

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes

2025



Sommaire

4 Préambule

5 L'égalité en quelques données

7 L'égalité professionnelle à travers la politique de ressources humaines du Département

8 Évolution globale de la collectivité

24 Déclinaison de la politique RH 2025 en matière d'égalité professionnelle

- 24 L'index de l'égalité professionnelle
- 25 Le dispositif Tremplin
- 27 Le protocole relatif aux faits de violences internes au travail

#2

29 La place de l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques menées sur le territoire

30 Les actions menées par la collectivité :

- 30 Lutte contre les violences faites aux femmes : grande cause départementale 2023... quelles suites ?
- 32 Journées internationales dédiées aux femmes
- 33 Solidarités
- 34 Éducation
- 35 Direction culture sport jeunesse vie associative

37 L'égalité en quelques mots

38 L'égalité en quelques dates

Préambule

En 2025, malgré les progrès constants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les données nationales rappellent l'ampleur du chemin restant. Selon l'Insee, en 2024, le revenu salarial moyen des femmes demeure inférieur de 21,8 % à celui des hommes, un écart qui, même à temps de travail identique, atteint encore 14 % (Insee Focus n°377, publié le 26 février 2026).

Ces disparités s'expliquent notamment par une répartition genrée des métiers, la persistance du temps partiel subi et une sous-représentation des femmes dans les postes les plus rémunérateurs.

Dans ce contexte, le Département de l'Ardèche réaffirme son engagement pour une égalité réelle, conformément à la loi du 4 août 2014 et à l'article 61 imposant aux collectivités de présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Au-delà de l'obligation légale, il s'agit d'un acte politique fort. Les services départementaux poursuivent leurs efforts afin de réduire les inégalités professionnelles, de prévenir les discriminations, de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et d'assurer un accès équitable aux droits pour toutes et tous.

Le présent rapport 2025 témoigne des actions engagées et des avancées obtenues, mais aussi des défis à poursuivre collectivement pour que l'égalité devienne une réalité vécue dans tous les territoires ardéchois.

L'égalité en quelques DONNÉES...

EN 2025

35,5 millions

de femmes sur les 68 millions
de personnes vivant en France

(Insee 2025)

EN 2025

85,9 ans

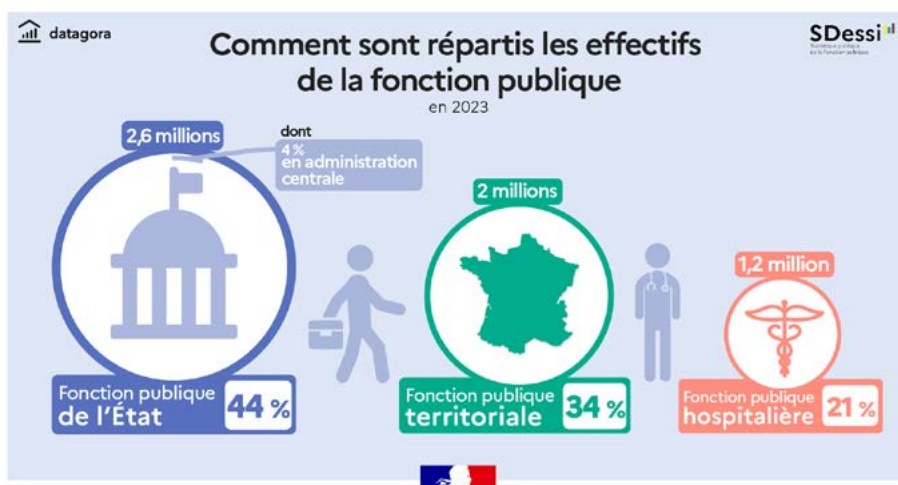
Espérance de vie des femmes

80,4 ans

Espérance de vie des hommes

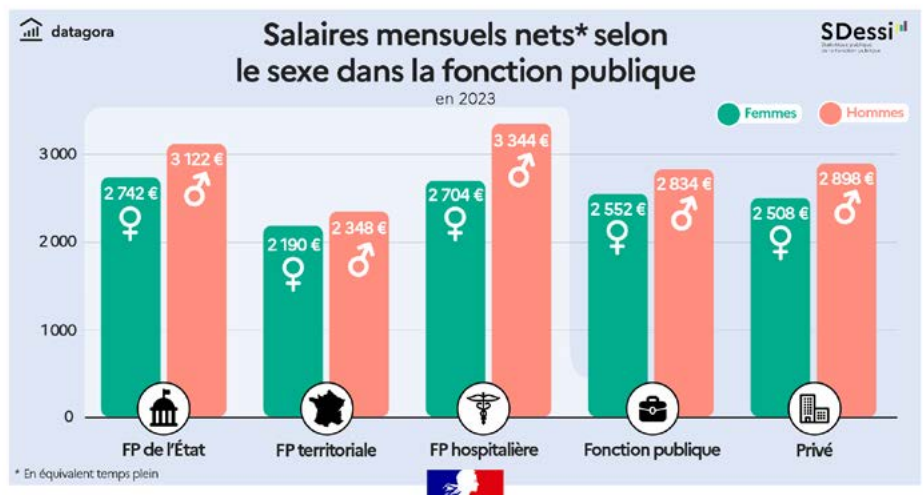
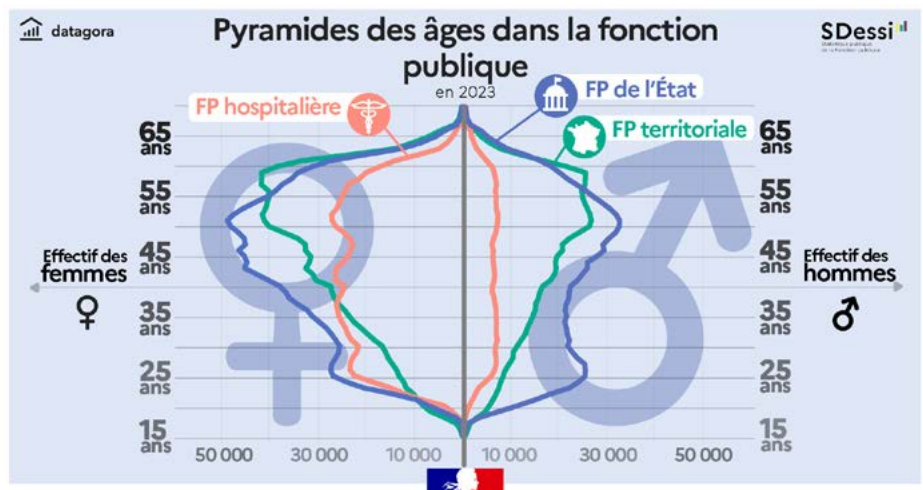
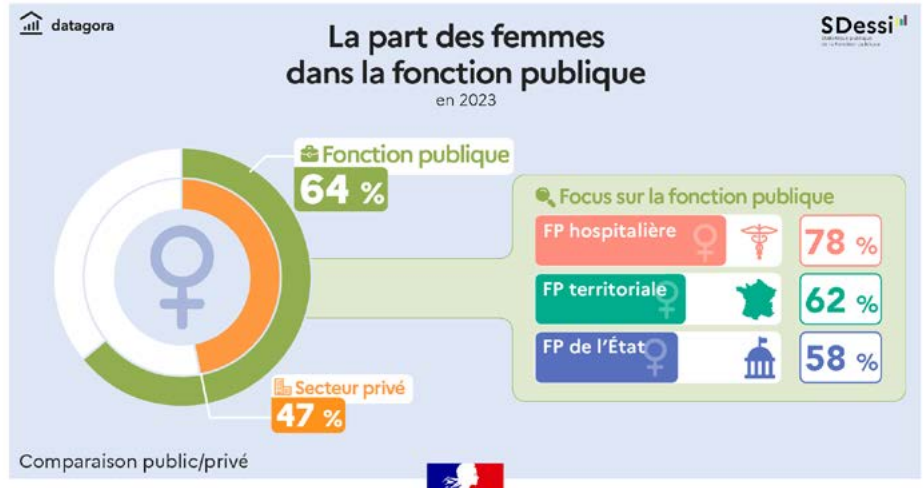
(Insee 2025)

Ce qui traduit une légère progression
par rapport à 2024 (85,2 ans et 79,3 ans)



Actualisation des données (chiffres Insee 2023 consolidés par la DGAFP 2025)
5,8 M d'agents dans la fonction publique (20 % des personnes en emploi en France)

L'ÉGALITÉ EN QUELQUES DONNÉES



Source : infographies du rapport annuel sur l'état de la fonction publique DGAFP – données 2023 (édition 2025)

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE à travers la politique de ressources humaines du Département



ÉVOLUTION GLOBALE DE LA COLLECTIVITÉ

Source : Rapport social unique 2025

L'égalité professionnelle est devenue un principe fondamental de la fonction publique et il est régulièrement réaffirmé par le législateur par des obligations diverses et variées (cf. l'égalité en quelques dates).

Pour sa part, le Département de l'Ardèche a formalisé son action autour de quatre orientations :

- ↳ Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ↳ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes 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.

Ci-après, quelques indicateurs issus du rapport social unique 2025 de la collectivité.

LES EFFECTIFS

EFFECTIF TOTAL

1 969

tous statuts confondus (stagiaires, titulaires, contractuels à savoir assistants familiaux, saisonniers, vacataires, apprentis et contrats aidés).

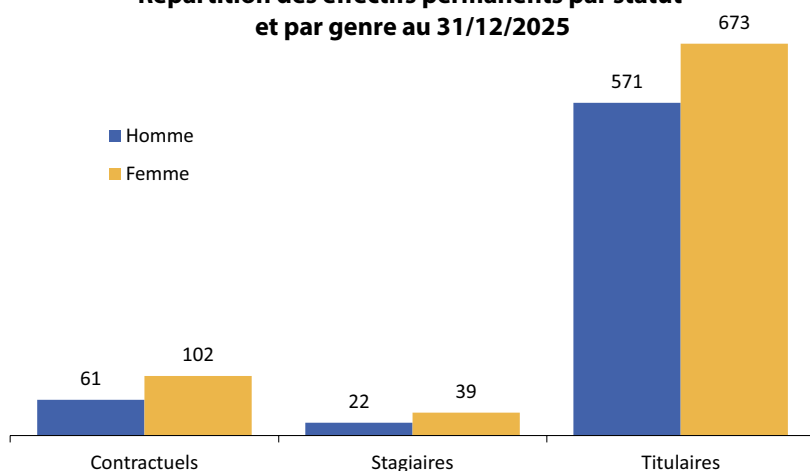
EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT

1 468

agents dont 654 hommes et 814 femmes (emplois permanents ou missions de longue durée ou contractuels remplaçants).

