

Égalité et diversité



Le Rapport 2025

Édito

Des années de militantisme, de combats et de luttes, ont permis aux femmes de s'imposer au même titre que les hommes dans de nombreux domaines.

Les dernières évolutions législatives, en imposant la parité et la fin du panachage dans les petites communes, renforcent cette dynamique. Il faut s'en réjouir car elles permettront, dès cette année, à de nouveaux talents féminins de s'exprimer dans les assemblées délibérantes ou à la tête de nos collectivités.

Cependant, si l'on peut avoir l'impression que l'égalité réelle est atteinte, cela reste une impression qui ne résiste pas à l'examen des faits. Les inégalités persistent entre femmes et hommes. Si elles sont moins visibles, elles concernent particulièrement celles que l'on ne voit pas, celles dont on n'entend pas la voix.

Plusieurs rapports parus cette année montrent à quel point les femmes sont encore désavantagées dans les secteurs de l'économie, de la santé, de l'accès aux services, de la mobilité...

Leurs conclusions sont sans appel :

En matière de mobilité, notamment en zone rurale, ce sont les femmes qui sont à la fois les moins riches, et ce sont elles qui supportent les dépenses plus importantes.

Ce sont les femmes qui renoncent le plus fréquemment aux soins, au risque de voir leurs troubles et leur souffrance banalisés ou moins bien détectés par des professionnels du soin mieux formés aux symptômes masculins.

Elles sont plus nombreuses à basculer dans la pauvreté après une séparation, ce qui permet de comprendre leurs difficultés à quitter un conjoint, même violent (leur niveau de vie baisse en moyenne de -17 %, -7 % pour les hommes).

À l'heure où, à contresens de l'histoire et du progrès, certaines voix jusqu'alors très discrètes interrogent non sans arrière-pensées idéologiques toutes ces avancées sociétales, nous avons un devoir de vigilance et de résistance.

Face à tous ceux qui considèrent que l'essentiel est acquis, que la parité n'est pas vraiment utile ou que le mérite est le meilleur des arbitres, il faut pouvoir s'opposer et dire que beaucoup de chemin reste encore à faire.

Le combat n'est pas terminé et le Conseil départemental y prend toute sa part !

Le rapport que vous avez entre les mains rend compte des actions mises en œuvre sur l'année écoulée par le Département, dans ses champs de compétence, pour évaluer, ajuster et équilibrer les politiques en faveur de l'égalité, et ainsi lutter contre tous les stéréotypes.

Je vous en souhaite une bonne lecture.



Hélène Sandragé
Présidente du Conseil départemental de l'Aude

Introduction

1. Cadre juridique

2. Contexte national : que s'est-il passé en France en 2025 ?

Municipales : instauration des listes paritaires pour les communes de moins de 1 000 habitants

Santé publique : la fédération hospitalière française alerte sur les inégalités femmes/hommes face à la santé

Focus : étude de l'Inet - *Le corps des femmes dans les politiques locales, anatomie d'un impensé*

Finances publiques : le vrai coût des inégalités femmes/hommes

Formulaires administratifs : bientôt la fin du *Monsieur, Madame* ?

3. Engagement important pour le Département de l'Aude

Focus : hommage au sénateur audois Roland Courteau, engagé dans le combat contre les violences faites aux femmes

Engagement politique

Actions pour marquer cet engagement

Partie 1

Politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

1. Faire état de la situation

Effectifs

Catégories

Filières et les métiers

Métiers dits genrés

Rémunération

2. Veiller à l'égalité de traitement et à la mixité dans les postes d'encadrement

Vigilance dès le recrutement

Tableau d'avancement genré

Mixité dans les postes d'encadrement

3. Concilier vie professionnelle et vie privée

Temps partiels choisis

Congés parentaux

Don de jour de repos

Action sociale en faveur des agents

Télétravail

4. Sensibiliser et former le personnel

Formation

Référent égalité professionnelle et handicap

5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

6. Index d'égalité professionnelle

Partie 2

Égalité entre les femmes et les hommes et diversité dans les politiques publiques

1. Prendre soin des Audoises et des Audois

Agir contre la désertification médicale

Focus : une association qui soutient les femmes souffrant du cancer du sein, lauréate du budget citoyen 2025

Offrir l'accès à l'information et aux soins en matière de santé, sexualité et parentalité

Lutter contre la précarité menstruelle

2. Lutter contre les violences et les discriminations

Réseaux d'acteurs pour lutter contre les violences intrafamiliales et la prostitution des mineurs

Actions menées par le réseau en 2025

Soutien financier aux dispositifs de lutte contre les violences

Comité opérationnel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations liées aux origines (Corahd)

3. Prendre en charge les situations de dépendance, de handicap et du grand âge

Actions de prévention de la perte d'autonomie dans le cadre de la conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA)

Aides individuelles aux personnes et le soutien aux proches aidants

Établissements et services intervenant auprès des personnes âgées et en situation de handicap

Accueil familial

4. Promouvoir l'égalité dans les actions d'insertion

Allocations

Cumul RSA et activité

Actions dans le cadre de la politique de la ville

Focus : des ateliers de bricolage dédiés aux femmes à Limoux

Logement

5. Promouvoir l'égalité à travers la commande publique

6. Assurer l'accès pour toutes et tous aux droits et aux services publics

Focus : *Ce que vivent (vraiment) les femmes rurales*

7. Sensibiliser les jeunes et les collégiens

Prévention du sexisme et de l'homophobie dans les classes

Projets pédagogiques et éducation artistique et culturelle contre les discriminations

Focus : une journée au collège de Sigeac pour informer les filles sur les carrières scientifiques et techniques

Collège au cinéma, ciné-débat *Des courts contre les clichés* et le festival du film politique: promouvoir l'égalité et s'attaquer aux stéréotypes de genre à travers le 7^e art

Enquête *genre et santé* auprès des collégiens audois

8. Sensibiliser à l'égalité et à la diversité à travers la culture et le sport

À travers la lecture publique

Politique départementale pour le développement du sport féminin

9. Développer la citoyenneté

Conseil départemental des jeunes (CDJ) sensible aux questions d'égalité et de diversité

Tandems solidaires pour un éveil à la citoyenneté

Accueil de jeunes en service civique : l'engagement des jeunes femmes dans le volontariat

Introduction

1. Cadre juridique

La loi oblige les collectivités publiques de plus de 20 000 habitants à rédiger un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget.

« Le rapport fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [...] Il présente les politiques menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ».

Le Département de l'Aude est doublement concerné, en tant qu'employeur et maître d'ouvrage de politiques publiques.

Ce rapport a pour ambition de faire état des politiques conduites en matière de ressources humaines ainsi que des actions menées ou soutenues dans le cadre des politiques publiques de la collectivité.

Politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

Le rapport annuel reprend les **données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**.

Il comporte également un **bilan des actions menées et des ressources mobilisées** ainsi que des orientations concernant :

- les rémunérations et les parcours professionnels
- la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- la mixité dans les filières et les cadres d'emplois
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
- la lutte contre toute forme de harcèlement

L'ensemble de ces dispositions figure désormais dans le plan d'actions pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle, dont toutes les collectivités doivent se doter depuis la loi du 6 août 2019 portant sur la transformation de la fonction publique.

Politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Plusieurs champs d'action sont précisés par la loi :

- **prévenir, protéger et/ou lutter** contre :
 - les **violences faites aux femmes** et les **atteintes à leur dignité**
 - les **stéréotypes sexistes**
 - la **précarité** des femmes
- **assurer, favoriser ou garantir** :
 - la **maîtrise de la sexualité**, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption

- volontaire de grossesse
- l'**égalité professionnelle** et salariale et la mixité dans les métiers
- une meilleure **articulation des temps de vie** et un partage équilibré des responsabilités parentales
- l'**égal accès** des femmes et des hommes aux **mandats électoraux** et aux **fonctions électives**, ainsi qu'aux **responsabilités professionnelles et sociales**
- l'**égalité de traitement entre les femmes et les hommes** et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres
- la connaissance du public sur les **recherches françaises et internationales** concernant la **construction sociale des rôles sexués**

2. Égalité comme objectif de développement durable

En 2017, les États membres des Nations Unies ont établi **dix-sept objectifs de développement durable**, qui sont rassemblés dans l'Agenda 2030. Ces objectifs visent à **réduire les inégalités entre et au sein des pays membres**. Ils concernent le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau, la pauvreté, l'égalité des genres, la prospérité économique ou encore la paix, l'agriculture, l'éducation, etc.

Les ODD 5 et 10 en particulier concernent l'égalité entre hommes et femmes.

193 pays ont approuvé ces ODD. Déclinée au niveau de chaque État, la mise en œuvre des ODD fait appel à l'engagement actif du gouvernement.

- **ODD5 - Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles**

Le cinquième objectif est dédié à l'autonomisation des filles et des femmes, l'égalité entre les sexes et la fin des discriminations et des violences contre les femmes et les filles dans le monde entier (notamment dans l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision et l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs). C'est une thématique transversale aux 16 autres ODD, qui permet de concevoir des politiques publiques au prisme du genre.

- **ODD10 - Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein**

Le dixième ODD appelle les pays à adapter leurs politiques afin d'accroître les revenus de la part des plus pauvres ainsi que de réduire les inégalités salariales qui seraient basées sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine sociale ou ethnique, l'appartenance religieuse.



3. Contexte national : que s'est-il passé en France, en 2025 ?

Municipales : instauration des listes paritaires pour les communes de moins de 1 000 habitants

La **loi du 21 mai 2025 étend aux communes de moins de 1 000 habitants** le mode de scrutin de liste, proportionnel et paritaire.

Désormais, les **listes** devront être **composées d'autant de femmes que d'hommes**, et respecter une **alternance une femme/un homme** ou inversement, dans l'ensemble des communes.

Cette mesure a pour but de favoriser la parité dans les conseils municipaux, d'harmoniser les modes de scrutin et également de répondre à la crise de l'engagement local, qui touche particulièrement les communes rurales et se traduit par la baisse du nombre de candidats et par une hausse des démissions en cours de mandat.

Afin de tenir compte des spécificités des communes de moins de 1 000 habitants, la loi autorise cependant le dépôt de listes incomplètes, mais fixe un seuil minimum de candidats par liste.

Par ailleurs, si la généralisation du scrutin de liste paritaire à l'ensemble des communes est également étendue à l'élection des adjointes et adjoints au maire, une dérogation est ajoutée concernant leur éventuel remplacement : dans les communes de moins de 1 000 habitants, l'adjoint remplaçant ne devra pas nécessairement être du même sexe que l'adjoint remplacé.

Source : service-public.gouv.fr et vie-publique.fr

Santé publique : la fédération hospitalière française alerte sur les inégalités femmes/hommes face à la santé

La fédération hospitalière française (FHF) alerte sur les **inégalités de genre dans la prise en charge médicale** qui persistent et compromettent la santé des femmes. Une enquête Ipsos inédite, réalisée pour la FHF, confirme l'**impact des biais sexistes sur les diagnostics et les soins, entraînant des retards, des minimisations de symptômes et même des interventions non désirées**.

Les biais en lien avec le genre concernent tant la relation des patientes avec les professionnels de santé, qu'avec l'entourage : minimisation, banalisation des problèmes de santé ou attribution de symptômes physiques à des causes psychologiques et hormonales (pour 42 % des femmes).

Cette banalisation ou cette absence de prise en considération ont d'importants impacts sur la santé des femmes : ainsi, le diagnostic peut prendre plus de temps à cause d'une mauvaise interprétation des douleurs exprimées. Plus grave encore, l'académie de médecine met en évidence le risque de surmortalité des femmes en matière de maladies cardiovasculaires du fait de retards de prise en charge systématiques (près de trois fois plus que les hommes pour les infarctus).

La FHF veut aujourd'hui sensibiliser l'ensemble des professionnels de santé aux biais de genre et adapter les protocoles médicaux pour assurer une prise en charge équitable et efficace des patientes.

Focus

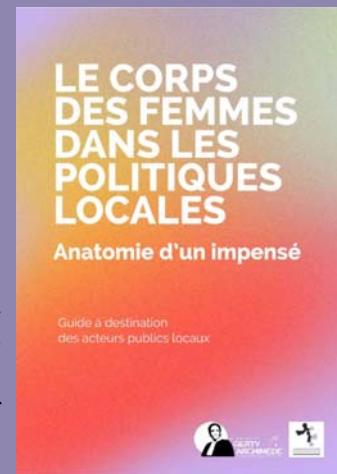
Étude de l'institut national des études territoriales (Inet) : *Le corps des femmes dans les politiques locales, anatomie d'un impensé*

Faisant le constat que la santé et le corps des femmes sont rarement au cœur des réflexions dans le cadre de l'organisation du travail des administrations territoriales (vie menstruelle, parentalité, grossesse, allaitement, ménopause, prévention des violences...) **ce guide met en lumière les enjeux et solutions pour mieux adapter le travail et ainsi contribuer à une plus grande égalité professionnelle entre hommes et femmes.**

Reprenant les conclusions du manifeste de la fédération hospitalière de France, il rappelle en introduction que « le corps de l'homme a longtemps été considéré comme le standard de la médecine », mais également, par voie de conséquence, comme le standard dans l'organisation du travail. Ce guide a donc pour volonté de « donner à voir des réalités qui restent parfois imperceptibles, tues ou minimisées » alors que **le corps et la santé des femmes ont « des incidences majeures sur leur vie professionnelle, sociale et personnelle ».**

Ce guide a été rédigé à l'initiative de l'association des administrateurs territoriaux de France, en collaboration avec 6 élèves administratrices de l'Inet.

