

Votants	Pour	Contre
36	36	0
Abstentions		0
N'a pas pris part au vote		0

Porté à connaissance
le : 21/03/2025

DÉPARTEMENT DE L'AUDE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'AUDE

Séance du 20 mars 2025

2025-03-20-CD-011

Objet de l'affaire : Rapport égalité et diversité 2024

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale,

Vu la circulaire du 8 juillet 2013 pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la délibération du Conseil départemental du 16 décembre 2021 portant sur le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023,

Vu l'avis de la commission Démocratie et jeunesse ;

Vu le rapport de la présidente du Conseil départemental,

Considérant que le Département est engagé depuis des années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement se traduit à travers sa politique de ressources humaines, en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. Il se traduit également dans le cadre de ses politiques publiques et des partenariats construits avec les acteurs institutionnels et associatifs partageant cette ambition.

Considérant que l'année 2024 a été riche en événements concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Sur le plan national, on peut évidemment se réjouir de l'inscription dans la Constitution française de la liberté à avorter et de la dénonciation publique du viol dans le cadre du procès de Mazan.

Considérant que, par ailleurs, le Haut Conseil à l'Egalité, dans son rapport annuel sur l'état du sexisme en France, souligne aussi que les Français se sentent de plus en plus investis dans la

prévention et la lutte contre le sexisme ; ainsi 9 Français sur 10 considèrent que les hommes ont un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les genres, et soutiennent, dans les mêmes proportions, les cours à l'éducation affective et sexuelle à l'école

Considérant que, dans le même temps, des retours en arrière se font sentir, sur le plan de l'égalité professionnelle notamment. Si la féminisation des postes à responsabilité dans les entreprises françaises est très nette ces dernières années, une étude publiée par l'institut Verian estiment que les Français, et en particulier les jeunes hommes (18-34 ans), apprécient moins qu'avant d'être dirigés par une femme dans le contexte professionnel. Le Haut Conseil à l'Egalité alerte également sur un retour aux représentations traditionnelles et la montée du masculinisme : *« les réflexes masculinistes et les comportements machistes s'ancrent, en particulier chez les jeunes hommes adultes, pendant que l'assignation des femmes à la sphère domestique et au rôle maternel regagne du terrain. Ces constats sont alarmants car cette persistance du sexisme est à l'origine de violences plus graves envers les femmes, dont le nombre ne diminue pas, voire augmente dans certaines sphères »*.

Considérant que ces évolutions rappellent qu'il n'est jamais superflu de s'engager contre tous les types de violences et de discriminations en lien avec le genre, pour la déconstruction des stéréotypes et en faveur de l'égalité réelle.

Considérant que, dans l'Aude, le Département a pour la première fois, cette année, publié son index d'égalité professionnelle ; avec un résultat de 71/100, le Département s'engage à mettre en œuvre des pistes d'amélioration, notamment en ce qui concerne le taux de promotion des femmes par rapport aux hommes. En 2024 également, le Département a nommé un référent à l'égalité professionnelle femmes/hommes, également en charge du handicap, à la direction des ressources humaines.

Considérant que de nombreuses directions et services s'emparent également de la question de l'égalité et sont désormais attentifs à intégrer cet enjeu dans la construction de leurs actions.

Le rapport ci-annexé détaille ces actions ; on peut citer à titre d'exemples pour 2024 :

- le déploiement des services de la PMI et des centres de santé sexuelle sur le territoire pour aller à la rencontre des Audoises et des Audois les plus éloignés des services,
- le soutien aux femmes chefs de famille monoparentale dans les dispositifs d'insertion,
- la mise en valeur des sportives audoises lors des différents événements portés par la collectivité et notamment dans le cadre des Jeux Olympiques de l'été 2024,
- la mise en valeur des œuvres réalisées par les femmes (programmes culturels destinés aux collégiens, premières Journées du Matrimoine audoises...),
- les programmes de prévention des discriminations auprès des collégiens, et enfin
- le choix du nom d'une femme pour le collège de Grazeilles désormais rebaptisé Simone Veil.

Le réseau de lutte contre les violences intrafamiliales, et le groupe interne qui en porte l'organisation, a également mis en place de nombreuses actions pour aller à la rencontre des habitants dans le cadre du Village prévention, d'un festival de cinéma, et de rencontres sur les marchés audois. De même, l'Observatoire de la Protection de l'Enfance poursuit son travail de sensibilisation et de formation sur la prévention de la prostitution des mineurs.