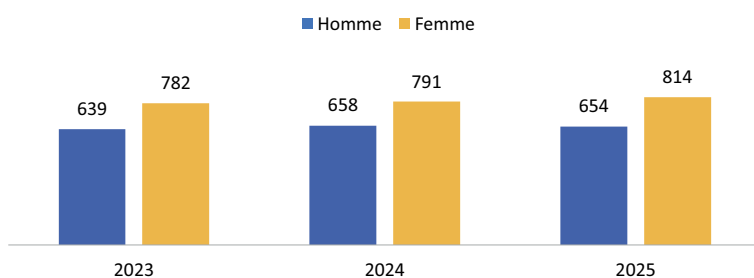
Par statut

Répartition des effectifs permanents par statut et par genre au 31/12/2025



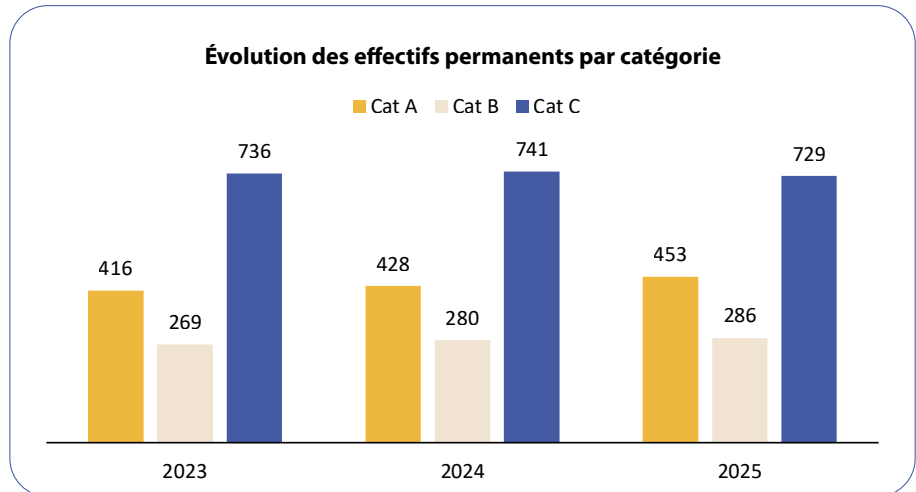
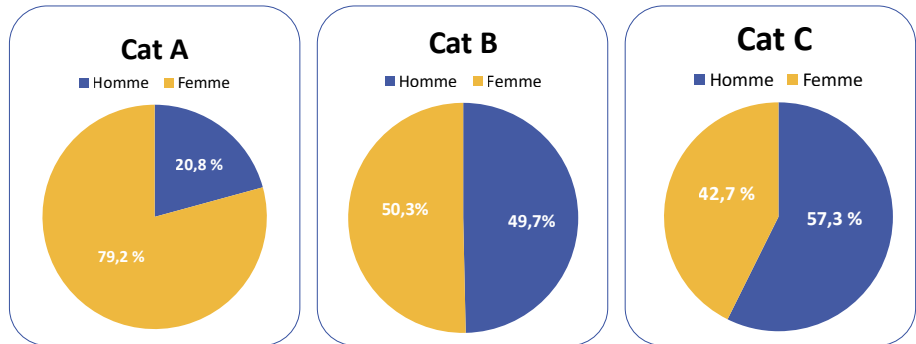
Le Département de l'Ardèche n'échappe pas à la règle de la féminisation de la fonction publique territoriale, mais son taux reste toutefois moins élevé (55 %) qu'à l'échelle nationale (63 %) et stable par rapport à 2024.

Évolution des effectifs permanents par genre



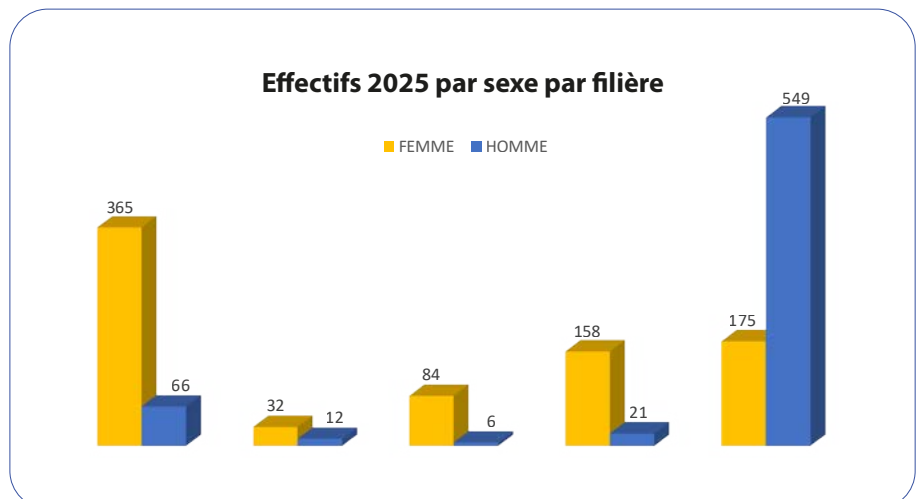
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

Par catégorie

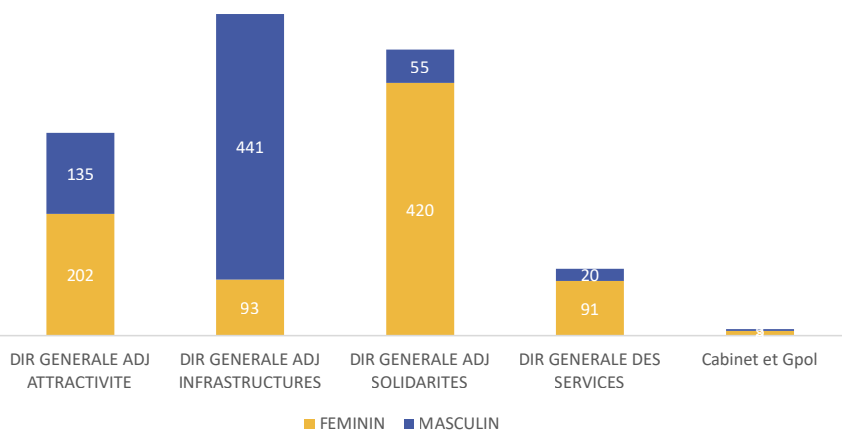


Les effectifs par catégorie sont relativement stables depuis plusieurs années, tout comme la répartition femmes/ hommes.

Par filière

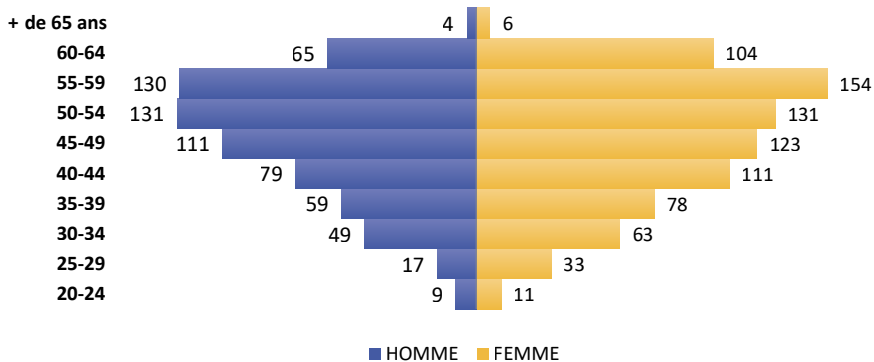


Effectif par sexe par DGA

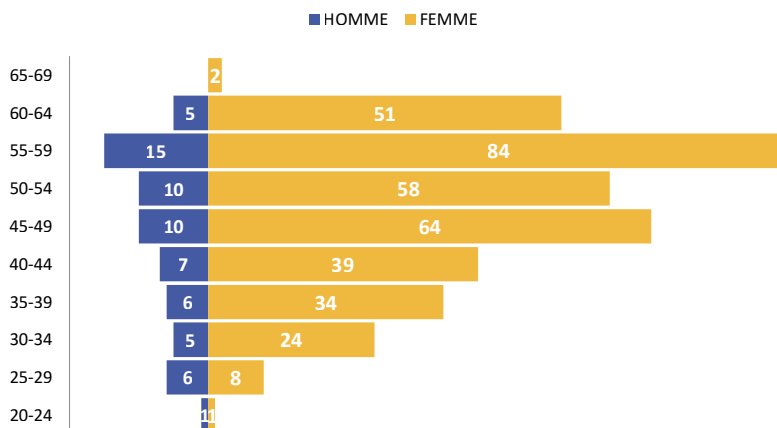


LA PYRAMIDE DES ÂGES

La moyenne d'âge de l'effectif permanent est constante depuis plusieurs années et se situe à 47,9 ans. La tranche d'âge des plus de 45 ans représente plus de 65 % de cet effectif.

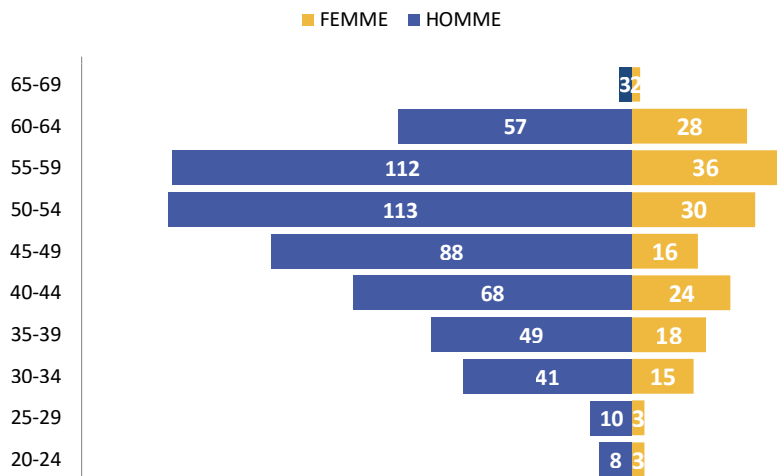


Pyramide des âges de l'effectif permanent de la filière administrative au 31/12/2025

