

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNEE **2025**
GRAND DAX



GRAND DAX
AGGLOMÉRATION

Edition janvier 2026 – Direction des ressources humaines

Cadre réglementaire du rapport égalité femmes-hommes

La réalisation du présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un **cadre réglementaire national structurant**, visant à promouvoir l'égalité réelle et à renforcer la transparence de l'action publique locale.

Principales références juridiques

- **Article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT)**
Obligation, pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, de présenter chaque année un rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement au débat d'orientation budgétaire.
- **Articles D.2311-16 et suivants du CGCT**
Précision du contenu attendu du rapport ainsi que de ses modalités de présentation.
- **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**
Affirmation du rôle des collectivités territoriales dans la mise en œuvre d'une politique intégrée en faveur de l'égalité et de l'évaluation des actions engagées.
- **Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015**
Définition du périmètre, des thématiques et des domaines devant faire l'objet d'une analyse dans le cadre du rapport égalité femmes-hommes.
- **Dispositions relatives à l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique**
Introduites par les textes législatifs et réglementaires récents et applicables depuis 2024, elles visent à mesurer, objectiver et publier les écarts éventuels entre les femmes et les hommes.

Une double finalité

Ce cadre réglementaire confère au rapport égalité femmes-hommes une **double vocation** :

- répondre à une **obligation légale** de transparence et de reporting ;
- constituer un **outil de pilotage stratégique**, au service des politiques de ressources humaines et des politiques publiques locales en faveur de l'égalité.

L'égalité entre les femmes et les hommes : un principe fondamental et une responsabilité locale



L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un **droit fondamental** et une **valeur essentielle de la démocratie**.

Comme le souligne la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, ce principe ne peut se limiter à une reconnaissance juridique : il doit se traduire concrètement dans l'ensemble des sphères de la vie publique et privée, qu'elles soient politiques, économiques, sociales ou culturelles.

Malgré des avancées significatives, l'égalité réelle demeure **inachevée**. Des inégalités persistent, notamment en matière d'accès à l'emploi, de parcours professionnels, de rémunération, de représentation ou encore de conciliation des temps de vie. Ces écarts trouvent leur origine dans des **constructions sociales et des stéréotypes durablement ancrés**, auxquels les politiques publiques peuvent et doivent apporter des réponses adaptées.

►► À ce titre, les collectivités territoriales occupent une **place déterminante**.

En tant qu'employeurs publics, acteurs de proximité et pilotes de politiques publiques locales, elles disposent de **leviers concrets** pour prévenir les inégalités, faire évoluer les pratiques et promouvoir une société plus juste et inclusive, en lien étroit avec l'ensemble des partenaires du territoire.

Sommaire

PARTIE 1 - Bilan des actions conduites au titre des RESSOURCES HUMAINES de la collectivité

- » Données genrées
- » Mise en perspective des actions sous le prisme du plan d'action pluriannuel

PARTIE 2 Bilan des POLITIQUES PUBLIQUES mises en oeuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

- » Données chiffrées territoriales
- » Bilan des actions menées



Un engagement inscrit dans la durée

La Communauté d'agglomération du Grand Dax s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Chaque année, elle met en œuvre, pilote ou soutient des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au sein de son organisation que dans le cadre des politiques publiques déployées sur le territoire.

Le présent rapport vise à dresser un état des lieux objectif de la situation comparée des femmes et des hommes, à partir d'indicateurs chiffrés, mais également à rendre compte des actions engagées, à en apprécier les effets et à identifier les marges de progrès. Il constitue à la fois un outil de transparence, d'évaluation et d'aide à la décision.

- **Sur le plan interne**, le GRAND DAX intègre désormais pleinement les enjeux d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de prévention des discriminations et de qualité de vie au travail dans ses politiques de ressources humaines.
- **Sur le plan externe**, ces principes irriguent également les politiques publiques menées sur le territoire, dans une approche transversale de l'égalité et de la non-discrimination, au bénéfice de l'ensemble des habitantes et habitants.

Un cadre réglementaire structurant

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes reconnaît explicitement le rôle des collectivités territoriales en la matière. Elle prévoit que l'État, les collectivités et leurs établissements publics mettent en œuvre une politique d'égalité selon une approche intégrée et veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

Dans ce cadre, les collectivités de plus de 20 000 habitants sont tenues de présenter chaque année à leur assemblée délibérante, préalablement au débat d'orientation budgétaire, **un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport porte à la fois sur :**

- **l'égalité professionnelle au sein de la collectivité ;**
- **les politiques publiques conduites en faveur des droits des femmes et de l'égalité sur le territoire.**

Il fixe également les orientations pluriannuelles de la collectivité et propose une lecture globale des avancées et des axes d'amélioration identifiés.

Depuis 2024, la réglementation a par ailleurs instauré, dans la fonction publique, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'index 2025, établi à partir des données 2024 conformément aux textes en vigueur, est présenté dans le présent rapport.

Plan d'actions 2024 -2026

Un plan d'actions triennal 2024–2026 a été adopté à l'unanimité par le Comité Social Territorial le 11 mars 2024 et présenté à l'assemblée délibérante le 16 mai 2024. Construit dans la continuité du plan précédent, il s'appuie sur les réalisations existantes tout en intégrant de nouvelles perspectives d'action.

Ce plan s'articule autour de 5 axes structurants :

1. Intégrer pleinement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les politiques de ressources humaines ;
2. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, corriger les écarts de rémunération ;
3. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ;
4. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
5. Prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Les actions menées au niveau de la politique RH de la Collectivité ainsi que les perspectives sont présentées dans le présent rapport (1^{ère} partie).



De l'obligation réglementaire à l'opportunité managériale

Au-delà de son caractère obligatoire, la démarche en faveur de l'égalité professionnelle constitue un levier structurant pour moderniser les pratiques de gestion des ressources humaines et améliorer durablement la qualité de vie au travail. Comme le souligne l'INET, elle contribue notamment à :

- promouvoir le bien-être au travail
- renforcer l'exemplarité de la collectivité
- assurer la cohérence entre politiques internes et externes
- valoriser l'image de la collectivité
- sécuriser le respect des obligations légales

Le présent rapport s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Les engagements qu'il retrace s'inscrivent dans le temps et feront l'objet d'un suivi régulier afin d'apprécier les évolutions, tant en matière de pratiques professionnelles que dans le déploiement des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sources et périmètre des données

Une attention particulière a été portée à la fiabilité et à l'actualisation des données présentées :

- données statistiques RH internes arrêtées au 31/2/25
- données RH relatives aux actions menées : sur l'année 2025
- données territoriales issues des publications INSEE 2025
- données relatives aux politiques publiques en faveur de l'égalité sont issues du bilan 2025.

Définitions

Mixité : présence d'au moins une personne de l'autre sexe ; en sociologie, la mixité est généralement reconnue à partir de 30 % d'un sous-groupe.

Parité : répartition équilibrée à 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Égalité : même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée, impliquant l'égalité des droits, des opportunités et de la liberté de choix.

ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES Données clés & synthèse – Grand Dax | Exercice 2025

I. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Une politique RH structurée, pilotée et en consolidation

Chiffres clés RH – situation au 31 décembre 2025

- **308 agents publics** et **26 agents de droit privé (SPE)** rémunérés
- **69 % d'hommes – 31 % de femmes** → répartition liée à la forte présence de métiers techniques
- **40 % de femmes** parmi les emplois de direction et d'encadrement intermédiaire → un taux supérieur à leur poids dans l'effectif global
- **Catégorie A** : majorité féminine (services supports mutualisés)
- **Postes experts (A non encadrants) : 12 femmes / 7 hommes**
- **Encadrement intermédiaire : 9 femmes / 12 hommes**

 Une collectivité marquée par une segmentation « traditionnelle » des métiers, mais avec une **progression réelle de la féminisation des fonctions à responsabilité**.

Pilotage et gouvernance de l'égalité

- **Plan d'actions égalité professionnelle 2024–2026** adopté à l'unanimité
- **Plus de 80 % des actions réalisées au 31/12/2025**
- **Index de l'égalité professionnelle** mis en œuvre (données 2024 – publication 2025) avec un taux de **83/100** au-dessus de la valeur cible
- **Tableaux de bord genrés** déployés, partagés et pilotés (outils ADELYCE / MANTY)
- **Développement des compétences** en matière de pilotage de l'égalité professionnelle
- Intégration de l'égalité dans les temps de gouvernance RH (CODIR, CST)
- **Cellule interne de gestion et de veille des situations de discriminations, d'agissements sexistes ou d'actes de harcèlement**

 L'égalité professionnelle est désormais **inscrite dans les outils de pilotage RH**, au-delà de la seule obligation réglementaire.

📄 Rémunérations, promotions, recrutements : vigilance et équité

- **Pas d'écart structurel significatif** constaté
- Mais des **écarts catégoriels sous surveillance** et pris en compte dans les démarches en cours
- Analyses élargies à l'ensemble des composantes salariales
- Vigilance renforcée et suivi fin des trajectoires de carrière et les recrutements réalisés.

➡ Les travaux de **refonte du RIFSEEP en cours** intègrent pleinement le prisme égalité.

🎓 Compétences, encadrement et culture managériale

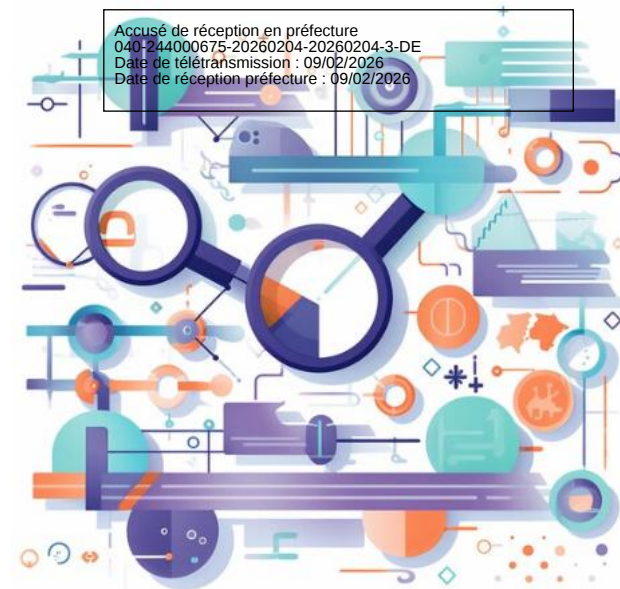
- Déploiement de l'**école interne du management** (opérationnelle depuis 2025)
- Actions de sensibilisation des managers et des agents
- Diffusion progressive d'une **culture partagée de l'égalité et de la non-discrimination**

➡ Les encadrants sont positionnés comme **acteurs clés de la mise en œuvre opérationnelle**.

🔍 Axes de progrès identifiés

- Renforcer la **mixité des métiers**, notamment techniques
- Poursuivre l'**analyse sexuée des rémunérations et parcours**
- Consolider l'**évaluation qualitative** des actions menées
- Développer des **temps forts** et une **communication interne dédiée**
- Veiller pleinement au respect des dispositions de **lutte contre toutes les formes de discrimination, sexisme, violence ou harcèlement**

👉 **Renvoi : Partie 1 du rapport – Bilan des actions RH et perspectives 2026**



II. POLITIQUES PUBLIQUES

Une action territoriale transversale au service de l'égalité réelle

Un territoire mobilisé

- **20 communes – 59 038 habitants**
- Compétence **politique de la ville** exercée depuis 2007
- **3 quartiers prioritaires** à Dax (Le Sablar, Le Gond, Cuyès)
- **56 % de femmes** parmi la population du territoire (51,5 % au niveau départemental – source INSEE)

 L'égalité femmes-hommes constitue un **enjeu transversal**, à la fois social, économique et territorial.

Gouvernance territoriale et partenariats

- Animation d'un **réseau partenarial structuré** : État, ARS, CAF, CIDFF, ADAVEM JP40, France Travail, CPTS, associations locales
- Mobilisation des dispositifs existants :
 - contrat de ville 2024–2030,
 - politique de développement économique,
 - politique familiale et sociale,
 - politique de santé et de prévention.

 Une logique assumée de **coordination et de complémentarité**, privilégiant l'efficacité de l'action publique.



Autonomie économique, emploi et entrepreneuriat

- **52 % des demandeurs d'emploi** sur le territoire sont des femmes (56 % des demandeurs d'emploi en fin de droits / France Travail 2025)
- **40 % des aides communautaires à la création d'entreprise** attribuées à des femmes (71 aides au total dont 12 en 2025)
- **155 entrepreneuses accompagnées** via les partenaires financés (ADIE, Initiative Landes)
- **118 projets innovants détectés en 2025**, dont **38 % portés par des femmes**
- **968 femmes accompagnées** via la plateforme mobilité vers l'emploi

 Une action volontariste pour **lever les freins périphériques** : mobilité, numérique, qualification, conciliation des temps de vie.