Considérant que, enfin, en mars dernier, l'organisation de la première « Quinzaine de l'égalité et de la diversité » au Département, a été l'occasion de proposer aux agents et au public de nombreuses activités visant à échanger, s'interroger, débattre ou s'informer sur les questions en lien avec le genre. De nombreux services se sont impliqués dans la programmation et l'organisation, et la Quinzaine s'est terminée par une rencontre des agents du groupe de travail avec la présidente et la vice-présidente en charge du sujet, autour notamment de la question de l'exercice du pouvoir par les femmes politiques.

Considérant qu'il ne s'agit là que de quelques exemples et le rapport ci-après annexé rend compte de la totalité des actions mises en œuvre sur l'année écoulée. L'engagement des

services a permis de proposer de nouvelles pistes de travail, d'affirmer et de renforcer les orientations et les actions du conseil départemental en la matière.

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL,

après en avoir délibéré,

Envoyé en préfecture le 21/03/2025

Reçu en préfecture le 21/03/2025

Publié le

ID : 011-221100019-20250320-CD200325_11-DE



- **DONNE ACTE** à la Présidente de la présentation du rapport ci-annexé.

La Présidente du Conseil départemental,



Hélène Sandragne

Égalité et diversité



Le Rapport 2024



ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



Envoyé en préfecture le 21/03/2025

Reçu en préfecture le 21/03/2025

Publié le



ID : 011-221100019-20250320-CD200325_11-DE

Introduction

1. Le cadre juridique

2. Le contexte national : que s'est-il passé en France en 2024 ?

- 2.1. L'interruption volontaire de grossesse (IVG) entre dans la Constitution
- 2.2. Le rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité (HCE) sur l'état du sexisme en France
- 2.3. Égalité professionnelle : les chiffres clés de l'égalité
- 2.4. Nouveauté : un index d'égalité professionnelle pour les collectivités
- 2.5. Fonction publique territoriale : les femmes plus nombreuses et plus diplômées
- 2.6. Les femmes et le pouvoir au centre d'un colloque *Dirigeantes et territoires*
- 2.7. Les jeunes Français de plus en plus réticents à accepter l'autorité d'une femme
- 2.8. Le mentorat pour accompagner les jeunes directrices générales des intercommunalités

3. Un engagement important pour le Département de l'Aude

- 3.1. Un engagement politique
- 3.2. Des actions nouvelles pour marquer cet engagement
 - 3.2.1. Quinzaine égalité et diversité (mars 2024)
Focus : opération toilettes non genrés
 - 3.2.2. Café sécurité spécial égalité à Narbonne
 - 3.2.3. Stand égalité et diversité lors du forum d'accueil des nouveaux agents

Partie 1

La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle

1. Faire état de la situation :

Focus : l'index de l'égalité professionnelle

- 1.1. Les effectifs
- 1.2. Les catégories
- 1.3. Les filières et les métiers
- 1.4. Des métiers dits genrés
- 1.5. La rémunération

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

- 2.1. Une vigilance dès le recrutement
- 2.2. Un tableau d'avancement genré
- 2.3. Mixité dans les postes d'encadrement

3. Concilier vie professionnelle et vie privée

- 3.1. Les temps partiels choisis
- 3.2. Les congés parentaux
- 3.3. Le don de jour de repos
- 3.4. L'action sociale en faveur des agents
- 3.5. Le télétravail

4. Sensibiliser et former le personnel

4.1. La formation

4.2. La nomination d'un référent égalité professionnelle

5. Prévenir et traiter les discriminations les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**Partie 2****Les politiques publiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes****1. Lutter contre les violences et les discriminations**