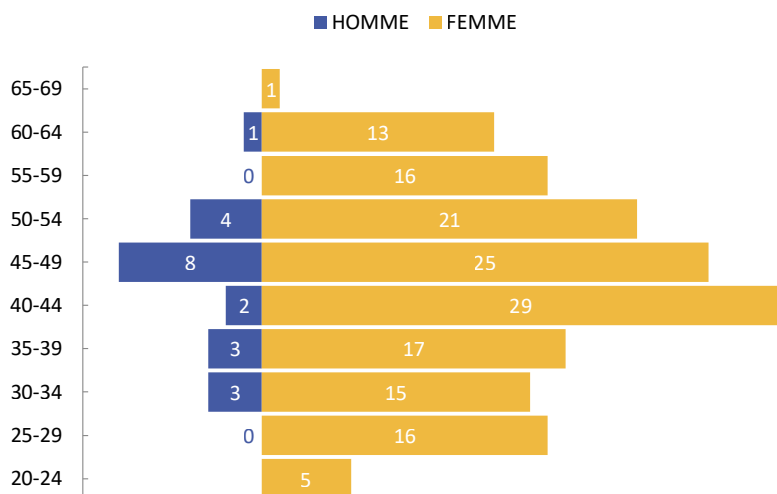


L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

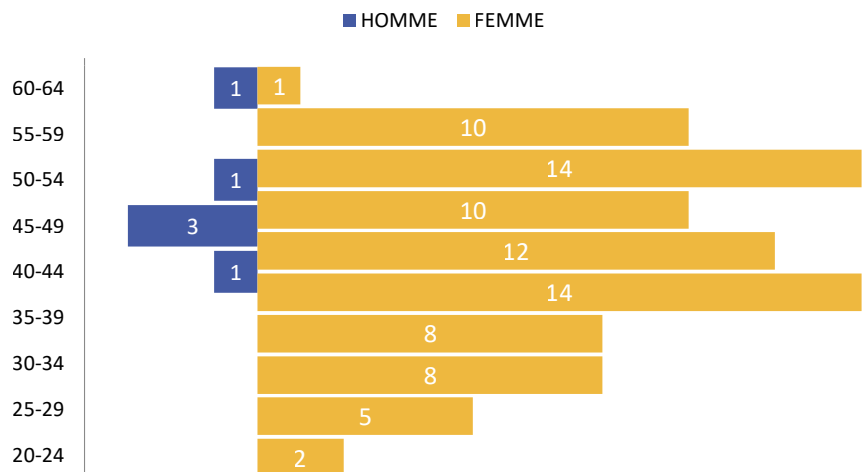
Pyramide des âges de l'effectif permanent de la filière technique au 31/12/2025



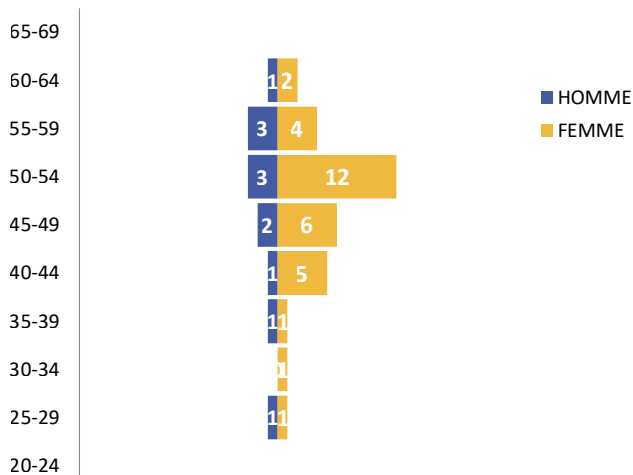
Pyramide des âges de l'effectif permanent de la filière sociale au 31/12/2025



Pyramide des âges de l'effectif permanent de la filière médico-sociale au 31/12/2025

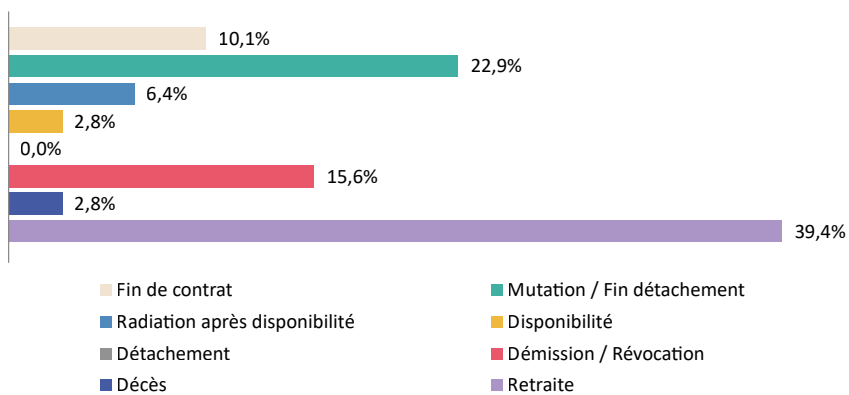


Pyramide des âges de l'effectif permanent de la filière culturelle au 31/12/2025



MOTIFS DE DEPART

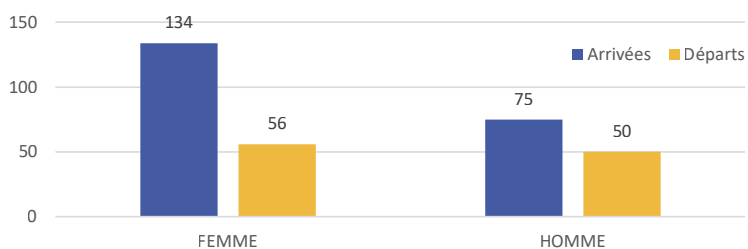
Principaux motifs de départs de l'effectif permanent (provisoire et définitif) au 31/12/2025



LE RECRUTEMENT

En 2025, la collectivité a procédé à plus de 200 jurys de recrutement pour répondre aux appels à mobilité sur postes permanents, un chiffre en stagnation par rapport à 2024.

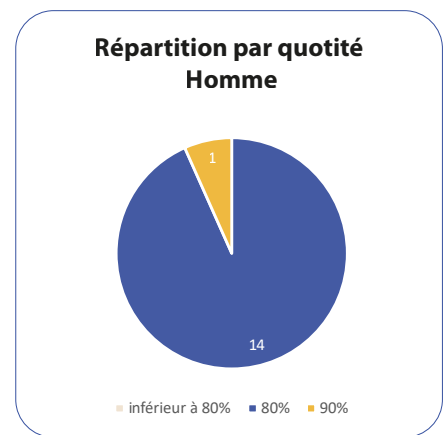
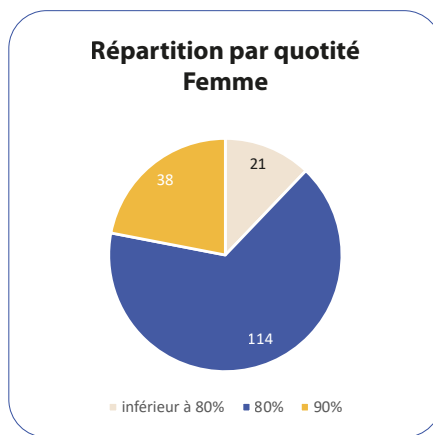
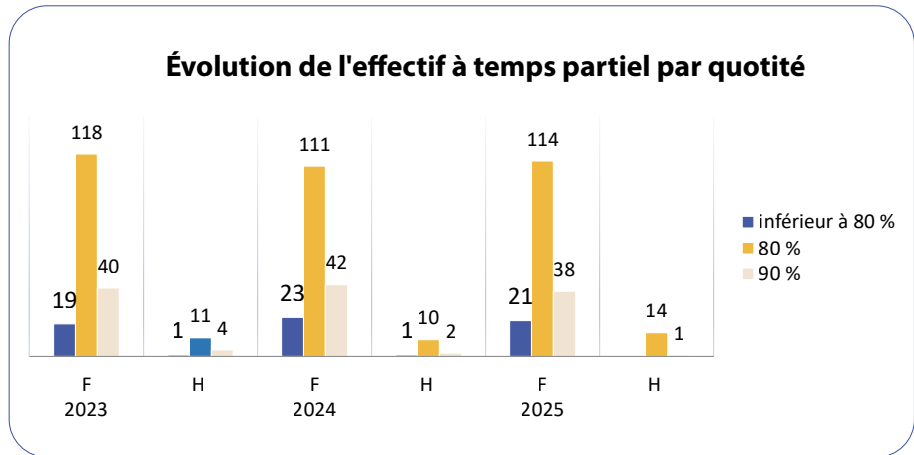
Arrivées et départs par genre 2025



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

LE TEMPS PARTIEL

Le nombre d'agents à temps partiel est relativement stable depuis quelques années.



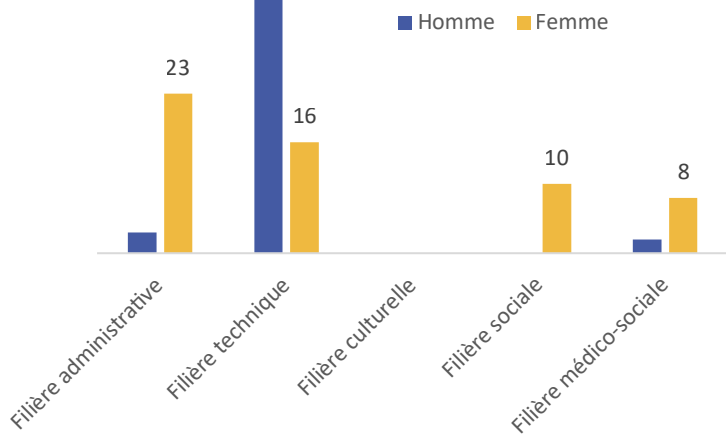
L'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

La collectivité a défini ses propres ratios d'avancement selon les catégories dans ses lignes directrices de gestion en matière de déroulement de carrière. En 2025, les femmes sont concernées par 56 % des avancements de grade.

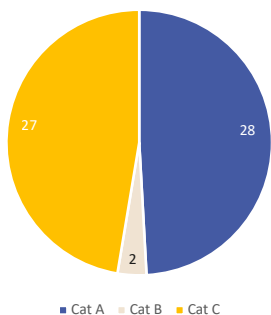
Concernant l'avancement de grade, on peut noter que :

- ⬇ **dans la filière administrative**, le taux de promotion est de 88 % pour les femmes, elles représentent 85 % de l'effectif de la filière ;
- ⬇ **dans la filière technique**, le taux de promotion est de 25 % pour les femmes alors qu'elles ne représentent que 24 % de l'effectif de la filière ;
- ⬇ **dans les filières sociale et médico-sociale**, le taux de promotion est de 90 % pour les femmes, elles représentent 90 % de l'effectif de la filière.

