

Rapport annuel **2025**

Égalité Femmes-Hommes



La marche vers l'égalité entre les Femmes et les hommes se poursuit, année après année. Si les progrès accomplis au fil des décennies sont réels, ils ne sauraient masquer la persistance d'inégalités, parfois plus diffuses, mais toujours bien présentes dans la société comme dans le monde professionnel.

Le Département de l'Eure entend prendre toute sa part dans ce combat. En tant qu'employeur public, il s'attache à garantir l'égalité professionnelle au sein de ses services et à promouvoir une gouvernance fondée sur les compétences, la reconnaissance et la responsabilité. Les chiffres de ce rapport en témoignent : les Femmes représentent aujourd'hui 68 % des effectifs départementaux et leur présence progresse dans les Fonctions d'encadrement et de décision.

Cette exigence d'égalité irrigue aussi les choix de pilotage et d'organisation de la collectivité. En 2025, le Département a poursuivi cette dynamique en veillant à ce que l'accès aux responsabilités, y compris jusqu'au niveau le plus élevé de la direction générale, repose sur les compétences et les parcours, sans distinction de sexe. Cette attention portée à l'exemplarité managériale traduit une volonté claire : Faire de l'égalité Femmes-hommes une réalité concrète, y compris là où se prennent les décisions structurantes pour l'action publique.

Au-delà de son organisation interne, le Département intègre pleinement la dimension de l'égalité dans l'ensemble de ses politiques publiques. La lutte contre les violences faites aux Femmes demeure une priorité forte, tout comme la sensibilisation des plus jeunes à l'égalité et au respect de l'autre, le soutien au sport Féminin ou encore l'accompagnement des parcours d'insertion et d'émancipation. Ces actions traduisent une conviction : l'égalité n'est pas un principe abstrait, mais une exigence concrète qui doit irriguer toutes les politiques publiques.

Pour autant, les stéréotypes et les inégalités de fait demeurent. Ils rappellent que l'égalité ne se décrète pas, mais se construit patiemment, dans la durée, par des choix clairs, une action cohérente et une vigilance constante.

C'est collectivement, Femmes et hommes, élus, agents et partenaires, que nous devons poursuivre et renforcer cet engagement. Faire de l'égalité une réalité vécue, à tous les niveaux de la collectivité et sur l'ensemble du territoire, est une condition essentielle d'une action publique juste, moderne et exemplaire.



Alexandre RASSAERT
Président du Conseil départemental



Martine SAINT-LAURENT
Vice-présidente à la Famille,
à la protection de l'enfance
et à l'égalité Femmes-hommes

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DU DÉPARTEMENT

LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES
AU SEIN DES SERVICES DU DÉPARTEMENT P5

- 1) Évolution de l'effectif des agents de 2021 à 2025
- 2) Répartition selon les Filières et les cadres d'emploi

LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE
DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES P6

- 1) Une démarche égalité Femmes-hommes pleinement intégrée au plan de Formation
- 2) Des indicateurs systématiquement générés
- 3) L'évolution de l'index d'égalité professionnelle

DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE P7

- 1) Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle
- 2) Lutter contre toutes les formes de comportement et de violence sexistes au sein de l'institution

L'ARTICULATION ENTRE VIE PRIVÉE
ET VIE PROFESSIONNELLE P8

- 1) Le télétravail
- 2) Le temps partiel
- 3) Des Formations compatibles avec les contraintes Familiales

LA MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES

METTRE EN LUMIÈRE LA VOIX DES EUROISES :
L'ÉVÉNEMENT ELLES 2025 P11

L'EURE SE MET À TABLE : LA PROMOTION ET L'ACCÈS
À UNE ALIMENTATION SAINIE, LOCALE ET DURABLE
COMME ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE, D'ÉGALITÉ
ET DE DIGNITÉ P12

- 1) Les 1 000 premiers jours : une période de la vie aux multiples enjeux !
- 2) Garantir un accès à une alimentation saine et choisie à chaque Eurois

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES :
UN ENGAGEMENT RENFORCÉ EN 2025 P13

- 1) Une action de proximité : les ISCG et les travailleurs sociaux
- 2) Une exposition à emprunter gratuitement
- 3) Le projet « Libère ton potentiel »
- 4) Valorisation et sensibilisation : journée internationale des droits des Femmes

L'INSERTION DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ
ET DANS L'EMPLOI P15

- 1) L'égalité, la non-discrimination et l'accessibilité : une politique qui relie et qui inclut
- 2) «Femmes, Sport et Emploi»: quand l'énergie devient vecteur d'insertion
- 3) L'accompagnement par le logement : sécuriser les parcours et redonner un espace pour se re-construire
- 4) Agir pour une inclusion numérique réellement égalitaire

L'ÉDUCATION : UN TERRITOIRE QUI ÉVEILLE LES
CONSCIENCES ET CÉLÈBRE LES FIGURES FÉMININES
INSPIRANTES P17

- 1) L'apprentissage du respect de l'autre n'attend pas le nombre des années
- 2) Le nouveau collège Aurélie Aubert à Rugles : un hommage à la persévérance et à l'égalité

LE SPORT COMME TERRAIN D'ÉGALITÉ P19

- 1) Combattre les disparités, encourager la mixité
- 2) « Terre de Jeux 2025 » : un héritage au Féminin et au masculin
- 3) Team 27 : Valoriser les talents Féminins et masculins
- 4) L'excellence Féminine à l'honneur : Evreux Volley-Ball
- 5) Soutenir les clubs, récompenser l'égalité
- 6) Le sport au travail, le bien-être au Féminin

LA CULTURE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION
ET DE LA VALORISATION DES VULNÉRABILITÉS P20

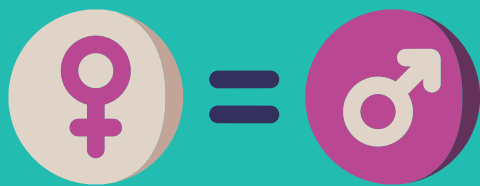
- 1) Exposition «Filles-Garçons, parlons-en !» : prévenir les inégalités dès le plus jeune âge
- 2) Une politique culturelle et patrimoniale au service de la parité et de la résilience
- 3) La culture comme rempart contre l'exclusion

LE GRAND ÂGE ET LA PRÉVENTION DE LA PERTE
D'AUTONOMIE P21

- 1) Améliorer les conditions de travail des salariées de l'aide à domicile : un engagement pour la dignité et la reconnaissance
- 2) La santé des Eurois, la santé des Femmes : prévenir, soigner et protéger
- 3) L'accueil Familial adulte : protéger autrement, dans la diversité et le respect des parcours
- 4) La commission des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA) : innover pour prévenir l'isolement
- 5) Une vision globale : protéger les plus vulnérables, valoriser celles et ceux qui les accompagnent

CONCLUSION : Une dynamique à poursuivre pour un
territoire plus égalitaire P22

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DÉPARTEMENT DE L'EURE



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DÉPARTEMENT DE L'EURE

Donner du sens au-delà des chiffres

Chaque année, conformément à la loi (article L. 3311-3 décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 codifié à l'article D3311-9 du code général des collectivités territoriales) notre collectivité présente un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais au-delà de l'obligation réglementaire, ce rapport est surtout l'occasion de rappeler une conviction forte du Département de l'Eure : l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement concret et une priorité du quotidien. C'est une condition essentielle de cohésion sociale et d'efficacité des politiques publiques.

1 - Évolution de l'effectif des agents de 2021 à 2025

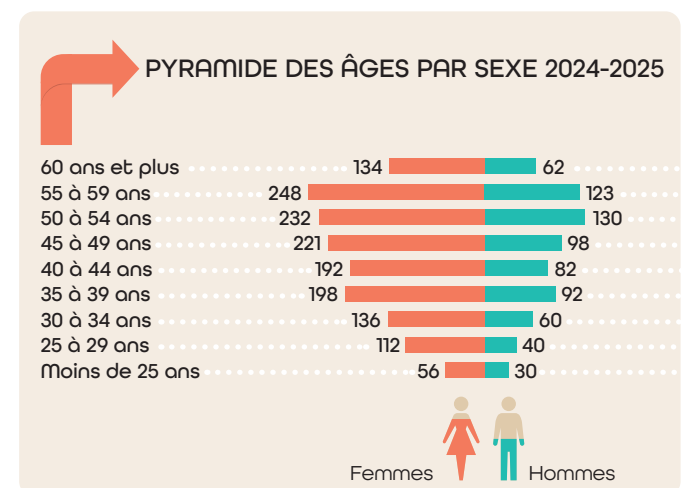
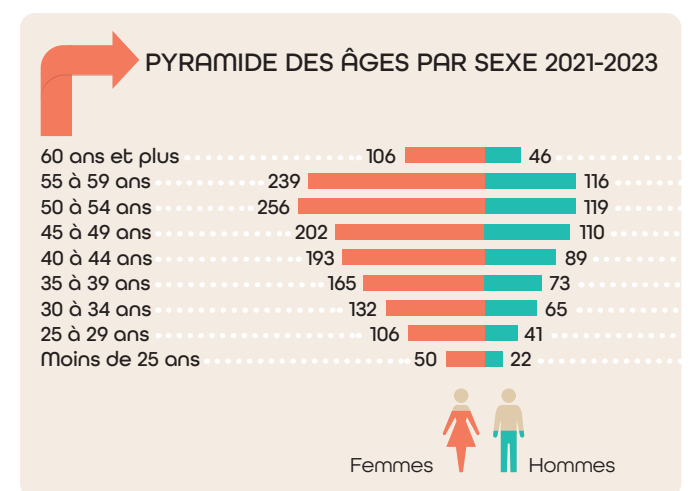
Entre 2021 et 2025, la répartition femmes-hommes au sein de la collectivité est restée globalement inchangée : 68 % de femmes pour 32 % d'hommes. Une stabilité qui traduit, en réalité, la persistance d'un déséquilibre structurel. Cette situation n'est pas le fruit du hasard : elle reflète une segmentation des métiers encore trop marquée selon le genre.