Soutien à la parentalité et aux parcours de vie

- **105 familles accompagnées** par le Relais Petite Enfance en 2025
- **7 ateliers hebdomadaires** proposés aux assistants maternels et aux enfants
- **301 enfants bénéficiaires** des actions d'éveil
- **420 000 € d'aides** pour faciliter l'accès aux ALSH
- Actions spécifiques en direction des **femmes et jeunes filles des Gens du Voyage** : accès à l'emploi, à la santé, aux droits, à la mobilité, accompagnement renforcé des parcours d'autonomie.

 La parentalité est appréhendée comme un **levier central de l'égalité** et de l'insertion durable.

Santé, prévention et lutte contre les violences

- **Maison des lendemains** ouverte en 2025 au CH de Dax
- **1 333 victimes recensées** (données 2024), dont **578 femmes** et **474 mineurs**
- **80 % des personnes accompagnées par l'ADAVEM JP40** sont des femmes
- **Village Santé** en QPV : 53 participants dont **39 femmes**
- **5 000 € de subvention communautaire** à l'ADAVEM JP40 en 2025

 Une approche coordonnée et territorialisée de la **prévention, de la protection et de l'accompagnement**.



Quartiers prioritaires : réduire les écarts

- Journée emploi à Cuyès : **265 visiteurs**, dont **120 habitants des QPV**
- Actions de médiation sociale renforcées
- Accès renforcé aux droits, à la santé et à l'emploi pour les femmes des quartiers

 Une attention particulière portée aux **situations de vulnérabilité cumulée**.

Culture, sport et cadre de vie

- Valorisation des **artistes féminines** dans les programmations culturelles
- Soutien à la **pratique sportive féminine**, notamment en milieu scolaire
- **700 participants** à l'événement Cycloport (mixité femmes-hommes)
- Déploiement d'un **réseau cyclable sécurisé de 15 km**
- Équipements de proximité favorisant le bien-être et la réduction de la charge mentale

 Le sport et la culture sont mobilisés comme **facteurs d'émancipation et de qualité de vie**.

Commande publique responsable

- Politique d'achats responsables structurée depuis décembre 2024
- Intégration de :
 - clauses de prévention des comportements sexistes,
 - critères favorisant la mixité et l'égalité,
 - engagements explicites de non-discrimination dans les marchés.
- Clause égalité intégrée systématiquement à compter de fin 2025

 La commande publique devient un **levier opérationnel de promotion de l'égalité**.

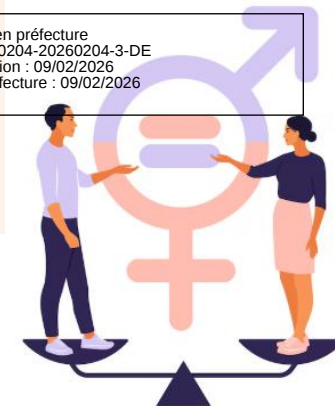
 **Renvoi : Partie 2 du rapport – Politiques publiques territoriales en faveur de l'égalité**



PARTIE 1

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines du Grand Dax

Accusé de réception en préfecture
040-244000675-20260204-20260204-3-DE
Date de télétransmission : 09/02/2026
Date de réception préfecture : 09/02/2026



1) Données genrées GRAND DAX

308 agents publics et 26 agents SPE droit privé rémunérés au 31/12/25 (dont 298 agents publics sur emplois permanents hors droit privé).

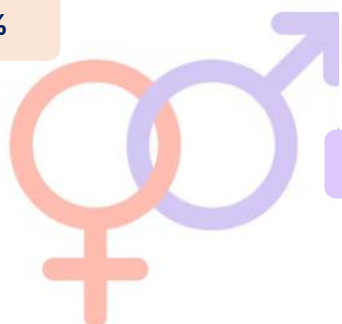
Un effectif global en légère baisse sur 2025 avec moins d'agents sur emploi non permanents, des départs de fonctionnaires remplacés par des contractuels sur emploi permanent ou en droit privé (SPE), des départs d'agents déjà remplacés ou encore des efforts de restructuration et de réorganisation suite à des départs.

Nota : en 2024, il s'agissait d'effectif moyen, désormais on s'attache à traiter la donnée au 31/12/25.

Les données statistiques présentées ci-après sont réalisées sur la population des agents publics sur emploi permanent au 31/12/2025.

POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI

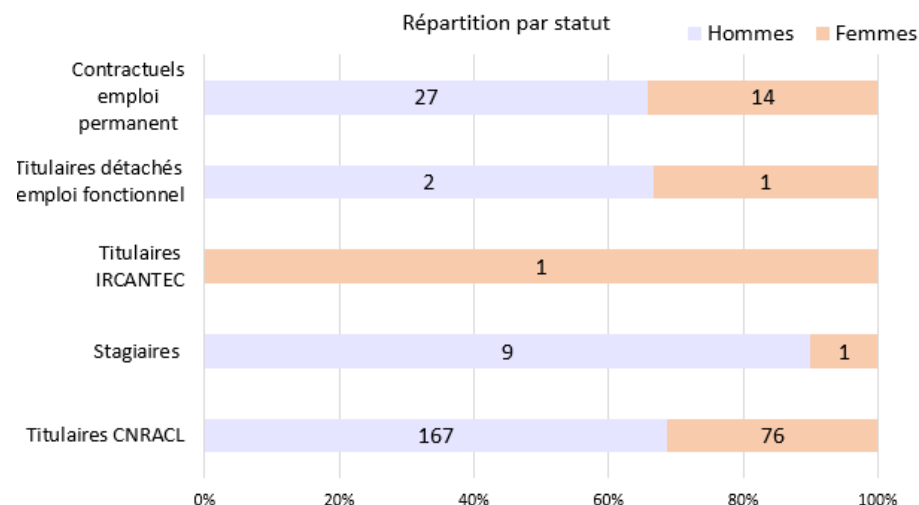
93 femmes 31 %



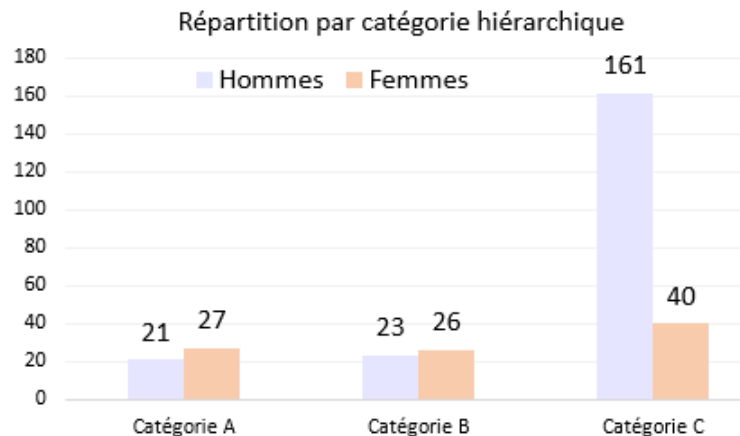
205 hommes 69 %

Le déséquilibre dans la répartition femme-homme reste dans des proportions similaires par rapport à 2024 (la part des hommes augmente de 1 point).

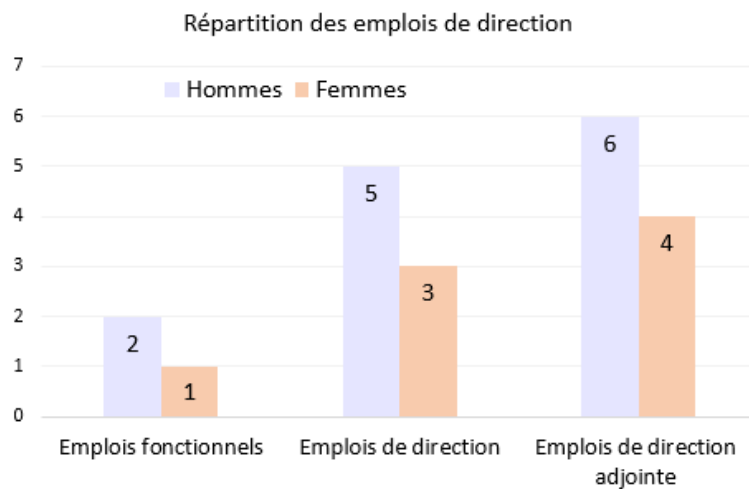
Cette sur représentation des hommes est liée à l'importance des services dédiés à l'eau, la voirie et à la collecte des déchets, dont les emplois sont traditionnellement occupés par des hommes (services bâtiment, propreté, voirie, collecte des déchets...).



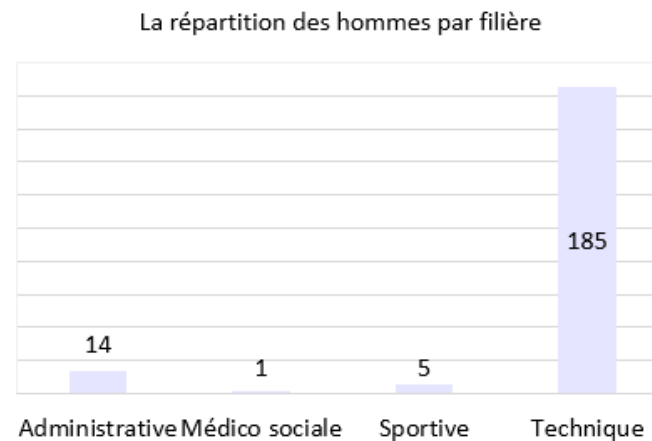
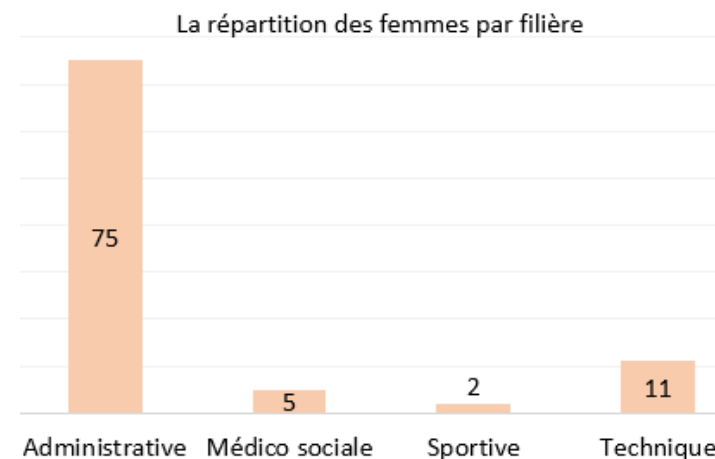
POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI



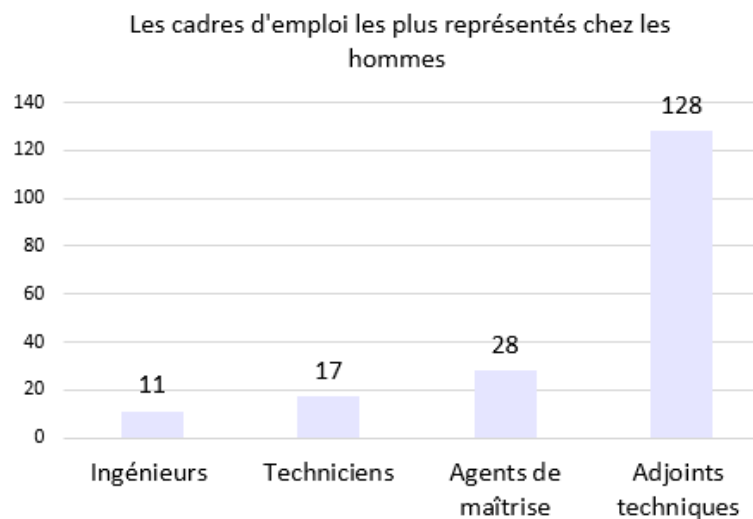
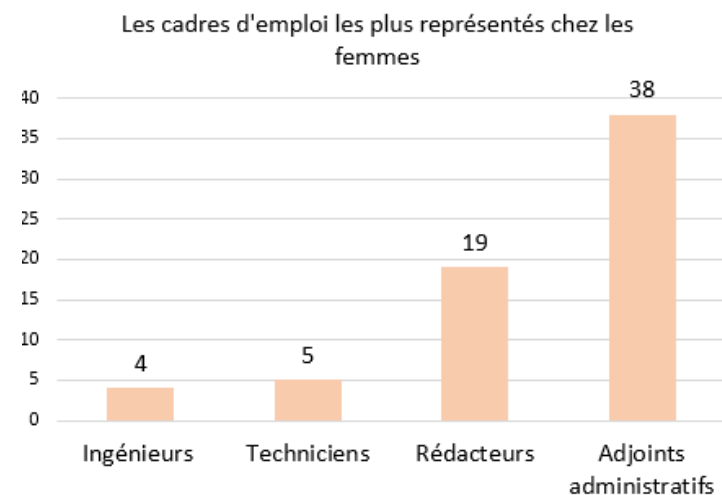
Les femmes sont davantage représentées que les hommes sur les emplois de cadres (catégorie A), mais aussi en catégorie B. Cette proportion importante des femmes en catégories A et B est liée aux services supports mutualisés du Grand Dax, des services surtout féminins. Les femmes sont peu nombreuses en catégorie C, dont les emplois sont très majoritairement occupés par des hommes (services techniques principalement).