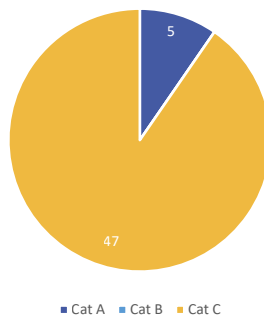
Avancement de grade 2025 par filière



Avancement Femmes



Avancement Hommes

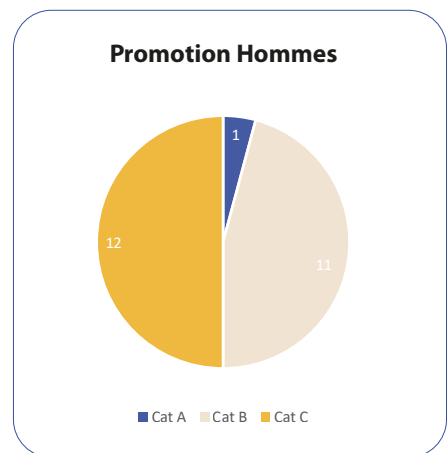
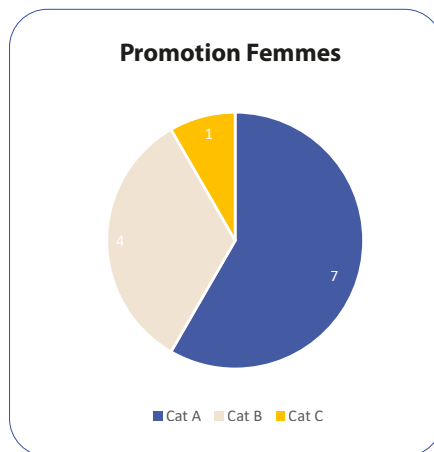
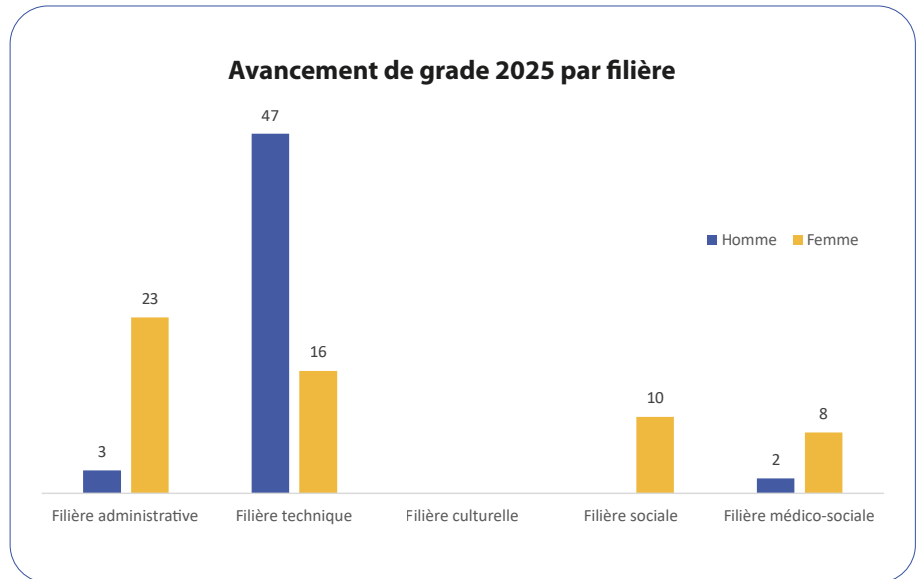


La promotion interne dépend de quotas prévus par décret et fonction des recrutements de la collectivité de l'année précédente. À cela se rajoutent les conditions statutaires que les agents doivent remplir pour être promus. Tout cela explique les écarts.

Les promotions internes au titre de 2025 concernent 52% d'hommes et 48% de femmes, ce qui représente un équilibre.

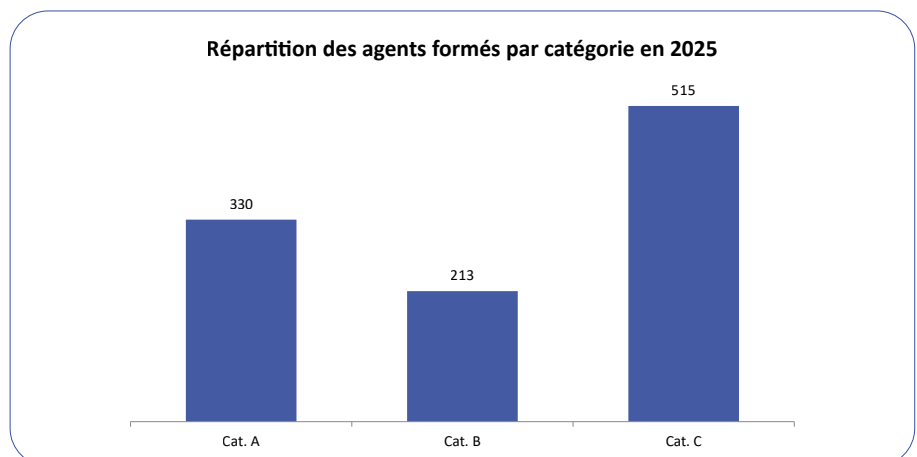


L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

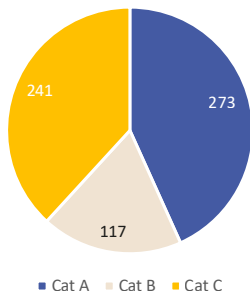


LA FORMATION

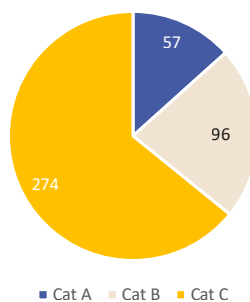
1 058 agents sur emplois permanents (soit près de 72 % de l'effectif) sont partis en formation en 2025.



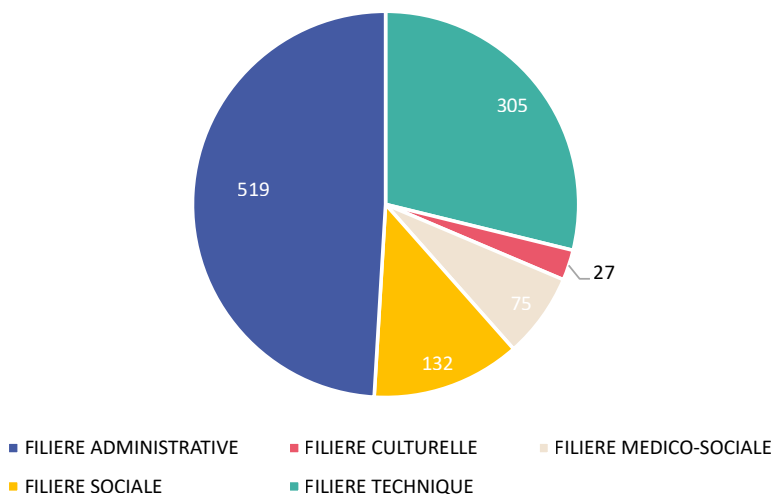
Agents formés Femmes



Agents formés Hommes



Répartition des stagiaires par filière 2025



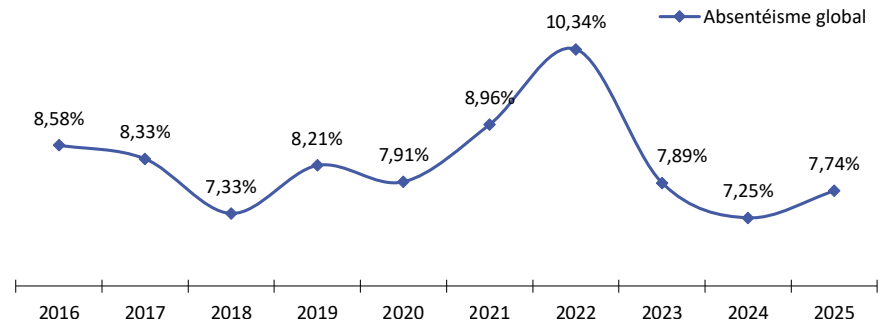
ABSENCE

Définition :

- ⌵ **Absentéisme médical** : absentéisme médical (maladie ordinaire, maladie longue durée, congé longue maladie, congé longue durée, temps partiel thérapeutique) et absentéisme lié aux accidents (de service, de trajet, maladie professionnelle).
- ⌵ **Absentéisme familial** : congé maternité / paternité, congé parental, congé adoption, congé présence parentale, garde d'enfant, couche / grossesse pathologique.
- ⌵ **Absentéisme global** : absentéisme médical + absentéisme familial.
- ⌵ **Sont exclus** : les absences pour congés annuels, RTT, formation, autorisation spéciale d'absence (mariage, décès...).

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

Évolution du taux d'absentéisme global de l'effectif permanent entre 2015 et 2025