Les délégations les plus féminisées, notamment celle des solidarités (36 % des effectifs) et celle des ressources et de l'éducation (38 %, incluant les agents des collèges) concentrent la majorité des postes. Ces filières, historiquement investies par les femmes, demeurent au cœur des missions de proximité et du lien social.

La pyramide des âges met également en lumière des dynamiques à surveiller. Si la tendance est restée stable entre 2021 et 2023, la période 2024-2025 voit apparaître un vieillissement de la population féminine, avec une majorité de femmes de plus de 55 ans. Ce constat s'explique notamment par l'ancienneté des agentes dans les collèges et dans les métiers du social, où la féminisation est particulièrement forte.

Parallèlement, on observe une progression du nombre de femmes dans la tranche d'âge 35-39 ans, signe d'un renouvellement progressif, mais à consolider. Ce vieillissement global, pour les femmes comme pour les hommes, résulte également du recul de l'âge de départ à la retraite, voté en 2023.

Ces chiffres rappellent une réalité : l'égalité professionnelle ne se décrète pas, elle se construit dans la durée. Pour corriger les déséquilibres et garantir à chacune et chacun les mêmes opportunités de parcours et de reconnaissance, la collectivité œuvre en faveur de la mixité des métiers, de la formation, et de la valorisation des compétences, quels que soient le genre ou la filière.



2 - Répartition selon les filières et les cadres d'emplois

La répartition des femmes et des hommes demeure profondément inégale selon les filières et les cadres d'emplois. Les filières administrative, sociale et médico-sociale restent très largement féminisées, tandis que la filière technique demeure majoritairement masculine. Cette répartition genrée des métiers traduit une segmentation persistante du marché du travail public, où chaque sexe se voit encore assigné, consciemment ou non, à certains types de fonctions, ce qui nécessiterait une analyse de type sociologique pour mieux comprendre les enjeux de cette orientation individuelle ou collective.

Cette spécialisation n'est pas propre à la collectivité :

elle s'observe à l'échelle nationale, en particulier dans les métiers du soin, de l'accompagnement ou de l'éducation ... Autant de professions essentielles, mais encore associées à des représentations genrées et parfois moins valorisées en termes de reconnaissance, de rémunération ou d'évolution de carrière.

Devant ce constat, il est essentiel d'investir dans l'accès des femmes aux filières techniques et d'encadrement, et de travailler à la valorisation des métiers à prédominance féminine et à la prévention aux stéréotypes de genre qui influencent les choix d'orientation, de recrutement et de gestion de carrière.

LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1 - Une démarche égalité Femmes-hommes pleinement intégrée au plan de formation

Depuis 2021, le plan de formation constitue un levier majeur pour diffuser une véritable culture de l'égalité professionnelle.

Toutes les demandes de formation sont examinées de manière équitable, sans distinction de sexe : il s'agit avant tout de soutenir un besoin de professionnalisation, d'accompagnement ou d'évolution.

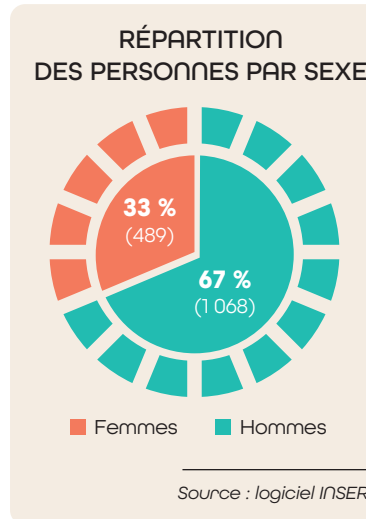
En 2024, 1 741 agents ont ainsi bénéficié d'une formation. La répartition Femmes-hommes observée ci-dessous reflète fidèlement celle de l'effectif global, confirmant que l'égalité fait désormais partie intégrante des pratiques du plan de formation.

En complément, l'année 2024 a vu la mise en place d'une sensibilisation dédiée à l'égalité professionnelle. Ses objectifs étaient d'apporter :

Une connaissance claire des

obligations réglementaires

Une compréhension des enjeux et des opportunités que représente l'égalité pour la collectivité : garantir aux agents un management basé sur les seules compétences, le rejet des stéréotypes de genre, le respect mutuel et l'accès équitable à l'évolution, à la formation et à la rémunération améliorant de manière significative et globale la performance de la collectivité



26 agents

ont participé à cette action, qui contribue à faire progresser, pas à pas, une culture commune de l'égalité.

2 - Des indicateurs systématiquement genrés

Depuis la mise en œuvre du plan d'action égalité 2021-2024, les services RH produisent systématiquement des indicateurs genrés.

Chaque extraction et chaque tableau comprend les données ventilées Femmes/hommes, permettant une lecture précise et transparente de l'ensemble des sujets.

Ce travail d'acculturation, progressivement construit, est désormais bien installé : pour les services comme pour les agents, disposer d'indicateurs genrés est devenu une évidence et un réflexe partagé.

3 - L'évolution de l'index d'égalité professionnelle

La collectivité poursuit résolument son engagement en faveur d'un environnement de travail plus juste et plus équitable. L'évolution de l'index d'égalité professionnelle, passé de 73/100 à 75/100 en 2024, témoigne de cette dynamique positive.

Cette progression reflète non seulement une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité, mais aussi l'efficacité des actions menées pour réduire les écarts constatés, notamment en termes de rémunération, de promotion et de conditions de travail.

L'index d'égalité professionnelle, propre à la Fonction publique territoriale, se compose de cinq critères :

1 Écarts de rémunération entre hommes et Femmes. Il s'agit de comparer les rémunérations moyennes des hommes et des Femmes au sein de la collectivité pour s'assurer qu'il n'y ait pas de différences injustifiées.

2 Écarts d'augmentations salariales entre hommes et Femmes.

3 Pourcentage de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : Il s'agit de vérifier si les Femmes sont bien représentées parmi les plus hautes rémunérations de la collectivité.

4 Nombre d'agents bénéficiant d'une promotion : Cela permet de vérifier si les promotions sont distribuées de manière équitable entre hommes et Femmes.

5 Écarts de répartition des augmentations de rémunération après retour de congé maternité : Ce critère s'assure que les Femmes ne sont pas désavantagées dans leur progression salariale après un congé maternité.

Ces éléments sont issus du Rapport Social Unique (RSU), véritable portrait social de la collectivité, incluant rémunérations, conditions de travail, formation, santé au travail, dialogue social et égalité professionnelle. Ce bilan permet d'objectiver les avancées et d'identifier les axes à renforcer.

DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE

Cet axe de la politique d'égalité au sein du personnel départemental a pour objectif de diffuser auprès de l'ensemble des directions, services et agents une culture égalitaire. Différents outils de communication, mis en place depuis plus d'un an au sein de notre collectivité, tendent à cette fin. Toutefois, ce travail d'acculturation nécessite du temps et de l'accompagnement, car il vient « bousculer » des idées, pensées stéréotypées qui, la plupart du temps, sont véhiculées par la société civile dès le plus jeune âge.

1 - Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

Depuis la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants doivent mettre en place un plan d'actions égalité professionnelle.



Un espace dédié à « l'égalité professionnelle Femmes-hommes » a été créé en mai 2022 et actualisé régulièrement sur le site intranet de la collectivité et est annuellement mis à jour. Les agents peuvent y accéder en suivant le lien suivant : accueil / ma vie d'agents / infos générales / égalité professionnelle Femmes-hommes

2 - Lutter contre toutes les formes de comportement et de violences sexistes au sein de l'institution

En application du décret du 13 mars 2020, le Département a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (AVDHAS) pour ses agents.



En juillet 2022, une procédure de signalement AVDHAS et d'alerte éthique a été mise en place au sein de notre collectivité, après avoir reçu un avis favorable des représentants du personnel.

Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité des auteurs d'un signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies, il a été fait le choix d'externaliser lesdites procédures. Ainsi, les signalements sont traités par le centre de gestion de la Fonction publique territoriale de Seine-Maritime.