1.1. Des réseaux d'acteurs pour lutter contre les violences intrafamiliales

1.1.1. Le réseau des acteurs audois

1.1.2. Le groupe projet interne

1.2. Les actions menées par le réseau en 2024

1.2.1. Festival de la famille engagée

1.2.2. Village prévention des violences

1.2.3. Colloque *Les enfants exposés aux violences conjugales*

1.2.4. Mallette ou kit violences intrafamiliales

1.2.5. Des actions de sensibilisation sur les marchés audois

1.3. Réseau de lutte contre la prostitution des mineurs

1.3.1. Colloque de l'observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE) sur la prostitution des mineurs

1.3.2. Edition d'une fiche réflexe à l'attention des professionnels

Focus : campagne d'information sur la soumission chimique

1.4. Soutien financier aux dispositifs de lutte contre les violences

1.5. La lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité dans les contrats de ville

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

2. Prendre soin des Audoises et des Audois

2.1. Agir contre la désertification médicale

2.1.1. Aides financières

2.1.2. Accompagnement des internes en médecine

2.1.3. Soutien à l'exercice coordonné

Focus : Bouger en rose

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

2.2.1. Les missions de la PMI

2.2.2. L'élargissement des consultations du bus PMI

2.2.3. Les centres de santé sexuelle (CSS)

2.2.4. Les actions collectives de prévention en santé infantile

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

3.1. Les rencontres territoriales autour de l'accès aux services et aux droits

3.2. Journée partenariale en faveur de l'inclusion numérique

Focus : Femmes et numérique, les grandes absentes ?

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

Focus : Adultes vulnérables en danger

- 4.1. Les actions de prévention de la perte d'autonomie dans le cadre de la CFPPA
- 4.2. Les aides individuelles aux personnes et le soutien aux proches aidants
 - 4.2.1. Aides individuelles allouées aux personnes âgées
 - 4.2.2. Aides individuelles allouées aux personnes en situation de handicap
 - 4.2.3. Soutien pluridisciplinaire aux proches aidants et aidantes
 - 4.2.4. Soutien pluridisciplinaire aux personnes âgées isolées
- 4.3. Les établissements et services intervenant auprès des personnes âgées et en situation de handicap

Focus : l'accueil familial

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

- 5.1. Les allocations
- 5.2. Le cumul RSA et activité
- 5.3. Le logement
 - 5.3.1. Service local d'intervention pour la maîtrise de l'énergie (Slime)
 - 5.3.2. Labellisation et accompagnement social lié au logement

6. Sensibiliser les collégiens

- 6.1. Les projets pédagogiques contre les discriminations
- 6.2. Le collège Grazaillies officiellement rebaptisé *Simone Veil*
- 6.3. Une enquête sur la santé et la vie quotidienne des collégiens

Focus : Éducation, orientation, réussite : les différences persistent entre filles et garçons

- 6.4. La lutte contre la précarité menstruelle dans les collèges
- 6.5. *Collège au cinéma* et *Collège au théâtre* : promouvoir l'égalité et s'attaquer aux stéréotypes de genre
- 6.6. Le *chèque passerelle*

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

- 7.1. À travers la lecture publique
- 7.2. Les premières *journées du MATRI*moine audoises

Focus : Les Jeux Olympiques et Paralympiques vus de l'Aude !

- 7.3. La politique départementale pour le développement du sport au féminin
 - 7.3.1. Le soutien au sport féminin
 - 7.3.2. La *journée internationale du sport féminin*
 - 7.3.3. Les *victoires audoises du sport féminin*
 - 7.3.4. L'opération *octobre rose*
 - 7.3.5. Soirée autour de la loi *Abitbol-Pla* et la lutte contre les violences sexuelles dans le sport

8. Développer la citoyenneté

- 8.1. Le conseil départemental des jeunes sensible aux questions d'égalité et de diversité
- 8.2. Un bus pour les féminines du rugby club de l'Alaric grâce au budget participatif #2
- 8.3. Les tandems solidaires pour un éveil à la citoyenneté

Introduction

1. Le 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.

La 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.

Les 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. Le contexte national : que s'est-il passé en France, en 2024 ?

2.1. L'interruption volontaire de grossesse (IVG) entre dans la Constitution

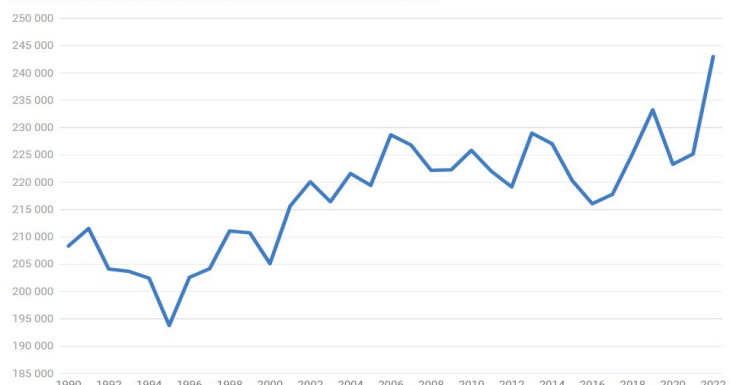
Le congrès s'est prononcé le 4 mars 2024 sur l'inscription dans la Constitution de la liberté des femmes de recourir à l'interruption volontaire de grossesse. La France devient le **premier pays au monde** à faire **explicitement référence à la notion d'interruption volontaire de grossesse** dans son texte fondamental.