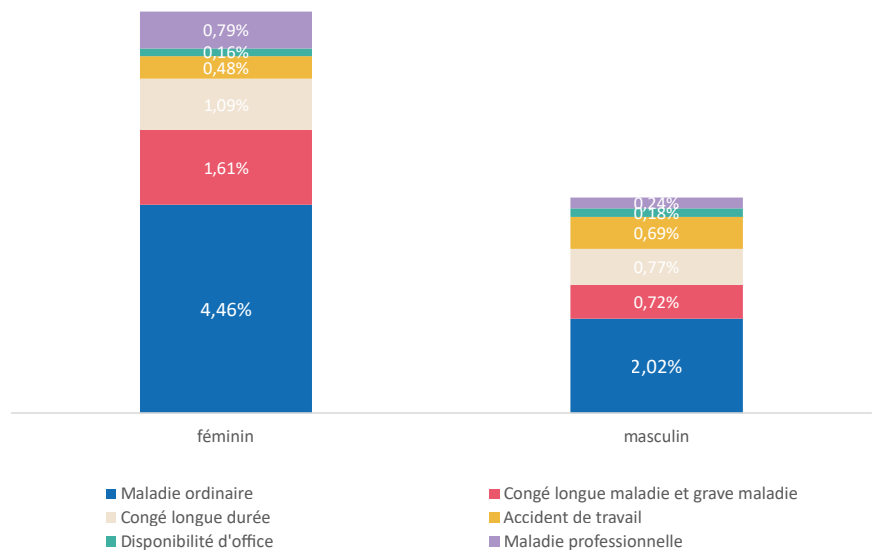


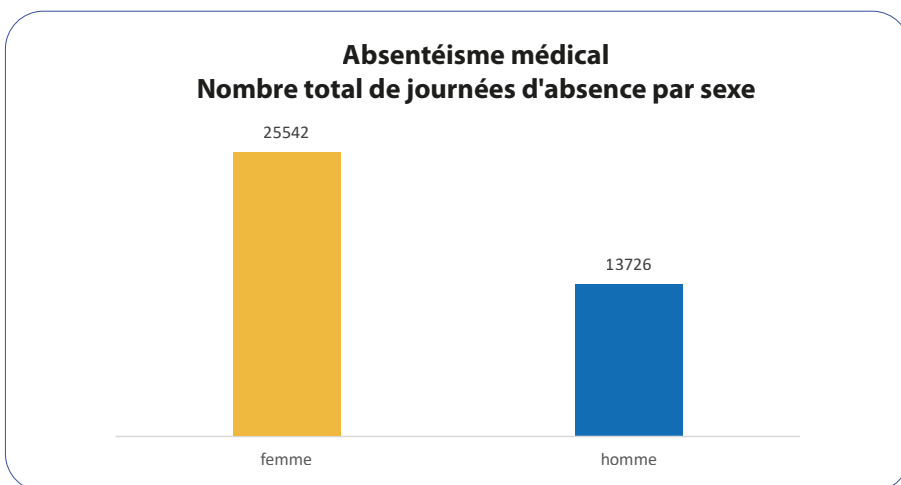
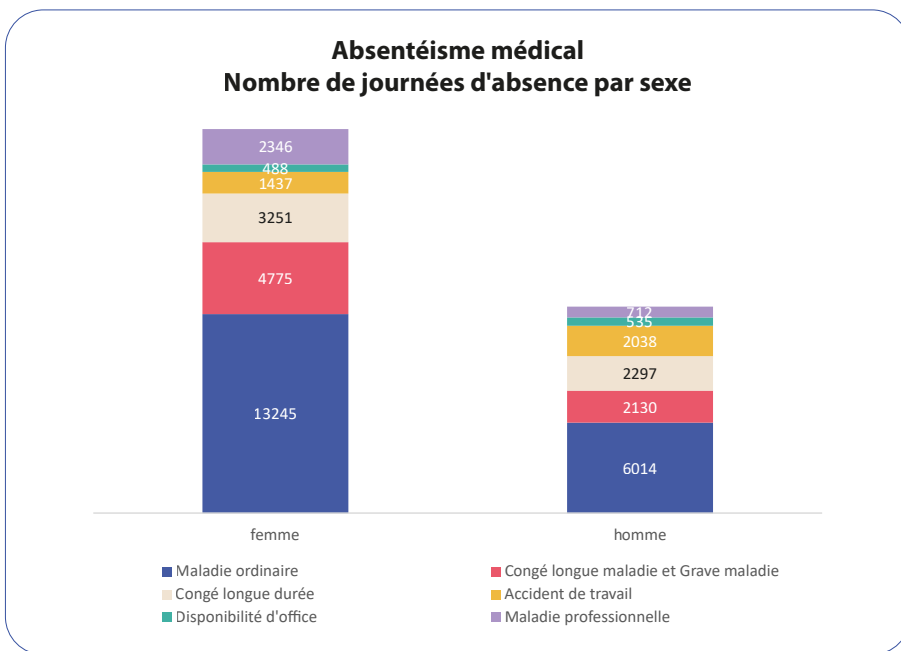
Taux d'absentéisme global de l'effectif permanent en 2025

- 7,74 % = 41 191 journées d'absence sur un total de 535 820 jours par an (nb jours calendaires x nb effectifs permanents).
- 41 491 journées d'absence = 206 équivalents temps plein (ETP).

ABSENTÉISME MÉDICAL

Absentéisme médical Taux d'absentéisme par motifs et par sexe





Pour 2025, le nombre de jours d'absence pour raison médicale est de 39 268 journées (94,5 % des absences)

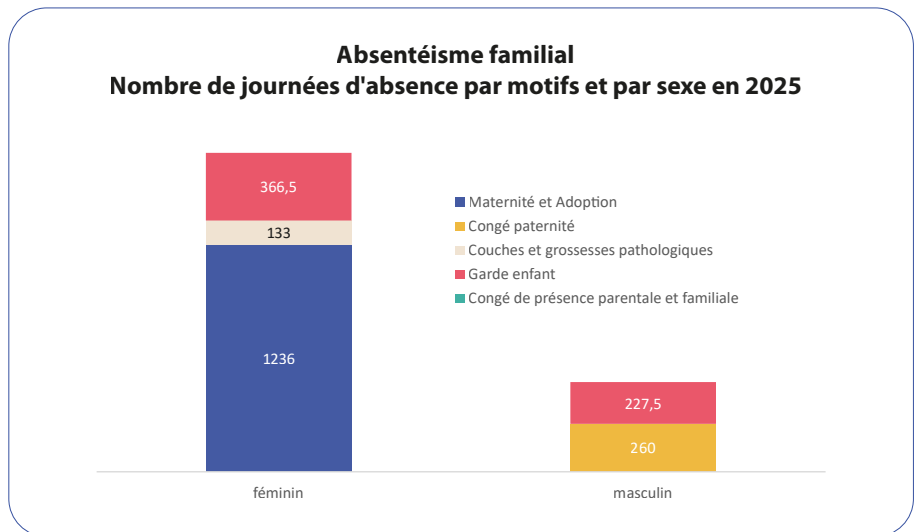
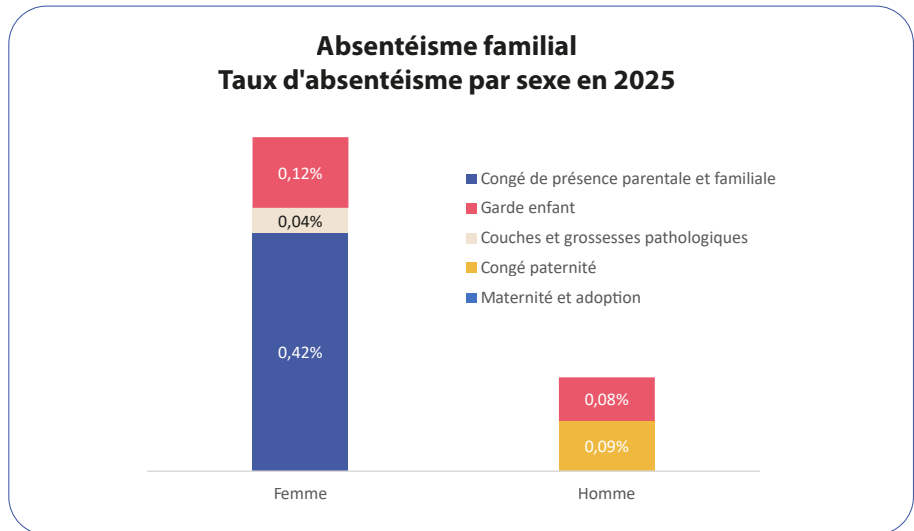
Le taux d'absentéisme médical ordinaire et professionnel est de 4,81 %. Il s'agit du niveau standard observé dans les collectivités territoriales considéré comme normal et maîtrisé.

C'est le taux sur lequel des actions en ressources humaines peuvent être mises en place avec des résultats à court ou moyen terme. Il s'agit des absences pour maladie ordinaire, maladie professionnelle et accidents de travail. Les absences pour congé longue maladie (CLM), longue durée (CLD) et grave maladie (GM) sont exclues car considérées comme non compressibles à court terme. Ce taux compressible a légèrement augmenté et représente 128 ETP en 2025 contre 124 ETP en 2024. Les arrêts de maladie ordinaire restent le premier facteur d'absence au travail pour raison de santé.

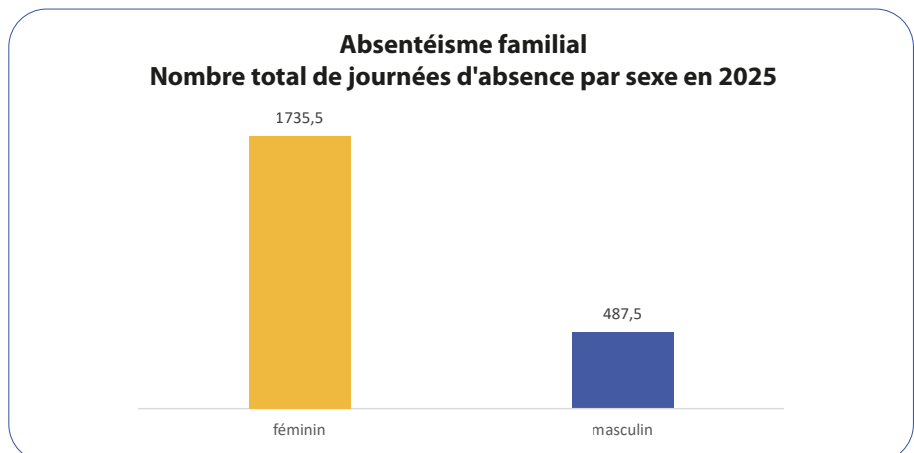
En 2025, le nombre de jours d'arrêt par agent employé permanent est égal à 28 jours pour la collectivité et se décompose en 13 jours maladie ordinaire, 8,5 jours longue maladie/longue durée, 2 jours pour accident de travail, 2 jours pour maladie professionnelle, 1 jour pour le congé maternité et 0,5 pour dispo d'office pour raison de santé.

La durée moyenne d'arrêt, qui mesure la gravité des absences sur la population absente, atteint en 2025, 25,6 jours d'absence en moyenne, toutes natures d'arrêts confondus.

ABSENTÉISME FAMILIAL

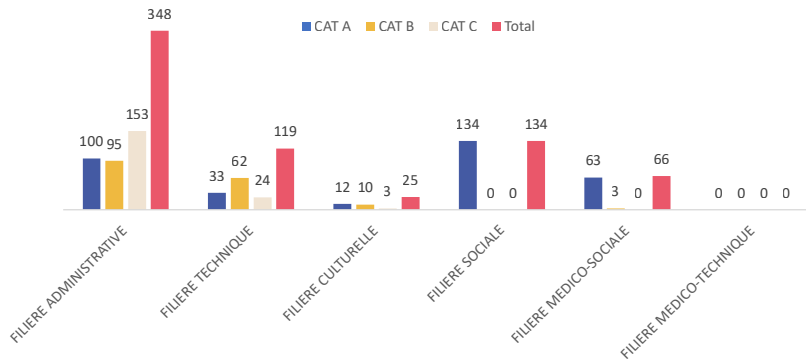


À noter qu'en 2025, aucun congé de présence parentale n'a été sollicité pour les agents de sexe féminin et masculin.