Source : communiqué de presse fhf.fr



Finances publiques : le vrai coût des inégalités femmes/hommes

La Cour des comptes a accueilli, le 6 mars 2025, une table ronde consacrée au coût des inégalités sur les finances publiques. Car **les différences de traitement entre femmes et hommes pèsent aussi sur les finances de l'État.**

Pour les participants à cette table ronde, l'impact sur les finances publiques des inégalités de genre est sans commune mesure avec les montants dédiés à la politique française de lutte contre les inégalités. **Les montants se chiffrent en dizaines de milliards d'euros.**

Ainsi, Lucile Peytavin, historienne, estime que l'inégalité prend racine dès l'enfance, avec une éducation et un schéma culturel - basés sur la virilité - qui poussent les hommes à commettre davantage de violences, de délits que les femmes. Chiffres des ministères de l'Intérieur et de la Justice à la clé, elle rapporte que 83 % des mis en cause par la justice et 90 % des condamnés sont des hommes. **Chaque année, les coûts directs pour l'État (frais de justice, forces de l'ordre, services de santé) et les coûts indirects (perte de productivité, destruction de biens, violences physiques) sont estimés « à 100 milliards d'euros, rapportés aux coûts qui seraient imputés aux hommes s'ils commettaient aussi peu de faits que les femmes ».**

Un autre manque à gagner pour l'État : le coût de la défiscalisation des pensions alimentaires. Anne-Cécile Mailfert, cofondatrice et présidente de la fondation des femmes, estime que **la défiscalisation des pensions alimentaires bénéficie essentiellement aux hommes** (les pensions sont portées par 97 % d'hommes) quand les montants reçus sont fiscalisés pour les femmes. Pour les finances publiques, le coût de la pension alimentaire est estimé à 450 millions d'euros, le montant défiscalisé n'étant pas compensé par les femmes, souvent peu ou pas imposées.

Dans le monde du travail, Yannick L'Horty, enseignant-chercheur en économie, auteur d'un rapport sur les discriminations dans la fonction publique, en 2016, constate que **la différence salariale s'opère surtout sur l'accès aux métiers** : un exemple, avec « une sur-représentation des hommes dans les métiers d'audit et, à l'inverse une sur-représentation des femmes dans la gestion des ressources humaines, moins

remunératrice». En 2016, une étude de France stratégie sur les **coûts de la discrimination sur le marché du travail** a chiffré à « **moins 150 milliards d'euros le coût des inégalités sur l'activité économique, dont 70 à 80 milliards de ressources en moins pour les finances publiques** ». Pour l'enseignant-chercheur, la principale cause d'inégalité salariale relève de la maternité qui divise par deux les chances d'une femme d'obtenir un emploi. Yannick L'Horty impute à la discrimination dans le monde du travail une partie de la cause de l'effondrement de la natalité en France.

Source : lagazettedescommunes.com

Formulaires administratifs : bientôt la fin du *Monsieur, Madame* ?

Une décision de la Cour de justice de l'Union européenne du 9 janvier 2025 interdit l'obligation de déclarer sa civilité lorsqu'elle n'est pas indispensable au service fourni.

Saisie à l'origine par une association qui portait plainte contre la SNCF en raison de l'obligation de se déclarer homme ou femme au moment de l'achat d'un titre de transport, la cour a rappelé que le règlement général sur la protection des données (RGPD) prévoit une liste exhaustive et limitative des cas dans lesquels une telle collecte est licite. La vente de billets de transports n'en fait pas partie, la collecte de la donnée relative à la civilité des voyageurs n'étant ici réalisée qu'à des fins commerciales afin de personnaliser la communication de la SNCF.

Par ricochet, cette décision n'est pas sans conséquences **sur l'ensemble des services publics** puisque, **désormais, l'exigence de civilité est interdite lorsqu'elle n'est pas indispensable au service fourni**. Elle invite les collectivités à s'interroger sur l'utilité des données qu'elles récoltent et à revoir éventuellement leurs formulaires administratifs. Une interrogation qui va également dans le sens d'une prise en compte des risques en matière de cybersécurité ; les risques de fuites de données augmentant, il convient de s'interroger sur la multitude de données recueillies, a fortiori, quand elles ne sont pas utiles au service fourni.

Source : lagazettedescommunes.com

Focus

Hommage au sénateur audois Roland Courteau, engagé dans le combat contre les violences faites aux femmes.

Sénateur de l'Aude durant 40 ans, conseiller général narbonnais de 1982 à 2001, Roland Courteau est décédé le lundi 4 août à l'âge de 82 ans. L' élu socialiste laisse derrière lui un héritage marqué par des engagements forts, notamment sur la question de la lutte contre les violences faites aux femmes et du changement climatique.

Membre du Haut Conseil à l'égalité depuis 2013, vice-président de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat, Roland Courteau était l'auteur de nombreuses propositions de loi en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, afin de renforcer le rôle du système éducatif et des manuels scolaires dans la lutte contre les stéréotypes sexistes, définir le délit de harcèlement sexuel, lutter contre les violences faites aux femmes au sein des couples, atteindre l'égalité salariale. Il avait fait adopter une loi, promulguée en 2006, qui renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs. Il était également impliqué sur les questions des risques naturels, de l'énergie et du nucléaire.

« L'Aude perd l'un de ses grands serveurs, d'une humilité et d'une humanité sincères, d'une force de conviction et d'abnégation redoutable » a déclaré Hélène Sandragné lors de l'hommage qui lui a été rendu lors de ses obsèques.



4. Engagement important pour le Département de l'Aude

Depuis 2015, le Département de l'Aude publie son rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en rendant compte des actions qu'il met en place en interne pour soutenir l'égalité professionnelle et dans le cadre de ses politiques publiques.

En 2023, faisant le constat que l'enjeu de l'égalité entre femmes et hommes restait prégnant, la collectivité a fait le choix de s'orienter vers un plan d'actions qui mettrait en valeur les projets déjà menés ou programmés, et permettrait d'en impulser d'autres. La collectivité met d'ores et déjà en œuvre des actions de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales en direction de ses publics, de sensibilisation de ses agents dans le cadre des formations, et une politique d'égalité professionnelle.

Afin de suivre l'état d'avancement de ces actions, un groupe d'une vingtaine d'agents issus des différents services du Département se réunit une fois par trimestre, partage les informations, échange sur les sujets communs, et travaille à mettre en place ou à rendre visibles des actions pour la promotion de l'égalité ou pour une meilleure prise en compte des enjeux de l'égalité et de la non-discrimination dans les dispositifs départementaux.

Engagement politique

Lors de la session de mars 2025, la vice-présidente en charge du sujet, Valérie Dumontet, a présenté le rapport annuel 2024 aux élus départementaux réunis et a annoncé le programme de la seconde **Quinzaine égalité et diversité** au Département, dont les actions ont émaillé le mois de mars (voir 3.2. Des actions de sensibilisation auprès des agents).

Le **rapport en bref 2024**, document de synthèse du rapport très détaillé, a été présenté pour faciliter l'appropriation de ce thème par le plus grand nombre.

Actions pour marquer cet engagement

➤ **Cafés sécurité spécial égalité et diversité avec la direction adjointe sports et jeunesse**

Les *Cafés sécurité* sont organisés par le service santé et sécurité au travail pour aller à la rencontre des services sur l'ensemble du territoire et communiquer sur le document unique d'évaluation et de prévention des risques (Duerp).

Une séance spéciale égalité femmes/hommes a été animée avec la direction adjointe sports et jeunesse. À cette occasion, un petit quiz a été proposé aux éducateurs sportifs présents. En binôme mixte, ceux-ci ont été invités à réfléchir aux questions posées, pour déconstruire ensemble quelques stéréotypes sur les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle et sportive.

Le quiz a été suivi d'un échange au sein de l'équipe.



➤ **Stand égalité et diversité lors du forum d'accueil des nouveaux agents**

Lors du forum organisé le 1^{er} octobre à l'attention des nouveaux agents, un stand égalité et diversité permettait de venir échanger avec le référent égalité professionnelle et la chargée de mission en charge de l'égalité et diversité, de découvrir le rapport égalité et diversité en bref et de répondre au quiz égalité professionnelle concocté par la communication interne.



➤ Stand sur les comportements femmes/hommes au volant pendant la semaine de la sécurité routière

Dans le cadre des actions menées du 12 au 16 mai pour encourager les comportements responsables sur la route et au volant (atelier quiz, atelier autour de l'usage de l'alcool, vélotafeurs, exposition sur les risques routiers...), un stand et une vidéo permettaient d'alerter sur les comportements genrés au volant en collaboration avec la direction citoyenneté et démocratie participative.



➤ Quinzaine égalité et diversité

La seconde *Quinzaine égalité et diversité* du Département de l'Aude a eu lieu du 5 au 20 mars 2025 dans différents sites du Département.

Autour de la date symbolique du 8 mars (journée internationale des droits des femmes), des événements culturels, expositions, animations, quiz et temps d'échanges ont été proposés au public et aux agents, à l'Hôtel du Département, dans les antennes et les maisons départementales des solidarités (MDS) de Carcassonne Est, de la Haute-Vallée et du Lauragais. Des occasions de se questionner, de témoigner, de confronter les points de vue sur les inégalités et les représentations femmes/hommes, de déconstruire collectivement les stéréotypes et d'agir pour plus d'égalité.

Événements grand public, ouverts à toutes les Audoises et les Audois

- **Ciné-débat *Des courts contre les clichés*** : deux séances de cinéma, l'une, dédiée aux agents et au public carcassonnais, le 7 mars à la Maison des Mémoires, et l'autre (*finalement reportée au 27 juin*) avec les jeunes fréquentant l'accueil ados du centre social Max Savy à Carcassonne. Les quatre courts-métrages présentés pendant ces séances ont été sélectionnés par les jeunes pour réfléchir sur les représentations femmes/hommes, le rapport au corps ou le regard des autres. Les projections ont eu lieu en présence du délégué départemental aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE) de la Préfecture, du CIDFF et du collectif 11 droits des femmes, et ont été suivies d'échanges avec le public
- **Lecture à la Maison des Mémoires** de Carcassonne, de textes et de témoignages sur la vie des femmes ayant habité la Maison au cours de l'histoire
- **Conférence sur les *Audoises rebelles***, par l'historienne Laurence Turetti, sur l'engagement d'Audoises en faveur des droits des femmes, de l'éducation, de la résistance aux Archives départementales
- **Forum du conseil départemental des jeunes (CDJ)** dédié à l'égalité et à la diversité, dont les thématiques et le programme (atelier radio, intervention de l'association *Contact*, réalisation d'une fresque à l'extérieur de l'Hôtel du Département, visite du bus PMI...) ont été coconstruits avec les jeunes
- Des expositions ont circulé de mars à juin dans les antennes et maisons départementales des solidarités, notamment les affiches du **Prix jeunesse égalité** (créées par de jeunes filles et garçons) à la MDS du Lézignanais et **Quand le regard des autres fait la différence** (exposition *Contact* prêtée par l'espace diversité laïcité de la Mairie de Toulouse sur la prévention de l'homophobie) dans les MDS du Lauragais, de Carcassonne Est, de la Haute-Vallée et à l'Hôtel du Département à Carcassonne



- Enfin, le jury des **Victoires audoises du sport féminin** a décerné ses trophées.



Actions de sensibilisation dédiées aux agents

- Vis ma vie** imaginé par la communication interne : les agents du Département ont eu la possibilité de tester une demi-journée de travail avec une ou un collègue, dans un métier ne correspondant pas aux stéréotypes traditionnels. Les agents volontaires ont ainsi pu passer quelques heures et découvrir le métier d'une agente des routes, d'une agente du service de l'eau ou d'un agent d'accueil



- Fresque du sexisme** proposée à la vingtaine d'agents du groupe de travail égalité et diversité pour se forger une culture commune, débattre des facteurs qui freinent l'égalité et imaginer ensemble des solutions, au travail et ailleurs



- Le **jeu Un pas en avant** sur les représentations en lien avec le genre et l'orientation sexuelle a été proposé aux agents lors d'une réunion d'équipe de la MDS du Lauragais



- Des **jeux collaboratifs et égalitaires** ont été proposés aux agents par l'atelier jeux de plateau *Le Ch'aude'ron* de l'Amicale

- Des **affichettes disposées au Riach et dans les espaces repas** ont mis en avant quelques statistiques sur les inégalités femmes/hommes issues du rapport du Haut Conseil à l'égalité avec l'objectif de susciter, pendant les repas, des discussions entre collègues
- Sur IntranAude, une **veille** proposait aux agents durant toute la **Quinzaine** des ressources presse et réseaux sociaux
- Des **sorties vélo mixtes et accessibles** à tous et toutes sont, depuis 2024, organisées chaque mois de l'année.



Événements professionnels et partenariaux

- La *Quinzaine* a été l'occasion d'une nouvelle réunion du réseau de **lutte contre les violences intrafamiliales (Vif)** : 150 structures (associations, professionnels de santé, institutions...) participent désormais aux réunions de ce réseau co-animé par le Département, le délégué aux droits des femmes de la Préfecture et la Caf
- Table-ronde de restitution de l'**enquête *genre et santé* menée auprès des collégiens audois** en collaboration avec l'université de Montpellier (*voir plus loin*)



Partie 1

Politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

En matière de ressources humaines, le Département met en œuvre une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée au sein des postes d'encadrement et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les données présentées concernent l'ensemble des effectifs rémunérés au titre de l'année 2024, les données 2025 n'étant pas consolidées à ce jour.

1. Faire état de la situation

Effectifs

Effectifs au 31/12	2024			2023			2022
	Total	Nb de F	% de F	Total	Nb de F	% de F	% de F
Agents titulaires	1894	1085	57,3 %	1946	1120	57,6 %	57,6 %
Agents non titulaires	335	211	63 %	296	203	68,6 %	71,3 %
Total 1	2229	1296	58,1 %	2242	1323	59 %	59,3 %
Assistants familiaux	371	322	86,8 %	360	313	86,9 %	87,6 %
Total général	2600	1618	62,2 %	2602	1636	62,9 %	63,1 %

La répartition des effectifs par genre au sein de la collectivité reste stable au cours des 3 dernières années : **les femmes représentent un peu plus de 60 % des effectifs.**

Catégories

Effectifs au 31/12 (hors assistants familiaux)	2024			2023			2022
Catégorie	Total	Nb de F	% de F	Total	Nb de F	% de F	% de F
A	728	562	77,2 %	600	468	78 %	78 %
B	516	324	62,8 %	440	286	65 %	68,5 %
C	962	399	41,5 %	913	368	40,3 %	40,4 %
Sans catégorie (Contractuel, vacataire)	23	11	47,8 %	289	201	69,6 %	72,2 %

Les femmes occupent majoritairement des postes de catégories A et B. Le pourcentage de femmes de catégorie B baisse alors que la proportion de femmes relevant des catégories A et C est quasiment stable.