L'IVG est légalisée en France depuis la loi du 17 janvier 1975 dite Loi Veil. Cette loi autorise l'IVG si elle est pratiquée jusqu'à la fin de la 14^e semaine de grossesse, ou, tout au long de la grossesse, pour des raisons médicales. L'IVG est encadrée par des dispositions pénales, qui sanctionnent à la fois le non-respect des conditions de son exercice et l'entrave à la pratique de l'IVG.

L'intervention est intégralement prise en charge par la sécurité sociale. Depuis 1990, le nombre d'IVG augmente régulièrement en France : il y en a eu 242 000 en 2022.

Source : viepublique.fr

Évolution du nombre des IVG de 1990 à 2022



Champ > Ensemble des IVG réalisées en métropole et dans les DROM (y compris pour les femmes d'âge inconnu). Chiffres mis à jour en juillet 2023.
 Graphique : Vie-publique.fr / DILA • Source : DREES (SAE, PMSI) ; CNAM (Erasmus puis DCIR : nombre de forfaits médicaments remboursés selon la date de liquidation et pour le régime général jusqu'en 2009, selon la date des soins et pour tous les régimes depuis 2010), calculs DREES. • Récupérer les données • Créé avec Datawrapper

2.2. Le rapport annuel du Haut Conseil à l'Egalité (HCE) sur l'état du sexisme en France

Dans l'éditorial de son rapport annuel 2024 sur l'état du sexisme en France, le HCE estime que la situation est grave :

« **les réflexes masculinistes et les comportements machistes s'ancrent, en particulier chez les jeunes hommes adultes, pendant que l'assignation des femmes à la sphère domestique et au rôle maternel regagne du terrain. Ces constats sont gravissimes car cette persistance du sexisme est à l'origine de violences plus graves envers les femmes, dont le nombre ne diminue pas, voire augmente dans certaines sphères. Il n'est plus possible de se contenter de dénoncer et sanctionner les comportements sexistes, il faut s'attaquer aux racines du mal, et de toute urgence** ».



Dans le même temps, le rapport indique que les Français se sentent de plus en plus investis dans la prévention et la lutte contre le sexisme ; ainsi 9 Français sur 10 considèrent que les hommes ont un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre les genres, et soutiennent, dans les mêmes proportions, les cours à l'éducation affective et sexuelle à l'école.

Pour lutter contre le sexisme, le HCE propose trois recommandations :

- **éduquer à l'égalité** à travers un programme de sensibilisation et d'orientation
- **réguler la présence et l'image des femmes** dans le secteur numérique
- **sanctionner** le délit de sexisme

Le rapport complet est consultable sur : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

2.3. Égalité professionnelle : les chiffres clés du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes – édition 2024

Créé en 2018 à l'initiative du gouvernement, **l'index d'égalité professionnelle, dit index Pénicaud, est composé de 5 indicateurs** portant sur plusieurs facteurs d'inégalités salariales et attribue **une note sur 100 points aux entreprises**. Cet index a permis une meilleure prise de conscience des écarts de rémunération et de leurs causes.

En 2024, **la note moyenne déclarée par les entreprises est de 88/100**. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020. Seules 2 % des entreprises atteignent le résultat de 100 points.

Cinq ans après sa création, l'index a fait l'objet d'une **évaluation par le HCE** afin de proposer des pistes d'amélioration de cet outil.



Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/resultats-2024-de-lindex-egalite-professionnelle-et-de-la-representation-equilibree> ; <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/actualites/article/salaires-5-ans-apres-l-index-toujours-pas-d-egalite>

2.4. Nouveauté : l'index d'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales

Depuis le 15 juillet 2024, les collectivités territoriales sont également concernées par la publication de cet index d'égalité professionnelle. La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique territoriale prévoit que les Régions, Départements, intercommunalités et communes de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents, publient désormais annuellement leur index.

2.5. Fonction publique territoriale : les femmes plus nombreuses et plus diplômées mais proportionnellement moins représentées dans les fonctions dirigeantes

Dans une publication de juillet 2024, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) constate une augmentation de la féminisation des emplois publics. La proportion de femmes progresse également, entre 2011 et 2022, de six points dans les postes de catégorie A+. Elles restent encore pourtant minoritaires dans les postes de direction, alors qu'elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes.