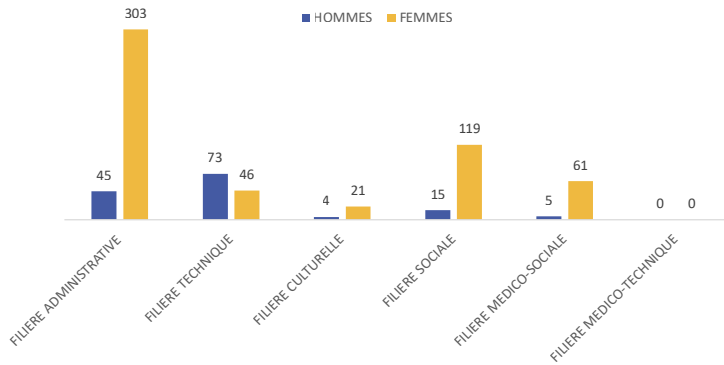


TÉLÉTRAVAIL

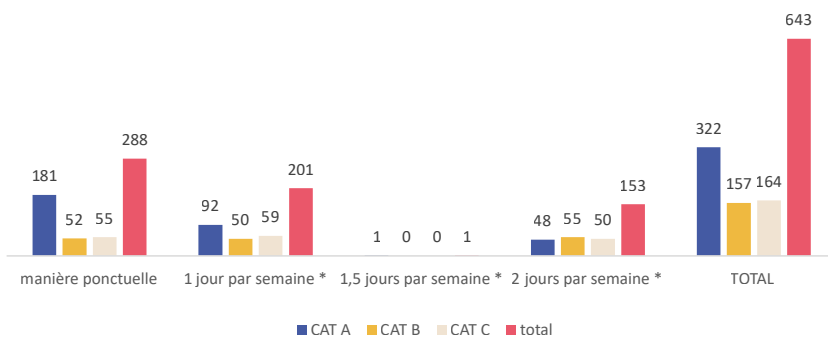
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail au 31/12/2025 par filière et par catégorie



Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail au 31/12/2025 par filière et par sexe

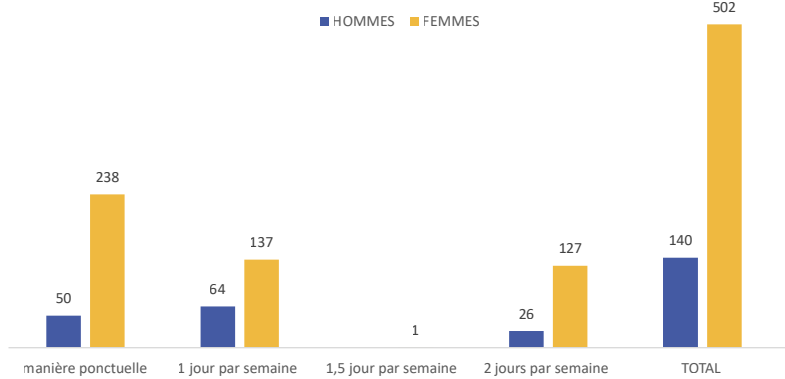


Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail au 31/12/2025 par modalités et par sexe



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans la cadre du télétravail au 31/12/2025 par modalités et par sexe



Télétravail suite préconisations médicales 2025

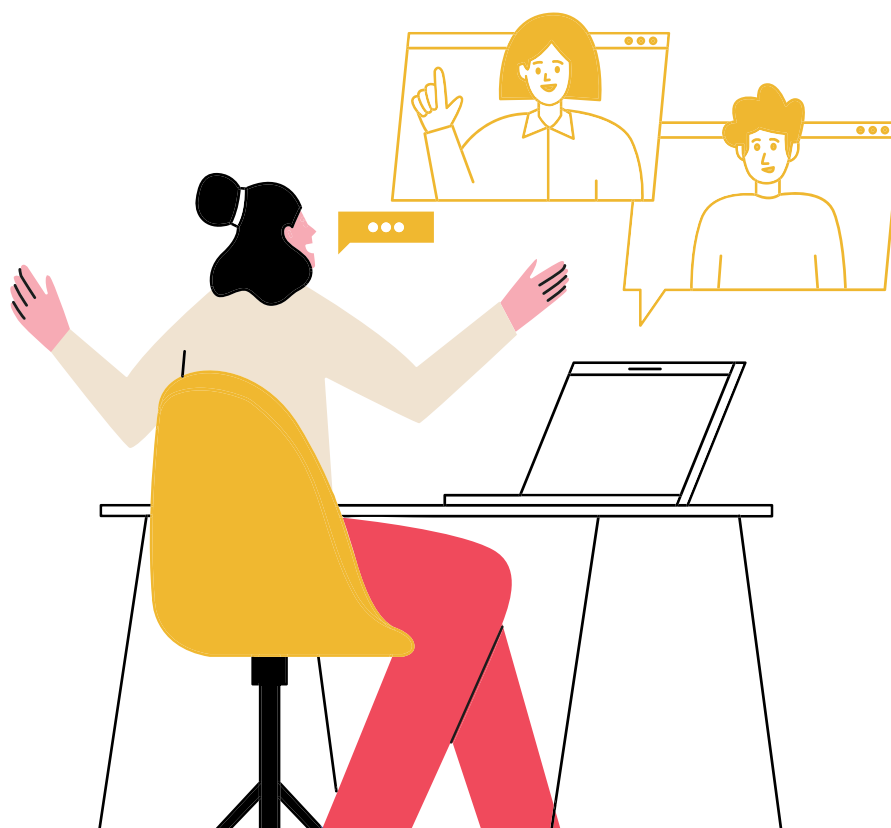
MOTIF	Femme			Homme	Total général 2025
	A	B	C	B	
1 JOUR	11	5	5	1	22
1,5 JOUR	2				2
2 JOURS	3	2	7		12
3 JOURS	2	2	2		6
4 JOURS	1		1		2
5 JOURS	1	2	1	1	5
TOTAL GÉNÉRAL	20	11	16	2	49

Nombre d'agents en télétravail avec la fonction à responsabilité hiérarchique

FONCTIONS	1 jour	2 jours	Manière ponctuelle	Total général
ADJOINT AU CHEF DE SERVICE	6	1	6	13
CHEF DE SERVICE	38	7	12	57
CHEF D'UNITÉ ADMINISTRATIF	1		1	2
CHEF D'UNITÉ TECHNIQUE	3		2	5
DIRECTION	8		5	13
DIRECTION ADJOINTE	1	3	3	7
DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE	1			1
TOTAL GÉNÉRAL	58 *	11**	29	98

* dont 19 cumulent avec le ponctuel

** dont 1 cumule avec le ponctuel



DÉCLINAISON DE LA POLITIQUE RH EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'obligation pour le Département de l'Ardèche d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle a permis de répondre positivement à une autre obligation nouvellement créée en 2024 : l'index d'égalité professionnelle.

Instauré par une loi de 2023 (n°2023-623 du 19 juillet 2023) et codifié aux articles L132-9-3 et L132-9-5 du Code général de la fonction publique, cet index a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Il est fait obligation pour le Département de publier sur son site internet des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), avec les informations se rapportant à l'année N-1.

La méthode

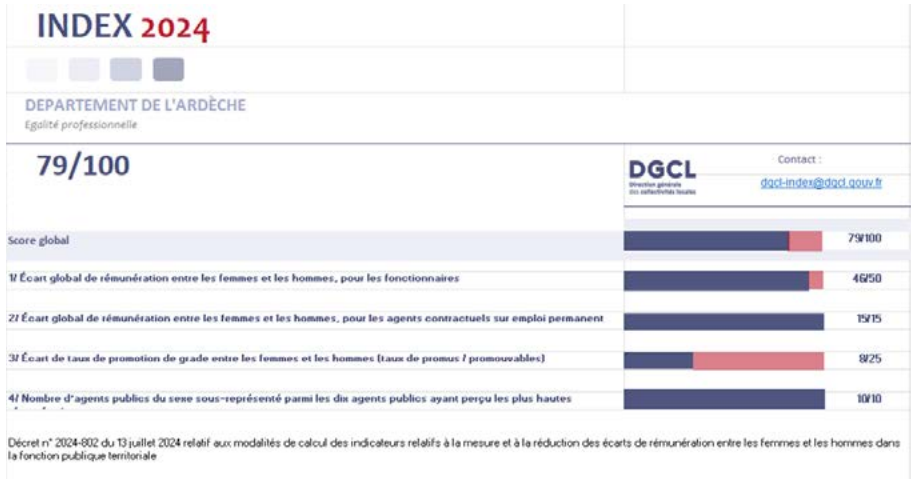
L'index se présente sous la forme d'une note sur 100 points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème. Il est destiné à mesurer :

- ↳ L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (à filière et catégorie hiérarchique équivalentes),
- ↳ L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels (à filière et catégorie hiérarchique équivalentes),
- ↳ L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes,
- ↳ Et le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Si l'index n'atteint pas la cible minimum de 75 points, la collectivité a l'obligation de publier des objectifs de progression sur son site internet.

Les résultats

L'index 2024 publié en 2025 sur le site internet de la collectivité atteint le score de 79/100. La répartition de ce score est répartie comme suit :



↳ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promoteurs / promoteuses)

En 2025, les femmes sont concernées par 56 % des avancements de grade. Compte tenu de son effectif important, la filière technique est principalement représentée.

↳ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Le Département de l'Ardèche continue d'afficher un équilibre de répartition femmes/hommes des 10 plus hautes rémunérations brutes. En 2024, 5 femmes et 5 hommes composaient les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité, ce qui permet au Département d'atteindre la note maximale.

LE DISPOSITIF TREMLIN

En 2024, le Département a créé un nouveau dispositif d'accompagnement des situations individuelles afin de prévenir la désinsertion professionnelle par le maintien et/ou le retour dans l'emploi.

Ce dispositif dit tremplin a vocation à accompagner les agents en reconversion professionnelle, les agents dont l'état de santé ne permet pas le maintien sur leur poste mais ayant des capacités de travail, les agents en position de maladie dans l'attente d'une solution d'affectation alternative identifiée.

Ont ainsi été ouverts 10 postes permanents pour permettre de préparer ces agents à la tenue d'un poste pérenne dans le cadre d'une mobilité pour raisons de santé, en tenant compte des préconisations médicales (besoins de l'agent) et des opportunités de postes (besoins de la collectivité).

Ce dispositif a permis de répondre aux besoins suivants :

- ↳ Accompagner les agents ayant une volonté de mobilité via une approche transversale et partagée des situations avec des outils pour y répondre.
- ↳ Disposer d'un interlocuteur identifié pour les agents et d'un relais pour les managers.
- ↳ Clarifier le champ d'intervention, le rôle et les missions de chacun.
- ↳ Élaborer un nouveau plan de formation triennal.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

Bilan 2025		
GENRE	Homme	2
	Femme	7
CATÉGORIE	A	5
	B	1
	C	3
DG / DGA	DGAI	0
	DGAS	5
	DGAA	2
	DGS / exDGAR / Autre	2

En 2025 :

- ▾ 1 agent a repris un poste similaire sur un autre site.
- ▾ 4 agents proches d'une sortie du dispositif, en attente de proposition de poste.
- ▾ 8 conventions reconduites, dont 3 après des arrêts maladie longs (plus de 6 mois).
- ▾ 61 jours de formation réalisés (soit en moyenne 7 jours par agent).



- Une montée en compétences assez régulière pour les agents, mais avec des rythmes différents sur divers domaines (maîtrise des outils informatiques, culture métier, réseau d'interlocuteurs, tâches confiées...).
- Une reprise d'activité consolidée permettant le retour ou le maintien au travail.
- La préservation ou la restauration de la confiance en soi et du sentiment d'utilité.
- Les objectifs du dispositif Tremplin semblent globalement atteints.



Points de vigilance pour éviter l'échec du dispositif ou un maintien en dispositif tremplin sur le temps long :

- Formalisation d'un plan de développement des compétences.
- Importance du choix du tuteur (expert métier pédagogue capable d'appuyer la montée en compétences).
- Diversification des terrains d'accueil.
- Anticiper les dotations de matériel et/ou d'équipement nécessaires (ex EPI), le plus en amont possible de la prise de poste.