- Le taux de féminisation des emplois de direction et de responsable encadrant intermédiaire est de 40%, alors que l'effectif compte 31% de femmes.
- Les postes d'expert (catégorie A non encadrant) sont occupés par 12 femmes et 7 hommes.
- Les postes d'encadrement intermédiaire sont occupés par 9 femmes et 12 hommes.



POSITIONNEMENT DES FEMMES DANS L'EMPLOI (suite)



► Les agents de droit privé

Les agents en CDI de droit privé du Service Public de l'Eau employés par le Grand Dax ne sont **pas pris en compte dans le cadre des indicateurs présentés dans le présent rapport**, dont les données sont issues de la base de données du RSU (indicateurs réglementaires).

Le Grand DAX emploie **26 agents en CDI de droit privé** au titre du service public de l'eau au 31/12/2025. A noter que 3 agents fonctionnaires ont opté pour le statut de droit privé au sein de ce service.

23% (6) sont des femmes, dont 5 affectées aux service clients et financiers (postes administratifs) et 1 chargée d'études et de diagnostics.

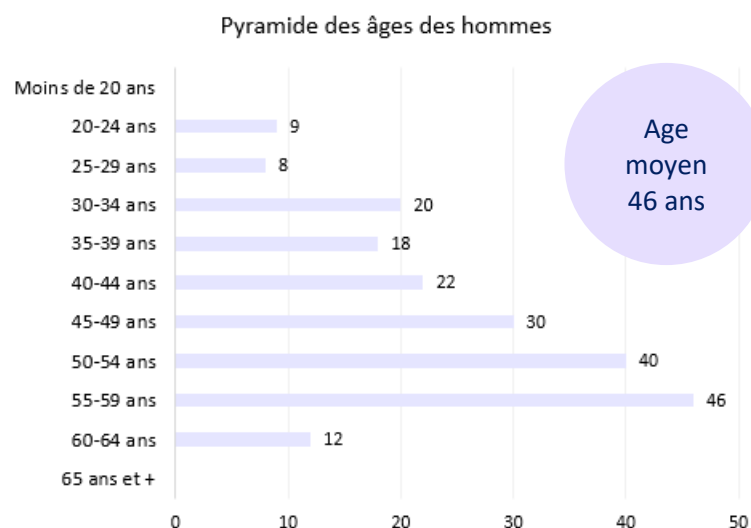
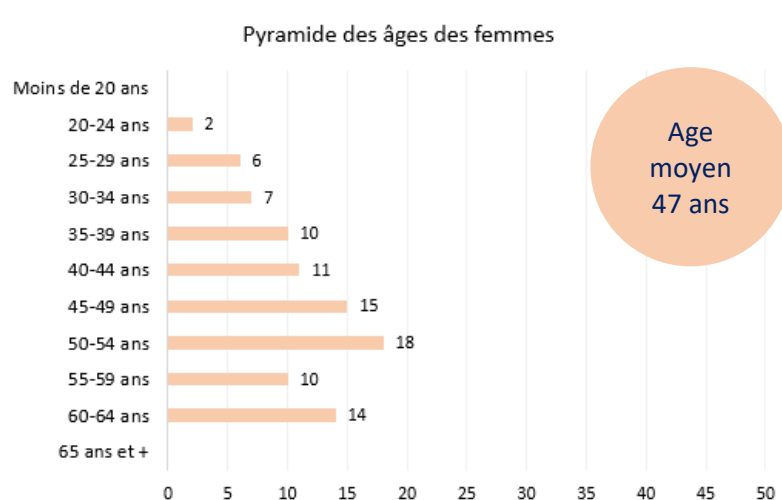
Le Service Public de l'Eau compte au total 61 agents, dont 26 % sont des femmes.

Les métiers du service public de l'eau sont très majoritairement occupés par des hommes (pôle travaux et process). Les pôles clientèle et administratif, ainsi que le laboratoire, comptabilisent davantage de femmes.

PYRAMIDE DES AGES

► 47% des hommes et des femmes ont atteint l'âge de 50 ans.

La part des moins de 30 ans est peu importante chez les hommes comme chez les femmes (8% de l'effectif). L'âge moyen des femmes a augmenté d'1 an par rapport à 2024, en lien avec les flux d'entrées et de sorties sur 2025.



MOUVEMENTS DE PERSONNEL

► En 2025, 38 % des recrutements se sont portés sur des candidatures féminines.

► En 2025, 9 hommes et 3 femmes sont partis en retraite.
12 hommes et 14 femmes ont atteint l'âge de 60 ans.

► Entre 2026 et 2029, 33 hommes et 7 femmes atteindront l'âge de 60 ans.

PROMOTION – DEROULEMENT DE CARRIERE

► 4 femmes et 11 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade en 2025 (ratio lié à la structuration des effectifs mais également à la proportion plus importante de promouvables en catégorie C – majoritairement des emplois occupés par des hommes).

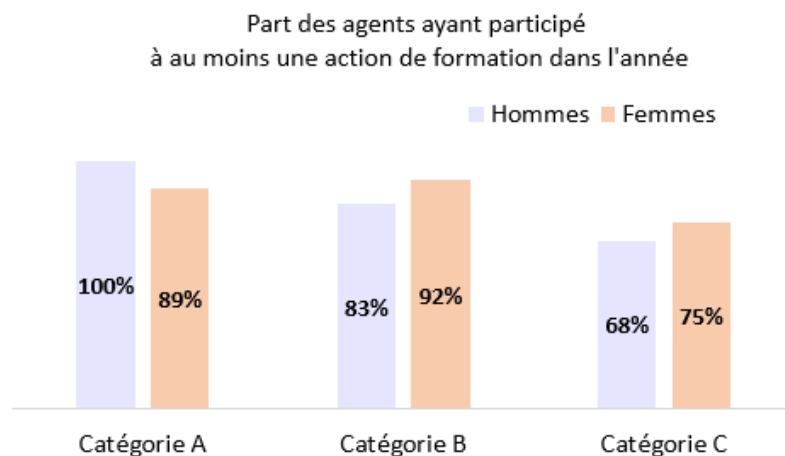
► 2 hommes et 2 femmes ont été nommés à la promotion interne.

SIGNALEMENTS

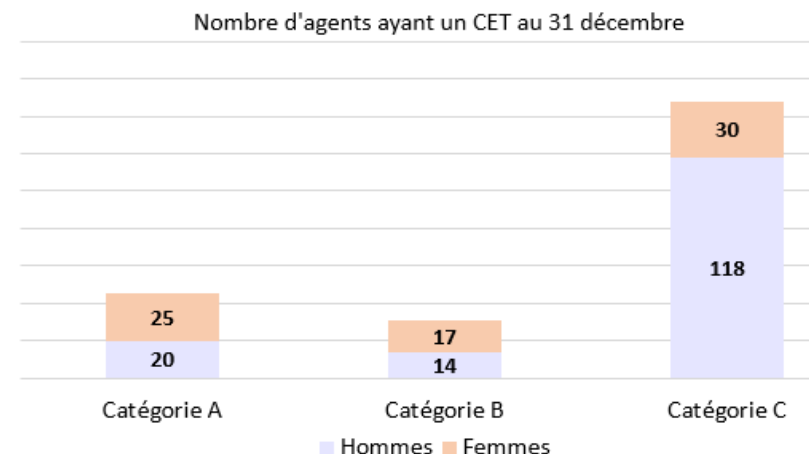
► 2 signalements traités selon la procédure interne d'enquête administrative et de gestion des signalements.

FORMATION

► Les femmes restent en proportion plus nombreuses que les hommes à partir en formation, sauf en catégorie A. Les taux de formation restent élevés chez les catégories A et B en 2025, notamment en lien avec les formations, sensibilisations et coachings proposés par l'école interne du management.



TEMPS DE TRAVAIL



► 99 % des postes occupés par des femmes et 99,5% des postes occupés par des hommes sont à temps complet.

► Le temps partiel concerne en 2025 : 8 % des femmes et 0,5 % des hommes.

► Le télétravail concerne majoritairement les femmes (59% de l'effectif féminin contre 12,5% de l'effectif masculin), sur des postes administratifs dont une partie des missions peuvent être rendues à distance grâce aux outils informatiques.

► 88 % des heures supplémentaires rémunérées sont effectuées par les hommes (quasi exclusivement au sein des services techniques).

► Les astreintes des services techniques sont réalisées quasi exclusivement par des hommes, les femmes sont concernées en 2025 par les astreintes décisionnelles assurées par les directeurs.

ABSENTEISME

- ▮ Les absences pour maladie sont toujours majoritairement constatées chez les hommes. Cette tendance reste identique aux années précédentes : 24% des jours d'absence concernent les femmes.
- ▮ L'absentéisme pour raison médicale continue à être plus marqué chez les hommes, et à diminuer depuis 2023 : 5,18 % en 2025 contre 5,79 % en 2024 et 7,27 % en 2023.

	HOMMES	FEMMES
Taux d'absentéisme pour raison médicale	5,70%	4,03%
Taux d'exposition	44,88%	45,16%
Durée moyenne d'arrêt	32,08	19,27
Fréquence d'arrêt (pour 100 agents)	65	76

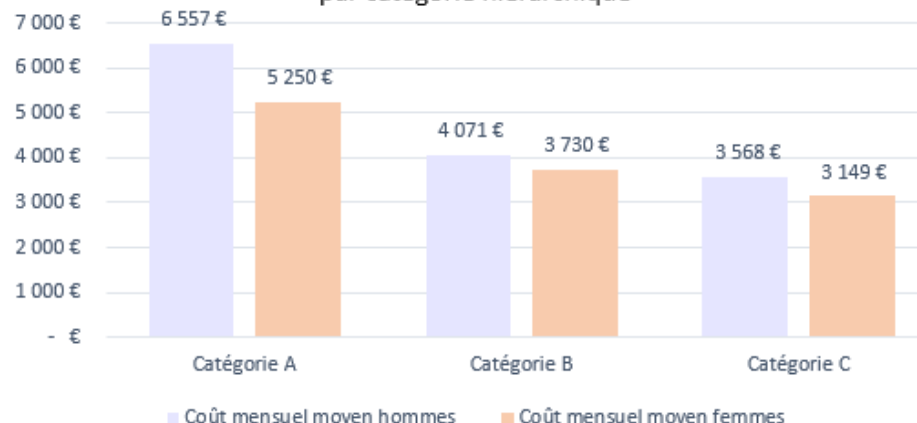
- La durée moyenne d'arrêt a diminué par rapport à 2024, notamment chez les femmes, et elle reste supérieure chez les hommes.**
- ▮ Les accidents de service, maladies professionnelles et les absences liées à des pathologies lourdes concernent également plus les hommes (postes plus physiques avec pénibilité importante).

REMUNERATION

- ▮ Le traitement de base d'un agent titulaire n'est pas négociable et est fixé règlementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. A ce titre, le statut assure une parfaite équité de rémunération.
- En complément du traitement de base, le RIFSEEP mis en œuvre au sein de notre collectivité, est lié aux fonctions de l'agent et assure également une égalité de traitement entre hommes et femmes à fonction équivalente. A noter, qu'une démarche de fond a été initiée courant 2025 pour aboutir à échéance 2026 / 2027 sur le régime indemnitaire. La question de l'égalité est prise en compte dans le cadre des travaux en cours pour permettre d'aller encore plus loin.
- Les données suivantes concernent les emplois permanents.**
- ▮ **Coût mensuel moyen chargé**
- Les écarts sur l'effectif global (titulaires et contractuels) se réduisent entre les femmes et les hommes. **Le coût mensuel moyen chargé des hommes est très légèrement supérieur mais l'écart reste faible.** Cette donnée (toutes catégories confondues) est à mettre en perspective avec la présence plus importante de femmes sur des emplois de catégorie A et B. Les hommes sont majoritairement représentés sur les emplois de catégorie C. A noter toutefois, que les éléments variables de salaire (heures supplémentaires, astreintes) concernent essentiellement les hommes à 88 %, en catégorie C et B.
- Si on prend uniquement les agents titulaires, le coût chargé moyen est quasiment identique entre les femmes et les hommes. Par contre, sur la population des agents contractuels, l'écart femmes hommes se creuse davantage (lié à une population plus importante d'hommes sur ces postes).