Figure 2 : Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre
en %

		2011	2021	2022
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	dont A+	37	42	43
	Catégorie B	42	43	44
	Catégorie C	51	58	59
	Total	54	57	58
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	69	69
	dont A+	52	53	53
	Catégorie B	64	57	64
	Catégorie C	60	61	59
	Total	60	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	76	76
	dont A+	43	54	55
	Catégorie B	84	86	87
	Catégorie C	78	70	70
	Total	77	78	78
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	67
	dont A+	38	44	44
	Catégorie B	56	60	61
	Catégorie C	62	61	61
	Total	61	63	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDess.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. Hors catégories indéterminées (2 % des effectifs de contractuels).

Note : En 2021 et 2022, les professeurs d'université-praticiens hospitaliers sont classés dans la FPH (et pas dans la FPE comme en 2011), leur poste le plus rémunérateur appartenant à la FPH. Ils ne sont donc plus considérés comme appartenant à la catégorie A+, car les médecins de la FPH n'en font pas partie. Leur poids dans la catégorie A+ de la FPE était d'environ 7 % et ce reclassement n'a qu'un impact limité sur la part des femmes dans la catégorie.

Lecture : Fin 2022, 43 % des agents de catégorie A+ de la FPE sont des femmes, contre 37 % fin 2011.

Ainsi que l'indique le tableau ci-dessus, **si les femmes représentent 61 % du total des effectifs de la fonction publique territoriale, elles ne représentent que 53 % des catégories A+.**

Source : <https://www.lagazettedescommunes.com/941613/emploi-public-les-femmes-plus-nombreuses-et-plus-diplomees/>

2.6. Les femmes et le pouvoir au centre d'un colloque de *Dirigeantes et territoires*

Les 6 et 7 juin se tenaient à Lyon un colloque sur le pouvoir et l'influence des femmes dans la territoriale, organisé par l'association *Dirigeantes et territoires*. Des notions qui sont « presque des gros mots lorsqu'ils sont associés aux femmes » selon la fondatrice de *Dirigeantes et territoires*. C'est pour explorer ce tabou que l'association a mis ces thèmes au centre du colloque. La course au pouvoir, la rivalité, la difficulté à assumer son envie de diriger, le déficit de confiance en soi, les choix à faire dans la sphère privée pour assumer ses responsabilités professionnelles, la parité, les types de management, l'acculturation des élus, le repérage et le marrainage des talents... sont autant de sujets abordés par les participantes lors des différentes table-rondes qui ont émaillé les deux jours de colloque.

Source : lagazettedescommunes.com, le 10/06/2024

2.7. Les jeunes Français de plus en plus réticents à accepter l'autorité d'une femme

La féminisation des postes à responsabilité dans les entreprises françaises est très nette ces dernières années. En 2023, 46,4 % des sièges des conseils d'administration du CAC 40 étaient occupés par des femmes, contre seulement 13 % en 2010.

Pourtant, ces chiffres prometteurs ne semblent pas s'accompagner d'une nette adhésion des jeunes Français. C'est ce qu'affirme une étude publiée par l'institut Verian qui mesure la manière dont les citoyens considèrent les femmes et les hommes en termes d'aptitude au leadership.

L'indice est resté stable entre 2018 et 2022 (entre 72 et 73) dans les pays du G7, avant de diminuer. La France est particulièrement concernée par cette baisse : cette année, l'index a chuté de 5 points (69 points). L'indice est plus bas chez les hommes de 18-34 ans (64 points) que chez leurs aînés (72). Le niveau d'éducation ne constitue pas une barrière aux préjugés inégalitaires : en France, l'indice est plus faible chez les diplômés du supérieur que chez ceux qui n'ont pas de diplômes.

Source : Institut Verian/Le Point https://www.lepoint.fr/societe/quand-le-boss-est-une-femme-les-jeunes-hommes-se-braquent-19-12-2024-2578371_23.php

2.8. Le mentorat pour accompagner les jeunes directrices générales des intercommunalités

Depuis trois ans, soucieuse d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle au plus haut niveau au sein des collectivités territoriales, l'association des directeurs généraux des communautés de France (ADGCF) a mis en place un certain nombre de dispositifs et d'actions : lancement du guide *Accélérer la parité au sein des directions d'intercommunalités*, instauration d'un observatoire de l'égalité en 2021.