LE PROTOCOLE RELATIF AUX FAITS DE VIOLENCES INTERNES AU TRAVAIL

Les élus, la direction générale des services et les représentants du personnel portent d'une même voix qu'il est fondamental de prévenir les violences, de faciliter leur signalement et leur traitement au moyen de procédures formalisées.

La collectivité en tant qu'employeur a les obligations suivantes :

- ⬇ Obligation générale de prévention : conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'intégrité des personnels dans l'exercice de leur travail.
- ⬇ Obligation de résultat en matière d'hygiène et de sécurité au travail.
- ⬇ Prise de toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de violence.
- ⬇ Obligation d'agir lorsqu'une situation de violence est susceptible de survenir.
- ⬇ Justification des mesures prises pour faire cesser les faits.
- ⬇ Obligation de signalement des crimes et délits (Art. 40 du Code de procédure pénale).
- ⬇ Mise en place d'un dispositif de signalement, d'accompagnement et de traitement des faits de violence signalés.

L'élaboration d'un protocole de signalement, de traitement et d'accompagnement des situations d'agressivité interne, agissements hostiles et harcèlement moral a donc été inscrite au programme pluriannuel de Prévention 2021-2024 et a fait l'objet d'un travail de concertation avec les organisations syndicales en 2025.

L'objectif de ce protocole est de définir les processus mis en œuvre au sein de la collectivité en matière de signalement, de traitement et d'accompagnement concernant les faits de violences internes et prévoit de répondre également à l'une des actions du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont l'axe 4 prévoit de « **prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes** ».



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À TRAVERS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DU DÉPARTEMENT

Le périmètre d'intervention

Les violences internes concernent tout type de comportement et/ou de propos non désiré, perçu comme hostile et nuisible, portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique ou matérielle d'une personne, à ses droits ou à sa dignité, commis par un/des agent(s) de la collectivité (agents, encadrants, élus) à l'encontre d'un/d'autre(s) agent(s) de la collectivité.

Ces violences peuvent être :

- ▾ **Physiques** : bousculer, faire trébucher, contraindre, pousser, frapper.
- ▾ **Verbales** : insulter, utiliser un langage grossier/ordurier, crier...
- ▾ **Psychologiques** : menacer, humilier, dénigrer, faire du chantage, lancer/propager des rumeurs, exclure, discriminer...
- ▾ **Matérielles** : dégrader des biens, voler...
- ▾ **Sexistes et sexuelles** : propos ou agissements à connotation ou de nature sexiste ou sexuelle.
- ▾ **Cyberviolence**

Le protocole relatif aux faits de violences internes au travail recense également en annexe, tous les formulaires de signalement, procédures, personnes ressources, conduite à tenir, infographies, repérages, trames de rapports, principales conséquences de faits de violence interne, sanctions et cadre règlementaire.

PERSPECTIVE 2026

- **Le protocole relatif aux faits de violences internes au travail a été présenté aux organisations syndicales au F3SCT du 20 avril 2026.**
- **Le Département s'est engagé dans la signature d'un accord négocié avec les organisations syndicales en matière de protection sociale complémentaire, afin de garantir une couverture obligatoire en prévoyance et d'offrir à l'ensemble des agents un maintien de rémunération en cas d'arrêt de travail long. Le contrat collectif obligatoire est effectif depuis le 1^{er} janvier 2026 après le lancement et l'attribution du marché en 2025.**

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES **dans les politiques publiques menées sur le territoire**



LES ACTIONS MENÉES PAR LA COLLECTIVITÉ

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : GRANDE CAUSE DÉPARTEMENTALE 2023... QUELLES SUITES ?



Axe 1 du Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, la lutte contre toutes formes de violences faites aux femmes a fait l'objet d'un engagement fort de notre collectivité par la publication du Plan départemental 2023-2028 de lutte contre les violences faites aux femmes et la nomination d'une référente départementale.

Structuré en trois axes, ce plan d'action est venu compléter des dispositifs déjà existants :

- **Une sensibilisation à tous les niveaux** auprès des différents publics comme les jeunes.
- **Une veille départementale** avec une adresse mail générique pour répondre aux signalements : stopviolences07@ardeche.fr ainsi qu'un accueil spécifique dans les centres médico-sociaux ont été mis en place.
- **Des logements refuges** sur tout le territoire qui sont réservés avec Ardèche Habitat, les autres bailleurs sociaux et les associations.

VIF (violences intra familiales)

Dans la continuité des années précédentes, le Département a fait le choix de maintenir ses financements aux associations qui accompagnent les victimes de violences à savoir :

- AMAV (Association de médiation et d'aide aux victimes) afin de poursuivre son travail de repérage précoce et d'évaluation des besoins de protection des victimes vulnérables (avec une attention particulière portée sur les enfants victimes de violences conjugales) grâce à des dispositifs législatifs EVVI (Evaluation personnalisée des victimes), Téléphone Grave Danger et bracelet antirapportement.
- CDIFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles) avec les points justice, le van itinérant 'Nina et Simone', les ISCG (Intervenants sociaux en commissariats et gendarmeries).
- Cultivons la confiance (secteur Privas).

Le travail en DTAS s'est également consolidé avec la mise en place du travail en réseau pour l'organisation des réunions VIF (violences intrafamiliales) locales. A noter que la Direction territoriale d'action sociale (DTAS) Sud-Est organisera sa première réunion en 2026. Concernant les logements refuges, le Département poursuit son aide au financement des charges locatives d'un logement refuge pour les femmes victimes de violence (Chomérac).

Enfin, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre 2025, le Département a financé la construction et la livraison de sacs à pain dans le but de sensibiliser le grand public.

Maison des femmes

Ouverture de la Maison des Femmes le 08 septembre 2025 à Annonay

La Maison des Femmes est un lieu ressource pour les femmes, à partir de 15 ans, vivant ou ayant vécu des violences sexistes ou sexuelles, d'ordre psychologique, verbal et/ou physique, administratif dans quelque contexte qu'il soit (conjugal, intrafamilial, en lien avec la prostitution, le monde du travail, des discriminations de genre ou du harcèlement).

Ses missions sont :

- Assurer la prise en soin des femmes victimes de violences,
- Proposer un accompagnement global et personnalisé, par une équipe pluridisciplinaire (sages-femmes, gynécologue, psychologue, infirmière, juriste) et en associant les acteurs du territoire : les professionnels de santé, les acteurs sociaux, les associations dédiées, les professionnels de la police, de la gendarmerie et de la justice,
- Soutenir les professionnels dans le repérage, la prise en charge et l'orientation des femmes victimes de violence.

Les premières données 2025 (du 05/09 au 31/12) montrent que 75 femmes ont pris contact avec la MDF. Parmi ces femmes, 45 bénéficient d'un accompagnement parcours validé. Depuis novembre 2025 et jusqu'en juin 2026, une expérimentation avec les services du Département a été mise en place.

L'année 2025 a vu la poursuite du plan d'action relatif aux enjeux de cette thématique avec l'ensemble des partenaires œuvrant dans ce domaine et ce, en lien étroit avec les services de l'État. Aujourd'hui, le positionnement fort du Département lui permet d'être clairement identifié comme un partenaire incontournable dans le pilotage des différentes actions de lutte contre les violences faites aux femmes.



Lutte contre les violences faites aux femmes Point de situation en Ardèche 2025

Accueil Intervenant social en commissariat et gendarmerie (ISCG)

- ▶ 382 nouvelles situations qui représentent 742 personnes reçues (553 personnes reçues en 2024)

Association CIDFF

- ▶ 1 912 entretiens VIF contre 1 604 en 2024

Association AMAV :

- ▶ 2025 : 1 601 victimes contre 1 273 en 2024
- ▶ Évaluation personnalisée des victimes (EVVI) : 2025 : 411 contre 311 en 2024
- ▶ Suivi TGD en file active : 48 contre 27 en 2024
- ▶ Suivi bracelets antirapprochement (BAR) : 5 contre 2 en 2024

JOURNÉES INTERNATIONALES DÉDIÉES AUX FEMMES

8 mars, journée internationale des droits de la femme

25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Chaque année, autour des dates symboliques des 8 mars et 25 novembre sont organisés, en lien avec les services de l'État, les partenaires associatifs et les territoires, différents événements qui ont pour objectif de contribuer à la promotion de l'égalité femme homme par la sensibilisation du grand public et des professionnels sur les formes de violences, ce que peuvent vivre les victimes mais aussi la prise en charge des auteurs.

La Direction territoriale d'action sociale (DTAS) Nord organise 3 à 4 réunions par an dont les partenaires ont souhaité faire évoluer le contenu, autrefois centrées sur de l'interconnaissance, vers aujourd'hui l'invitation de partenaires sur des thématiques VIF précises. Pour exemple, le CPCA (Centre de prise en charge des auteurs) et le SPIP (Service pénitentiaire d'insertion et de probation) sont intervenus lors de la dernière instance en janvier 2026 ; au mois d'avril la CRIP viendra se présenter et présenter ses missions. Le listing compte environ une centaine d'adresses.

- ▾ **Le 13 mars 2025** dans le cadre du printemps du droit des femmes à l'initiative des centres sociaux de Tournon, s'est tenu un temps fort le 13 mars 2025 après-midi à Tournon où là également le Département tenait un stand pour présenter au public les différentes thématiques de l'action sociale en CMS.
- ▾ **Le 25 novembre 2025** : participation active comme chaque année et reconnue des travailleurs sociaux du Département à l'action organisée chaque année par le CIDFF (**1 femme toutes les 48h**). Cette action a pour objectif de sensibiliser le grand public aux violences faites aux femmes et d'informer sur les solutions possibles.



SOLIDARITÉS

L'égalité femmes hommes est une thématique transversale à l'ensemble des actions conduites par les politiques de solidarités. Elle a pu être déployée en 2025 dans la plupart des chantiers et projets transversaux accompagnés par ses équipes.



La Cellule santé

Le Département œuvre pour l'accès à la formation pour tous et plus particulièrement pour les métiers en tension ; il propose ainsi des bourses à destination des étudiants en formation Infirmier en pratique avancée (IPA) ou des internes en médecine. Ces bourses ont facilité l'accès au parcours de formation, en grande partie, à des femmes.