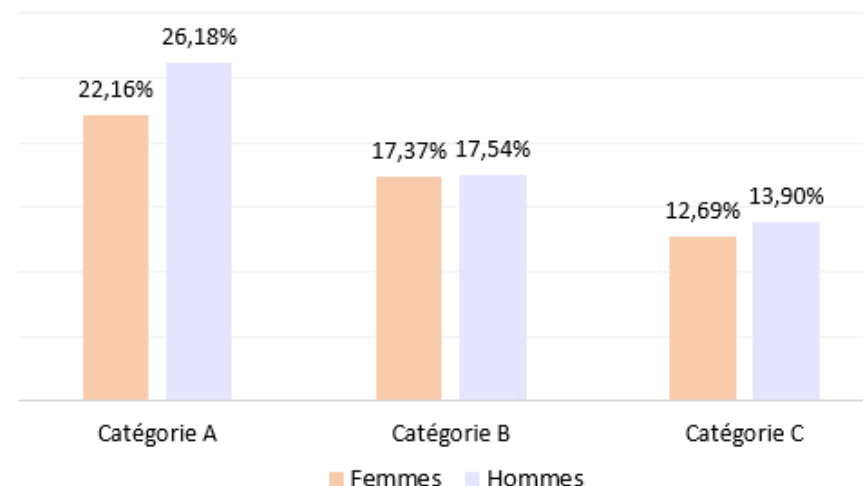


Coût mensuel moyen chargé entre janvier et décembre 2025
par catégorie hiérarchique



Des écarts qui restent plus marqués en catégorie A que dans les autres catégories. Cet écart s'explique notamment par la composition structurelle du comité de direction majoritairement composé d'hommes. D'autres facteurs sont également à prendre en compte comme l'ancienneté dans la carrière (grade, échelon), l'âge ou encore les primes inhérentes à certaines missions exposées (emploi fonctionnel) qui contribuent de façon évidente à un niveau de rémunération plus élevé sans que cela ne soit lié au sexe de l'agent. Les écarts se réduisent en catégorie C.

Part de régime indemnitaire sur la rémunération brute
par catégorie hiérarchique



L'écart en catégorie C diminue légèrement. Il n'y a plus quasiment plus d'écart constaté entre les femmes et les hommes en catégorie B. L'écart en faveur des hommes en catégorie A est toujours présent et s'accroît légèrement.

Les écarts de rémunération constatés, même s'ils sont présents d'un point de vue catégoriel, restent bien inférieurs à la moyenne nationale dans la Fonction publique (*les femmes perçoivent une rémunération en moyenne 10,5 % inférieure à celle des hommes – Données chiffrées clés égalité femmes hommes édition 2024*).

LES RESULTATS DE L'INDEX EGALITE 2024 DU GRAND DAX

INDEX 2024



Egalité professionnelle

COMMUNAUTE D AGGLOMERATION DU GRAND DAX

83/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



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



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



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)

0/0

Non concerné en 2024

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

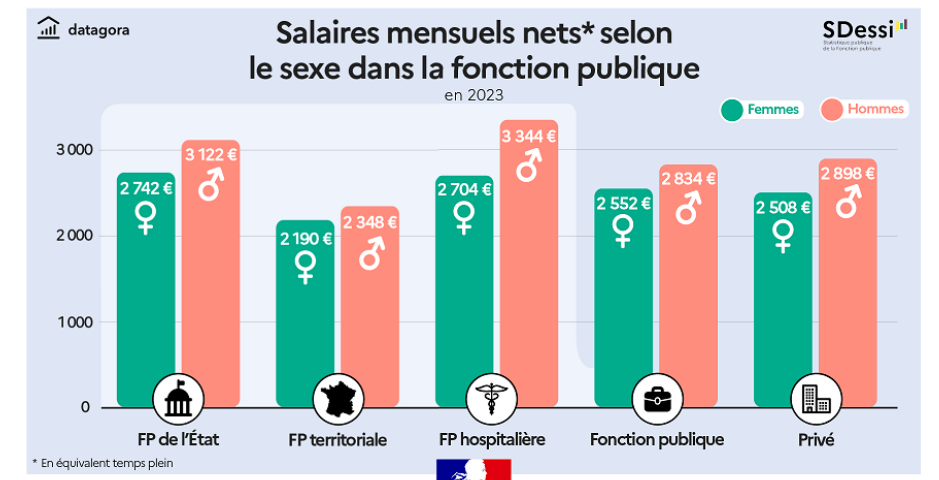
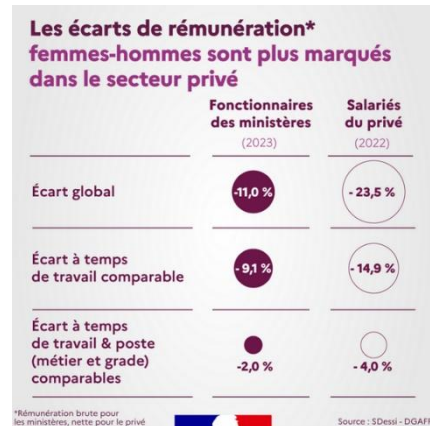
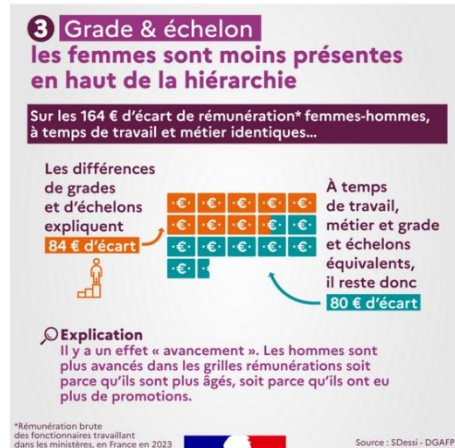
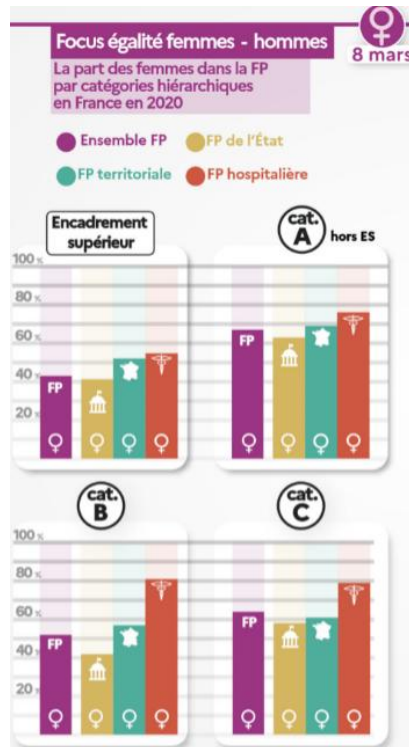
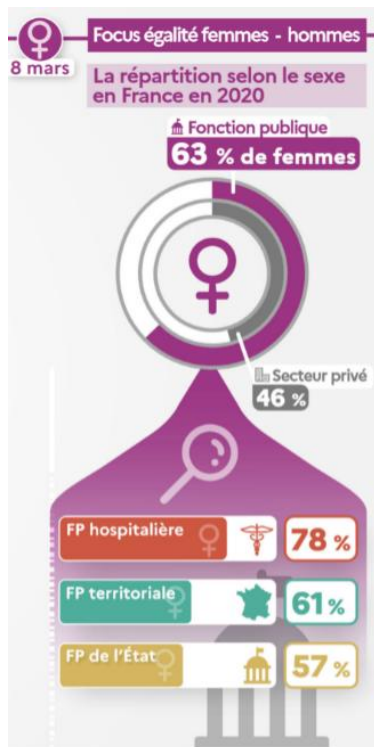


Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

L'index se calcule avec un outil informatique de calcul automatisé élaboré par les CDG. Chaque collectivité a pour objectif d'atteindre la note de 75/100. Si cette note n'est pas atteinte, les actions prévues pour l'atteindre (ou objectifs de progression) doivent être publiées et communiquées à la préfecture avant le 15 novembre. Un délai de 3 années est imposé pour la réalisation des objectifs. S'ils ne sont pas atteints, le Préfet pourra appliquer une pénalité de 0,1 à 1% de la masse salariale annuelle brute.

QUELQUES DONNEES AU NIVEAU NATIONAL

Sources : DGAFP – chiffres clés 2023. SDessi DGAF 2024 et Rapports sociaux uniques 2023



2) Les politiques de ressources humaines sous le prisme de l'égalité professionnelle

Une situation globalement équilibrée et conforme aux références nationales

L'analyse des données chiffrées ne fait apparaître aucune distorsion structurelle significative entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Les écarts observés s'inscrivent dans les tendances constatées au niveau national et traduisent une situation globalement équilibrée.

Pour autant, l'égalité professionnelle ne saurait se résumer à un constat statistique. Elle constitue un **axe structurant des politiques de ressources humaines**, nécessitant une vigilance constante, un pilotage fin et une capacité d'adaptation continue des pratiques.

À ce titre, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est intégré de manière transversale dans l'ensemble des projets portés par la Direction des Ressources Humaines, et plus particulièrement dans la démarche de **GPEEC**, qui anticipe les évolutions des métiers, des compétences et des organisations, en tenant compte des enjeux de mixité, d'égalité d'accès et de parcours professionnels.



Un cadre stratégique consolidé : le plan d'actions 2024–2026



L'année 2024 a marqué une étape importante avec l'adoption d'un nouveau **plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, pour la période 2024–2026. Ce plan repose sur une approche structurée, pragmatique et progressive, articulant diagnostic, actions opérationnelles et évaluation.

Les orientations stratégiques poursuivies sont les suivantes :

- développer une approche commune et partagée de l'égalité professionnelle ;
- identifier et fiabiliser des indicateurs pertinents ;
- définir des actions prioritaires et renforcer leur visibilité ;
- mettre en œuvre, suivre et évaluer les actions engagées ;
- faire preuve d'ambition et d'innovation, tout en garantissant le réalisme opérationnel.

L'année 2025, deuxième année de mise en œuvre du plan, constitue un **temps de consolidation et de montée en puissance**. Elle permet d'ancrer durablement les dispositifs existants, de déployer de nouvelles actions et de viser, à horizon fin 2026, une exécution quasi complète du plan initial (80 %), avec des avancées notables sur certains axes. La création de l'**école interne du management** en 2024, pleinement opérationnelle en 2025, joue un rôle central dans cette dynamique, en faisant des managers des relais essentiels de la politique d'égalité professionnelle.

Compte tenu du fait que le précédent rapport présentait de manière détaillée l'ensemble des actions prévues dans le cadre du plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, il est proposé, pour l'analyse de l'année 2025 et les perspectives 2026, d'adopter une **présentation plus synthétique, centrée sur les éléments clés, les avancées significatives et les principaux axes de progression**. Un tableau de pilotage des actions par axe est tenu au sein de la Direction des ressources humaines.

AXE 1 – Intégrer pleinement l'égalité femmes-hommes dans la politique RH

Constat et enjeux

L'égalité professionnelle est aujourd'hui intégrée de manière transversale dans les politiques RH.

L'enjeu porte désormais sur le **pilotage fin**, la **structuration des indicateurs** et la **diffusion d'une culture partagée**, notamment auprès de l'encadrement.

Actions structurantes

Pilotage et gouvernance

- Tableaux de bord genrés
- Référent égalité RH
- Comité de veille égalité

Sensibilisation et compétences

- Formation de l'encadrement
- Actions de sensibilisation agents
- École interne du management

Partenariats et réseaux

- Réseau départemental égalité
- Acteurs externes spécialisés

Outils et suivi

- Rapport égalité annuel
- Évaluation quantitative et qualitative du plan

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Nouveaux indicateurs (ADELYCE / MANTY)
- Index égalité professionnelle
- Tableaux de bord partagés avec les directions

En cours

- Animation du comité de veille
- Temps d'échanges dédiés (CODIR, CST)

À développer

- Autoévaluation via l'Observatoire de la parité
- Benchmark inter-collectivités
- Temps forts annuels (8 mars, 25 novembre...)

AXE 2 – Évaluer, prévenir et corriger les écarts de rémunération

Constat et enjeux

Aucun écart structurel significatif n'est observé même si une attention particulière est portée sur les écarts catégorielles (A et B notamment). La vigilance porte sur la **trajectoire de rémunération** et la **prise en compte de l'ensemble des composantes salariales**.