Filières et les métiers

Effectifs	2024			2023		
Filières	Total	Nbre de F	% de F	Total	Nb de F	% de F
Administrative	631	519	82,2 %	551	451	81,9 %
Animation culture sport	54	33	61,1 %	49	27	55,1 %
Technique	964	276	28,6 %	901	251	27,9 %
Social et médico-sociale	455	407	89,4 %	443	388	87,6 %
Sans filière Autres	125	61	48,8 %	297	205	69 %
Total général	2229	1296	58,1 %	2242	1323	59 %

La part des femmes est très élevée dans les filières médico-sociale et administrative et relativement faible dans la filière technique, à l'image de ce que l'on peut observer globalement dans la fonction publique au niveau national.

La répartition du pourcentage de femmes par filière est stable d'une année à l'autre.

Métiers genrés

Au 31 décembre 2024, la collectivité comptait **371 assistants familiaux dans l'Aude dont 49 hommes** ; leur proportion est restée stable entre 2022 et 2023. Les hommes restent toujours peu représentés au sein de cette catégorie socio-professionnelle même si le recrutement des assistants familiaux s'opère indifféremment en fonction du genre et repose sur les compétences des candidats et les besoins du service en matière de placement.

Taux de présence masculine dans des métiers dits féminins

	2024		2023		2022	
	Nb d'H	% d'H	Nb d'H	% d'H	Nb d'H	% d'H
Assistants familiaux	49 sur 371	13,2 %	47 sur 360	13,1 %	44 sur 356	12,4 %
Assistants et conseillers socio-éducatifs	37 sur 315	11,7 %	28 sur 267	10,5 %	40 sur 291	13,7 %

Taux de présence féminine dans des métiers dits masculins

	2024		2023		2022	
	Nb de F	% de F	Nb de F	% de F	Nb de F	% de F
Agents des centres routiers	6 sur 220	2,7 %	5 sur 218	2,3 %	6 sur 221	2,7 %
Ingénieur	17 sur 61	27,9 %	10 sur 44	22,7 %	10 sur 42	23,8 %

La proportion de femmes dans les centres routiers est stable. La proportion de femmes ingénieurs est en hausse en 2024.

Rémunération

Salaire net mensuel*	2024	2023	2022
Femmes	2 507	2 337	2 166
Hommes	2 416	2 321	2 195
Écart	+91 €	+16 €	-29 €

*Salaire net moyen ramené à 1 ETP, hors assistants familiaux

Au niveau de la collectivité, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 3,6 %. L'écart est favorable aux femmes, avec en moyenne 91 € de plus que le salaire net mensuel des hommes.

Toutefois, cette moyenne masque des situations bien plus contrastées selon la catégorie ou la filière des agents.

À titre d'exemples, dans la filière médico-sociale, l'écart de salaire est favorable aux femmes dans la catégorie A, elles perçoivent en moyenne 458 € de plus que les hommes, alors que dans la filière technique cet écart pour les catégories A est de 329 € au profit des hommes.

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire a permis un certain rééquilibrage en matière de rémunération au profit, entre autres, des postes d'encadrement de la filière administrative, majoritairement occupés par des femmes, par rapport à la filière technique qui compte plus d'hommes.

Si l'on inclut la catégorie des assistants familiaux dans le calcul du salaire net moyen, la différence en faveur des femmes s'accroît compte tenu de leur forte proportion dans cette catégorie (87 % des assistants familiaux sont des femmes).

Salaire net mensuel*	2024
Femmes	2 850
Hommes	2 487
Ecart	+ 363 €

*Salaire net moyen ramené à 1 ETP

2. Veiller à l'égalité de traitement et à la mixité dans les postes d'encadrement

Vigilance dès le recrutement

Pour garantir au maximum l'égalité de traitement dans le processus de recrutement, que ce soit à l'embauche, lors d'une mobilité interne ou à l'occasion d'une titularisation, et éviter ainsi les risques de discriminations, le Département a mis en place un certain nombre de dispositifs :

- un **appel à candidature non-discriminant** : les fiches de postes sont rédigées de manière neutre et prennent en compte les risques d'une discrimination indirecte (tenue, port de charges, astreinte...), les diffusions internes et externes sont effectuées sur les supports adaptés (intranet, site internet du Département, etc.)
- pour les postes avec **jury** d'entretien : celui-ci est composé au minimum d'un **professionnel du recrutement** (DRH) et d'un **cadre métier**

Tableau d'avancement genré

Ce tableau précise désormais la part respective des femmes et des hommes au sein des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci. La collectivité souhaite pouvoir disposer d'un suivi sexué des promotions afin de garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes.

En 2024, 29 agents ont bénéficié d'un changement de grade (promotion interne) dans un autre cadre d'emploi, dont 14 femmes.

Mixité dans les postes d'encadrement

La loi du 4 août 2014 prévoit l'obligation de parité (entre 40 et 60 % de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de plus de 80 000 habitants.

	2024		2023	
	Part des F	%	Part des F	%
DGS - DGA	3 sur 5	60 %	3 sur 3	100
Directeur- directeur adjoint en poste *	11 sur 23	47,8 %	16 sur 26	61,5 %
Chef de service*	59 sur 90	65,6 %	62 sur 98	63,3 %

*hors MDPH

3. Concilier vie professionnelle et vie privée

L'articulation des temps de vie professionnelle et de vie privée est un enjeu important pour le Département, soucieux de garantir le bien-être au travail des agents. Or, en raison des inégalités persistantes dans la société, cet équilibre est plus difficile à atteindre pour les femmes que pour les hommes.

Temps partiels choisis

L'équilibre entre les temps de vie privée et professionnelle est au centre de l'égalité entre les femmes et les hommes : les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes, selon une étude *Insee* de 2015, ce qui les conduit à aménager leur carrière au détriment de leur évolution professionnelle.

La collectivité informe et accompagne ses agents dans leur choix en lien avec les différentes modalités de temps de travail.

	2024			2023			2022		
	Total	dont F	%	Total	dont F	%	Total	dont F	%
Nombre d'agents à temps partiel (majoritairement à 80 ou 90 %)	255	227	89 %	264	230	87,1 %	330	288	87 %

En 2023, le nombre d'agents à temps partiel choisi avait fortement baissé (moins 20 %) en raison du nouveau régime de RTT qui a donné aux agents une plus grande souplesse d'organisation. **En 2024, le nombre d'agents à temps partiel reste stable et confirme la tendance à la baisse. La proportion de femmes y reste néanmoins la plus élevée.**

Congés parentaux

	2024			2023			2022		
	Total	dont F	%	Total	dont F	%	Total	dont F	%
Nombre d'agents en congé parental au 31/12	3	3	100 %	3	2	100 %	1	0	0 %

Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un proche aidant

Depuis 2018, un agent, qu'il soit stagiaire, titulaire ou contractuel, peut renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un autre agent qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue.

Au 31 décembre, sur les droits à congés 2024, **86,5 jours ont été donnés dont 48,5 jours par des femmes et 38 jours par des hommes.**

En 2024, ce dispositif a pu profiter à 6 agents (4 femmes et 2 hommes) et par ce biais, 84 jours ont été posés (70 jours par des femmes et 14 jours par des hommes).

Action sociale en faveur des agents

Le Département met en place des dispositifs pour aider les agents en matière de transport, de complémentaire santé et de prévoyance.

Nombre d'agents	2024	2023	2022
Bénéficiaire de l'aide à la complémentaire	156 (55 % de femmes)	196 (61 % de femmes)	202 (58 % de femmes)
Bénéficiaire de l'aide transport	42 (71 % de femmes)	55 (71 % de femmes)	56 (70 % de femmes)
Bénéficiaire de l'aide prévoyance	722 (69 % de femmes)	728 (70 % de femmes)	646 (70 % de femmes)

Il propose aux agents le dispositif des chèques vacances et apporte également un soutien financier au comité des œuvres sociales (Cos) du personnel qui permet aux agents de bénéficier d'un accès privilégié à la culture (spectacle, musée, cinéma), aux loisirs (en particulier, voyages) et aux activités sportives (~ 1,9 M€).

Télétravail

Le télétravail permet aux agents de mieux concilier vie professionnelle et personnelle. En décembre 2023, de nouvelles dispositions ont été actées afin d'améliorer les pratiques sur la base de l'enquête menée auprès des agents : autoriser le télétravail à la demi-journée, autoriser le télétravail pour certains métiers (ou augmenter le forfait).

Ainsi, en 2024, ce sont **628 femmes et 117 hommes qui ont télétravaillé au moins une fois**, contre 561 femmes et 94 hommes en 2023 :

2024	Féminin	Masculin	Total
A	49 %	8 %	57 %
B	25 %	6 %	31 %
C	10 %	1 %	12 %
Total	84 %	15 %	100 %

4. Sensibiliser et former le personnel

Formation

Les métiers restent encore trop genrés au sein de la fonction publique surtout pour les agents de catégorie C. Une catégorie qui cumule ce handicap avec une faible mobilisation des formations, alors que ces dernières contribuent à lutter contre le cloisonnement et la stigmatisation des métiers en fonction du sexe.

La **formation est un axe fort du plan d'actions pour l'égalité professionnelle** qui rappelle l'objectif d'agir en faveur de l'égalité professionnelle dans l'évolution des carrières des femmes et des hommes au travers de la formation.

Le plan de formation 2022/2024 intègre des indicateurs genrés dans la présentation du nombre d'agents formés par catégorie. Une vigilance est apportée et un accompagnement effectué par le service formation pour ne pas stigmatiser les types de formation et les offres qui en découlent.

Au Département, 75 % des jours de formation dispensés au personnel départemental ont été suivis par des femmes, soit 1 point de plus qu'en 2023.

	2024			2023		
	Total	Femmes	%	Total	Femmes	%
Nb de jours de formation dispensés	5159	3849	75 %	8326	6187	74 %
Nb d'agents ayant suivi au moins une formation	1279	932	73 %	1 384	958	69 %

Par type de formation	2024		2023	
Nombre de femmes ayant bénéficié :	Femmes	%	Femmes	%
d'une préparation concours	79	66 %	37	73 %
d'une formation prise de poste à responsabilité	7	33,33 %	3	100 %
d'une formation de professionnalisation	67	64,42 %	250	64,27 %
d'une formation d'intégration	33	68,75 %	21	45,65 %

Pour encourager et poursuivre l'engagement de la collectivité dans l'égal accès des femmes et hommes aux formations, plusieurs actions seront développées :

- **renforcer les actions de promotion des formations en interne** afin d'en faciliter l'accès
- **sensibiliser les encadrants de proximité** afin qu'ils relaient auprès de leurs équipes les formations
- **développer les formations professionnelles proches du lieu de travail** et via des formations en e-learning à distance
- améliorer l'accompagnement des agents par une action de **formation d'adaptation à l'emploi** spécifique, **après une interruption de carrière**
- développer des actions de **formation pour les agents d'exploitation des centres routiers, majoritairement des hommes**
- prévoir la mise en place d'une **formation avec le CNFPT sur la thématique de l'égalité professionnelle** (report 2024)

À titre d'exemple, le service formation accompagne les femmes qui souhaitent passer des permis poids lourd pour pouvoir intégrer la direction des routes et des mobilités. Il met régulièrement en place des formations à l'attention des agents de la DGA des solidarités humaines sur les violences familiales, intrafamiliales, sexuelles, accompagnement à la parentalité... Des actions de formations sont également proposées pour mieux accompagner les assistants familiaux sur des thématiques permettant de mieux prendre en charge les enfants accueillis avec des sessions de formation sur le handicap, le traumatisme, la sexualité. Dès le stage préparatoire de l'accueil au 1^{er} enfant, ils reçoivent une formation sur la sexualité de l'enfant dispensée par l'équipe de conseillères conjugales du Département.

Des formations mixtes pour l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire des maisons des solidarités sont mises en place de façon à redonner une place au sein de l'équipe aux assistants familiaux qui sont encore parfois considérés comme des nounous et non comme des professionnels faisant partie de l'équipe.

Référent égalité professionnelle et handicap

En 2025, le référent égalité professionnelle femmes/hommes a pris part aux **rencontres du réseau**

départemental audois de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSST) dans les entreprises et collectivités.

Ce réseau a pour objectif de **sensibiliser les employeurs et les acteurs de la prévention à la santé au travail des femmes**, et plus spécifiquement à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail, risques professionnels à part entière.

Participent à ces réseaux, les acteurs de la prévention et de la santé au travail qui souhaitent monter en compétence, partager leurs pratiques professionnelles et devenir des relais auprès des employeurs de l'Aude, l'objectif étant d'analyser les pratiques d'accompagnement et de diffusion d'une culture de prévention des VSST sur les lieux de travail.

Quelques dates clefs de la création du réseau audois des préventeurs des VSST :

- création le 1^{er} avril 2025
- réunion d'échanges sur la construction du réseau dans les locaux de la DREETSP de Carcassonne le 7 octobre
- journée interdépartementale des réseaux VSST à Montpellier le 18 novembre

5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Les violences de toutes sortes au travail, notamment le harcèlement sexuel, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés qu'éprouvent les victimes à témoigner.

Le **décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique a été publié au journal officiel le 15 mars 2020.

L'objet de ce décret consiste à clarifier les obligations des employeurs publics :

- **recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**
- **prendre en charge les victimes** de ces actes
- **traiter ces actes** et notamment **protéger les victimes et les témoins**

En 2021, le Département a mis place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Il a fait le choix de confier cette mission de référent signalement à une entité externe, le centre de gestion de l'Aude.

En 2025, 2 signalements ont été portés à la connaissance du référent et ont donné lieu à un traitement par les services départementaux.



DISPOSITIF SIGNALEMENT

DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Vous êtes témoin ou victime de violence, d'harcèlement ou de discrimination au travail ?