La communication sur l'existence de ce dispositif est quant à elle, assurée en interne à la collectivité.

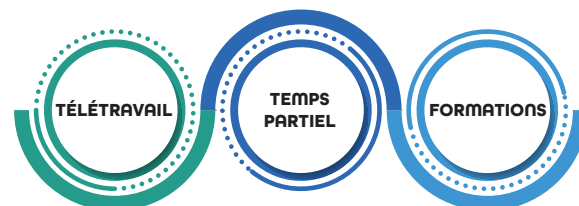
En 2025, il n'y a pas eu de signalements réalisés par les agents sur cette plateforme.

Une nouvelle campagne de communication a été menée pour relancer la connaissance de ce dispositif de protection par l'ensemble des agents de la collectivité.

L'ARTICULATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Au travers de ses actions, la collectivité vise à tendre vers des conditions de travail optimales et à améliorer la qualité de vie au travail des agents de la collectivité. Cet axe, de par ses enjeux forts, est travaillé en concertation avec les représentants du personnel.

3 AXES RESSORTENT DE FAÇON PRÉGNANTE :



1 - Le télétravail

Depuis 2020, le télétravail a trouvé sa place au sein de notre collectivité. En juin 2022, les possibilités de télétravail ont été élargies à deux jours par semaine pour un agent travaillant à temps complet.

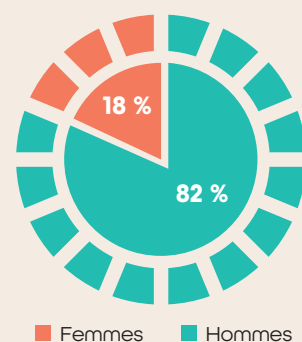
À ce jour, 826 agents bénéficient du télétravail dont 84 % d'entre eux sont des Femmes.

Ce taux semble être le reflet de la structuration des effectifs de la collectivité, puisqu'en 2025, 68 % des effectifs du Département sont des Femmes.

Pour rappel, au sein de la collectivité (hors budgets annexes et GIP), l'effectif global moyen sur les 3 dernières années est de 1 917 agents permanents ; auquel il convient d'ajouter 335 agents sur postes non permanents (tous types de contrats confondus).

Cette nouvelle modalité d'organisation du travail se retrouve pour 30 % au sein des agents contractuels et pour 70 % au sein des titulaires. Le télétravail est une modalité de travail qui s'impose dans la collectivité pour plus d'un agent sur deux. Il est à noter que certains postes ne permettent pas une telle organisation de travail : c'est le cas des agents des collèges ou encore des agents d'exploitation.

RÉPARTITION DES DEMANDES



Un second élément d'explication de cette majorité féminine porte également sur la nature des missions, exercées le plus facilement en télétravail, notamment administratives, qui avec les fonctions sociales sont très genrées.

Il est important de souligner par ailleurs que les décisions défavorables sont liées à une incompatibilité des missions exercées par l'agent avec le télétravail ou encore à des critères techniques. Peu de refus portent sur les capacités individuelles des agents à télétravailler (exemple de l'insuffisance d'autonomie) et aucun refus n'est lié à une discrimination de genre.

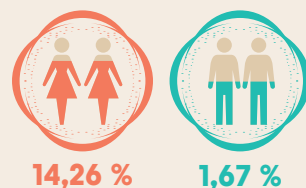
LES BÉNÉFICES DU TÉLÉTRAVAIL :

- Baisse de la fatigue et du stress**
- Gains économiques et environnementaux du fait de la réduction des trajets domicile-travail**
- Possibilité de mieux articuler vie privée et vie professionnelle**

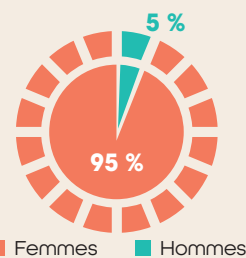
2 - Le temps partiel

Entre 2023 et 2025, on constate une légère baisse des demandes de temps partiels.

Cette tendance reste proportionnelle chez les hommes et chez les Femmes pour atteindre 14,26 % pour les Femmes et 1,67 % pour les hommes (par rapport à l'effectif total de la collectivité).



Parmi les agents ayant opté pour le temps partiel, la répartition est la suivante : 95 % pour les Femmes et 5 % les hommes.

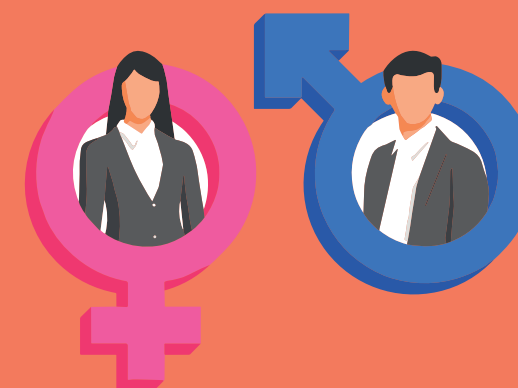


3 - Des Formations compatibles avec les contraintes familiales

Les modalités d'organisation des formations privilégient une organisation au sein des sites de la collectivité afin d'éviter les déplacements.

De plus, ces formations ont rarement lieu pendant les vacances scolaires de la zone B et nous évitons la programmation le mercredi. Les horaires de formation sont 9h-17h afin de permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Ces modalités d'organisation permettent de concilier la participation aux formations et les contraintes familiales, ainsi 1 174 Femmes et 567 hommes ont participé à des formations dont la durée est inférieure à 40 H (majorité des formations réalisées). Ces chiffres sont comparables à la répartition par genre au sein de la collectivité.



LA MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES



LA MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES



En 2025, le Département a inscrit son action dans une approche centrée sur les vulnérabilités universelles et le changement de regard porté sur elles. Cette dernière s'appuie sur un principe simple : nous sommes tous et toutes vulnérables à un moment de nos parcours, et cette vulnérabilité, loin d'être une faiblesse, peut devenir une ressource dès lors que la collectivité crée les conditions d'un accès égal aux droits, aux opportunités et à l'émancipation.

C'est précisément le rôle du Département, premier acteur de solidarité des territoires, et cet engagement s'illustre à travers la campagne de communication diffusée fin d'année 2025.



Les politiques départementales conduites en direction des publics vulnérables, femmes et hommes, ont tenu compte des inégalités de situations.

À ce titre, des actions transversales et ciblées ont été mises en œuvre cette année et illustrent l'engagement du Département pour une égalité réelle et concrète entre les femmes et les hommes.

Ça peut tous nous arriver !

METTRE EN LUMIÈRE LA VOIX DES EUROISES : L'ÉVÉNEMENT ELLES 2025

Parce que l'égalité entre les femmes et les hommes ne se construit pas seulement dans les chiffres, les plans d'action ou les indicateurs, le Département a souhaité rappeler, en 2025 encore, qu'elle se joue aussi dans les parcours de vie, dans les choix assumés, dans les combats intimes et dans les silences qu'il faut parfois oser briser.

C'est tout le sens donné à ELLES 2025, un événement unique qui invite les Euroises à prendre la parole au cœur même de la démocratie locale : l'hémicycle départemental.

Un appel à toutes celles qui ont une histoire à partager

En début d'année, un appel large et ouvert a été lancé via la presse et les réseaux sociaux du Département. Il a rencontré un écho remarquable : 140 Euroises ont répondu, issues de tous les horizons du territoire.

Parmi elles, 30 femmes ont été retenues par les comités de sélection. Trente parcours, trente voix singulières, trente manières de dire qu'aucune vie n'est « ordinaire » lorsqu'elle est racontée avec sincérité.

Certaines ont poursuivi un rêve longtemps fragile, d'autres ont choisi de se reconstruire après une épreuve, beaucoup ont résisté, créé, osé, parfois contre toute attente. Elles viennent témoigner de ce qui les a façonnées : une rencontre déterminante, un renoncement nécessaire, un engagement discret, une victoire intime.

La vulnérabilité est une force, le témoignage est un acte d'émancipation

Ce qui fait la puissance de cet événement, c'est ce que ces femmes ont en commun. C'est leur authenticité et leur combativité. Leur vulnérabilité, loin d'être un frein, devient une force partagée.

En montant sur scène, en acceptant d'offrir « un morceau d'elles-mêmes », elles transforment leur vécu en source d'inspiration collective.

Les thématiques abordées sont volontairement ouvertes,

pour refléter la diversité des femmes qui façonnent notre département :

- Handicap et maladie,
- Reconversion,
- Parentalité,
- Culture,
- Entrepreneuriat,
- Lien social,
- Violences et résilience.

Il ne s'agit pas de raconter « la vie des femmes », mais de raconter les femmes. Singulières, plurielles, parfois heurtées, toujours précieuses.