Actions structurantes

Analyse et indicateurs

- Suivi des rémunérations
- Index égalité professionnelle
- Veille lors des recrutements et nominations

Politique indemnitaire

- Régime indemnitaire fondé sur les fonctions
- Égalité de traitement à fonctions comparables

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Indicateurs spécifiques rémunération
- Analyse élargie des composantes salariales

En cours

- Intégration de l'égalité dans les travaux RIFSEEP
- Cartographie sexuée des métiers et fonctions

À développer

- Analyse pluriannuelle des parcours salariaux
- Croisement rémunération / temps partiel / mobilités

AXE 3 – Garantir l'égal accès aux emplois, grades et responsabilités

Constat et enjeux

La collectivité veille à l'égalité d'accès aux parcours professionnels.

L'enjeu est de **renforcer la mixité des métiers** et de **valoriser les parcours féminins et masculins atypiques**.

Actions structurantes

Recrutement et carrière

- Offres et fiches de poste non genrées
- Diffusion systématique des postes vacants
- Analyse des campagnes d'avancement

Culture managériale

- Égalité intégrée aux pratiques managériales
- École interne du management

Conditions d'accès aux emplois

- Prévention de la pénibilité
- Sécurité et santé au travail

Perspectives 2025–2026

Réalisé

- Analyses sexuées des recrutements
- Communication interne sur les femmes encadrantes

En cours

- Guide interne du recrutement égalitaire

À développer

- Témoignages et portraits métiers
- Diagnostic de mixité intégré au rapport égalité

AXE 4 – Favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Constat & enjeux

La conciliation des temps de vie constitue un **levier majeur de qualité de vie au travail**, bénéficiant à l’ensemble des agents.

Actions structurantes

-  **Organisation du travail**
 - Télétravail
 - Horaires variables
-  **Parentalité & situations de vie**
 - Congés familiaux
 - Aménagements liés à la maternité
-  **Action sociale**
 - Dispositifs d’accompagnement
 - Réduction de la précarité des temps non complets

Perspectives 2025–2026

-  **Réalisé**
 - Accompagnement renforcé au retour de congé
 - Orientation vers des ressources spécialisées
 - Actualisation des autorisations d’absence
-  **En cours**
 - Réflexion globale sur la conciliation des temps
-  **À développer**
 - Guide agents « conciliation des temps de vie »
 - Communication renforcée sur les dispositifs existants

AXE 5 – Prévenir et traiter les discriminations, violences et agissements sexistes

Constat & enjeux

La prévention et le traitement des situations à risque reposent sur **une organisation claire, une parole sécurisée et une culture partagée.**

Actions structurantes

-  Dispositifs
 - Dispositif interne de signalement
 - Cellule pluridisciplinaire
-  Prévention & communication
 - Campagnes d'information
 - Sensibilisation agents et encadrement
-  Professionnalisation
 - Formation CODIR, FSSCT, assistants de prévention
 - Intégration dans les parcours managériaux

Perspectives 2025–2026

-  **Réalisé**
 - Communication régulière sur le dispositif
 - Intégration des signalements au rapport égalité
 - Suivi de formations par les membres de la DIRH
-  **En cours**
 - Structuration continue du processus
 - Cycles de formation et sensibilisation
-  **À développer**
 - Indicateurs qualitatifs
 - Renforcement de la culture de prévention

À retenir en 2025

- ✓ Une situation globale équilibrée en matière d'égalité professionnelle, sans distorsion structurelle constatée entre les femmes et les hommes, en cohérence avec les références nationales.
- ✓ La poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions 2024–2026, avec une montée en puissance des dispositifs et un ancrage durable dans les pratiques de ressources humaines.
- ✓ Le déploiement et la publication de l'index de l'égalité professionnelle, renforçant l'objectivation et la transparence des politiques RH.
- ✓ Le rôle structurant de l'école interne du management, levier essentiel de diffusion de la culture de l'égalité auprès de l'encadrement.
- ✓ Une dynamique renforcée en matière de prévention des discriminations, des violences et des agissements sexistes, reposant sur des dispositifs structurés et des actions de sensibilisation régulières.
- ✓ Des perspectives 2026 clairement identifiées, orientées vers le pilotage fin des indicateurs, la communication interne et l'amélioration continue des pratiques



PARTIE 2

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Accusé de réception en préfecture
040-244000675-20260204-20260204-3-DE
Date de télétransmission : 09/02/2026
Date de réception préfecture : 09/02/2026

1) Données chiffrées territoriales

Evolution et structure de la population du GRAND DAX (Dossier complet INSEE GRAND DAX – publication novembre 2025)

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

Âge	2011	%	2016	%	2022	%
Ensemble	53 357	100,0	54 874	100,0	58 036	100,0
0 à 14 ans	8 103	15,2	8 020	14,6	8 003	13,8
15 à 29 ans	8 775	16,4	8 299	15,1	8 681	15,0
30 à 44 ans	9 573	17,9	9 233	16,8	9 244	15,9
45 à 59 ans	11 302	21,2	11 427	20,8	11 881	20,5
60 à 74 ans	9 328	17,5	10 738	19,6	12 314	21,2
75 ans ou plus	6 276	11,8	7 156	13,0	7 913	13,6

Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations principales, géographie au 01/01/2025.

POP T3 - Population par sexe et âge en 2022

Âge	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	27 211	100,0	30 825	100,0
0 à 14 ans	4 083	15,0	3 920	12,7
15 à 29 ans	4 488	16,5	4 193	13,6
30 à 44 ans	4 473	16,4	4 772	15,5
45 à 59 ans	5 713	21,0	6 168	20,0
60 à 74 ans	5 547	20,4	6 767	22,0
75 à 89 ans	2 649	9,7	4 238	13,7
90 ans ou plus	259	1,0	767	2,5

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

FAM T1 - Ménages selon leur composition

Type de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2011	%	2016	%	2022	%	2011	2016	2022
Ensemble	25 509	100,0	26 938	100,0	29 728	100,0	51 591	53 188	56 369
Ménages d'une personne	10 140	39,8	11 188	41,5	13 475	45,3	10 140	11 188	13 475
Hommes seuls	4 170	16,3	4 418	16,4	5 352	18,0	4 170	4 418	5 352
Femmes seules	5 970	23,4	6 770	25,1	8 123	27,3	5 970	6 770	8 123
Autres ménages sans famille	518	2,0	545	2,0	374	1,3	1 188	1 280	781
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	14 851	58,2	15 205	56,4	15 879	53,4	40 262	40 719	42 112
Un couple sans enfant	7 250	28,4	7 600	28,2	8 028	27,0	14 912	15 506	16 315
Un couple avec enfant(s)	5 311	20,8	5 127	19,0	5 111	17,2	19 651	19 126	18 994
Une famille monoparentale	2 289	9,0	2 478	9,2	2 740	9,2	5 699	6 087	6 803

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et groupe socioprofessionnel actuel ou antérieur en 2022

Groupe socioprofessionnel	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	22 984	27 013	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	144	29	0,2	0,5	0,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 367	782	1,0	7,5	2,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 767	1 343	2,2	11,2	3,2
Professions intermédiaires	3 085	3 535	8,7	25,1	4,8
Employés	1 840	6 401	20,5	26,6	7,3
Ouvriers	4 851	1 171	16,3	20,5	4,2
Retraités	7 551	10 253	0,0	0,3	72,9
Autres personnes sans activité professionnelle	2 378	3 500	51,0	8,5	4,8

Source : Insee, RP2022 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2025.

SAL G1 - Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	2 214	2 074	2 341
Cadres*	3 767	3 428	3 994
Professions intermédiaires	2 468	2 341	2 599
Employés	1 868	1 847	1 929
Ouvriers	1 947	1 679	2 002

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

Note : Pour des raisons de secret statistique (s), les graphiques et tableaux peuvent être incomplets.

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2022

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	46 414	21 309	25 105
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,7	17,8	21,4
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,7	5,0	6,3
CAP, BEP ou équivalent	28,2	32,4	24,5
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,7	18,4	19,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,5	10,9	12,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	8,7	7,4	9,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	7,4	8,0	6,9

Source : Insee, RP2022 exploitation principale, géographie au 01/01/2025.

SAL G3 - Écart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Écart salaire (en %)
Ensemble	-11,4
Cadres*	-14,2
Professions intermédiaires	-9,9
Employés	-4,2
Ouvriers	-16,1

* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

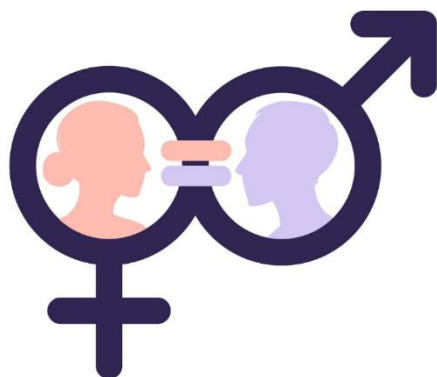
Note : Écart de salaire = (salaires des femmes – salaires des hommes) / salaires des hommes.

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés, fichier Postes au lieu de travail en géographie au 01/01/2025.

2) Les politiques publiques sur le territoire en 2025

1. Une politique territoriale structurée et transversale au service de l'égalité



En 2025, la Communauté d'agglomération du Grand Dax confirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'ensemble des politiques publiques qu'elle conduit ou soutient sur le territoire. Cet engagement ne repose pas sur des actions ponctuelles, mais sur une **approche globale, progressive et partenariale**, intégrée dans le fonctionnement courant des directions et des dispositifs communautaires.

Les actions menées s'inscrivent dans une logique de continuité des engagements antérieurs, tout en traduisant une **montée en puissance des leviers mobilisés** et une meilleure articulation entre politiques sociales, économiques, urbaines, culturelles et de prévention.

L'année 2025 est ainsi marquée par :

- la **poursuite du travail en réseau** avec les acteurs institutionnels, associatifs et économiques du territoire ;
- le renforcement des actions de **sensibilisation à l'égalité femmes-hommes** dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques locales ;
- des avancées visant à garantir aux femmes une **appropriation pleine et sécurisée de l'espace public** ;
- le développement d'actions ciblées pour **faciliter l'accès des femmes à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la santé** ;
- la structuration territoriale de la **prévention et de la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales**.

À travers ces orientations, le Grand Dax agit à la fois en prévention des inégalités et en correction des déséquilibres existants, en tenant compte des réalités sociales et territoriales. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire ne relève pas de la seule responsabilité des collectivités territoriales. Elle s'inscrit dans une démarche partenariale mobilisant l'ensemble des acteurs publics, institutionnels, associatifs et socio-économiques, chacun agissant dans le cadre de ses compétences et responsabilités. La coordination et la complémentarité de ces interventions constituent un levier essentiel pour garantir l'effectivité et la pérennité des actions menées.

2. La politique de la ville : un levier central pour réduire les inégalités de genre

La Communauté d'agglomération du Grand Dax exerce la compétence « politique de la ville » depuis 2007. À ce titre, elle co-pilote avec l'État le contrat de ville concernant **trois quartiers prioritaires situés sur la commune de Dax**, au bénéfice d'un territoire regroupant près de **59 038 habitants au sein de 20 communes**.

Si le modèle social français demeure l'un des plus redistributifs, il présente néanmoins deux fragilités structurelles :

- une **reproduction importante de la pauvreté entre générations** ;
- une **difficulté persistante à sortir durablement de la pauvreté**.

Ces phénomènes touchent plus particulièrement les femmes, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville, où elles cumulent plus fréquemment :

- des parcours professionnels discontinus,
- des responsabilités familiales accrues,
- un accès plus limité à l'emploi durable,
- des freins périphériques multiples (mobilité, garde d'enfants, santé, logement).

Le contrat de ville 2024–2030 : faire de l'égalité un enjeu transversal

Le contrat de ville 2024–2030 fait de la **mobilisation du droit commun** le socle des politiques publiques mises en œuvre au bénéfice des habitantes et habitants des quartiers prioritaires. Dans ce cadre, la **sortie de la pauvreté par le retour à l'emploi des femmes** constitue un axe stratégique fort.

Les actions menées en 2025 visent notamment à :

- lever les freins périphériques à l'emploi (modes de garde, mobilité, santé, logement) ;
- renforcer l'accès aux dispositifs d'insertion et de formation ;
- sécuriser les parcours professionnels des femmes les plus éloignées de l'emploi.

Ces orientations sont mises en œuvre en articulation étroite avec les politiques communautaires de développement économique, de mobilité, de santé et de cohésion sociale.

3. Le développement économique et l'innovation au service de l'égalité femmes-hommes

3.1. Des inégalités persistantes dans l'accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat

À l'échelle nationale, régionale et territoriale, les données socio-économiques confirment que les femmes demeurent confrontées à des **freins structurels dans leurs parcours professionnels**, malgré une progression globale vers l'égalité.