Ces comportements sont interdits par la loi.
 Ne restez pas seul, parlez-en, des professionnels sont là pour vous accompagner !

Le Département de l'Aude a mis en place un dispositif, en partenariat avec le centre de gestion, pour recueillir puis traiter les signalements.

Comment procéder à un signalement ?

Remplissez le formulaire de saisine disponible [en ligne](#) ou en pièce jointe et transmettez-le :

- par mail à referent.signalements@cdg11.fr
- par courrier, sous pli portant la mention « Confidentiel » à :

Représentant signalements
 Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude
 85 avenue Claude Bernard
 CS 60050
 11890 Carcassonne Cedex

Le guide complet est accessible [ici](#) ou depuis la page d'accueil d'intranAude via le picto

6. Index d'égalité professionnelle

Pour rappel, l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'**article 9 de la loi du 19 juillet 2023** visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du Code général de la fonction publique (CGFP), s'impose en 2024 aux employeurs des trois versants de la fonction publique. Les administrations doivent publier, chaque année, leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

Le résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés. L'index permet de mettre en lumière des axes d'amélioration en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour la seconde année en 2025, le Département a publié son index d'égalité professionnelle calculé sur la base des données 2024. Il obtient la note de 69/100 et publie également ses objectifs de progression, obligatoires dans le cas d'une note inférieure à 75/100.



Proposition d'objectifs de progression du Département de l'Aude suite à la parution de l'index égalité professionnelle 2024 :

"Le Département de l'Aude réaffirme sa volonté d'agir favorablement sur l'index égalité femmes/hommes. Les **contraintes démographiques liées aux métiers genrés**, notamment ceux relevant de la filière technique (majoritairement masculine) et ceux de la filière médico-sociale (majoritairement féminine) expliquent l'écart de taux de promotion de grade mais nous constatons toutefois une évolution favorable. **Les lignes directrices de gestion (LDG), en cours de révision pour les 3 années à venir, intégreront le critère de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans le respect des statuts des cadres d'emplois, ce qui permettra d'agir sur cet index égalité femmes/hommes pour l'année 2026 et suivantes. De plus, le départ d'agents intervenus en 2024 ayant perçu les plus hautes rémunérations a eu un impact défavorable sur l'indicateur 4. L'autorité territoriale veillera au respect de l'écart du nombre d'agents du genre sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations, dans le respect toutefois des principes réglementaires en vigueur en matière de recrutement excluant toute situation présentant un risque de discrimination à l'embauche."

On retrouve également ces objectifs de progression sur le site du Département : <https://www.aude.fr/ressources/index-egalite-femmes-hommes>

Partie 2

Égalité entre les femmes et les hommes et diversité dans les politiques publiques

1. Prendre soin des Audoises et des Audois

Agir contre la désertification médicale

Rapport 2017 du HCE : les femmes représentent 64 % des personnes qui reportent des soins ou y renoncent

Ce sont en France près de **9,5 millions de femmes** qui, chaque année, **ne sollicitent pas les aides financières** (un tiers des bénéficiaires de la CMU-C ne la demande pas), font face à des dépassements d'honoraires ou à des délais d'attente trop importants, voire à des discriminations et des refus de soin, ou ne trouvent tout simplement pas le temps de consulter un professionnel de santé, entre obligations professionnelles et familiales (cf. également l'introduction de ce rapport et le chapitre 2, contexte national, partie santé et droits des femmes : la fédération hospitalière française alerte sur les inégalités femmes/hommes face à la santé).

La fédération hospitalière alerte par ailleurs, en 2025, sur les inégalités femmes/hommes face à la santé (voir en page 6) : impact des biais sexistes sur les diagnostics et les soins, entraînant des retards, des minimisations de symptômes, banalisation des problèmes de santé.

La FHF insiste en conséquence sur la sensibilisation de l'ensemble des professionnels de santé pour une prise en charge équitable et efficace des patientes.

Le Département met en œuvre une **politique de soutien à l'accès aux soins, notamment via l'aide à l'installation** des médecins, internes, infirmiers et infirmières, pour favoriser l'installation des soignants sur le territoire, dans un contexte de désertification médicale des zones rurales en particulier.

➤ Aides financières 2025

- **Aide à la primo-installation** : 4 médecins (2 généralistes et 2 spécialistes)
- **Aides aux internes de médecine générale** : 73 (dont 44 femmes). Le Département était présent sur les forums des internes organisés sur la faculté de médecine de Toulouse et de Montpellier afin de promouvoir le territoire et présenter les atouts de l'Aude aux étudiants. Le Département a participé également aux soirées d'accueil des internes organisées par les intercommunalités pour présenter ses missions en matière d'attractivité médicale et d'accompagnement des projets pour une meilleure offre de soins
- **Aides à la formation d'infirmier en pratique avancée** : 4 infirmiers bénéficiaires dont 3 femmes et 1 homme
- Face à une démographie médicale fragile sur le territoire, Carcassonne Agglo a fait le choix de créer un centre de santé intercommunal à Alzonne. Il s'agit d'une structure sanitaire de proximité qui a pour objectif de dispenser des soins de premiers recours, avec des professionnels de santé salariés de l'intercommunalité. Si à l'ouverture en début d'année, il y avait un médecin salarié retraité, le projet a depuis convaincu deux jeunes médecins d'y exercer ainsi qu'un infirmier en pratique avancée. Depuis, l'offre s'est étendue avec l'ouverture d'une antenne sur la commune de Pépieux et au Val de Dagne. Le Département via le dispositif de contractualisation solidaire a **apporté un financement pour équiper ces structures avec le mobilier ainsi que le matériel informatique et médical nécessaires**
- **Le Département a également financé l'acquisition de deux malles de téléconsultation par la communauté de communes Pyrénées Audoises**. En concertation avec les professionnels de santé de l'équipe de soins primaires (ESP) du Pays de Sault, la communauté de communes va déployer une mallette auprès des infirmières afin de réaliser des téléconsultations au domicile des patients avec le concours d'un médecin généraliste du secteur et/ou avec les médecins de la communauté professionnelle

territoriale de santé (CPTS) de la Moyenne et Haute-Vallée de l'Aude. La communauté de communes a également pour projet de déployer une seconde mallette sur le futur centre de santé intercommunal de Quillan

➤ **Partenariat CPAM : accès aux droits et aux soins des publics en situation de fragilité ou de vulnérabilité**

Le Département a signé, en 2021 avec la CPAM, une convention de partenariat pour la mise en œuvre de la mission accompagnement santé, qui vise à faciliter l'accès aux droits et aux soins pour les personnes peu autonomes et/ou en difficultés de compréhension. Un dispositif a été mis en place, permettant aux équipes médico-sociales de terrain de détecter les affiliés en situation de renoncement aux soins. La CPAM forme les professionnels de la direction générale adjointe des solidarités humaines du Département en lien avec du public afin d'identifier les personnes en difficulté, de recueillir le consentement de la personne pour être accompagnée par l'assurance maladie et de transmettre ces informations à la CPAM. En 2025, l'ensemble des MDS et des espaces seniors ont bénéficié de la formation *mission accompagnement santé* de la CPAM et de la présentation de l'outil *espace partenaires*.

Focus

Une association qui soutient les femmes souffrant du cancer du sein, lauréate du budget citoyen 2025.

Lauréate de l'édition 2025 du budget citoyen audois, l'association *Il était une fois les Roses*, qui s'est donné pour mission d'accompagner les femmes souffrant d'un cancer, a pu acquérir du matériel de couture pour créer un atelier de création d'équipements et de vêtements adaptés, et offrir des kits de démarrage pour les femmes sous traitement chimiothérapique.



Offrir l'accès à l'information et aux soins en matière de santé, sexualité et parentalité

➤ **Missions de la protection maternelle infantile (PMI)**

Le service de la PMI assure, dans l'Aude, différentes missions auprès des enfants, adultes et familles :

- promotion en santé sexuelle et prévention médico-sociale en direction des jeunes, des adultes en âge de procréer et des parents : conseil conjugal, contraception, consultations de gynécologie, actions de soutien à la fonction parentale...
- consultations prénatales, postnatales et prévention médico-sociale en faveur des femmes enceintes
- prévention médico-sociale et dépistage des troubles d'ordre physique, psychologique, sensoriel et de l'apprentissage en direction des enfants de moins de 6 ans : consultations de pédiatrie, consultation de puéricultrices, bilans de santé en école maternelle

Ces actions se déclinent soit dans le cadre de consultations ou d'entretien individuels, soit dans le cadre d'actions collectives. Elles peuvent être effectuées dans les MDS, lieux de consultations délocalisées ou dans le bus PMI. La PMI participe, en outre, aux actions de prévention et de prise en charge des mineurs en danger ou qui risquent de l'être. Elle établit enfin un recueil d'informations en épidémiologie et en santé

publique, traite ces informations, enregistre et communique les déclarations de grossesses, avis de naissances et certificats de santé obligatoires de l'enfant de moins de 6 ans.

➤ Élargissement des consultations du bus PMI

En 2025, le Département a souhaité pérenniser les déplacements du bus itinérant dans la Haute-Vallée et les Hautes Corbières. Celui-ci permet de proposer aux Audoises et Audois, dont certains rencontrent de réelles difficultés d'accès à un médecin, des consultations avec des professionnels de santé.



Chaque mois, sur les communes de Roquefeuil, Chalabre, Axat, Durban-Corbières et Mouthoumet, au-delà des consultations pour les nourrissons, le bus PMI propose des consultations :

- de gynécologie
- pré et post IVG (interruption volontaire de grossesse)
- sur la parentalité, la sexualité, les violences, les infections sexuellement transmissibles (IST), la contraception...

Un médecin gynécologue et une conseillère conjugale et familiale proposent des rendez-vous. **Ces consultations sont gratuites et ouvertes à tous.**

➤ Centres de santé sexuelle (CSS)

Les CSS mènent des actions collectives d'information et de sensibilisation et proposent des consultations pour tout public, jeunes et adultes.

Des actions d'information et de prévention sont proposées dans les collèges et lycées et ont pour thèmes la sexualité, la contraception, les grossesses précoces, l'infection par le VIH et les infections sexuellement transmissibles (IST), les relations filles/garçons... Elles sont animées par des sages-femmes et des conseillères conjugales et familiales.

En 2025, le CSS de Castelnaudary a pérennisé les permanences à bord du bus PMI mises en place **devant les lycées Germaine Tillion, à Castelnaudary et Jacques Ruffié à Limoux**. À Carcassonne, le CSS poursuit également ses consultations **dans les trois MDS** : Carcassonne Ouest le lundi après-midi, Carcassonne Est le mardi matin et Carcassonne Centre le mercredi après-midi.

> Semaine de la santé sexuelle

Dans le cadre de la semaine de la santé sexuelle en juin 2025, les centres de santé sexuelle ont été présents sur le territoire audois :

- à Castelnaudary : stand de prévention sur le marché avec le centre gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic (CeGIDD), l'accueil info addiction – Ussap (AIA), le planning familial et le point d'accueil écoute jeunes (PAEJ)
- à Sigean : stand prévention lors du raid planète à Port Mahon : environ 160 élèves de collèges et lycées, avec le service des sports du Département
- à Limoux : stand de prévention sur le marché avec le CeGIDD et le centre de soin, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA)



- à Bram : stand de prévention sur le marché avec le CSAPA et la communauté de commune Piège Lauragais Malepère
- à Carcassonne : ateliers de prévention au lycée Charles Cros avec la maison des adolescents (MDA), le CeGiDD, AIA, le planning familial, le PAEJ et marche fierté Carcassonne

➤ Actions collectives de prévention en santé infantile

Les actions proposées aux familles contribuent au développement de l'enfant dans toutes ses dimensions. Elles favorisent la création de liens, soutiennent la parentalité et visent à promouvoir la prévention auprès des familles. Elles ont pour thèmes les liens parents/enfants à travers le portage, le massage, la réponse aux besoins de l'enfant (sommeil, alimentation...), la lecture aux jeunes enfants... Ces accueils spécifiques permettent à des familles de se retrouver, d'échanger et offrent aux enfants des espaces adaptés.

➤ Colloque PMI *Santé mentale et parentalité*, un enjeu pour les futures générations

Prévention de la dépression du post-partum, traumatismes transgénérationnels, parentalité sereine, développement de l'enfant... ce colloque, organisé par la PMI les 13 et 14 novembre 2025, en collaboration avec la fédération régionale de recherche en psychiatrie et santé mentale (FERREPSY), était destiné à l'ensemble des professionnels œuvrant dans le domaine de la périnatalité, la santé et l'enfance.



Quelques chiffres pour l'année 2024

Centres de santé sexuelle

- 3 269 consultations médicales dont 717 concernent les mineurs
- 1 174 entretiens de conseil conjugal et familial dont 319 concernant des mineurs et mineures
- 321 actions collectives dont 283 en milieu scolaire

Santé maternelle

- 1 574 consultations de suivis de grossesse réalisées par un médecin et/ou une sage-femme
- 920 visites à domicile d'une sage-femme

Santé infantile

- 5 447 Consultations médicales
- 8 113 Consultations d'infirmières puéricultrices dont 2666 visites à domicile
- 2 437 Bilans de santé

Lutter contre la précarité menstruelle

Après le succès de l'expérimentation dans six collèges audois, le Département a généralisé depuis 2023 l'installation de distributeurs de serviettes périodiques gratuites dans tous les établissements ainsi que dans les trois maisons départementales des solidarités (MDS) de Carcassonne.

Ces protections périodiques sont en coton bio, sans danger pour le corps et la planète : matières premières bio, sans OGM, sans perturbateur endocrinien, sans émulsifiant PEG, sans plastique, sans dioxine, sans chlore, sans parfum.



Le Département de l'Aude se mobilise contre la précarité menstruelle



2. Lutter contre les violences et les discriminations

Selon le Haut Conseil à l'égalité (HCE), on dénombrait en 2023, 271 000 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire.