Un accompagnement pour porter haut leurs voix

Parce que prendre la parole publiquement ne s'improvise pas, le Département a accompagné ces 30 Euroises tout au long du mois de février à la mise en valeur de leur parcours devant l'assemblée :

- Séances photos
- Conseils en prise de parole
- Entraînements en groupe

ELLES 2025 illustre ainsi l'un des engagements du Département : permettre à chaque femme du territoire de trouver sa place, de faire entendre sa voix, et de savoir que son parcours, qu'il soit marqué par la réussite, le doute, la reconstruction ou le combat, peut inspirer les autres.





Éloïse Lambert, agricultrice, productrice de légumineuses dans l'Eure, est un des Fournisseurs des restaurants scolaires des collèges du département. À 21 ans, elle s'est préparée à reprendre l'exploitation Familiale, la p'tite Ferme d'Éloïse.

L'EURE SE MET À TABLE : PROMOUVOIR ET PERMETTRE À TOUTES ET TOUS L'ACCÈS À UNE ALIMENTATION Saine, LOCALE ET DURABLE EST UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE, D'ÉGALITÉ ET DE DIGNITÉ

Dans l'Eure, le Département fait de la promotion d'une alimentation saine, locale et durable un levier essentiel de prévention et de justice sociale. Manger n'est jamais un simple acte du quotidien : c'est ce qui fonde la santé, l'autonomie et la capacité à vivre pleinement sa vie.

Les maladies chroniques comme le diabète, l'obésité, les maladies cardiovasculaires ou certains troubles métaboliques, trouvent souvent leurs racines dans les inégalités d'accès à une alimentation de qualité. Dans l'Eure, ces réalités sont bien présentes, notamment dans les territoires les plus fragiles où les contraintes économiques et la disponibilité des points d'offre alimentaire peuvent limiter les choix.

En outre, selon l'observatoire des inégalités, 68 % des Femmes assurent chaque jour les tâches domestiques en lien avec l'alimentation, et 82 % des Familles monoparentales ont une Femme à leur tête. Ainsi, beaucoup de Femmes Euroises sont concernées par cette politique.

1 - Les 1000 premiers jours : une période de la vie aux multiples enjeux !

Le Département mène une politique volontariste pour agir au plus tôt : auprès des Familles, des Femmes enceintes et des jeunes parents de la grossesse aux 3 ans de l'enfant dans le cadre des 1000 premiers jours, période décisive durant laquelle se jouent la construction du métabolisme, l'éveil alimentaire et les habitudes de santé qui accompagneront l'enfant toute sa vie. Ateliers de sensibilisation, accompagnement des jeunes parents, actions éducatives dans les structures sociales ou les établissements scolaires : autant d'initiatives menées par nos équipes de PMI qui visent à renforcer les compétences, à redonner du pouvoir d'agir, et à prévenir, avant qu'elles ne s'installent, les inégalités face à la santé.

2 - Garantir un accès à une alimentation saine et choisie à chaque Eurois

En parallèle, le Département est profondément engagé dans la lutte contre la précarité alimentaire, conscient que l'accès à une alimentation de qualité est une condition de dignité et d'égalité. Soutien aux associations locales et épiceries sociales, développement des circuits courts, actions éducatives dans les collèges, accompagnements dans les centres médico-sociaux, soutiens financiers. L'objectif est clair : non seulement permettre à chacun de se nourrir correctement, mais aussi faire de l'alimentation un vecteur de bien-être, de prévention et d'inclusion.

Ainsi, en agissant sur l'alimentation, le Département agit sur la santé, mais aussi sur l'égalité. Il crée les conditions pour que chaque Femme, chaque homme, chaque Famille, chaque enfant de l'Eure puisse grandir, vivre et s'épanouir avec un accès réel à une nourriture qui protège, qui nourrit et qui rassemble !

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : UN ENGAGEMENT RENFORCÉ EN 2025

En 2025, 164 Féminicides ont été recensés en France, soit un décès tous les deux jours, soulignant l'urgence d'une mobilisation collective.

Le Département de l'Eure, par son rôle dans l'accompagnement social des personnes vulnérables et ses compétences en matière de prévention et de protection, s'engage pleinement aux côtés de l'État. Toutes les violences conjugales : physiques, psychologiques ou sexuelles sont interdites par la loi.

La libération de la parole des victimes et la priorité nationale donnée à l'égalité Femmes-hommes renforcent l'importance de la prévention, de la sensibilisation et de l'accompagnement sur tout le territoire départemental.



1 - Une action de proximité : les ISCG et les travailleurs sociaux



Face aux violences intrafamiliales, le Département affirme une conviction forte : aucune victime ne doit rester seule, et chaque signal doit trouver une réponse humaine, immédiate et coordonnée.

C'est dans cet esprit que cinq Intervenantes Sociales en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) sont aujourd'hui déployées sur l'ensemble du territoire.

Ces professionnelles jouent un rôle essentiel, au plus près du terrain, aux côtés des Forces de l'ordre. Elles accueillent, écoutent, informent et orientent les victimes avec une expertise solide, une écoute et une présence qui

changent tout. Leur travail redonne du souffle, parfois du courage, toujours de la dignité.

En 2025, elles ont accompagné 1 914 victimes et 4 742 co-victimes, ce qui représente une augmentation de 19% par rapport à 2024. Ces chiffres soulignent la gravité de l'impact des violences intrafamiliales sur les enfants et les adolescents. Ces situations sont autant d'histoires singulières, souvent marquées par la peur ou l'isolement, mais aussi par la capacité de se relever lorsque l'on trouve, enfin, quelqu'un qui tend la main.

En parallèle, les travailleurs sociaux du Département assurent un maillage territorial particulièrement fin. Ils garantissent un accueil accessible, un suivi individualisé et une orientation adaptée pour toutes les victimes, peu importe leur lieu d'habitation.

Cette proximité renforce la réactivité des services sociaux et assure une coordination efficace avec tous les partenaires : Forces de l'ordre, structures associatives, justice, santé.

Grâce à ce dispositif, le Département fait plus que protéger : il guide et redonne le pouvoir et la possibilité d'avancer.

2 - Une exposition à emprunter gratuitement

Parce que la société s'est construite sur des rapports de domination masculine, les violences faites aux Femmes se nourrissent encore des stéréotypes de la société, de la banalisation des propos sexistes et de l'indifférence de chacun. Tout ceci conduit au déni ou à la dévalorisation des souffrances vécues. Dans ce contexte, les services du Conseil départemental et de l'État se sont associés pour sensibiliser les adolescents et jeunes adultes aux différentes formes de violences. Un collectif de professionnels, de bénévoles et de membres associatifs a réalisé une exposition à visée pédagogique. Le but étant de parler de toutes les formes de violences afin de briser le silence.

L'exposition est consultable et téléchargeable sur eureenormandie.fr

Elle est également dupliquée en dix jeux de treize panneaux. À ce titre, elle est prêtée à titre gracieux à toutes les structures qui en ont fait la demande. Durant

EXPOSITION

Édifiée par le Département de l'Eure

« Lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles »

En France, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint.

Après 2003, année du 1er Plan « Égalité Femmes-Hommes », les services du Conseil départemental de l'Eure ont initié une politique de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles. Cette politique a permis de mettre en place des actions de prévention et de soutien aux victimes, de renforcer la coopération entre les services de l'État, du Département et des associations, et de créer un réseau de professionnels et de bénévoles pour accompagner les victimes.

Une exposition interactive et pédagogique a été conçue pour sensibiliser les adolescents et jeunes adultes aux différentes formes de violences (physiques, psychologiques, sexuelles, économiques, sociales, culturelles) et leur impact sur la santé et la dignité des femmes et des filles.

Cette exposition est téléchargeable sur eureenormandie.fr et peut être empruntée gratuitement par les structures éducatives et culturelles.

où réserver L'EXPOSITION

L'exposition peut être réservée et retirée dans les lieux suivants :

- Hôtel du Département**
 - 14, boulevard Georges Chauvin B CS 72011 B 27001 Evreux
 - 02 32 31 97 45
- Maison Départementale des Solidarités d'Evreux**
 - 16, rue Jean-de-la-Boisère B 27000 Evreux La Malbrière
 - 02 32 31 97 00
- Maison du Département de Vernon**
 - rue de l'Industrie B 27200 Vernon
 - 02 32 44 07 07 - 02 32 42 26 18
- Maison du Département de Pont-Audemer**
 - Rue de la République B 27500 Pont-Audemer
 - 02 32 31 97 00
- Centre Médico-Social de Bernay**
 - 15, rue Lavoisier B 27200 Bernay
 - 02 32 44 07 07 - 02 32 42 26 18
- Maison du Département**
 - 26, rue Guy-de-Maupassant B 27400 Louviers
 - 02 32 31 97 00
- Centre Médico-Social de Gailly**
 - rue Paul-Michel B 27600 Gailly
 - 02 32 31 97 00
- Centre Médico-Social de Breteuil-sur-Ren**
 - 17, rue Georges-Clemenceau B 27500 Breteuil-sur-Ren
 - 02 32 31 97 00
- Centre Médico-Social d'Étrépagne**
 - 14, rue Robert B 27700 Étrépagne
 - 02 32 31 97 00

3 - Le projet « Libère ton potentiel »

La jeunesse est le théâtre des premières ambitions et parfois des premiers renoncements. À ce titre, l'un des prestataires de prévention spécialisée du département a choisi d'intervenir avec un projet simple dans ses mots mais puissant dans ses effets : « Libère ton potentiel ».