Des contraintes socio-économiques spécifiques

Plusieurs indicateurs illustrent ces déséquilibres :

- **Responsabilités familiales accrues** : 75 % des familles monoparentales en Nouvelle-Aquitaine sont dirigées par des femmes ;
- **Accès inégal au temps de travail** : 62 % des femmes occupent un emploi à temps complet, contre 80 % des hommes ;
- **Écarts de rémunération persistants** : -14 % en moyenne, avec une accentuation dans les fonctions de cadre ;
- **Situation sur le territoire du Grand Dax** (France Travail – T2 2025) : 52 % des demandeurs d'emploi sont des femmes ; 56 % des demandeurs d'emploi en fin de droits sont des femmes, avec des difficultés identifiées en matière de qualification et de mobilité.

Ces éléments traduisent des **parcours professionnels plus fragiles et plus discontinus**, qui nécessitent des réponses adaptées des politiques publiques locales.

Des parcours de promotion sociale et d'accès aux responsabilités encore inégaux

Les écarts se retrouvent également dans l'accès aux responsabilités économiques, citoyennes et sociales :

- 56 % des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes, mais seulement **28 % dans les grandes écoles** ;
- en 2023, **23 % des maires** en France étaient des femmes ;
- en matière de loisirs, seules **33 % des licences sportives** étaient détenues par des femmes en 2022.

Ces données soulignent la persistance de freins culturels et organisationnels, qui impactent les trajectoires professionnelles et entrepreneuriales des femmes.

3.2. L'entrepreneuriat féminin : un potentiel à consolider

Selon l'URSSAF (mars 2025) :

- les femmes représentent : 38,2 % des travailleurs indépendants, 45,2 % des auto-entrepreneurs
- les revenus des entreprises portées par des femmes restent inférieurs : -26 % pour les indépendantes, -24 % pour les auto-entrepreneuses
- les femmes sont davantage en situation de **polyactivité**

L'enquête France Active / OpinionWay (2025) confirme ces constats :

- 20 % des femmes envisagent de créer une entreprise (soit -6 points par rapport à la période précédente) ;
- principaux freins identifiés : manque de capital initial (45 %), complexité administrative (45 %), difficulté de conciliation vie familiale / projet entrepreneurial (33 %).

3.3 Une stratégie territoriale volontariste en faveur de l'autonomie économique des femmes

Face à ces constats, le Grand Dax déploie une **politique économique proactive**, visant à soutenir l'accès des femmes à l'emploi, à la formation et à la création d'activité, sans distinction mais avec une attention particulière aux publics les plus exposés aux inégalités.

Rappel de contexte territorial :

- les femmes représentent **56 % de la population du Grand Dax** (INSEE) ;
- dans les Landes et sur le territoire communautaire, **50 % des néo-entrepreneurs sont des femmes**, contre 40 % au niveau national (CCI des Landes).

3.4 Des actions concrètes et mesurables en faveur de la création d'activité : soutenir la création d'entreprise au féminin

Depuis la mise en place de ses dispositifs d'aides économiques :

- **40 % des aides financières du Grand Dax** ont bénéficié à des femmes : 71 aides attribuées depuis l'origine, dont **12 aides en 2025** ;
- les partenaires financés par l'agglomération (ADIE, Initiatives Landes) ont attribué : **155 aides à des entrepreneuses depuis 2019**, soit 40 % des dossiers soutenus ;
- via le technopôle **Grand Dax – Pulseo** : 118 projets innovants accompagnés en 2025, **38 % portés par des femmes**.

➡ **Plus de 220 aides à la création d'entreprises** ont été délivrées à des entrepreneuses sur le territoire.

Une action de terrain au plus près des projets

En 2025, le Grand Dax a accompagné concrètement plusieurs projets portés par des femmes : *Tea Apo* (Dax), *Óste* (Dax), *Ludiq Family Experiences* (Saint-Paul-lès-Dax), accompagnement financier de **5 femmes à hauteur de 40 000 €** pour l'ouverture d'entreprises dans des locaux connectés et adaptés.

Ces exemples illustrent une politique d'accompagnement **personnalisée, ancrée localement et tournée vers la pérennité des projets.**

Dans les Landes et sur le Grand Dax, 50% des néo-entrepreneurs sont des femmes (contre 40% en France).

3.5 Lever les freins périphériques à l'emploi des femmes

La mobilité, un levier essentiel vers l'emploi

La mobilité constitue un frein majeur à l'insertion professionnelle pour **près de 40 % des femmes.**

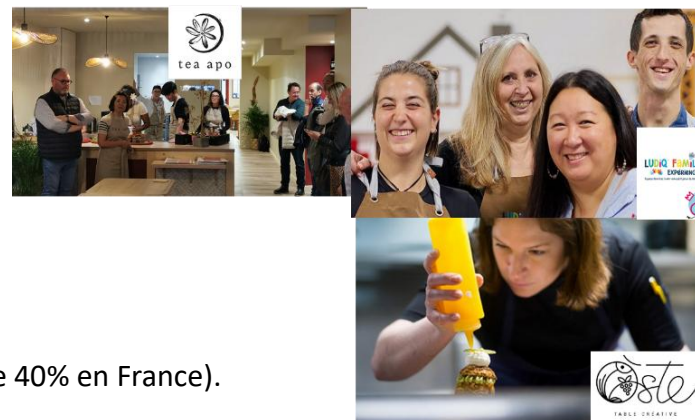
La **Plateforme Mobilité soutenue par le Grand Dax** enregistre des données positives :

- **bientôt 1 000 femmes** accompagnées sur le territoire,
- les femmes représentent **56 % des bénéficiaires** du dispositif.

Orientation, formation et insertion des jeunes femmes

Le Grand Dax soutient activement la Mission Locale des Landes et l'ERIP Sud-Landes :

- **2 700 accompagnements** de jeunes femmes réalisés ces dernières années ;
- **450 femmes accompagnées individuellement en 2025**, soit une hausse de 11 % ;
- 50 % du public accompagné a entre 18 et 25 ans.



3.6 Numérique et innovation : réduire les inégalités d'accès

L'inclusion numérique constitue un enjeu clé pour l'autonomie professionnelle des femmes :

- **40 700 prises optiques** déployées sur le territoire ;
- 51 % des télétravailleurs sont des femmes (DARES 2024) ;
 - via le Fablab Makéo : plus de **6 000 personnes sensibilisées** depuis 2020, **1 500 accompagnements de projets**, dont 50 % portés par des femmes.

Exemple : accompagnement de **Pauline Belin**, entrepreneuse intégrée à la pépinière Pulseo en 2025, travaillant à distance pour l'UEFA.

Les solutions d'accompagnement administratif proposées par « **France Services Grand Dax** » proposent de nombreuses interactions avec le parcours vers l'emploi ou la création d'entreprises et facilitent le parcours administratif des femmes actives, en plus de venir les rencontrer sur leur commune d'habitation. Diverses démarches sont proposées : aide sur les démarches administratives, aide pour les démarches de la vie quotidienne (enfant, permis de conduire, impôts, santé, retraite etc...). Les agents du Grand DAX sont formés à accompagner ces différents publics et notamment les femmes éloignées du numérique.



3.7 Former et accompagner les parcours tout au long de la vie

Le partenariat avec le **CNAM** illustre la volonté du Grand Dax de favoriser l'évolution professionnelle :

- 100 étudiants en 2025,
- formations uniques dans les Landes,
- dans le Master *Marketing dans un monde digital* : **60 % de femmes**.

Ces parcours constituent des leviers structurants pour l'accès des femmes aux fonctions qualifiées et à l'entrepreneuriat.

5. Le soutien à la parentalité : un levier structurant de l'égalité entre les femmes et les hommes

5.1 La parentalité, un enjeu central de l'égalité femmes-hommes

La conciliation entre vie familiale, vie personnelle et vie professionnelle demeure l'un des **principaux facteurs d'inégalités entre les femmes et les hommes**. Les données nationales et locales montrent que les responsabilités parentales continuent de peser majoritairement sur les femmes, avec des conséquences directes sur :

- les trajectoires professionnelles,
- l'accès à l'emploi ou au temps complet,
- les évolutions de carrière,
- la précarité économique, notamment dans les situations de monoparentalité.

À l'échelle nationale, **75 % des familles monoparentales sont composées d'une mère seule**, situation particulièrement exposée aux risques de précarité, d'isolement social et de renoncement à l'emploi ou à la formation. Dans ce contexte, le soutien à la parentalité constitue un **levier essentiel de prévention des inégalités**, au croisement des politiques sociales, éducatives, économiques et de santé publique.

5.2 Une politique communautaire volontariste en faveur des familles

La Communauté d'agglomération du Grand Dax a fait du soutien à la parentalité un **axe structurant de ses politiques publiques**, en cohérence avec les objectifs d'égalité femmes-hommes, la politique de la ville, la stratégie de cohésion sociale et les enjeux d'attractivité du territoire.

Cette politique repose sur une approche globale visant à :

- accompagner les parents à chaque étape de la vie familiale,
- prévenir les situations de rupture ou de vulnérabilité,
- favoriser l'égalité dans la répartition des rôles parentaux,
- permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilités familiales et insertion professionnelle.

Ces dispositifs permettent :

- de rompre l'isolement parental,
- de renforcer les compétences parentales,
- de prévenir les situations de conflit ou de rupture familiale,
- de favoriser l'égalité dans l'exercice de la parentalité.

Une attention spécifique est portée aux familles monoparentales, aux familles en situation de précarité sociale ou économique et aux parents isolés confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi, à la formation ou aux services.

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les actions de soutien à la parentalité sont **renforcées et adaptées aux réalités locales**, en lien étroit avec les partenaires institutionnels et associatifs.

La réussite des actions de soutien à la parentalité repose sur une **mobilisation partenariale forte**, associant notamment les services de la CAF, les communes du territoire, les associations spécialisées, les acteurs de la santé, de l'éducation et du social.

Cette dynamique partenariale permet ainsi une meilleure lisibilité de l'offre à destination des familles, une complémentarité des interventions ainsi qu'une adaptation continue des actions aux besoins du territoire.

5.3 Le soutien à la parentalité à travers les politiques petite enfance et enfance

►► L'action du Relais Petite Enfance (RPE) : un service ressource au cœur des parcours parentaux

Le Relais Petite Enfance (RPE) du Grand Dax constitue un **service de proximité essentiel** pour les familles du territoire, en les accompagnant à chaque étape de leur parcours parental et dans leurs démarches liées à l'accueil du jeune enfant. Les parents peuvent solliciter le RPE pour :

- la recherche d'un mode d'accueil adapté à leurs besoins,
- l'information sur les aides financières de la CAF,
- les conditions contractuelles d'emploi d'une assistante maternelle ou d'une garde d'enfants à domicile,
- toute question en lien avec la parentalité et l'organisation de la vie familiale.

En 2025, le RPE a accompagné **105 familles** et **154 assistants maternels différents**, dans le cadre d'accueils sur rendez-vous ou téléphoniques, confirmant son rôle central d'interface entre les familles, les professionnels de la petite enfance et les partenaires institutionnels.

Un renforcement de l'offre d'ateliers d'éveil

Afin de répondre aux besoins croissants des familles et des professionnels, le RPE a significativement renforcé son offre d'ateliers d'éveil en 2025, notamment grâce :

- aux travaux de réaménagement de la salle de la Rotonde, désormais dédiée à l'accueil des enfants,
- au développement de **nouveaux ateliers itinérants**, favorisant une meilleure couverture territoriale.

Depuis septembre 2025, le RPE propose **7 ateliers hebdomadaires**, organisés sur plusieurs sites, à destination des assistants maternels et des enfants qu'ils accueillent. Ces ateliers contribuent à la socialisation des enfants, leur développement global et la professionnalisation des pratiques d'accueil.

En 2025, **301 enfants** ont ainsi participé à **136 ateliers d'éveil** et à **5 temps festifs**, illustrant la dynamique et l'attractivité du dispositif.

Une information accessible et actualisée à destination des familles

Le RPE assure également une mission d'information et de lisibilité de l'offre petite enfance sur le territoire, à travers la diffusion, la mise à jour régulière et la mise à disposition en ligne du **guide des services petite enfance du Grand Dax**, recensant l'ensemble des modes d'accueil du jeune enfant. Cet outil constitue un levier important pour **faciliter l'accès aux droits** et sécuriser les choix des familles.

Des actions territoriales structurantes autour de la parentalité

En lien étroit avec la crèche familiale, le RPE a coorganisé les **10^e rencontres territoriales de la petite enfance**, ouvertes aux familles et aux professionnels, sur la thématique des **émotions du jeune enfant**.