Comme le souligne le HCE, ces chiffres sont à prendre avec précaution car il s'agit uniquement des victimes déclarées et enregistrées. Les taux de déclaration varient selon les faits. Ainsi, le HCE estime que les victimes de violences sexuelles physiques ne déposent plainte que dans 6 % des cas.

En 2023 également, 119 personnes en France ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire : parmi elles, 96 étaient des femmes (soit 81 %). À ce chiffre, il faudrait ajouter celui des données genrées relatives aux suicides et tentatives de suicides suite au harcèlement par conjoint ou ex-conjoint, publiées pour la première fois par la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprot) en 2023. Cette année-là, parmi les 890 victimes identifiées, 773 étaient des femmes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend plusieurs mesures qui visent à protéger et à améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences. La lutte contre les violences à l'encontre des femmes, qui représentent 87 % des victimes, est en effet l'une des conditions pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes.

Dans le cadre de leurs missions quotidiennes, les professionnels sociaux et médico-sociaux travaillent à **la prévention, au repérage et à l'accompagnement des femmes en difficulté**, au sein des maisons départementales des solidarités, des espaces seniors, de la cellule de recueil des informations préoccupantes, du service action sociale personnes âgées personnes handicapées, des centres de santé sexuelle (CSS)...

Au sein de ces structures, des conseillères conjugales formées sur les violences intrafamiliales sont en mesure d'accompagner spécifiquement des personnes victimes de violences.

Réseaux d'acteurs pour lutter contre les violences intrafamiliales et la prostitution des mineurs

Un groupe de travail interne réunit régulièrement, au Département, des agents administratifs, travailleurs sociaux et professionnels du champ médico-social. Il permet d'échanger des informations entre professionnels et de travailler au recueil de données statistiques, au renforcement de l'offre d'accueil et d'accompagnement, à l'élaboration de guides, procédures, outils de communication et à l'articulation avec les dispositifs existants. Il organise des actions à destination des professionnels et du grand public. Enfin, le groupe interne est à l'initiative du **réseau partenarial de lutte contre les violences intrafamiliales (Vif)**

audiois créé en 2022 dans le cadre du schéma départemental des services aux familles. Après trois années d'existence, celui-ci rassemble aujourd'hui 150 partenaires qui travaillent sur cette thématique. Les objectifs sont de favoriser l'interconnaissance, d'échanger des savoirs et expériences, de mettre en œuvre des projets et actions, de soutenir des initiatives territoriales... Le réseau se réunit généralement quatre fois par an. Des groupes de travail spécifiques à certains projets viennent compléter ces rencontres.

Soutien européen au réseau audiois de lutte contre les violences.

En 2024 et en 2025, le Département de l'Aude a reçu le soutien financier du fonds social européen (FSE+) pour l'animation du réseau audiois de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales et le déploiement d'actions de prévention nombreuses.

Ce partenariat a permis de renforcer le réseau départemental Vif, piloté en collaboration avec l'État et la Caf. Cette dynamique collective se traduit par 4 rencontres itinérantes par an, mobilisant entre 30 et 50 participants, et donnant une place importante à l'interconnaissance et à la mise en lien. Des actions innovantes ont aussi émergé de cette synergie collective : actions d'aller vers sur les marchés de plein vent, festival de films et ciné-débats, village prévention...

Chaque réunion est l'occasion de travailler en profondeur sur un sujet et de développer des actions de sensibilisation, information, formation, communication... C'est également un espace pour « faire réseau » et échanger, collectivement ou individuellement, des informations, identifier ses interlocuteurs, évoquer les difficultés particulières.

En 2025, les réunions du réseau ont eu lieu à Carcassonne, Castelnaudary, Rieux-Minervois et Lézignan-Corbières

Actions menées par le réseau en 2025

► Colloque et journées de sensibilisation sur l'inceste destinés aux professionnels

Un événement fédérateur, sous la forme d'un **colloque**, est organisé chaque année. En 2025, le colloque organisé en lien avec l'observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE) était tourné vers les professionnels et axé sur la délicate **problématique des violences sexuelles et de l'inceste**.

En France, **160 000 enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année**, 1 enfant est victime de viol ou d'agression sexuelle toutes les 3 minutes et 3 enfants par classe de CM2 sont victimes d'inceste selon le rapport de la commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE).

Suite aux préconisations émises par le diagnostic territorial sur la prostitution des mineurs l'année précédente, le groupe de travail pluripartenarial de l'ODPE s'est orienté vers l'organisation de **quatre journées de sensibilisation** sur le territoire audiois sur la thématique de l'inceste en octobre et novembre 2025. Chacune de ces journées a permis à 60 professionnels audiois d'être sensibilisés à la question de l'inceste.



Par ailleurs, près de 400 professionnels étaient présents le 2 décembre 2025 pour le colloque de l'ODPE *Les professionnels face à l'inceste*.

Ce colloque, introduit par Madame Chloé Danillon, vice-présidente du conseil départemental en charge de la protection de l'enfance et de l'action sociale de proximité, a permis aux participants de bénéficier de regards croisés de différents spécialistes sur l'inceste : pédopsychiatre, thérapeute familial, psychanalyste, gendarme.

Pour 2026, les deux objectifs de l'ODPE sont :

- la réalisation d'une étude intitulée *Violences sexuelles et protection de l'enfance*
- l'aboutissement de la réflexion et la concrétisation d'un projet de sensibilisation des jeunes aux violences sexuelles

➤ **Actions de sensibilisation aux violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales**

D'autres actions de sensibilisation ont également été organisées sur la problématique des violences intrafamiliales (Vif) :

- 2 sessions avec le CIDFF à destination des communes (élus et personnels)
- une session en visioconférence avec l'association *Tisser des liens* et l'intervention de Karen Sadlier à l'attention des professionnels de la parentalité, de l'enfance et du soin (450 participants)
- Avec l'appui du FSE+ également, la collectivité a souhaité se mobiliser sur la prévention des violences sexistes et sexuelles dans le sport (cf. chapitre 8.2. *La politique départementale pour le développement du sport au féminin*)
- Enfin, les services départementaux étaient présents au village prévention des Vif organisé par la mairie de Lézignan-Corbières le 24 septembre

De futures actions de sensibilisation sont prévues auprès des élèves d'écoles maternelles au cours de l'année scolaire 2025-2026, dans une approche précoce de prévention des violences dès le plus jeune âge promouvant une vie affective et relationnelle égalitaire.

➤ **Création d'outils dédiés aux professionnels**

Le Département est également intervenu dans la conception et la diffusion de différents outils :

- une mallette Vif à destination des acteurs et professionnels du territoire : 200 exemplaires
- un portail numérique facilitant l'accès aux ressources et aux informations en matière de prise en charge et d'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales, mais aussi des enfants exposés, des témoins, des auteurs...
- un kit *Fée ta valise* à destination des victimes mises à l'abri en urgence : 50 valises

Soutien financier aux dispositifs de lutte contre les violences

En matière d'accompagnement des victimes, un partenariat a été établi avec le CIDFF pour offrir un **appui aux entreprises et aux salariés confrontés à une situation de violence conjugale** (près de 50 sollicitations en 2025).

Par ailleurs, le Département continue à soutenir, comme les années précédentes, des structures intervenant en matière d'accompagnement et de prise en charge des victimes (ex. CIDFF) ou des auteurs (ex. Udaf), dans le cadre de dispositifs dédiés (ISPG, SAVS, groupes de parole, éviction du conjoint violent...) ou déployés au sein de territoires prioritaires (contrats de ville).

Cofinancement de 2 postes d'intervenant social en police gendarmerie portés par le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)

L'intervenant social a pour mission de traiter l'urgence des situations (accompagnement dans les démarches pour le dépôt de plainte, accueil des victimes, écoute active), de conseiller et d'accompagner (évaluation sociale, accès aux droits) et d'établir le relai vers l'accompagnement social.

Cofinancement du service d'accompagnement aux victimes de violences sexistes du CIDFF

Les objectifs de ce service sont d'accompagner les femmes victimes de violences, d'informer et de sensibiliser le grand public pour prévenir la violence, d'élaborer et mettre en place des stratégies coordonnées d'intervention et enfin de former les professionnels.

Cofinancement de l'action de prise en charge des auteurs de violences conjugales dans le cadre des mesures d'éloignement du domicile familial par l'Udaf

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner les auteurs de violences afin d'aboutir à la mise en œuvre d'actions concrètes et immédiates, prises dans le cadre d'une injonction judiciaire ou s'adressant à des auteurs volontaires. Le but est la responsabilisation et la reconnaissance des acteurs de violences, et le maintien d'un lieu d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des auteurs de violences.

Contrat de ville de Limoux : action point d'information et accompagnement des femmes portée par le CIDFF. Il s'agit d'accompagner les femmes victimes de violences sexistes : violences au sein du couple, viols et agressions sexuelles, harcèlement sexuel, etc. L'équipe pluridisciplinaire (conseillère conjugale et familiale, juriste et intervenante sociale) accueille, à Limoux, les femmes victimes et les informe sur leurs droits, identifie leurs difficultés et offre un accompagnement global dans leurs démarches. Cette action prévoit des permanences d'accueil et des groupes de parole.

Contrat de ville de Lézignan-Corbières et de Limoux : action intervention de proximité dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les violences intrafamiliales, portée par le CIDFF. L'association réalise des interventions de proximité pour organiser une prise en charge globale de la personne victime de violences familiales afin de coordonner l'action des services de l'ordre et l'intervention sociale.

Commission départementale de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains (CDLP)

La CDLP, créée par la loi du 13 avril 2016 visant à **renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées**, a été installée dans l'Aude en septembre 2018. Pilotée par la préfecture et par le délégué départemental aux droits des femmes et à l'égalité, ses objectifs sont, d'une part, d'élaborer et mettre en œuvre les orientations stratégiques en matière de **prévention et de lutte**, notamment en ce qui concerne l'**exploitation sexuelle des mineurs** en coordination avec la politique en faveur de la protection de l'enfance et d'autre part de rendre un avis sur les demandes d'engagement dans un parcours de sortie de prostitution et d'insertion sociale et professionnelle. La vice-présidente en charge de l'égalité, Valérie Dumontet, prend part à cette commission qui réunit deux fois par an collectivités territoriales, partenaires institutionnels et associatifs.

Comité opérationnel de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations liées à l'origine (Corahd)

Les missions du Corahd s'inscrivent dans le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (2023/2026) et le plan pour l'égalité, contre la haine et les discriminations Anti-LGBT+.

Les rencontres du Corahd ont pour but de :

- **faire un point de situation et le bilan des actions** de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les discriminations liées au genre et des actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme
- **présenter les actions financées** au titre de l'appel à projets de la délégation interministérielle de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH)

- **échanger sur les perspectives** d'actions partenariales en matière de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les LGBTphobies et contre toutes les formes de haine et de discriminations racistes et antisémites

Le Département participe à ce comité présidé par le Préfet, avec les procureurs de la République, les différents services de l'État (éducation nationale, groupement départemental de gendarmerie, direction départementale de la sécurité publique, etc.), la déléguée départementale du défenseur des droits et les représentants de différentes collectivités.

3. Prendre en charge les situations de dépendance, de handicap et du grand âge

Les données présentées dans ce chapitre sont celles de l'année 2024, les données 2025 n'étant pas consolidées à ce jour.

Adultes vulnérables en danger

En 2024, **61,24 %** des signalements d'adultes vulnérables en danger, soit 256 sur 418, sont des femmes (58 % en 2023) dont :

- 196 personnes âgées
- 29 personnes en situation de handicap
- 31 adultes vulnérables

Actions de prévention de la perte d'autonomie dans le cadre de la conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA)

La CFPPA propose, depuis sa création dans le cadre de la loi de l'adaptation de la société au vieillissement, des actions collectives de prévention pour les seniors de 60 ans et plus vivant à domicile, y compris les proches aidants.

Les femmes participent beaucoup plus que les hommes aux actions de prévention. Néanmoins, en 2024 la proportion d'hommes qui participe à ces actions a augmenté de 3 % par rapport à l'année précédente. Ils représentent aujourd'hui 23 % des participants. Cette évolution peut être imputée au travail de fond mené, notamment en matière de communication, pour favoriser l'attractivité des actions collectives et la sélection des projets visant à stimuler la participation masculine.

Par exemple, des actions telles que le krav maga, le tennis santé ou des perfectionnements au numérique attirent davantage d'hommes et la prévention de la perte d'autonomie y est abordée d'une manière détournée visant le changement des pratiques actives.

Cependant, la sensibilisation sur la thématique de la prévention est plus équivoque pour les femmes. **Cela pourrait s'expliquer par l'importance qu'accordent les femmes à leur santé et aux messages de prévention.** Concernant les comportements alimentaires, l'enquête *Estéban* en 2015 avait déjà rapporté que les consommations alimentaires des femmes étaient plus souvent en adéquation avec les recommandations nutritionnelles que celles des hommes. Mais qu'en revanche, les femmes consommaient plus de produits sucrés et étaient moins nombreuses à atteindre les recommandations de 30 minutes d'activité physique par jour.

Malgré de meilleures habitudes de vie déclarées, les femmes se perçoivent en moins bonne santé que les hommes. Selon les données plus récentes du baromètre de santé publique, en moyenne, parmi les personnes âgées, 65 % des femmes se considèrent en bonne ou très bonne santé, contre 71 % des hommes, d'où peut être un intérêt plus équivoque chez les femmes pour la prévention de la perte d'autonomie.

	Hommes	Femmes
Actions de prévention CFPPA	764	3265
Forfait autonomie en résidence autonomie pour la mise en œuvre d'actions collectives de prévention	393	1123
Aides techniques (CFPPA, dans le cadre de l'équipe seniors technicothèque, les caisses de retraite ou la CPAM)	275	985

Par ailleurs, dans le cadre du déploiement de l'habitat inclusif, il est comptabilisé pour l'année 2024, 48 habitants bénéficiaires de l'aide à la vie partagée dont 25 femmes et 23 hommes, soit une proportion assez égale.