Ce programme s'adresse aux jeunes filles. Il leur offre un espace où elles peuvent se découvrir, s'affirmer, apprendre à s'exprimer, se soutenir mutuellement. Ateliers pratiques, activités collectives, projets créatifs : tout est pensé pour renforcer la confiance en soi, encourager l'entraide et favoriser la montée en compétences.

L'objectif est clair et assumé : prévenir les violences sexistes et sexuelles et faire de l'égalité une réalité vécue, dès le plus jeune âge. Car c'est là que tout commence, dans les regards portés sur soi, dans la possibilité d'oser, dans la place qu'on se sent autorisée à prendre.



Le projet s'appuie sur un réseau d'acteurs locaux engagés (Maison des adolescents, Espaces Familles, Restos du Cœur, Croix-Rouge...).

Il mobilise également les Familles, pour que les jeunes filles ne soient pas seulement accompagnées individuellement, mais soutenues par tout leur environnement.

En 2025, « Libère ton potentiel » a touché 172 personnes, dont 78,5 % de Femmes.

Derrière ces chiffres, ce sont des adolescentes qui apprennent qu'elles ont une voix, un talent, une place. Ce sont aussi des Familles qui prennent conscience de leur rôle. Ce sont enfin des professionnels et des partenaires qui construisent, ensemble, un cadre où les jeunes filles peuvent grandir plus fortes, plus libres et mieux protégées.



4 - Valorisation et sensibilisation : Journée internationale des droits des Femmes

À la veille de la Journée internationale des droits des Femmes, le 7 mars 2025, le Département et le CCAS de Pont-Audemer ont uni leurs forces pour offrir aux Femmes du territoire un temps à la fois simple, précieux et profondément humain.

Plus qu'un événement, il s'agissait d'une parenthèse où l'on peut souffler, se recentrer, reprendre confiance – un moment pensé pour faire du bien, mais aussi pour renforcer le lien social et rappeler l'importance de l'égalité dans la vie quotidienne.

Près de 50 Femmes, de tous âges et de toutes situations, ont répondu présentes. Certaines venaient pour partager, d'autres pour s'informer, d'autres encore pour retrouver un peu de douceur dans un quotidien exigeant. Toutes ont trouvé un espace où leur présence comptait.

Des ateliers pensés pour valoriser, apaiser et accompagner

La journée s'est articulée autour de plusieurs activités :

- Ateliers de socio-esthétique pour renouer avec l'estime de soi,
- Coaching d'insertion pour ouvrir des perspectives nouvelles,
- Actions collectives pour renforcer le sentiment d'appartenance.



Ces ateliers n'étaient pas de simples animations : ils ont permis à chacune de se sentir considérée, reconnue, soutenue.

Des résultats forts : 100 % de satisfaction !

La satisfaction a été unanimement exprimée : 100 % des participantes se sont dites pleinement satisfaites.

Mais au-delà de ce chiffre remarquable, c'est l'impact humain qu'il faut retenir : des Femmes valorisées et reconnectées à leurs forces, des liens qui se (re)tissent, un sentiment d'inclusion renforcé.

L'INSERTION DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS L'EMPLOI

Dans l'Eure, chaque action publique porte une conviction forte : celle que la richesse d'un territoire se construit dans la diversité et l'égalité des chances. Ici, l'engagement en faveur de l'insertion des Femmes, de la lutte contre toutes les formes de discrimination et de l'accessibilité pour tous n'est pas une promesse, c'est une réalité qui se vit au quotidien.

Territoire d'audace et de solidarité, l'Eure fait de l'inclusion un levier de développement durable, d'attractivité et de cohésion sociale. Grâce à ses politiques volontaristes, à ses financements européens et à ses partenariats locaux, le Département agit pour que chacune et chacun, quelle que soit sa situation, puisse s'inclure pleinement dans la société et la vie collective.

1 - L'égalité, la non-discrimination et l'accessibilité : une politique qui relie et qui inclut

Dans l'Eure, l'égalité entre les Femmes et les hommes, la non-discrimination et l'accessibilité pour tous ne sont pas de simples valeurs institutionnelles : ce sont des engagements structurants de l'action départementale.

Chaque appel à projet, chaque financement européen, chaque partenariat est conçu dans le respect de ces principes. Le Département veille à ce que les initiatives soutenues favorisent une participation équitable et inclusive de toutes et de tous.

Cela signifie :

- Garantir que les projets élaborés et financés soient garants de mixité et de diversité et ne reproduisent pas les inégalités de genre

- Promouvoir la diversité des parcours professionnels et encourager la présence des Femmes dans tous les métiers, y compris ceux traditionnellement masculins
- Prévenir toute forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine, au genre, à l'âge, au handicap ou à l'orientation sexuelle
- Rendre accessibles les dispositifs, événements et formations, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Dans l'Eure, l'inclusion et la diversité ne sont pas des contraintes mais des moteurs de créativité et de performance collective. C'est ainsi que le territoire construit un avenir plus juste, plus ouvert et plus humain.

2 - « Femmes, Sport et Emploi » : quand l'énergie devient vecteur d'insertion

À Évreux Portes de Normandie, une initiative singulière illustre parfaitement cette ambition : le projet « Femmes, Sport et Emploi ». Porté par le Département de l'Eure et ses partenaires, ce programme met en mouvement les Femmes éloignées de l'emploi grâce à la puissance du sport.

Au-delà de l'activité physique, le dispositif favorise la remobilisation personnelle, renforce la confiance en soi et crée du lien social. Il permet des rencontres inédites entre Femmes en recherche d'emploi et employeurs, dans un cadre sans étiquette et anonyme, bienveillant

et dynamique. Le sport devient ainsi un langage commun où se révèlent les compétences, la détermination et la solidarité.

Les résultats parlent d'eux-mêmes : 100 % des participantes se déclarent satisfaites, plusieurs parcours professionnels ont été relancés et les entreprises partenaires ont renforcé leur engagement en faveur de la mixité et de la non-discrimination.

Dans l'Eure, le sport devient un outil d'égalité, d'émancipation et d'insertion durable.

3 - L'accompagnement par le logement : sécuriser les parcours et redonner un espace pour se reconstruire

Le logement, pour chaque Eurois, représente bien plus qu'un toit : c'est un point d'appui indispensable pour trouver de la stabilité, exercer ses droits et construire un avenir serein. Conscient de cet enjeu, le Département de l'Eure mobilise, au sein de la Direction Inclusion et Action Sociale (DIAS), un ensemble de dispositifs pensés pour favoriser le maintien dans le logement ou l'accès à un habitat sécurisé et durable.

Comprendre, protéger, prévenir l'expulsion

Lorsqu'un ménage est menacé d'expulsion, le Département est informé par les services de l'État. Des professionnels spécialisés prennent alors appui auprès des Familles pour comprendre leur situation, leur parcours, leurs difficultés, mais aussi leurs ressources et les solutions possibles.

Cette démarche d'écoute et d'analyse donne lieu à un rapport transmis au tribunal judiciaire, afin que les décisions prises lors de l'audience reposent sur une

connaissance fine et humaine de la réalité vécue par les ménages concernés.

En 2025, parmi les 861 dossiers en procédure d'expulsion, l'enquêtrice logement a accompagné :



Derrière chacun de ces chiffres se trouve une histoire souvent marquée par l'urgence, la peur de perdre son Foyer, mais aussi la possibilité d'être soutenu, entendu et accompagné dans une situation de grande vulnérabilité. Pour nombre de Femmes et d'hommes, ce diagnostic devient un premier pas vers la sécurisation de leur parcours.



Je suis convoqué au tribunal pour des loyers impayés

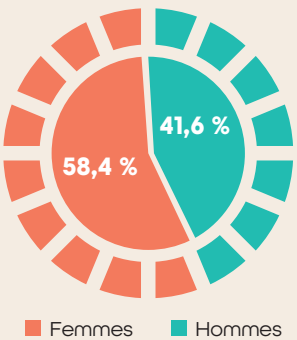
Les ateliers d'écocitoyenneté : mieux consommer pour mieux vivre

Le poids des dépenses énergétiques (environ 10 % du budget des ménages) fragilise particulièrement les familles les plus modestes, dans un contexte d'augmentation générale du coût de l'énergie. Plus de 2,5 millions de foyers en France sont aujourd'hui en situation de précarité énergétique.

Pour répondre à ces difficultés, le Département organise des ateliers pédagogiques et pratiques destinés à sensibiliser aux écogestes, réduire la facture énergétique et mieux comprendre la consommation de son logement.

Ces ateliers permettent non seulement d'agir sur le budget, mais aussi de redonner aux habitants du pouvoir d'agir sur leur quotidien.