Cette manifestation, animée par **Charline Bouquet**, conférencière du réseau Filliozat, a été labellisée par la CAF dans le cadre du Mois des familles landaises, proposée en présentiel, retransmise en direct et en replay sur Facebook, puis diffusée en différé sur YouTube, afin de faciliter la participation du plus grand nombre de familles, quel que soit leur disponibilité ou leur situation géographique.

► L'action de la crèche familiale : un accompagnement global des familles

- ***Un accompagnement pluridisciplinaire au service des parents***

Dans le cadre de l'accueil des enfants, la crèche familiale du Grand Dax propose aux parents un **accompagnement renforcé et individualisé**, reposant sur une approche pluridisciplinaire associant : une psychologue, un pédiatre, Référent Santé Accueil Inclusif et une directrice puéricultrice. Ces professionnels travaillent en étroite collaboration afin d'accompagner les familles sur l'ensemble des questions liées à la petite enfance et à la parentalité, dans une logique de prévention et de soutien.

- ***Des actions régulières de soutien à la parentalité***

La crèche familiale organise des actions, temps d'échanges visant à soutenir les familles et à renforcer le lien parents-enfants, parmi lesquels :

- **4 ateliers parents-enfants en soirée**, animés par la directrice avec la participation d'un intervenant culturel, autour de la sensorialité chez le jeune enfant, favorisant convivialité, partage d'expériences et temps privilégiés parents-enfants ;
- **2 fêtes de la crèche familiale**, organisées en soirée, réunissant l'ensemble des familles accueillies, l'équipe de direction, les assistantes maternelles, la psychologue et le pédiatre, autour d'un spectacle petite enfance et d'un temps convivial, **taux de participation 100 %** ;
- de **nombreux entretiens individuels en présentiel**, réalisés par la directrice et la psychologue, en fonction des besoins identifiés ;
- **2 réunions annuelles de parents**, organisées en soirée, en présence de la directrice et de la psychologue.

Les parents sont également régulièrement associés aux actions menées sur le territoire ou au sein de la crèche familiale, notamment dans le choix des thématiques de conférences petite enfance et au sein de groupes de travail de la Convention Territoriale Globale (CTG), notamment sur les questions du jeu et des écrans.

- ***Professionnalisation et accompagnement des assistantes maternelles***

La crèche familiale œuvre activement à la **professionnalisation des assistantes maternelles**, dans une logique de qualité d'accueil et de soutien aux familles, à travers notamment des **ateliers collectifs hebdomadaires**, des **réunions de pratiques professionnelles mensuelles en soirée**, animées par la directrice et la psychologue, ou encore un accompagnement de proximité (visites à domicile de la directrice, interventions du pédiatre). En 2025, **27 ateliers collectifs** ont été organisés autour de la sensorialité chez le jeune enfant (snoezelen, jeu libre, éveil musical, éveil corporel), renforçant les compétences professionnelles et la qualité de l'accueil proposé.

- **La participation financière en faveur de l'accès aux Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH)**
 - Le Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) du Grand Dax contribue également au soutien à la parentalité à travers une **politique d'aide financière facilitant l'accès aux Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH)**.
 - En lien avec la Maison des citoyens de la Ville de Dax, le CIAS accorde une aide de **7 € par jour et par enfant**, directement déduite de la facture des familles, permettant un accès équitable aux services, quelle que soit la commune de résidence.
 - En 2025, le montant de cette aide sociale s'élève à environ **420 000 €**, contre **400 000 € en 2024**, traduisant un engagement financier renforcé.
 - Par ailleurs, le CIAS soutient financièrement des projets portés par les jeunes et des actions d'animation ou de formation proposées à l'ensemble des ALSH du territoire, à hauteur de **10 350 € en 2025 (9 500 € en 2024)**, contribuant à la diversification et à la qualité de l'offre proposée aux familles.

5.4 Accompagnement des familles et des femmes de la communauté des Gens du Voyage

Le service « Gens du Voyage » du Grand Dax accompagne au quotidien les jeunes filles et les femmes de la communauté dans leurs parcours d'insertion socio-professionnelle et d'émancipation. Les interventions portent sur la **scolarisation**, **l'accès à l'emploi et à la formation**, le **permis de conduire**, **l'accès aux droits**, **l'accompagnement numérique** et **l'accès aux soins**.

- En 2025, une augmentation notable du nombre de femmes souhaitant accéder à un emploi a été constatée : **5 femmes en CDI, 5 engagées dans un parcours d'insertion par l'activité économique (IAE), 2 orientations vers l'IAE en cours, 6 en CDD ou emploi saisonnier** (dont une intégrant le CIAS en tant qu'aide à domicile) et **1 création d'entreprise** dans le secteur du nettoyage. La majorité des bénéficiaires nécessite un accompagnement individualisé pour la rédaction de CV, la préparation aux entretiens ou l'orientation vers les structures d'insertion locales, France Travail ou la Mission Locale.
- **L'autonomisation financière** constitue un enjeu fort : les femmes souhaitent disposer de leur propre salaire et compte bancaire, souvent distinct du budget du couple, affirmant leur autonomie économique.
- Le service accompagne également **l'accès au logement et l'évolution des modes de vie**, en particulier pour les femmes souhaitant quitter la vie communautaire ou en situation de séparation : hébergement temporaire, séparation d'avec leur conjoint, ou protection en cas de violences conjugales.

- Concernant l'**accès aux droits**, le service intervient pour la valorisation et la défense des droits des femmes : accompagnement pour pension alimentaire, soutien dans les conflits liés à la garde d'enfants, et orientation vers les acteurs compétents comme l'ADAVEM ou le CIDFF pour les situations de violences.
- La **mobilité** constitue un enjeu majeur : la majorité des jeunes femmes expriment le souhait de passer le permis de conduire avant le mariage afin de ne plus dépendre de leur conjoint. En 2025, **5 jeunes femmes** ont bénéficié d'un accompagnement complet incluant démarches administratives, recherche de financements et orientation vers les auto-écoles.
- Enfin, la **santé et la prévention** sont au cœur de l'action : une infirmière du Pôle d'accès à la santé intervient mensuellement sur l'aire d'accueil du Tuc et dans le quartier de Talamon. Des actions spécifiques ont été menées pour la prévention des cancers du sein et du col de l'utérus, avec un accompagnement vers des soins gynécologiques, renforçant la confiance entre les professionnelles et les femmes.

5.5 Articulation entre parentalité, emploi et égalité professionnelle

Le soutien à la parentalité est étroitement articulé avec les politiques d'emploi et d'insertion portées par le Grand Dax. Les dispositifs communautaires contribuent à :

- sécuriser les parcours professionnels des parents,
- limiter les ruptures d'emploi liées à des contraintes familiales,
- favoriser le retour à l'emploi ou l'accès à la formation,
- prévenir les inégalités professionnelles liées à la maternité ou à la parentalité.

En agissant sur les freins périphériques à l'emploi (garde d'enfants, organisation du temps, mobilité, accès à l'information), la collectivité participe activement à l'**autonomie économique des femmes**, tout en encourageant une implication accrue des pères.

Le Grand Dax soutient également des actions de sensibilisation visant à déconstruire les stéréotypes de genre liés à la parentalité, promouvoir une répartition plus équilibrée des rôles éducatifs et domestiques et encourager l'engagement des pères dès la petite enfance.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche de prévention des inégalités dès le plus jeune âge et participent à la construction d'une **culture de l'égalité au sein des familles**.

6. Promouvoir l'égalité d'accès aux soins et à la santé des femmes sur le territoire

6.1. L'accès à la santé : un enjeu majeur d'égalité femmes-hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes ne peut être pleinement effective sans un accès équitable aux soins et à la prévention. Les femmes sont confrontées à des **inégalités spécifiques en matière de santé**, liées notamment :

- à leur situation socio-économique,
- à des parcours de vie marqués par des interruptions professionnelles,
- à une charge mentale et familiale accrue,
- à des freins d'accès aux soins (mobilité, disponibilité, méconnaissance des droits, renoncement aux soins).

Ces difficultés sont **renforcées dans les quartiers prioritaires de la ville**, où les femmes sont plus exposées à la précarité, à l'isolement social et aux problématiques de santé non prises en charge de manière précoce. Consciente de ces enjeux, la Communauté d'agglomération du Grand Dax intègre la question de l'accès à la santé des femmes de manière transversale dans ses politiques publiques, en lien étroit avec les acteurs sanitaires, sociaux et associatifs du territoire.

6.2 Agir sur les freins à l'accès aux soins

En 2025, les actions menées par le Grand Dax visent à réduire les inégalités d'accès aux soins en intervenant sur plusieurs leviers :

- **l'information et l'orientation** des publics vers les dispositifs existants ;
- **la proximité des actions de prévention**, notamment dans les quartiers prioritaires ;
- **la coordination des acteurs** de la santé, du social et de la politique de la ville ;
- **la prise en compte des spécificités de santé des femmes**, en particulier en matière de santé sexuelle, reproductive, mentale et périnatale.

Ces actions s'inscrivent dans une logique de prévention, d'accompagnement et de lutte contre le renoncement aux soins.

Des actions concrètes déployées en 2025

- **Actions de prévention et de proximité**

Dans le cadre des politiques de la ville et de la santé publique : organisation de **Villages Santé** au plus près des habitants, permettant un accès facilité à l'information, au dépistage et à l'orientation ; en 2025, **39 femmes sur 53 participants** ont bénéficié de ces actions ; actions spécifiques menées dans les quartiers prioritaires, visant à sensibiliser aux enjeux de prévention, favoriser le recours aux soins, orienter vers les dispositifs de droit commun.

A titre d'exemple, la Commune d'Yzosse met également à disposition son foyer rural à la lutte contre le cancer pour de la gym reconstructive (80% de femmes). Elle soutient également via une aide logistique et financière l'association "bien être à Yzosse" (séances de yoga avec 90% de femmes de tout le territoire).



Ces actions contribuent à une meilleure appropriation des enjeux de santé par les femmes, dans une approche globale et non stigmatisante.

- **Accès aux droits et accompagnement administratif**

L'accès aux soins est étroitement lié à l'accès aux droits sociaux. Les agents de **France Services du Grand Dax** accueillent majoritairement des femmes (**63 % des usagers**), notamment pour l'ouverture ou le maintien des droits à la protection sociale, l'accompagnement dans les démarches de santé (Assurance maladie, CAF, complémentaire santé). Ces espaces jouent un rôle essentiel dans la prévention du non-recours aux droits, facteur aggravant des inégalités de santé.

6.3 Santé, droits et violences faites aux femmes : un enjeu indissociable

Les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales ont des conséquences majeures sur la santé physique et psychique des femmes. L'ouverture, en octobre 2025, de la **Maison des lendemains** au Centre hospitalier de Dax constitue une avancée structurante pour le territoire.

Ce dispositif offre un **accueil sécurisé et bienveillant**, une **prise en charge globale** (médicale, psychologique, sociale et juridique) et favorise une **meilleure coordination entre acteurs sanitaires, sociaux et judiciaires**.



En 2024, **1 333 victimes** ont été recensées sur le territoire, dont **578 femmes et 474 mineurs**. Parmi les personnes accompagnées par l'ADAVEM JP40, **80 % sont des femmes**, soulignant la nécessité de poursuivre et de renforcer les actions de prévention, de repérage et d'accompagnement.

Le Grand Dax s'appuie sur un **réseau partenarial structuré** associant services de l'État, forces de l'ordre, hôpital, CIDFF, ADAVEM JP40 et acteurs sociaux. Implanté depuis 1982 sur le territoire, le **CIDFF des Landes** informe et accompagne les femmes dans leurs droits personnels, sociaux, professionnels et familiaux, de manière **gratuite et confidentielle**, avec une équipe pluridisciplinaire : juristes, psychologue, conseillère en insertion professionnelle, animatrice socio-éducative, conseillère en image et agent d'accueil. Les permanences juridiques, notamment à Saint-Paul-lès-Dax, touchent **39 % de personnes issues des quartiers prioritaires** (Le Sablar, le Gond et Cuyès), dont 60 % sollicitent des informations sur le droit de la famille.

La **remobilisation sociale** passe par un accompagnement global, individuel ou collectif, intégrant aspirations personnelles et projet professionnel. Les ateliers et parcours proposés par le CIDFF, en partenariat avec le service emploi, visent à valoriser les compétences acquises dans la vie professionnelle ou personnelle pour faciliter le retour à l'emploi. Les bénéficiaires, souvent issues des QPV et des minima sociaux, bénéficient d'un suivi adapté, sans limite de durée, et d'un accompagnement de proximité pour prévenir les ruptures de parcours.