Aides individuelles aux personnes et le soutien aux proches aidants

➤ Aides individuelles allouées aux personnes âgées

- **72 % des bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie à domicile (Apad)** sont des femmes et 73 % des bénéficiaires de l'aide personnalisée d'autonomie en établissement (APAE) sont des femmes
- **68 % des bénéficiaires d'une aide-ménagère** sont des hommes

Ces chiffres s'expliquent en partie par le fait que les femmes sont plus souvent aidantes pour leur conjoint dépendant. Le Département est particulièrement vigilant à ces situations qui peuvent conduire à l'épuisement de l'aidante.

Dans le cadre de l'hébergement des personnes âgées, les femmes représentent 72 % des bénéficiaires.

Ces chiffres suivent la répartition hommes/femmes de la catégorie d'âge.

➤ Aides individuelles allouées aux personnes en situation de handicap

Au 1^{er} novembre 2024, l'Aude compte 41 688 personnes en situation de handicap. **49,12 % sont des femmes** (soit + 0,22 % par rapport à 2023).

Concernant les **bénéficiaires adultes** des dispositifs (20 ans et plus), les proportions hommes/femmes sont relativement similaires, avec cependant une légère sur-représentation féminine.

Cette tendance s'inverse **pour le public des 0 à 19 ans, où les décisions concernant les garçons et jeunes hommes (66,85 %) sont deux fois plus nombreuses que celles concernant les filles et jeunes femmes (33,15 %).**

Aides individuelles	Femmes	Hommes
0 – 19 ans	2 050	4 134
20 – 59 ans	11 438	10 628
+ 60 ans	6 990	6 447
TOTAL	20 478	21 209

Jeunes âgés de 0 à 19 ans

Une sur-représentation des décisions accordées aux enfants de sexe masculin est donc constatée dans la tranche des 0-19 ans avec 66,85 % des décisions les concernant. Cette proportion était de 67,5 % en 2023 et 69 % en 2022 ; l'écart entre garçons et filles est donc en légère baisse depuis 2022. Dans le détail :

- 1 115 élèves bénéficient de **matériel pédagogique adapté (Map)** : en 2024, ce sont 272 décisions qui ont été prises pour 205 garçons et 67 filles

- 1 135 orientations en **unité localisée pour l'inclusion scolaire (Ulis)** sont en cours pour des enfants actuellement scolarisés (718 de ces orientations concernent des garçons, soit 63,26 %, contre 417 pour les filles). En 2024 en particulier, 390 décisions ont été prises, concernant 252 garçons et 138 filles
- 1 689 orientations en **établissement sanitaire et médico-social pour enfants** sont en cours : 1 222 concernent des garçons (72,35 %) et 467 des filles
- 167 décisions d'orientation en institut médico-éducatif (IME) ont été notifiées en 2024 pour des dossiers enfants : 115 garçons (68,86 %) et 52 filles
- **allocation d'éducation d'enfants handicapés (AEEH)** : 69,54 % des décisions concernent des garçons

Personnes âgées de 20 à 59 ans

Au global, **49,12 % des décisions concernent des femmes**. Quelques chiffres détaillés :

- **allocation adulte handicapé (AAH)** : 7 177 femmes sont bénéficiaires de l'AAH (50,57 %). L'évolution est stable par rapport l'année 2023, plus de 74 % d'entre elles ont entre 20 et 59 ans
- **allocation compensatrice tierce personne (ACTP)** : 232 personnes bénéficient de l'ACTP dont 108 femmes (46,55 %)
- **prestation de compensation du handicap (PCH)** : 4 387 personnes bénéficient d'une PCH dont 2 115 femmes (48,2 %). 61,92 % d'entre elles ont entre 20 et 59 ans
 - **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** : sur les 11 713 notifications de RQTH, 51.47 % concernent des femmes
 - **carte mobilité inclusion (CMI)** pour le stationnement/invalidité/priorité, accessible également au moins de 20 ans : 21 235 notifications (MDPH) dont 52,25 % concernent des femmes

Personnes de plus de 60 ans

Les femmes âgées sont plus impactées par le handicap que les hommes, et cet écart va en s'accroissant. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes vivent plus longtemps que les hommes ; or leur santé se dégrade, l'âge avançant.

2023

- AAH chez les plus de 60 ans : 55 % des décisions concernaient des femmes
- PCH chez les plus de 60 ans : 51 % des décisions concernaient des femmes

2024

- AAH chez les plus de 60 ans : **57 % des décisions concernent des femmes**
- PCH chez les plus de 60 ans : **56 % des décisions concernent des femmes**

Réponse accompagnée pour tous (Rat)

229 personnes ont été repérées dans le cadre de la Rat dont **58 femmes** âgées de 4 à 62 ans (soit **25 %** des bénéficiaires).

➤ **Soutien pluridisciplinaire aux proches aidants**

Les proches aidants, qui apportent une aide bénévole à un proche en perte d'autonomie, jouent un rôle majeur dans le maintien d'une vie à domicile des personnes âgées et personnes handicapées.

Dans son rapport sur les femmes seniors, le Conseil de l'âge aborde dans cette deuxième note les aides

apportées à leurs proches par les femmes seniors, définies ici comme ayant entre 55 et 64 ans. Il distingue d'une part, l'aide à un proche, au sens habituel du terme, c'est-à-dire l'aide apportée à ses enfants, sa famille et ses proches en perte d'autonomie ou en situation de handicap et d'autre part, l'aide dénommée grand-parentale apportée à ses petits-enfants.

Si l'on s'attarde sur la première notion, une des conséquences directes de la charge associée à l'aide s'accompagne également pour certaines aidantes d'une dégradation de l'état de santé.

Dans l'Aude, 66 % des proches aidants ont 75 ans ou plus et 51 % sont des femmes. Le programme de soutien aux aidants comptabilise pour 2024 :

- **256 personnes aidantes prises en charge dans le cadre d'un soutien psychologique dont 83 % sont des femmes**
- **3 857 personnes âgées isolées ou aidants accompagnés par les espaces seniors, dont 66 % sont des femmes**

La MDPH œuvre également en faveur du soutien **aux aidants de personnes en situation de handicap**, au centre d'une stratégie nationale, *Agir pour les aidants*, lancée en 2020.

En France, 1 Français sur 6 est un aidant. Comme l'avait relevé le rapport *Libault*, les aidants jouent un rôle indispensable pour prévenir la perte d'autonomie et favoriser le maintien à domicile de leur proche aidé.

Dans ce contexte, deux demi-journées de sensibilisation ont été organisées en 2024 : le 19 novembre à Villegly et le 17 décembre à Gruissan.

Ces moments d'échanges ont été animés par une psychologue et ont eu pour objectif de favoriser les échanges, les partages d'expériences entre pairs, d'encourager l'entraide, la coopération, la concertation et de faciliter le repérage des aidants (les aidants pouvant souffrir d'isolement social).

Durant l'année 2025, ces *Cafés des aidants* seront poursuivis et couplés à la possibilité d'un accompagnement individuel.

Le soutien individuel proposé aura pour objectif d'optimiser le plus longtemps possible et dans les meilleures conditions une prise en charge de qualité de la personne en situation de handicap à domicile, de prévenir l'épuisement des aidants familiaux, de leur permettre de retrouver un certain équilibre de vie, d'améliorer la relation avec la personne aidée et de leur proposer des solutions de répit.

➤ Soutien pluridisciplinaire aux personnes âgées isolées

L'isolement social est l'un des marqueurs du risque de fragilité des seniors. Alors que la fragilité est réversible, la dépendance ne l'est plus. Véritable enjeu des politiques publiques, lutter contre l'isolement c'est lutter contre les fragilités et retarder l'entrée dans la dépendance.

En vieillissant, les occasions de perdre des relations se multiplient et celles d'en construire d'autres sont moins nombreuses. La période de l'entrée dans la perte d'autonomie peut coïncider avec la problématique de l'isolement social et les conséquences sont multidimensionnelles. Les crises sanitaires accentuent les situations d'isolement.

Les seniors isolés sont repérés et pris en charge au sein des espaces seniors. En 2024, 150 personnes âgées isolées ont bénéficié d'un soutien psychologique dont 79 % sont des femmes.

Établissements et services intervenant auprès des personnes âgées et en situation de handicap

En 2021, 98 % des aides à domicile étaient des femmes et 90 % des aides-soignants étaient des aides-soignantes (données de l'association pour la formation professionnelle des adultes Afpa). Ces métiers répondent aux besoins essentiels de la population (se nourrir, se soigner, etc.). Ils ont été particulièrement sollicités et mis en lumière lors de la crise sanitaire de la Covid-19. Ces actifs ont dû continuer d'exercer sur leur lieu de travail, notamment lors du premier confinement. Les femmes sont très présentes dans les

professions qui maintiennent des fonctions essentielles de la société. Les sphères sanitaire, sociale et de l'aide à la personne recouvrent à elles seules près de la moitié des métiers clés. Infirmières, aides-soignantes, agentes hospitalières, trois travailleurs clés sur dix exercent dans des structures de soins. Deux sur dix soignent ou accompagnent les personnes, souvent à domicile, en tant qu'auxiliaires de vie ou aides à domicile. Ces métiers sont tout particulièrement féminisés, ils comptent **84 % de femmes**.

À l'exception de certains métiers comme les infirmières, les métiers du grand âge sont souvent moins qualifiés que d'autres professions ; les femmes sont moins bien rémunérées et travaillent davantage à temps partiel.

Les établissements et services du secteur du grand âge sont confrontés à l'épuisement des équipes et à des difficultés de recrutement de plus en plus prégnantes depuis plusieurs années, qui se sont amplifiées avec la crise sanitaire.

Depuis 2020, le Département s'engage aux côtés de l'agence régionale de santé Occitanie en faveur d'un **plan d'attractivité des métiers du grand âge**. Dans le cadre du projet *OMéGA* (Occitanie grand âge), plus de 40 partenaires de la région mènent ensemble des actions visant à faciliter le recrutement, favoriser la qualité de vie au travail et améliorer l'accès aux formations des aides à domicile.

Le Département soutient également la revalorisation des salaires des aides à domicile et met en œuvre, depuis 2022, la réforme du financement des services d'aide à domicile : mise en place d'un tarif plancher pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile et d'une dotation complémentaire qui finance, entre autres, des actions permettant d'améliorer la qualité de vie au travail des aides à domicile. Ce dernier soutien concerne une trentaine de services d'aide à domicile audois.

Accueil familial

- **Une activité majoritairement féminine.** Dans l'Aude, sur 68 accueillants familiaux, 57 sont des femmes
- **65,79 % (41,2 % en 2023) des personnes âgées accueillies sont des femmes** (soit 25 femmes sur un total de 38). Les femmes sont pour la plupart très âgées, en lien avec l'espérance de vie plus importante chez les femmes que les hommes
- **47,37 (17 % en 2023) des personnes en situation de handicap accueillies sont des femmes** (soit 9 femmes sur un total de 19 personnes accueillies)
- À handicap similaire, les hommes apparaissent moins autonomes et vont donc plutôt s'orienter sur un accueil familial plus accompagnant et sécurisant que sur un logement autonome. Les personnes concernées souffrent majoritairement d'un handicap psychique (déficiences et pathologies psychiatriques)
- Pour les personnes handicapées vieillissantes : **sur 39 personnes accueillies, 17 sont des femmes soit 43,59 %**

4. Promouvoir l'égalité dans les actions d'insertion

Dans l'Aude :

- 52 % des habitants sont des femmes
- 28 % des femmes de plus de 15 ans ont un niveau de formation supérieur à bac +2, soit environ 4 points de plus que les hommes
- 59 % des femmes sont en emploi contre 65 % des hommes
- 27 % des femmes salariées sont à temps partiel contre seulement 9 % des hommes. Ce taux diminue très légèrement ces dernières années, il était à 32 % en 2018 et à 29 % en 2021
- 14 % des femmes salariées sont cadres (en légère augmentation : 8,9 % en 2019 et 13 % en 2021)
- 52 % des personnes demandeuses d'emplois sont des femmes (soit un point de moins que l'an dernier)
- L'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes est de – 9 points en défaveur des femmes
- 79 % des chefs de familles monoparentales sont des femmes

On peut comparer les données audoises à celles de l'Occitanie en consultant le dossier *égalité femmes/hommes : chiffres clés de la région et de ses départements* produit par l'Insee sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7934400?sommaire=7934426>
 Source Insee 2022

Allocations

Au 30 septembre 2025, les **allocataires du RSA étaient à 54 % des femmes et à 46 % des hommes**. Voici comment ils se répartissaient par secteur (espace insertion) et par genre :

	Femme	Homme	Total
Carcassonnais	2 642	2 174	4 816
Corbières Minervois	1 059	864	1 923
Lauragais	653	498	1 151
Moyenne et Haute-Vallée de l'Aude	1 118	1 032	2 150
Narbonnais	2 747	2 342	5 089
Total	8 219	6 910	15 129

Cumul RSA – activité

Le dispositif départemental de cumul du RSA avec des salaires consiste à calculer le montant du RSA sans tenir compte des salaires et permet donc de cumuler ces revenus dans la limite de 300 heures de travail par an. Ce dispositif a concerné **193 personnes en 2025 dont 113 femmes**. Ces dernières sont, en particulier, majoritaires dans les secteurs de l'aide aux personnes et de l'hôtellerie/restauration. Les hommes en revanche sont majoritaires dans les secteurs de l'agriculture et le bâtiment.



Actions dans le cadre de la politique de la ville

Au travers du cofinancement d'actions menées dans le cadre de la politique de la ville, le Département participe à la déconstruction des stéréotypes et à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes auprès des populations citadines les plus vulnérables à Narbonne, Carcassonne, Lézignan et Limoux.

Focus

Des ateliers de bricolage dédiés aux femmes à Limoux.

Portée par MP2, cette action a consisté en l'organisation d'ateliers de bricolage et en la création d'une Outil'Othèque destinés en particulier aux femmes.

L'objectif était de favoriser l'inclusion sociale et l'égalité femmes/hommes en proposant aux femmes des ateliers de bricolage pour renforcer leur autonomie et leurs compétences techniques. Il s'agissait aussi de renforcer la cohésion sociale en offrant un espace de rencontre convivial et inclusif pour les habitants de Limoux et des quartiers prioritaires.