En 2025, 11 ateliers ont été proposés sur l'ensemble du territoire, profitant à 60 Eurois, dont :



Pour beaucoup de participants, ces ateliers ne sont pas seulement techniques : ils deviennent un espace de confiance, d'échanges et d'entraide, où l'on apprend à prendre la main sur une part essentielle de son cadre de vie et de son budget.

4 - Agir pour une inclusion numérique réellement égalitaire

Le numérique est devenu un passage obligé de nos vies : pour travailler, communiquer, accéder à nos droits, accomplir les démarches administratives les plus simples. Mais derrière cette apparente évidence se cachent encore des fractures profondes, qui touchent particulièrement les femmes.

Dans ce contexte, les Conseillers Numériques du Département de l'Eure jouent un rôle essentiel : ils sont les artisans du quotidien qui permettent à chacun, et surtout à chacune, d'accéder aux outils numériques en toute autonomie, sans jugement, et avec bienveillance.

Au-delà des actions menées au sein du Conseil Départemental ou auprès des partenaires locaux, ils accompagnent un public très varié lors de permanences individuelles et d'ateliers collectifs. Leur approche tient compte des parcours, des fragilités, des trajectoires de vie.

Une attention particulière est toujours portée à l'égalité femmes-hommes, afin que la technologie ne devienne pas un facteur d'exclusion supplémentaire, mais bien un levier d'émancipation.

Les données 2025 montrent une tendance claire :

Dans trois cas sur cinq, les femmes sont majoritaires dans les accompagnements numériques.

Les taux les plus élevés atteignent 68 % de femmes sur le territoire de Pont-Audemer, pour une moyenne générale de 56 %.

Ces chiffres ne sont pas anodins : ils témoignent des besoins concrets des femmes, mais aussi des réalités sociales, territoriales et culturelles qui influencent l'accès au numérique.

Des inégalités fortes face au numérique

Certaines femmes ont eu, au cours de leur vie, moins d'occasions que les hommes de manipuler des outils numériques, que ce soit dans leur parcours scolaire, professionnel ou familial.

Leurs demandes portent souvent sur les bases :

- Gérer une boîte mail,
- Créer un compte,
- Imprimer un document,
- Naviguer sur les sites administratifs.

Une quête d'autonomie numérique particulièrement marquée chez les femmes

Dans les foyers, les démarches administratives reposent en moyenne majoritairement sur les femmes.

Certaines jeunes femmes viennent simplement pour

être rassurées, guidées, sécurisées dans leurs gestes numériques.

D'autres, en situation de séparation ou victimes de violences, témoignent d'une grande vulnérabilité numérique :

- Peur d'être « traçable »,
- Difficultés à protéger leurs données,
- Crainte de se tromper dans des démarches essentielles.

Leur besoin n'est pas seulement technique : il est profondément lié à leur sécurité et à leur capacité d'agir.

Des freins spécifiques chez les hommes

À l'inverse, certains hommes hésitent à demander de l'aide. D'autres (souvent des retraités) sollicitent les conseillers numériques pour les démarches en ligne imposées (Ameli, santé, fiscalité...) ou pour des usages personnels (photos, gestion de fichiers).

Les profils masculins accompagnés sont donc très variés, et leur niveau de connaissance des outils numériques très hétérogène.

Un accès différencié à l'information et aux structures

Les femmes sont souvent mieux orientées vers les conseillers numériques par les partenaires sociaux (PMI, centres sociaux, associations) car elles fréquentent plus les administrations. Ceci qui explique en partie leur forte représentation.

Construire une inclusion numérique réellement égalitaire

L'inclusion numérique ne se vit pas de la même façon que l'on soit une femme ou un homme.

Les conseillers numériques du Département le constatent chaque jour : les parcours, les freins et les besoins sont

profondément différenciés et doivent être reconnus pour mieux agir.

Pour y répondre, plusieurs leviers sont activés :

- 01** Proposer des ateliers dédiés aux femmes éloignées du numérique (femmes isolées, victimes de violences, en insertion...) ;
- 02** Garantir un espace d'apprentissage bienveillant, sans jugement ;
- 03** Lutter contre les stéréotypes de genre qui traversent aussi les usages numériques ;
- 04** Sensibiliser aux risques numériques, en particulier pour les publics vulnérables (cybersécurité, harcèlement, e-réputation) ;
- 05** Renforcer le travail conjoint avec les partenaires locaux (associations, services sociaux, collectivités).

Donner confiance, c'est redonner du pouvoir d'agir

Le numérique peut être un outil d'exclusion ou un outil d'émancipation.

Dans l'Eure, les Conseillers Numériques travaillent chaque jour pour qu'il soit un outil d'autonomie, en particulier pour les femmes dont les parcours sont parfois marqués par l'isolement, la dépendance administrative ou les violences.

L'objectif est clair : réduire les écarts, tenir compte des réalités de terrain, et construire une inclusion numérique qui valorise les compétences des femmes, révèle leur potentiel et renforce leur confiance en leurs propres capacités.

L'ÉDUCATION : UN TERRITOIRE QUI ÉVEILLE LES CONSCIENCES ET CÉLÈBRE LES FIGURES FÉMININES INSPIRANTES

L'éducation est bien plus qu'une transmission de savoirs : c'est un apprentissage de la vie en société, du respect et de la solidarité. Dès l'enfance, les jeunes Eurois découvrent que grandir ensemble, c'est aussi apprendre à reconnaître et à valoriser les différences. Le Département s'engage aux côtés des établissements scolaires pour accompagner cette mission essentielle : former les citoyens responsables et respectueux de demain.

1 - L'apprentissage du respect de l'autre n'attend pas le nombre des années

Le Département s'engage résolument aux côtés des établissements scolaires pour soutenir les projets pédagogiques qui façonnent les citoyens de demain. Dès le

plus jeune âge, l'école devient un terrain d'apprentissage du respect de l'autre, dans toutes ses différences : de culture, d'origine, de parcours ou de genre.

LA PROMOTION DES VALEURS :



Égalité



Solidarité



Responsabilité

trouve une expression concrète dans le dispositif des mini-entreprises, soutenu par le Département.

Ces projets collectifs permettent à des collégiens de se mobiliser autour d'une ambition commune et de découvrir, à travers des rôles variés, les réalités du monde professionnel. Ils apprennent ainsi que chaque idée compte, que chaque voix a sa place, et que la réussite collective repose sur le respect mutuel.

Le respect de l'autre s'incarne aussi dans une action forte et emblématique : la représentation théâtrale THÉO ou LISA, proposée gratuitement à l'ensemble des collèges. Ce spectacle interactif, porté par La Super Compagnie, sensibilise les élèves aux dangers du harcèlement et du cyber harcèlement. À travers des scènes qui parlent au cœur comme à la raison, il invite à la réflexion, au dialogue et à l'empathie.

Pour l'année scolaire 2024-2025, 38 établissements ont déjà bénéficié de cette initiative, et la programmation se poursuit activement pour 2025-2026.

Cette démarche contribue à améliorer le climat scolaire,

2 - Le nouveau collège Aurélie Aubert à Rugles : un hommage à la persévérance et à l'égalité

Nommer un établissement scolaire, c'est lui donner une âme. C'est inscrire dans la pierre et dans les esprits une référence qui inspire et qui élève.

À l'image du collège Suzanne Lipinska à Louviers ou du collège Simone Sauter à Bourneville Sainte-Croix, le Département poursuit la féminisation des noms de ses collèges.

Cette démarche, encore trop rare à l'échelle nationale (85 % des collèges portant un nom de personnalité honorent un homme) traduit une volonté claire : faire résonner nos territoires à travers des figures féminines d'exception.

Le collège de Rugles porte ainsi le nom d'Aurélie Aubert, athlète paralympique Euroise, médaillée d'or en boccia aux Jeux de Paris 2024. Sa victoire, son émotion et sa force ont touché toute la France. Élue porte-drapeau de la cérémonie de clôture, elle incarne des valeurs de courage, de persévérance et de dépassement de soi.

Aurélie Aubert est bien plus qu'une championne : elle est un modèle inspirant pour la jeunesse, une femme de notre territoire qui a su transformer l'épreuve en force.

Présente, aux côtés du Président du Conseil Départemental Mr RASSAËRT et du Premier Ministre Monsieur LECORNU lors de l'inauguration de l'établissement le 12/12/2025,

à renforcer le bien-être des élèves et à prévenir le décrochage.

Enfin, parce que la prévention se construit aussi au quotidien, les 565 agents techniques départementaux des collèges ont bénéficié d'une formation spécifique consacrée à la prévention du harcèlement, à la psychologie de l'adolescent et au vivre-ensemble en milieu professionnel.

Membres à part entière de la communauté éducative, ces femmes et ces hommes jouent un rôle essentiel dans la vigilance, l'écoute et la protection des plus jeunes. Cette action de formation est portée par le réseau Canopé Eure.