L'**ADAVEM JP40**, association départementale d'aide aux victimes et de médiation, prend en charge victimes et auteurs afin de favoriser l'apaisement et prévenir la récidive. Le soutien du Grand Dax se traduit par une **subvention de 5 000 € en 2025** pour renforcer les dispositifs et assurer un accompagnement de proximité.

Enfin, le réseau des **Espaces France Services itinérants**, soutenu par les élus du territoire, permet un accompagnement administratif étendu : **600 permanences prévues en 2025, 3 900 personnes accompagnées et 6 400 demandes traitées**, avec une typologie des usagers révélant que **79 % ont plus de 55 ans et 63 % sont des femmes**.

7. Agir dans les quartiers prioritaires : réduire durablement les écarts

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, les actions conduites en 2025 s'inscrivent dans une logique de réduction durable des inégalités et d'égal accès aux droits et aux services.

Les journées emploi de proximité, organisées au plus près des habitants, ont mobilisé **265 visiteurs sur le secteur de Cuyès, dont 120 résidents des QPV, facilitant l'accès à l'information, à l'orientation et aux dispositifs d'insertion professionnelle.**

Les objectifs de cette journée étaient multiples :

- Organiser un job dating au sein de la Maison des citoyens afin de faciliter des mises en relation rapides et concrètes entre employeurs et candidats
- Aller au-devant des publics, pour mieux informer et accompagner dans les démarches professionnelles
- Proposer un temps fort convivial et fédérateur

En matière de santé, des actions de prévention ciblées ont permis de toucher un public féminin significatif, notamment à travers le Village Santé, où 39 femmes sur 53 participants ont été sensibilisées aux enjeux de santé et de prévention.

D'autre part, le **renforcement de la médiation sociale** (via notamment le recrutement de deux nouveaux adultes relais au sein de la Maison des citoyens de la Ville de DAX) et du lien de proximité contribue enfin à sécuriser les parcours, favoriser la confiance des habitants et améliorer l'effectivité des politiques publiques au plus près des besoins locaux.

Ces éléments mettent en évidence la dynamique engagée dans les quartiers prioritaires pour promouvoir l'égalité femmes hommes. Il souligne la nécessité de maintenir un effort constant et coordonné entre les institutions, les associations et les habitants afin de garantir des avancées durables

8. Culture, sport et cadre de vie : favoriser l'émancipation et le bien-être

L'accès à la culture, au sport et aux loisirs constitue un levier majeur de qualité de vie et de réduction des inégalités sur le territoire du Grand Dax. En 2025, le Grand Dax a poursuivi son engagement pour favoriser l'accès des femmes à la pratique sportive et culturelle.

Le Grand Dax a soutenu la **création d'une section basket au collège d'Albret de Dax**, complétant la section rugby déjà ouverte aux jeunes filles du collège. Elle a également financé **l'événement Cyclo sport**, organisé à Heugas, Saint-Pandelon et Bénèsse-lès-Dax par l'UFOLEP, qui a réuni **700 participants femmes et hommes**.

Pour encourager la pratique quotidienne du vélo par les femmes, encore minoritaires selon l'ADEME (35 % des cyclistes du quotidien), le Grand Dax a aménagé un **circuit vélo vert et protégé de 15 km**, traversant le cœur de l'agglomération et desservant écoles, zones d'emplois et services du quotidien, afin de rendre la mobilité douce plus accessible aux familles.

L'agglomération développe également des infrastructures qui contribuent à l'insertion sociale et au bien-être des femmes, tout en soutenant la dynamique économique et professionnelle notamment le **skate parc urbain**, où 54 % des pratiquantes licenciées sont des femmes en France, et demain la **salle événementielle de spectacle**, secteur dans lequel 40 % des travailleurs sont des femmes. Ces équipements offrent et offriront à la fois des opportunités de pratique sportive et culturelle et des perspectives de métiers ou de création d'entreprise autour des filières concernées. Chaque année, le Grand Dax affirme son attention particulière à l'accès des femmes à leurs loisirs et à leurs temps libres.

Dans le cadre de **l'accès aux équipements sportifs** du Grand DAX (Centre aquatique AQUAE), ce sont une part plus importante de filles et de femmes dans le cadre des cours de natation et ces dernières représentent plus de 95 % des participantes aux activités aquatiques.

La programmation culturelle 2025 /2026 de l'Office intercommunale du tourisme et du thermalisme ainsi que de l'Atrium de DAX s'est attachée à valoriser les artistes féminines, des spectacles, concerts et expositions portés par des femmes ou mettant en avant la femme en 2025, favorisant la visibilité et la reconnaissance de leurs créations. Dans le cadre du festival Garçon la Note (concerts dans les cafés et restaurants du territoire), cette année des musiciennes étaient présentes dans près de la moitié des groupes programmés.

Le Grand Dax facilite l'accès des enfants et adolescents aux équipements sportifs et scolaires : sur les abonnés scolaires, 3 138 enfants sont inscrits (52 % garçons, 48 % filles), et sur le réseau Couralin, 2 255 abonnés sont répartis à 53 % de femmes et 47 % d'hommes.

L'accessibilité des équipements de proximité a été renforcée par l'amélioration des horaires, la création de nouveaux parcours de pratique et l'aménagement de lieux adaptés, contribuant à une meilleure conciliation des temps de vie et à la réduction de la charge mentale, particulièrement pour les familles. Des actions ponctuelles, comme des rencontres sportives mixtes ou des ateliers culturels parents-enfants, ont également permis de renforcer le lien social et la participation de tous aux activités du territoire.

9. Intégrer l'égalité dans la commande publique

Depuis décembre 2024, la **politique communautaire d'achats responsables** intègre :

- des clauses de prévention des comportements sexistes ;
- la valorisation des pratiques favorables à l'égalité salariale et à la mixité ;
- le rappel systématique des obligations de non-discrimination.

Cette politique s'est structurée autour d'une intégration systématique des critères d'égalité et de non-discrimination. Les marchés intègrent désormais des clauses de prévention des comportements sexistes et de harcèlement, ainsi que la valorisation des pratiques favorables à la mixité et à l'égalité salariale. Les appels d'offres rappellent systématiquement les obligations de non-discrimination et d'égalité professionnelle, et les candidatures sont évaluées en partie sur le respect de ces engagements.

Clause spécifique introduite dès la fin de l'année 2025 dans chaque marché public du Grand Dax : « *La communauté d'agglomération du Grand Dax est particulièrement attachée au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus globalement à la lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'exécution de ses marchés. Ainsi, les comportements irrespectueux, que ce soit dans des postures ou des propos inappropriés, envers les usagers et les usagères, ne seront pas tolérés, en particulier des atteintes à caractère sexiste. Le Grand Dax est également attaché à ce que tous les moyens humains affectés à l'exécution du marché puissent exercer leurs missions dans un climat de respect mutuel et de courtoisie.* »

De plus, concernant la rémunération, le code du travail impose, aux articles L. 3221-2 et suivants, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas de violation de cette obligation concernant le personnel affecté à l'exécution de la prestation objet du contrat, le pouvoir adjudicateur peut résilier le marché pour faute grave conformément à l'article L2195-3 1° du code de la commande publique, et ainsi mettre fin à l'exécution des prestations faisant l'objet du marché avant l'achèvement de celles-ci.

Par la densité, la diversité et la continuité des actions déployées, la Communauté d'agglomération du Grand Dax confirme en 2025 la mise en œuvre d'une **politique publique volontariste, cohérente et structurée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**. Cette dynamique territoriale repose sur une approche transversale de l'égalité, intégrée aux politiques communautaires, appuyée sur des données objectivées, des partenariats solides et une attention constante portée aux publics les plus exposés aux inégalités.



L'action communautaire s'articule autour de leviers complémentaires : promotion de l'égalité sur l'ensemble du territoire, soutien à l'autonomie et à l'insertion socio-professionnelle des femmes, accompagnement de la parentalité, accès aux soins, prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles, réduction des inégalités dans les quartiers prioritaires, égal accès aux équipements, à la culture et au sport, ainsi qu'intégration progressive de l'égalité dans les pratiques de pilotage et de commande publique. Cette approche globale vise à agir à la fois sur les déterminants sociaux, économiques et territoriaux des inégalités.

Au-delà des politiques externes, le Grand Dax s'inscrit également dans une **démarche dynamique et pro active en tant qu'employeur public**. Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle mis en œuvre depuis 2024 constitue un jalon structurant, ayant permis en 2025 d'ancrer durablement plusieurs actions dans le quotidien professionnel des agents communautaires. La prise en compte des enjeux d'égalité et de non-discrimination est désormais intégrée aux pratiques de gestion des ressources humaines et au fonctionnement des directions, tout en appelant à une consolidation dans la durée.

Les perspectives pour 2026 et les années à venir s'inscrivent dans une logique de renforcement et de pérennisation des actions engagées. Elles visent à approfondir l'analyse sexuée des politiques publiques, à consolider les partenariats institutionnels et associatifs, à amplifier les actions en faveur de l'autonomie des femmes et de la prévention des violences, et à inscrire plus systématiquement l'égalité femmes-hommes dans les outils de pilotage, d'évaluation et d'achats publics. La réussite de cette ambition collective repose sur la mobilisation continue de l'ensemble des acteurs du territoire, dans une logique de responsabilité partagée et d'égalité réelle pour toutes et tous.

« L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe structurant de l'action publique locale et un levier essentiel de cohésion territoriale. »

« Agir en faveur de l'égalité suppose une approche transversale, fondée sur l'observation des besoins, la coordination des acteurs et l'inscription des actions dans la durée. »

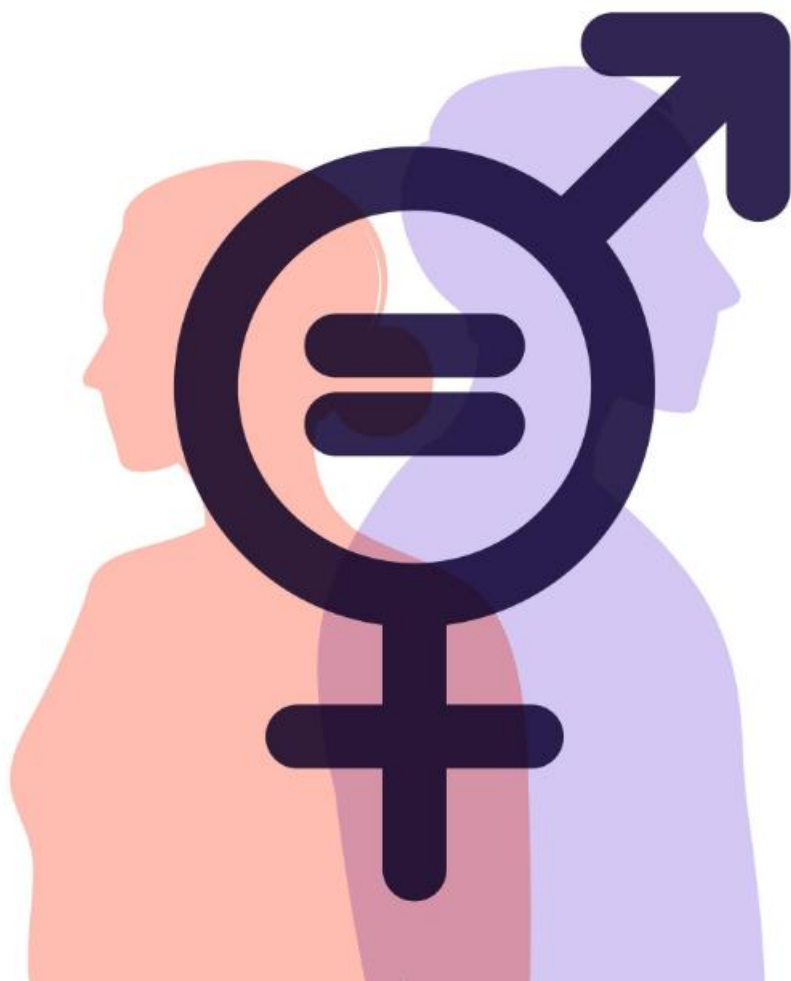
« La prise en compte de l'égalité femmes-hommes contribue à renforcer la pertinence, l'efficacité et l'équité des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire. »

« Les collectivités territoriales jouent un rôle déterminant dans la réduction des inégalités, par leur proximité avec les habitants et leur capacité à agir sur le quotidien. »

« L'égalité réelle se construit dans le temps, par des actions coordonnées, évaluées et adaptées aux évolutions du territoire et des publics. »

« La mobilisation conjointe des acteurs institutionnels, associatifs et locaux constitue un facteur clé de réussite des politiques en faveur de l'égalité. »





Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

ANNEE 2025 (publication janvier 2026)
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU
GRAND DAX