5 femmes ont participé à ces ateliers bimensuels, où elles ont été initiées à l'usage et au maniement des outils (visseuse, scie...). Les compagnons bâtisseurs sont intervenus sur certaines séances pour la fabrication de tabouret et d'armoire.

Bénéfices de l'action pour les participantes :

- Gagner en pouvoir d'achat, en réparant soi-même des objets ou en effectuant des petites interventions
- S'émanciper et gagner en autonomie dans un espace d'apprentissage pratique et non-jugeant
- Prendre confiance en soi et en ses capacités par la résolution des problèmes courants

Enfin, cette action a offert un espace de convivialité et a permis de créer du lien social, de la solidarité et de l'entraide. L'action, cofinancée par le Département dans le cadre de la politique de la ville, doit se poursuivre en 2026.

Logement

► Service local d'intervention pour la maîtrise de l'énergie (Slime)

Le Slime est un dispositif de repérage et de diagnostic des situations de personnes à ressources très modestes et d'orientations de celles-ci vers les solutions les plus adaptées. Entièrement gratuit pour ces personnes, il est piloté par le Département depuis 2014. En 2025, **15.6 % des situations concernaient des femmes seules (20,4 % des hommes)**. Dans l'Aude, 33.33 % des familles sont exclusivement composées d'une femme à leur tête.

En cas de séparation conjugale, dans 43 % des cas, c'est l'homme qui reste habiter dans le logement contre 32 % pour les femmes. Lorsqu'elles restent dans le logement, la baisse de revenus peut influencer sur le maintien dans le logement. Selon la fondation pour le logement des défavorisés, « *un homme seul avec enfants sera légèrement avantagé dans son accès à la location par rapport à une mère seule, qui aura moins de chances de recevoir une réponse positive : 47 % de réponses positives pour les hommes contre 44 % pour les femmes.* »

► Accompagnement social lié au logement

Les mesures d'accompagnement social lié au logement, menées par le Département, s'adressent à un public dont les difficultés hypothèquent ses chances d'accéder ou de se maintenir dans un logement autonome. Elles visent à faciliter son accès et son installation dans le logement, à prévenir l'apparition de difficultés ultérieures, à assurer son maintien dans le logement, et par là même, à prévenir l'expulsion locative.

En 2025, **sur les 121 demandes déposées au 28 novembre 2025, 70 concernaient des femmes seules (57,85 %), 41 des hommes seuls (33,88 %) et 10 des couples (8,26%)**.

Le Département soutient le (re)logement des personnes défavorisées accompagnées par les travailleurs sociaux dans le cadre de son contingent réservataire de logements locatifs sociaux. En effet, en contrepartie des aides (subventions et garanties d'emprunts) qu'il accorde aux bailleurs sociaux pour mener leurs opérations de construction de logements, le Département négocie des droits à réservation. Pour en bénéficier, la situation de chaque demandeur de logement social doit relever des critères de labellisation du Département.

► Dispositif d'aide aux personnes sans abri

Depuis 2020, en France, les structures dont la mission est d'aller vers les personnes vivant à la rue ou les accueillant, indiquent une **augmentation moyenne de 41,5 % de femmes rencontrées** (source : enquête de la fédération des acteurs de la solidarité : *Femmes et sans abris - Quelles réalités - Volet 2 Le phénomène vu par la veille sociale* - Mai 2025).

Le Département finance depuis de nombreuses années un dispositif, mis en œuvre par l'Adaff sur les villes de Carcassonne et de Narbonne, dénommé DEOA (diagnostic évaluation orientation accès aux droits), destiné aux personnes sans domicile fixe.

Le rapport intermédiaire d'activité 2025 démontre que, si les hommes restent majoritaires, la part des femmes représente 28 % des situations rencontrées sur la permanence carcassonnaise et 31 % sur celle de Narbonne.

Animation *Comment prévenir les discriminations en lien avec le genre ?* au Parchemin

À la demande du *Parchemin*, association d'insertion située à Limoux, les chargées de mission éducation à la citoyenneté et égalité femmes/hommes du Département ont animé une demi-journée d'échanges sur l'égalité et la diversité. Au programme de ce temps d'échange : quiz et world café pour tenter de définir les notions de stéréotype, de discrimination ou de comportement genré, et enfin une sensibilisation au jeu du *Pas en avant*.

Douze salariés permanents du Parchemin ont pris part à cette animation. Leur demande était de découvrir et apprendre à utiliser des ressources (connaissances, support et technique d'animation) pour pouvoir animer des temps de réflexion dans la prévention et de lutte contre la discrimination au travail. Le Parchemin gère sur le territoire de la Moyenne et Haute-Vallée de l'Aude un centre de récupération, de valorisation, de recyclage et de revente d'objets et d'encombrants, activités support d'ateliers et chantiers d'insertion. Au quotidien, cette recyclerie ou ressourcerie donne priorité à la réduction, au réemploi puis au recyclage des déchets, en sensibilisant le public à l'acquisition de comportements respectueux de l'environnement. L'association peut accueillir 40 personnes en atelier et chantier d'insertion.



5. Promouvoir l'égalité à travers la commande publique

Le schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (Spaser), revêt un caractère obligatoire pour les acheteurs publics réalisant un montant annuel de plus de 50 millions d'euros HT d'achat (art. L.2111-3 du Code de la commande publique). Il prévoit de manière obligatoire des éléments à caractère social visant à concourir à l'intégration sociale et professionnelle des travailleurs handicapés ou en situation de précarité, et des éléments à caractère écologique, visant notamment à réduire les émissions de gaz à effet de serre, à réduire les consommations énergétiques, d'eau et de matériaux, etc.



Le Spaser, outil stratégique et réglementaire, représente pour le Département, une opportunité majeure pour traduire des orientations politiques dans le champ de la commande publique en matière de développement durable, d'inclusion sociale et de performance économique.

Il permet également de disposer d'une véritable feuille de route pour faire évoluer les pratiques d'achat, favoriser la montée en compétences des équipes et développer une culture commune de l'achat public responsable en interne (élus et agents).

Adopté en session du conseil départemental le 18 décembre 2025, Le Spaser s'articule autour des 3 axes fondamentaux : la responsabilité sociale, la responsabilité économique et la responsabilité environnementale. Sa durée est fixée à 4 ans (2026 à 2029).

Une des actions du Spaser est de promouvoir l'égalité femmes/hommes dans la commande publique. Cette action classée en priorité 1 sera engagée dans la 1^{re} phase du schéma.



Une expression de cette notion sera intégrée au stade de la candidature, en mettant en exergue dans les documents de la consultation les **interdictions de soumissionner liées aux discriminations ou au non-respect des politiques d'égalité**.

Les obligations légales seront rappelées à tous les candidats à un marché public et il leur sera demandé de fournir un document attestant la non condamnation de l'entreprise pour le délit de discrimination (art. 225-1 du Code pénal) et pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.1146-1 du Code du travail).

En fonction de l'objet du marché, la notion d'égalité femmes/hommes pourra également être intégrée dans les conditions d'exécution des marchés publics.

6. Assurer l'accès pour toutes et tous aux droits et aux services publics

Étude : *Ce que vivent (vraiment) les femmes rurales*

Publiée en décembre 2025 par l'institut *Terram*, cette nouvelle étude met en lumière les conditions de vie particulièrement difficiles des femmes hors des zones urbaines. Elle pointe, entre autres, l'éloignement des services comme cause de l'isolement et de la charge qui pèse, plus souvent sur les épaules des femmes : « Écoles, médecins, formations, services administratifs..., en ruralité, chaque démarche requiert temps, carburant et organisation. L'immense majorité de ces coûts logistiques retombe sur les femmes ». Outre les trajectoires professionnelles contrariées (une réalité que les femmes rurales partagent avec les citadines), les conséquences sont également une charge mentale plus élevée et des temps libres et de loisirs restreints : 47 % des femmes rurales déclarent avoir moins de 5 heures de temps libre pour elles, contre 25 % des hommes (22 points d'écart). « C'est plus du double de l'écart observé chez les urbains ».

Depuis 2023, des **réunions de coordination pour l'accès aux services et aux droits** sont organisées par le Département, une à plusieurs fois par an et par territoire (Carcassonnais-Montagne noire, Limouxin-Haute-Vallée, Lézignan-Corbières, Narbonnais et littoral, Ouest audois). Ces rencontres permettent de favoriser l'interconnaissance et une meilleure collaboration entre partenaires sur le terrain (services du Département, maisons France services, centres sociaux, associations...).



Des ateliers thématiques ont également lieu lors de ces rencontres pour que l'ensemble des partenaires puissent acquérir des connaissances communes sur des sujets partagés. Ces ateliers sont organisés sous une forme participative et collaborative pour favoriser le partage et l'acquisition de connaissances. **En 2025, une rencontre sur le logement social à Narbonne, des réunions à Lézignan-Corbières, aux Ilhes-Cabardès et un *Vis ma vie* sur le secteur ouest audois** ont été organisées pour aider à la coordination entre structures et fluidifier, par conséquent, les parcours et démarches des usagers.

7. Sensibiliser les jeunes et les collégiens

Prévention du sexisme et de l'homophobie dans les classes

L'association *Contact HG* est subventionnée par le Département pour intervenir dans les collèges sur la prévention des stéréotypes en lien avec le genre et l'orientation sexuelle, en particulier la prévention de l'homophobie et de la transphobie. En 2024/2025, des interventions ont eu lieu dans les collèges de Castelnaudary (Les Fontanilles et Blaise d'Auriol), Trèbes (Gaston Bonheur) et Narbonne (Cité).

Projets pédagogiques et éducation artistique et culturelle contre les discriminations

Le Département participe au financement d'actions éducatives afin de favoriser l'épanouissement des collégiens audois.

Cet accompagnement financier se décline sur deux thématiques, **les projets éducation artistique et culturelle (EAC) et les projets lutte contre les discriminations (LCD)** qui permettent aux 28 collèges audois d'investir des champs aussi divers que l'engagement citoyen, l'épanouissement dans le parcours éducatif, la place du handicap dans notre société, la transition environnementale, etc.

D'une part, les projets EAC permettent à tous les collégiens durant leur parcours scolaire, **d'enrichir leur culture personnelle, de développer leur créativité, leur jugement**, de favoriser la rencontre d'artistes et de découvrir des œuvres lors de déplacements dans des sites culturels. Cet accompagnement renforce le dispositif en termes de découverte des valeurs citoyennes.

D'autre part, le programme LCD soutient la **lutte contre les discriminations** par la réalisation d'actions éducatives afin de sensibiliser les collégiens aux problèmes sociétaux. La LCD est essentielle puisqu'elle permet aux collégiens de connaître les lois qui les protègent et de cultiver les valeurs de tolérance et de respect de soi et des autres par le biais d'ateliers ou de rencontres d'artistes.

➤ **Lutte contre les discriminations dans les classes**

En 2024/2025, **seize projets ont été financés** dans ce contexte. Six collèges avaient choisi la thématique de l'égalité et de la lutte contre le sexisme ou l'homophobie : les collèges de l'Alaric à Capendu, Varsovie à Carcassonne, Blaise d'Auriol à Castelnaudary, les Mailheuls à Coursan, Victor Hugo à Narbonne et la Nadière à Port-Nouvelle.

À titre d'exemple, le projet des élèves et enseignants de Victor Hugo qui avait pour but de déconstruire les stéréotypes et de travailler au décroisement et au lien entre les genres, a consisté à :

- participer à la journée du droit, pour définir ensemble les discriminations, le harcèlement et apprendre le rôle de la loi dans la régulation des conflits
- s'appuyer sur l'exposition *Cartooning for peace* pour travailler sur le dessin de presse et réfléchir aux enjeux de l'égalité homme/femme
- participer à l'atelier *La compagnie du mauvais genre*, pour discuter et échanger ensemble
- ou encore à l'*Atelier gesticulé* animé par Katy Patinet pour comprendre les causes de l'invisibilité des femmes et progressivement en sortir

Focus

Une journée au collège de Sigean pour informer les filles sur les carrières scientifiques et techniques.

Le ministère de l'Éducation nationale a publié, comme chaque année, les résultats des évaluations nationales en français et en mathématiques à l'école primaire, au collège et en seconde.

Cette étude mise en place en 2018 met en valeur des disparités dès la 5ème entre résultats des garçons et des filles. En français, la proportion d'élèves qui ont présenté une maîtrise satisfaisante est de 52,1%, mais de 58,9% pour les filles et 45,61 pour les garçons, soit un écart de 13,3 points. En maths, le taux de réussite est de 53,6 % pour les garçons et 40,7 % pour les filles, soit un écart de 12,9 points. Ces chiffres mettent en avant un désinvestissement, à partir de l'adolescence, des garçons dans l'apprentissage du français et des filles dans les matières scientifiques et techniques.

A l'initiative du vice-président en charge de l'éducation, Sébastien Gasparini, notre collègue Tiffany Standing, adjointe au chef de division territoriale des routes de Narbonne, a pu prendre part à une journée de promotion des filières techniques et scientifiques auprès des filles organisée par le collège des Corbières-maritimes à Sigean. Environ 80 élèves de 5ème et de 4ème ont pu rencontrer, lors de tables rondes, des femmes travaillant dans différentes filières techniques, industrielles ou scientifiques et échanger avec elles sur leurs parcours. Il est prévu que cette journée soit à nouveau organisée l'an prochain.