Aurélie AUBERT a pu échanger avec les collégiens : « Il y a deux ans, jamais je n'aurais pu imaginer qu'un collège porterait mon nom ! »

Cette nomination résonne avec force dans un département où les femmes occupent une place essentielle au sein de la communauté éducative. Dans les 55 collèges publics de l'Eure, elles représentent 71 % des 565 agents techniques titulaires : une présence qui témoigne de leur engagement quotidien pour le bien-être des élèves et le bon fonctionnement des établissements.

Au-delà des chiffres, cette réalité rappelle un combat : celui de la reconnaissance et de la valorisation du rôle des femmes dans les métiers de l'éducation et du service public. Si la mixité progresse (avec désormais 29 % d'hommes dans ces fonctions) certaines missions telles que les fonctions d'accueil demeurent encore très féminisées (52 femmes pour 3 hommes).

Le Département de l'Eure porte haut cette conviction : l'égalité professionnelle est un levier de justice, d'efficacité et de cohésion. Il encourage la diversité dans tous les métiers, convaincu que la bienveillance, l'écoute, la rigueur et le sens du service n'ont pas de genre. Promouvoir la mixité, c'est offrir à chacun et chacune la liberté de choisir son métier, d'exercer ses talents et de faire bouger les lignes.



LE SPORT COMME TERRAIN D'ÉGALITÉ

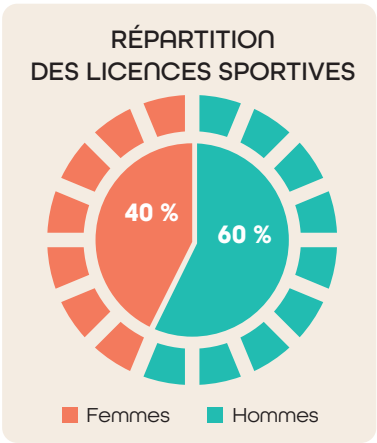
Le sport est bien plus qu'une performance : c'est une école du respect, de l'émancipation et de la mixité. Le Département de l'Eure agit avec conviction pour que chaque femme, chaque jeune fille, chaque sportif ou sportive trouve sa place, sur les terrains comme dans les gradins.

Parce que l'égalité n'est pas un objectif abstrait, mais une pratique quotidienne, vécue et partagée, le Département fait du sport un puissant levier d'inclusion et de transformation sociale.

1 - Combattre les disparités, encourager la mixité

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la pratique sportive reste marquée par de fortes inégalités entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui encore, seules 40 % des licences sportives sont détenues par des femmes, contre 60 % par des hommes. Si la féminisation du sport progresse, elle se heurte à des obstacles persistants : structures d'accueil inadaptées, manque de vestiaires dédiés, encadrement trop souvent calqué sur un modèle masculin, ou encore préjugés sur la place des femmes dans le sport de compétition. Dans ce contexte, beaucoup de femmes



se tournent vers une pratique de loisir, quand les hommes restent majoritaires dans les clubs et les disciplines fédérées.

Face à ce constat, le Département de l'Eure agit concrètement pour changer la donne : soutien financier aux clubs qui s'engagent pour la mixité, accompagnement des athlètes féminines, valorisation des parcours d'excellence et promotion d'une pratique sportive accessible à toutes et tous.

Ici, dans l'Eure, l'égalité sur le terrain n'est pas un rêve : c'est un objectif collectif.

2 - "Terre de Jeux 2025" : un héritage au féminin et au masculin

Dans la continuité de l'héritage olympique, le Département de l'Eure porte haut les valeurs de l'égalité et de la parité à travers ses actions "Terre de Jeux 2025".

Six jeunes volontaires en service civique



ont été recrutés pour animer des événements sportifs et citoyens dans tout le territoire.

Au-delà de l'organisation de manifestations, ce dispositif est un tremplin vers l'avenir : il permet à ces jeunes de se former à la citoyenneté, au sport et au handicap, aux premiers secours, à la prévention des violences sexistes et sexuelles ou encore au BAFA.

En donnant à chacun et chacune la possibilité de s'engager, le Département ouvre la voie à une nouvelle génération de jeunes acteurs du sport, égaux en droits, en responsabilités et en opportunités.

3 - Team 27 : valoriser les talents féminins et masculins

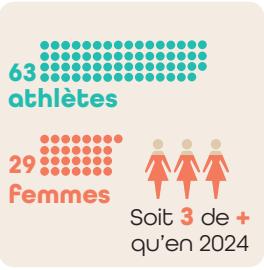
Avec le dispositif Team 27, le Département soutient les athlètes Eurois de haut niveau dans leurs projets sportifs et leur parcours d'excellence.

Ce programme incarne la double ambition du Département : accompagner les réussites individuelles tout en faisant rayonner le territoire à travers ses ambassadeurs et ambassadrices.

En 2025, 63 athlètes ont bénéficié de ce soutien, dont 29 femmes, soit 3 de plus qu'en

2024. Parmi elles, Aurélie Aubert, championne paralympique de boccia et médaillée d'or aux Jeux de Paris 2024, accompagnée de sa coach Claudine Lliop, incarne la réussite et la force de la diversité.

À travers la Team 27, le Département affirme haut et fort : le sport de haut niveau féminin mérite la même reconnaissance, la même visibilité et le même soutien que le sport masculin.



4 - L'excellence féminine à l'honneur : Évreux Volley-Ball

L'égalité se joue aussi sur les terrains de compétition.

Le club Évreux Volley-Ball, accompagné par le Département, accède à l'élite nationale pour la saison 2025-2026 : une fierté pour le sport Eurois et un symbole fort pour la pratique féminine de haut niveau. Au-delà de l'aide financière, le Département met en

lumière cette équipe d'excellence en permettant à 500 collégiens et 50 résidents d'EHPAD d'assister à ces matchs.

Ce soutien illustre une conviction : donner à voir le sport féminin, c'est inspirer, éduquer et transformer les mentalités.

5 - Soutenir les clubs, récompenser l'égalité

Parce que la mixité se construit dès la base, le Département soutient activement les clubs sportifs locaux.

L'aide Financière qu'il leur accorde valorise explicitement la Féminisation des pratiques :

Le nombre de licenciées est majoré de 150 % dans le calcul des subventions ;

Le nombre de jeunes sportives est majoré de 200 %.

En 2025, 566 clubs ont bénéficié d'un soutien pour un total de 73 608 licenciés (48 325 hommes et 25 293 Femmes).

Cette politique incitative traduit une volonté claire : Faire de la place aux Femmes dans tous les sports, à tous les niveaux, et soutenir les structures qui s'engagent pour la parité.

6 - Le sport au travail : le bien-être au féminin

Le Département agit aussi pour ses propres agents, à travers le programme Bien-être et Sport, initié en 2019 et désormais déployé sur tout le territoire (HDD, Breteuil, Bernay, Pont-Audemer).

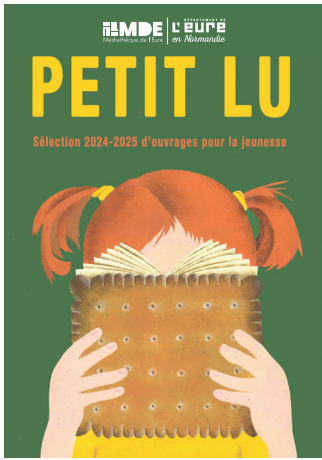
Cours de fitness, yoga, pilâtes, marche nordique, méditation, krav maga... autant d'activités ouvertes à tous, pensées pour améliorer le bien-être des agents et Favoriser l'articulation vie professionnelle - vie privée dans la pratique sportive.

Cette année, cette initiative s'est intensifiée à travers l'organisation de la semaine de la qualité de vie au travail,

offrant sur chaque territoire des activités sport et bien-être.

La participation y est majoritairement Féminine (90 %) et souligne un signe Fort : ces activités répondent à un besoin réel d'équilibre entre vie professionnelle, personnelle et Familiale, la charge du quotidien étant encore trop souvent portée par les Femmes.

Toutes activités confondues, nous passons de 280 à 1 400 inscriptions sur la période 2024-2025, preuve que le sport peut aussi être un espace d'émancipation et de santé durable au sein même de la collectivité.



Les illustratrices et illustrateurs de la Médiathèque départementale de l'Eure : des modèles inspirants

Depuis 2017, la Médiathèque départementale alterne chaque année entre un illustrateur et une illustratrice pour concevoir les visuels des prix littéraires jeunesse Les Dévoreurs de livres et Le Petit Lu.

Cette parité affirmée permet de rappeler que les métiers de la création ne sont pas genrés et que la culture peut être un levier d'émancipation et de réparation des inégalités.

En 2025, Bernadette Gervais, écrivaine et illustratrice de renom, a été choisie pour porter ces valeurs.

Engagée sur les questions de violences faites aux Femmes et d'emprise psychologique, elle a notamment publié Petite et Grande Ourses (2022), un album sensible sur la maltraitance et les relations toxiques. Son œuvre illustre la volonté du Département de soutenir des artistes qui donnent voix à celles et ceux dont la parole a longtemps été fragilisée.

