariat étroit avec la Maison de protection des familles.

La salle « Mélanie » est équipée de matériel permettant de filmer et d'enregistrer l'audition des enfants, qui est ensuite retranscrite par les enquêteurs et transmise au parquet. Cette procédure permet de gagner en efficacité et évite à la victime d'avoir à répéter les faits. Ce dispositif renforce la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

#### *Les Intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG)*

Portés respectivement par deux associations distinctes l'Union départementale des associations familiales du Gard (UDAF) et l'Association gardoise d'aide aux victimes d'infractions pénales et de médiations (AGAVIP) et la commune de Bagnols-sur-Cèze, les intervenantes sociales en police et en gendarmerie, constituent 4 postes cofinancés dans le Gard par le Conseil départemental sur les commissariats de Nîmes et Bagnols-sur-Cèze et sur les zones gendarmerie sud et nord du département.

L'association UDAF du Gard a pour mission de fédérer et d'accompagner, toutes associations œuvrant dans l'intérêt des familles, par des travailleurs sociaux dument diplômés.

L'AGAVIP a pour objectif d'accueillir, d'informer, d'orienter toute personne en détresse sociale ou victime en lui apportant une aide appropriée par des professionnels (juristes, psychologues et travailleurs sociaux) dument diplômés.

Les missions des intervenants sociaux en police et gendarmerie ont été définies par une circulaire du 21 décembre 2006 instaurant un « cadre de référence des intervenants sociaux dans les commissariats de police et unités de gendarmerie », et visant à fixer leur champ d'intervention.

L'intervenant social en commissariat et gendarmerie (ISCG) traite des problématiques sociales en temps réel ; le plus souvent en situation de crise et/ou dans l'urgence. Son intervention de premier niveau lui permet de répondre à des besoins qui échappent aux services sociaux de la commune ou du département. En effet selon le constat de la section "Accueil et assistance aux victimes" de la direction centrale de la sécurité publique de la police nationale, près de 55 à 65% des personnes suivies par des intervenants sociaux en police sont des situations inconnues des services sociaux locaux.

Au nombre de 5 dans le département (dont 4 financées par le Conseil départemental), ces professionnels sont les interfaces entre usager et service de police ou gendarmerie. Dispositif qui existe depuis 2004 dans le département, ces professionnels ont vocation à permettre à la demande d'un agent ou à celle d'un usager, une prise en compte globale de la situation de la personne et de l'accompagner, si besoin, vers les services sociaux ou autre.

Maillon important de la chaîne judiciaire, l'intervenant social en commissariat ou gendarmerie oriente vers les services de police ou de gendarmerie notamment en lien avec les plaintes déposées, les services sociaux, des professionnels de santé, les associations dédiées à l'accompagnement des victimes de violences.

En 2024, l'AGAVIP a mis à disposition deux postes à temps complet qui ont permis d'être présent sur les 46 brigades de gendarmerie.

Sur le commissariat de Nîmes, comme pour celui de Bagnols-sur-Cèze, c'est un poste de travailleur social qui est mis à disposition et/ou inscrit à temps plein.

### 3.2.4. La prise en charge des auteurs de violences

Depuis 2019, l'association la Clède est le centre départemental de prise en charge des auteurs de violences au sein du couple dans le Gard. Dans ce cadre, elle organise des stages de responsabilisation pour la prévention et la lutte contre les violences conjugales et sexistes, accompagne les auteurs évincés pour donner suite à une décision de justice, et propose des groupes de parole anonymes et gratuits.

Les stages se tiennent sur les ressorts des tribunaux judiciaires de Nîmes et d'Alès, soit comme alternative aux poursuites, soit dans le cadre d'une peine principale ou complémentaire, d'une composition pénale, d'un sursis mis à l'épreuve ou à la demande d'un auteur. Les participants peuvent être orientés par les parquets, le SPIP (service pénitentiaire d'insertion et de probation), le CPCA (centre de prise en charge des auteurs de violences) ou d'autres acteurs locaux. Chaque stage comprend cinq séances d'1h30, avec un entretien individuel avant et après. Ils sont payants et obligatoires lorsqu'ils font suite à une décision de justice.

Les sessions abordent différentes thématiques : passage à l'acte, parentalité, place du père et de la mère, rôle de la loi, stratégies d'évitement, etc. Elles sont animées par un binôme psychologue/travailleur social.

En 2024, 17 stages ont été organisés dans le Gard. Par ailleurs, des groupes de parole sont proposés bimensuellement. Ces dispositifs visent à accompagner les auteurs vers la prise de conscience de leurs actes et à développer des stratégies pour prévenir la répétition des violences.



# ÉGALITÉ



CONSEIL  
DÉPARTEMENTAL  
**GARD**



Hôtel du Département  
2, Rue Guillemette  
30044 Nîmes cedex 9  
Tél. : 04 66 76 76 76

▶ [GARD.FR](http://GARD.FR)