➤ Éducation artistique et culturelle (EAC)

• Parcours de femmes avec les élèves de 3^e du collège Cité (Narbonne)

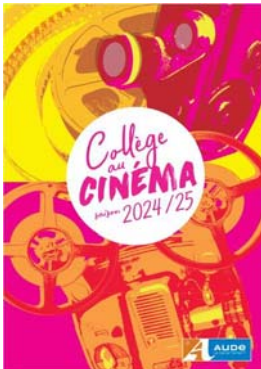
Cofinancé par le Département dans le cadre de l'appel à projets EAC, l'action *Parcours de femmes* a consisté en un programme complet pour les élèves de 3^e, composé de :

- une représentation, un atelier et un échange autour du spectacle *In Limbo*
- le projet *Nos femmes inspirantes* : réflexion, débat et écriture d'un recueil de témoignages sur le courage des femmes et les difficultés qu'elles rencontrent dans leur vie. Chaque élève a choisi une femme de son entourage (amie, sœur, mère, grand-mère, tante, marraine...) qui l'inspire par son parcours de vie et son courage. Après un rapide portrait, l'élève raconte le parcours de vie de cette femme et explique ce qu'il admire chez elle et ce qui l'inspire. Quelques enseignants ont également accepté de partager un témoignage d'une femme inspirante de leur entourage
- un *Jeu des 7 familles* sur les femmes inspirantes
- une exposition *Viva la vida* sur Frida Khalo



Collège au cinéma, ciné-débat *Des courts contre les clichés* et le Festival du Film Politique : promouvoir l'égalité et s'attaquer aux stéréotypes de genre à travers le 7^e art

➤ **Collège au cinéma**



Le dispositif collège au cinéma permet aux collégiens et enseignants qui le souhaitent de voir trois films en salle par année scolaire. Ces sorties cinéma sont préparées en classe et accompagnées sur le plan pédagogique pour permettre aux élèves d'acquérir les bases d'une culture cinématographique et de développer leur esprit critique, grâce à des films traitant de sujets de société contemporains.

En 2024/2025, la programmation a souhaité **mettre à l'honneur le cinéma au féminin. Tous les films et le court-métrage** (à l'exception du *Garçon et le monde*) **sont des films de réalisatrices**. Différentes thématiques telles que l'égalité des chances, la diversité, l'égalité femme/homme y sont abordées.

Programmation 2025 :

- *Little Miss Sunshine* de Valérie Faris et Jonathan Dayton, États-Unis 2006
- *Gagarine* de Fanny Liatard et Jérémy Trouilh, France 2021
- *Camille Redouble* de Noémie Lvovsky, France 2011
- *Le garçon et le monde* d'Alê Abreu, Brésil 2013
- *Yuli* d'Icíar Bollaín, Espagne 2019
- *Papillon* de Florence Miailhe, France 2024

➤ **Festival du film politique**

Créé en 2018, le festival international du film politique de Carcassonne est un festival de cinéma dont la programmation met en avant les valeurs citoyennes.

Afin d'en proposer l'accès aux collèges situés en dehors de la zone urbaine, le Département prend en charge le transport des élèves de ces collèges pour assister aux séances à l'*Odeum*, cinéma du centre-ville.

En 2025 était par exemple, à l'affiche du festival et proposé aux élèves dès la 5^e, le film *Olympe, une femme dans la Révolution* de Julie Gayet et Mathieu Busson. L'oeuvre raconte l'histoire et le combat d'Olympe de Gouges, femme de lettres, militante des droits des femmes et opposée à Robespierre.



➤ **Ciné-débat *Des courts contre les clichés* avec les jeunes du centre social Max Savy (Carcassonne)**

Le Département a coordonné, entre janvier et juin 2025, un projet de partenariat avec le centre social Max Savy de Carcassonne et l'association *Cinem'Aude*.

Ce projet avait l'objectif de sensibiliser aux enjeux culturels et à la déconstruction des stéréotypes femmes/hommes des publics jeunes en situation de vulnérabilité.

Une vingtaine de jeunes fréquentant l'accueil du centre social ont construit la programmation d'une soirée de ciné-débat qu'ils ont souhaité intituler *Univers-cité : des courts contre les clichés* : **quatre courts-métrages pour alerter, avec sérieux ou avec humour, sur les stéréotypes et les violences sexistes.**



La restitution a donné lieu à une soirée ciné-débat animée par les jeunes et la projection des films de leur sélection, le vendredi 27 juin au centre social, en présence de partenaires institutionnels et associatifs.

Enquête *genre et santé* auprès des collégiens audois



Dans le cadre de la **collaboration avec la faculté de droit et des sciences politiques de Montpellier pour la création d'un observatoire audois de l'égalité femmes/hommes**, le Département a mené en 2025, pour la seconde année consécutive, **une enquête sur la santé des collégiens**. Produite par les étudiants du master métiers des études et du conseil et soutenue par les services du Département, elle est destinée à mieux connaître

le rapport à la santé et la vie quotidienne des collégiens (alimentation, sommeil, pratique sportive, bien-être au collège, vie relationnelle, affective et sexuelle, utilisation des écrans...), en pouvant différencier, au besoin, les réponses des filles et celles des garçons, ainsi que celles des différents territoires.

L'objectif de cette enquête est d'observer d'éventuelles **différences de traitement de la santé entre les enfants de 11 à 14 ans, en fonction de leur genre et de leur lieu de domicile**, et d'identifier les besoins des collégiens, pour adapter, si nécessaire, les interventions et la communication des services du Département qui les concernent.



Pour l'année 2024/2025, 241 filles et garçons avaient répondu à l'enquête. Les résultats ont fait l'objet d'une présentation, par les étudiants, devant les élus, services et partenaires du Département, dans le cadre de la *Quinzaine de l'égalité et de la diversité 2025*.

L'enquête 2024/2025 révèle par exemple que **les filles se lèvent plus tôt que les garçons et sont moins nombreuses à manger le repas complet entrée-plat-dessert à la cantine. Les garçons sont plus nombreux à apprécier le sport, que les filles vivent parfois comme une contrainte, tout comme les jeunes qui se considèrent en surpoids.**

Concernant leur santé sexuelle, les filles sont plus gênées que les garçons d'en parler en classe. Elles sont mieux informées que les garçons sur le papillomavirus par exemple, mais les deux genres sont intéressés d'en savoir plus sur l'endométriose. Les deux aussi s'estiment relativement bien informés sur la contraception (près de 70 %). Un tiers des jeunes, filles comme garçons, estiment que le consentement dans les relations intimes est difficile à faire respecter.

Enfin, concernant les écrans, les jeunes, filles comme garçons, avouent par exemple avoir de mauvaises habitudes de concentration pendant qu'ils font leurs devoirs (ils sont deux tiers à répondre à des messages, lire leurs notifications...).

Pour l'année 2025/2026, l'étude a d'ores et déjà obtenu près de 500 réponses.

8. Sensibiliser à l'égalité et à la diversité à travers la culture et le sport

À travers la lecture publique

➤ Autour du 8 mars et de la *Journée internationale des droits des femmes*

Conférence et rencontre avec l'historienne Laurence Turetti, *Des Audoises rebelles*

Femme, reconnais tes droits, intimait Olympe de Gouges aux Françaises. Un siècle après ce message révolutionnaire, des Audoises, résistant aux préjugés et dépassant les positions mineures concédées par la société, mènent, au



cours des 19^e et 20^e siècle, l'incessante bataille pour imposer leur liberté de pensée et d'action. L'institutrice Philippine Crouzat, première Audoise candidate à des élections législatives, la femme de lettres Jeanne Philbert, la galeriste Cérès Franco ou Yvette Chassagne, résistante et première femme nommée préfet, incarnent une forme de rébellion. Ce sont les parcours de vie de ces pionnières que l'historienne Laurence Turetti a évoqué au cours d'une conférence programmée par les Archives départementales de l'Aude.

➤ Autour des *Journées du matrimoine* (septembre 2025)

Fortes de l'investissement particulier du Département dans la lutte contre toutes les discriminations, les Archives ont à nouveau participé cette année aux *Journées européennes du matrimoine* (Jem). Ces dernières, organisées depuis 10 ans déjà en France, font écho aux *Journées européennes du patrimoine*.

- L'occasion de mettre en perspective l'héritage culturel, sportif, politique, artistique et intellectuel des femmes de notre territoire et d'ailleurs...

Conférence *Les femmes qui s'engagent sont dangereuses* Catherine Valenti, autour de trois femmes engagées : Raymonde Boix, Gisèle Halimi, Taslima Nasreen

- Visite *Les archives au féminin* : une découverte ludique et décalée des coulisses des Archives et de documents venant enrichir l'histoire des femmes dans l'Aude
- Exposition *Femmes en pays d'Aude. Du néolithique à nos jours* : visites scolaires sur le thème *Y a pas que les garçons !* Une histoire de l'engagement au féminin, au travers de figures d'exception ayant traversé le sport, l'art, la science et l'histoire de l'Aude
- Spectacle *Soro !*, danse contemporaine, Cie Chao.S.

Toutes les activités proposées étaient gratuites et ouvertes à tous publics.



Politique départementale pour le développement du sport féminin

La collectivité fixe des orientations de politique sportive qui doivent permettre la pratique du sport en direction du plus grand nombre mais également la formation, l'éducation, le développement et la valorisation du territoire.

➤ Soutien au sport féminin

Il occupe une large place dans les différents domaines d'intervention et se décline en direction :

- des clubs sportifs féminins de niveau national et leur centre de formation
- des manifestations sportives dédiées aux féminines ou qui favorisent la mixité
- des comités sportifs qui mettent en œuvre des opérations spécifiques en faveur des féminines
- des sportives de haut niveau inscrites sur les listes ministérielles
- de l'implication des femmes dans les instances dirigeantes
- du soutien à une ambassadrice olympique du Département, Marion Mortefon, pour assurer une meilleure promotion du sport féminin

➤ Actions de valorisation du sport féminin

Cette année, outre la traditionnelle *Journée internationale du sport féminin* le 24 janvier et la remise des *Victoires audoises du sport féminin*, une action a permis de **valoriser le rugby au féminin**.

En septembre 2025, en pleine *Coupe du monde de rugby féminin*, les Archives départementales et la direction adjointe sports et jeunesse ont, à l'occasion de la sortie du livre *Les rugbys dans l'Aude*, dont un large chapitre était consacré au rugby féminin, organisé conjointement une journée de célébration du rugby au féminin.

À cette occasion, une rencontre féminine de rugby entre 2 clubs de XIII et de XV (F.C.Lézignan XIII et R.C.Narbonne XV) a été organisée et s'est poursuivie autour d'une table ronde sur l'évolution du rugby féminin des années 90 à nos jours.



5 joueuses internationales audoises des rugbys à XIII et à XV et une arbitre, Emma Lacuve, Odile Périé, Coco Lindeleauf, Cyrielle Bouisset, Nathalie Amiel, ont animé les débats.

➤ Actions de prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le milieu sportif

Cette année, 5 soirées de sensibilisation aux VSS dans le sport ont été organisées à travers le territoire audois. Ces soirées avaient été pensées dans la continuité de la rencontre organisée entre la sportive Sarah Abitbol, auteure d'un livre sur la dénonciation des violences sexuelles dont elle a été victime, enfant, et le sénateur audois Sébastien Pla, à l'initiative de la loi du 8 mars 2024 sur l'honorabilité dans le sport. Cette rencontre, où les acteurs du monde sportif audois étaient conviés, avait permis de prendre conscience de l'ampleur du problème des VSS dans le milieu sportif comme ailleurs.



Ces 5 soirées ont réuni 200 acteurs du mouvement sportif audois, en partenariat avec le Comité départemental olympique et sportif et les services de l'État (délégué départemental aux droits des femmes et à l'égalité, pôle prévention et service départemental à la jeunesse, à l'engagement et au sport), et près de 500 outils ont été distribués *Réglo'sport* et guide pour un sport sans violences sexuelles.

Les soirées ont été animées par *Colosse aux pieds d'argile* à Carcassonne, Narbonne, Limoux, Lézignan-Corbières et Castelnaudary.

L'inspecteur de la jeunesse et des sports, chef du service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES), et le délégué départemental aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE), y intervenaient également.

9. Développer la citoyenneté

Conseil départemental des jeunes : sensible aux questions d'égalité et de diversité

Le forum du Conseil départemental des jeunes (CDJ), ce 8 mars 2025 à l'Hôtel du Département, était placé sous le signe de l'égalité et de la diversité.

Différentes animations étaient proposées aux jeunes autour de ces sujets :

- découverte du bus du centre de santé sexuelle du Département (bus PMI) et de l'Adobus de la maison des adolescents
- atelier radio avec les *Franças*
- réalisation d'une fresque avec l'association *One-One*

De nombreux professionnels jeunesse ont répondu présents à cette rencontre départementale, soit pour participer ou animer les différents ateliers, soit pour accompagner les jeunes qui parfois viennent de loin.

Les rencontres du CDJ sont un lieu d'échanges, de rencontres et de construction de projets.



Tandems solidaires pour un éveil à la citoyenneté

En partenariat avec le réseau régional *Occitanie Coopération*, le Département cofinance et accompagne des projets pédagogiques autour des objectifs de développement durable, portés en tandem par des associations et des établissements scolaires.

Les projets *Tandems Solidaires* audois sont sélectionnés par un comité d'instruction, qui intègre la question du genre comme un critère de sélection important.

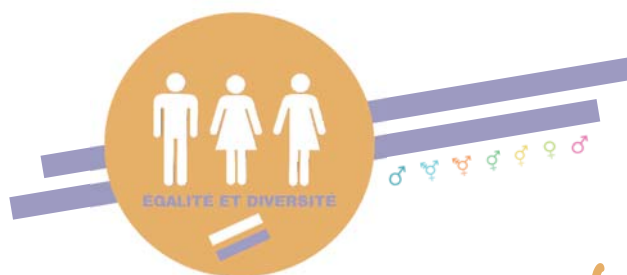


Accueil de jeunes en service civique : l'engagement des jeunes femmes dans le volontariat

Cette année, le Département a accueilli au sein de ses services une équipe de volontaires en service civique 100 % féminine. Issues de l'Aude et d'Amérique latine, elles ont effectué des missions en binôme au sein des services environnement, démocratie participative et aux Archives.

À l'échelle nationale, en 2024, 61 % des volontaires en service civique sont des femmes.

Égalité et diversité



Le Rapport
2025

Département de l'Aude

Allée Raymond Courrière
11 000 Carcassonne



Crédits photos et illustrations : Département de l'Aude, gettyimages,
Idriss Bigou Gilles, Pascal Rodriguez, Marina Bonetto, Stéphanie Limongy