3 - La culture comme rempart contre l'exclusion

En agissant pour la parité, la diversité et la prévention des violences, le Département de l'Eure affirme sa vision d'une culture protectrice, inclusive et réparatrice.

Chaque action menée (expositions, soutien artistique, diffusion culturelle) contribue à renforcer la confiance

en soi, le respect de l'autre et la capacité à se reconstruire.

Parce que protéger les plus vulnérables, c'est aussi donner accès à toutes et tous à la culture, à la connaissance et à la possibilité d'exister pleinement.

LE GRAND ÂGE ET LA PRÉVENTION DE LA PERTE D'AUTONOMIE

1 - Améliorer les conditions de travail des salariées d'aide à domicile : un engagement pour la dignité et la reconnaissance

Au cœur des politiques de solidarité du Département, les services d'aide à domicile jouent un rôle essentiel auprès des personnes âgées ou en perte d'autonomie. Ces professionnelles, très majoritairement des Femmes, accomplissent chaque jour un travail indispensable, souvent dans des conditions exigeantes : horaires morcelés, déplacements fréquents, isolement professionnel.

Conscient de ces réalités, le Département de l'Eure agit concrètement pour améliorer leurs conditions de travail et renforcer l'attractivité de ces métiers essentiels à la cohésion sociale.

Depuis le 1^{er} juillet 2023, une dotation complémentaire de 3,31 € par heure d'intervention est allouée aux services d'aide à domicile. Cette enveloppe a permis de financer des actions structurantes pour le bien-être des salariées et la qualité du service rendu.

Neuf services ont ainsi pu acquérir plus de soixante véhicules et une dizaine de vélos, facilitant les déplacements quotidiens et réduisant la pénibilité du travail.

Pour les structures n'ayant pas fait ce choix, le Département soutient directement le versement des indemnités kilométriques, contribuant à une meilleure reconnaissance économique et symbolique de ces métiers de proximité.

Au-delà des moyens matériels, plusieurs services ont engagé des réorganisations du travail pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La mise en place d'équipes différenciées pour les interventions du matin et de l'après-midi favorise un équilibre plus humain des rythmes de vie, salué

unaniment par les salariées.

D'autres structures expérimentent des équipes autonomes composées de petites unités de six à huit auxiliaires de vie. Ce modèle encourage la coopération, la responsabilisation et le lien social, tout en prévenant l'isolement professionnel.

Les premiers résultats sont très positifs :

AMÉLIORATION du bien-être au travail :	AMÉLIORATION de la qualité du service rendu :
- montée en compétences, - sentiment d'utilité renforcé, - équilibre vie privée / vie professionnelle.	- stabilité des équipes, - meilleure coordination, - continuité des interventions, - connaissance approfondie des bénéficiaires.

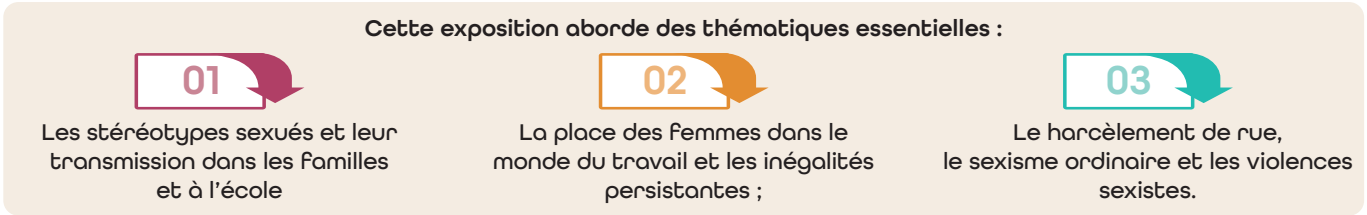
Ces démarches exemplaires démontrent qu'en investissant dans la qualité de vie au travail, le Département agit directement sur la protection des personnes accompagnées et sur la valorisation de métiers essentiels mais fragilisés.

Elles participent également à la promotion de l'égalité professionnelle, un enjeu majeur dans un secteur où les Femmes sont très majoritaires.

LA CULTURE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA VALORISATION DES VULNÉRABILITÉS

1 - Exposition "Filles-garçons, parlons-en !" : prévenir les inégalités dès le plus jeune âge

Conscient que l'égalité entre les Femmes et les hommes se construit dès l'adolescence, le Département de l'Eure met à disposition des médiathèques l'exposition-quiz « Filles-garçons, parlons-en ! ». Destinée aux jeunes, cette initiative invite à réfléchir sur la manière dont la société façonne les comportements, les choix et parfois les destins, en fonction du genre.



En circulant dans les 104 médiathèques du réseau départemental, cette action permet à chaque jeune de trouver un espace de dialogue, d'écoute et de questionnement. Les médiathèques deviennent ainsi des lieux de prévention, d'éducation citoyenne et de protection contre les discriminations et les atteintes à la dignité.

2 - Une politique culturelle et patrimoniale au service de la parité et de la résilience

Favoriser la parité artistique et soutenir les talents féminins

Le Département veille à ce que la création culturelle soit un vecteur d'égalité et un outil de lutte contre les vulnérabilités sociales. Dans le cadre du plan Culture au collège, des actions sont menées en faveur de la mixité des pratiques artistiques : les festivals de chorales des collèges d'Évreux et de Louviers-Val-de-Reuil ont permis à des élèves de travailler avec des artistes mixtes comme le groupe Johnny & Rose.

Ces projets valorisent la coopération, le respect mutuel et la diversité des expressions.

À travers son partenariat avec l'association AMARE, le Département soutient également la visibilité des Femmes artistes dans les musiques actuelles, accompagnant notamment des chanteuses comme Agathe ou DNVR. Cette démarche traduit une conviction forte : offrir à chacun les mêmes opportunités d'expression, c'est renforcer la cohésion et la résilience collective.

2 - Prévenir, soigner et protéger la santé des femmes

La prévention en santé constitue un pilier de la politique départementale en faveur des publics vulnérables. Entre juin et novembre 2025, des journées “Santé de la Femme” ont été organisées dans l'Eure par le CRCDC (Centre Régional de Coordination de Dépistage des Cancers).

Elles ont permis à des femmes éloignées des dispositifs de prévention d'accéder à des dépistages gratuits du cancer du sein, du col de l'utérus et du côlon.

Au total :

- 103 mammographies,
- 47 frottis
- 44 tests colorectaux

ont été réalisés à IBTN et Conches, illustrant une action de proximité qui sauvegarde la santé et l'autonomie des femmes les plus exposées à la précarité sanitaire ou à l'isolement vis-à-vis du système de soins.

En 2025, le territoire a accueilli 27 médecins généralistes et spécialistes confondus (27 accueils uniques). Parmi ces installations, on compte 11 hommes et 16 femmes, confirmant la féminisation progressive de la profession médicale.



3 - L'accueil familial adulte : protéger autrement, dans la diversité et le respect des parcours

Le dispositif d'accueil familial adulte, destiné aux personnes âgées ou en situation de handicap, incarne une autre facette de la protection départementale.

Il repose sur des valeurs de bienveillance, de respect et de mixité.

Si cette activité reste principalement exercée par des

femmes, la présence croissante d'accueillants hommes contribue à faire évoluer les représentations des métiers du soin.

Ce modèle d'accompagnement, accessible aussi bien aux femmes qu'aux hommes accueillis, témoigne du caractère universel et inclusif de la solidarité départementale.

4 - La Commission des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA) : innover pour prévenir l'isolement

Dans le cadre de la CFPPA, 96 actions ont été soutenues en 2025, avec une forte participation féminine (76 %).

Conscients de cette tendance, plusieurs porteurs de projets ont choisi d'agir pour impliquer davantage les seniors masculins, souvent plus éloignés des dispositifs de prévention. L'association Repas Part'âges a ainsi lancé le défi « 1 homme, 1 femme », incitant chaque participante à venir accompagnée d'un homme (conjoint, frère, voisin) afin de rompre les isolements croisés et renforcer le lien social intergénérationnel et mixte.

5 - Une vision globale : protéger les plus vulnérables, valoriser celles et ceux qui les accompagnent

À travers ces actions, le Département de l'Eure confirme son rôle de protecteur du lien social et de la dignité humaine.

Qu'il s'agisse d'améliorer les conditions de travail des aides à domicile, d'assurer la santé des femmes, de promouvoir la mixité dans les métiers du soin ou d'innover dans la prévention de la perte d'autonomie, chaque initiative participe à un même objectif : faire de la solidarité un levier d'émancipation et de reconnaissance.



CONCLUSION

Une dynamique à poursuivre pour un territoire plus égalitaire

En plaçant l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de ses politiques publiques, la collectivité agit sur ce qui fait sa force : sa capacité à réduire les vulnérabilités, à libérer les potentiels et à construire une société plus juste, plus solidaire et plus durable.

La dynamique est engagée. Il est essentiel de la maintenir et de la renforcer.

Hôtel du Département
14, boulevard Georges-Chauvin
27000 Evreux
02 32 31 50 50