Bourse à destination des étudiants infirmiers en formation Infirmier en pratique avancée (IPA) :

- 📌 **Année 2022 - 2023** : sur 8 demandes : 8 femmes
- 📌 **Année 2023 - 2024** : sur 6 demandes : 5 femmes et 1 homme.
- 📌 **Année 2024 - 2025** : sur 4 attributions : 3 femmes et 1 homme
- 📌 **Année 2025-2026** : sur 4 attributions : 4 femmes

Bourse à destination des internes en médecine pratiquant un stage sur le territoire ardéchois :

- 📌 **Semestre novembre 2022 à avril 2023** : sur 16 demandes : 11 femmes et 5 hommes ;
- 📌 **Semestre mai 2023 à octobre 2023** : sur 22 demandes : 16 femmes et 6 hommes ;
- 📌 **Semestres novembre 2023 à avril 2024 puis mai 2024 à octobre 2024** : sur 17 demandes : 8 femmes et 9 hommes.
- 📌 **Semestre novembre 2024 à avril 2025** : sur 17 demandes : 11 femmes et 6 hommes.
- 📌 **Semestre mai 2025 à octobre 2025** : sur 17 demandes : 10 femmes et 7 hommes.

LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE

Autonomie

Bilan de la première « promotion » d'ambassadrices des métiers du domicile en 2024

Le réseau des ambassadrices du domicile fait partie d'un plan d'action plus global en faveur de l'attractivité, du recrutement et de la formation dans les métiers du domicile déployé au niveau bi-départemental Ardèche-Drôme :

- 30 ambassadrices recensées (21 Drôme / 9 Ardèche).
- Plusieurs dizaines d'interventions (forums, classes, job dating, live).
- Satisfaction forte des publics, organisateurs et Services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD).

PERSPECTIVE 2026

- Consolider le maillage : objectif 30 ambassadrices Drôme, 10 Ardèche.
- Ouvrir à des ambassadeurs hommes (mixité).
- Créer un événement annuel réseau pour fédérer et partager.
- Renforcer la reconnaissance des compétences acquises par les ambassadrices.
- Mutualiser avec d'autres départements (Vaucluse, Gard...).
- Coopérer avec l'Éducation nationale et l'Agence de l'Orientation.

Ce réseau est un levier d'attractivité majeur, fondé sur la parole des professionnelles elles-mêmes, et un outil fédérateur entre Départements, SAAD, organisme de formation, France Travail, Région et Opérateurs de compétences (OPCO).

EDUCATION

En 2024 le **Conseil départemental des jeunes** (2022-2024) a eu pour projet phare de lutter contre les inégalités filles-garçons, l'installation de boîtes à règles (BAR) directement dans les toilettes des filles de 35 collèges du Département (public et privé).



Quel bilan ?

- Un distributeur de protections périodiques a été installé dans chaque collège ardéchois, public et privé, entre juin et décembre 2024, à l'exception de deux collèges qui étaient déjà équipés auparavant. 28 jeunes élus sur les 56 se sont engagés sur ce sujet, et pas uniquement des filles. Ces jeunes élus ont choisi de parler du tabou des règles et de la précarité menstruelle.
- Le distributeur était accompagné d'une bande dessinée et d'une affiche ainsi que d'un podcast.
- Au bout d'un an, un bilan a été réalisé par le biais d'un questionnaire. Le résultat est plus qu'encourageant, car très peu de difficultés sont remontées. Les distributeurs ont été facilement acceptés et même positivement accueillis. Il apparaît qu'ils ont répondu à un besoin des élèves. Une communication a été réalisée par chaque établissement auprès des élèves et/ou des familles et les agents de vie scolaire ou les infirmières sont impliqués au quotidien pour veiller et réapprovisionner le distributeur.

PERSPECTIVE 2026

L'année 2026 verra la généralisation de ces distributeurs de protections périodiques dans l'ensemble des sites départementaux accueillant du public.

Valorisation d'une classe de science égalité filles garçons en collège

Il s'agit d'une visite sur site visant à saluer l'engagement de l'Éducation nationale dans la lutte contre les stéréotypes de genre, en encourageant notamment les filles à s'orienter vers des filières scientifiques, encore trop souvent perçues comme réservées aux garçons.

Dans cette perspective, des classes de sciences ont été mises en place avec une répartition strictement paritaire entre filles et garçons. Les élus départementaux, accompagnés des services, se sont rendus dans les établissements pour échanger avec les élèves, aux côtés du recteur d'académie et du directeur académique des services de l'Éducation nationale. Cette visite a permis de réaffirmer le soutien du Département à ce type d'initiative, en particulier dans un collège situé en milieu rural.

DIRECTION CULTURE SPORT JEUNESSE

VIE ASSOCIATIVE

Conférence et ateliers de réflexion sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement artistique.

- Chaque année, le Département réunit les acteurs du Schéma départemental des enseignements et pratiques artistiques (SDEPA) à l'Hôtel du Département pour un temps de bilan et d'échanges prospectifs. En 2025, cette rencontre s'est déroulée le 6 octobre et il a été proposé de réfléchir collectivement aux enjeux d'égalité femmes-hommes dans les pratiques artistiques et de prévention des violences sexistes et sexuelles (VHSS).
- Anne Morvan, enseignante, coordinatrice pédagogique et référente égalité de genre au Conservatoire à rayonnement régional de Lyon, également référente VHSS et formatrice au CEFEDM de Lyon, a animé une conférence introductive consacrée aux inégalités entre les femmes et les hommes dans l'enseignement artistique. Son intervention a permis de mettre en lumière les données clés permettant d'identifier ces inégalités, tout en apportant un éclairage sur les facteurs sociaux et historiques ayant favorisé les pratiques genrées ainsi que l'invisibilisation des femmes dans l'histoire de l'art. Cette réflexion visait également à sensibiliser aux mécanismes qui perdurent encore aujourd'hui et à leurs conséquences sur nos représentations, l'organisation des structures et la transmission auprès des élèves, dans une logique de prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels. La conférence s'est conclue par le partage d'un référentiel commun consacré aux VHSS, abordant notamment les définitions, le cadre légal et les obligations de l'employeur.
- Une partie des participants a ensuite travaillé en atelier pour commencer à imaginer ce qui pourrait être mis en place en Ardèche pour prévenir les VHSS dans les établissements d'enseignement artistique.



LA PLACE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE

Médiathèque départementale

Le Contrat départemental lecture 2024-2026 prévoit la conception de plusieurs malles et outils d'animation en lien avec les enjeux de l'égalité et la valorisation d'autrices dans le cadre du programme de formation.

Programme de la session de formation :

- ▾ Mieux connaître la littérature française écrite par des femmes.
- ▾ Appréhender les thèmes abordés par les écrivains femmes.

Contenu :

- ▾ Panorama non exhaustif de la littérature française depuis le XVIII^e siècle jusqu'à nos jours (les 3/4 de la formation sont consacrés à la littérature des XX^e et XXI^e siècles).
- ▾ Vidéos, interviews, lectures.
- ▾ Distribution d'outils bibliographiques.



L'égalité en quelques MOTS...

Discrimination

Différence de traitement qui consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.

Disparité

Écart dans tout domaine, le terme s'utilise en particulier en matière de rémunération.

Diversité

Notion qui renvoie à la multitude de profils humains d'une société (origine, sexe). Selon l'Afnor (Association française de normalisation), la diversité est « une résultante possible de la prévention et de la lutte contre les discriminations, de l'égalité de droit, de traitement et des chances ».

Égalité

Principe à valeur constitutionnelle selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

Égalité des chances

Possibilité pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes opportunités quel que soit le domaine : vie quotidienne, privée, professionnelle et citoyenne.

Égalité professionnelle

Fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes avantages à compétences et postes égaux. Elle doit permettre de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de promotion, de conditions de travail et de rémunération.

Équité

Principe visant à corriger des inégalités subies par des personnes pour arriver à l'équivalence des chances entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques.

Mixité

Présence ou participation de personnes de sexe différent sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

Parité

Représentation en nombre égal des femmes et des hommes. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre

Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation.

Sexisme

il s'exerce à l'égard des femmes ou des hommes lorsque le sexe devient un critère déterminant l'exclusion. Selon le Haut Conseil de l'Égalité, le sexisme repose de façon consciente ou non sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Il se manifeste par des gestes, propos, pratiques et comportements du plus anodin en apparence (blagues, stéréotypes...) au plus grave (discriminations, violences...).

Stéréotypes

Croyances partagées, et très souvent négatives, à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

L'égalité en quelques DATES...

1946

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la constitution du 27 octobre, dont il est mentionné dans la Constitution du 4 octobre 1958.

1957

Le traité de Rome du 25 mars réaffirme l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, et formule le principe de l'égalité de rémunération entre les sexes pour un même travail (article 119).

1976

Une directive européenne du 9 février introduit la notion d'égalité de traitement. La directive enjoint les États à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires envers les femmes et contraires au principe de l'égalité de traitement.

1975

La loi du 11 juillet interdit désormais de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille sauf en cas de motif légitime prévu dans le cadre de la loi.

1972

La loi du 22 décembre marque l'adoption du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes "pour un même travail ou un travail de valeur égale".

1983

La loi du 13 juillet dite Loi Roudy transpose la directive européenne de 1976 et renouvelle notamment l'interdiction de toute mention ou considération se rapportant au sexe dans le domaine professionnel. Elle modifie le code du travail en y apportant pour la première fois un chapitre particulier concernant l'égalité professionnelle.

Une autre loi du 13 juillet 1983 dite Loi Le Pors (portant droits et obligations des fonctionnaires) dispose qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.

1995

Le décret du 18 octobre crée l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes remplacé en 2013 par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

1999

Une révision constitutionnelle inscrite dans la constitution le principe de parité en matière d'accès aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008

La loi du 27 mai 2008 reprecise les definitions des discriminations directes et indirectes et etend la notion de discrimination au harcèlement sexuel et à l'injonction discriminatoire.

La loi constitutionnelle du 23 juillet elargit le champ d'application du principe de parité aux responsabilites professionnelles et sociales.

2004

Création du label égalité professionnelle qui reconnaît l'exemplarité des pratiques d'une structure en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2001

La loi du 16 novembre fait de la discrimination un délit et définit les discriminations directes et indirectes, révélant ainsi que des pratiques ou des comportements apparemment neutres peuvent entraîner un désavantage particulier. La notion de discrimination directe ou indirecte est intégrée à la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2012

La loi du 12 mars contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40 % de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs.

2013

Le 8 mars est signé le premier protocole d'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

2014

La loi du 4 août relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit notamment que les collectivités mettent en œuvre une politique pour l'égalité selon une approche intégrée. La loi pose également l'obligation d'élaborer le présent rapport annuel de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2018

Un nouvel accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est signé le 30 novembre.

2023

Un index de l'égalité professionnelle est institué par la loi du 19 juillet qui relève également de 40 à 50 % le taux nominal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants.

2019

la loi de transformation de la fonction publique du 6 août rend obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants.

Ardèche⁰⁷
LE DÉPARTEMENT

Hôtel du Département - 82 boulevard de la Chaumette
BP 737 - 07007 Privas cedex - Tél. 04 75 66 77 07

ardeche.fr