Une autre mesure phare a rencontré un vif succès auprès de ses 900 adhérents : le mentorat. Le principe : un membre expérimenté de l'ADGCF, sur la base du volontariat, accompagne et conseille pendant un an, un autre membre de l'association, une collègue femme, plus jeune ou moins aguerrie sur les fonctions de direction générale.

Trois ans plus tard, le bilan apparaît positif. Au total, 54 jeunes (ou moins jeunes) dirigeantes d'établissement public de coopération intercommunale, aux profils différents, ont suivi ce programme.

3. Un 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.

3.1. Un engagement politique



Valérie Dumontet, présidente de la commission démocratie,

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

C'est Mme Valérie Dumontet, présidente de la commission démocratie, jeunesse et international qui a présenté ce rapport.

Le Département, à la fois dans le cadre de ses obligations réglementaires et par volonté politique, est engagé depuis des années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est l'occasion de faire un état de la situation et des actions conduites durant l'année écoulée tant sur le volet interne que dans le cadre des politiques publiques mises en œuvre.

La volonté est désormais d'aller plus loin dans nos engagements en construisant un plan d'actions volontariste en matière d'égalité et de lutte contre toutes les formes de discrimination. Ainsi, même si le combat pour une égalité entre les femmes et les hommes reste un enjeu majeur, il ne doit pas masquer la montée en puissance des questions liées plus globalement au genre, à l'identité et à l'orientation sexuelle.

Le document joint au rapport met donc en avant l'ensemble des actions portées ou soutenues par la collectivité et présente les premières orientations du futur plan d'actions "égalité et diversité".

Consultez le rapport égalité femmes-hommes et regardez la vidéo synthétique.

Lors de la session de mars 2024, la vice-présidente en charge du sujet, Valérie Dumontet, a présenté le rapport annuel aux élus départementaux réunis et a annoncé le programme de la 1^{re} **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).

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

Par ailleurs, à l'issue de la session, élus et agents ont été invités à assister à l'inauguration de l'**exposition Je suis moi sur les métiers dits genrés de la collectivité** : portraits d'agents hommes et femmes de la collectivité, qui interrogent les stéréotypes liés au genre sur les emplois prétendument féminins ou masculins.



3.2. Des actions nouvelles pour marquer cet engagement

3.2.1. Quinzaine égalité et diversité (mars 2024)

La 1^{re} **Quinzaine égalité et diversité**, en mars 2024, a permis de proposer, en interne et au grand public, de nombreuses activités visant à explorer, à débattre et à s'interroger sur l'égalité.

Autour de la date symbolique du 8 mars (*Journée internationale des droits des femmes*), des expositions, animations, quiz, temps d'échanges... ont été proposés au public et aux agents, à l'Hôtel du Département à Carcassonne et dans les antennes de Limoux, Lézignan et Narbonne. Des occasions d'échanger, de témoigner, de confronter les points de vue sur les inégalités et les représentations femmes/hommes... et d'essayer de déconstruire les stéréotypes par le jeu, le théâtre ou la discussion.

Événements destinés au grand public et ouverts à tous les Audois



respect des droits dans le hall d'accueil de l'Hôtel du Département et dans les antennes de Limoux et Lézignan

- **Exposition *Femmes en pays d'Aude du néolithique à nos jours*** aux Archives départementales
- Enfin, le jury des *Victoires audoises du sport féminin* a décerné ses trophées.

- Dans le cadre du forum de lancement du **Conseil départemental des jeunes (CDJ)** : un atelier prévention des violences (animé par le groupe prévention des violences intrafamiliales Vif) et un atelier *Un pas en avant* sur le genre et l'orientation sexuelle (animé par deux chargées de mission) à destination des jeunes Audois participants
- **Conférence *Regards d'archives sur les femmes*** aux Archives départementales

INVITATION

LES ARCHIVES DÉPARTEMENTALES
DE L'AUDE MARCEL-RAINAUD
présentent

Journée internationale
des droits des femmes

Conférence

Regards d'archives sur les femmes
d'outrefois, XIX^e-XXI^e siècle.

Préface: Frédéric, professeur d'Histoire,
créateur et animateur du compte Facebook Généalogie.

Vendredi 8 mars - 19h
aux Archives départementales - Carcassonne
Entrée libre, dans la limite des places disponibles



PROGRAMME COMPLET SUR
ARCHIVESDEPARTEMENTALES.AUDE.FR



Actions de sensibilisation dédiées aux agents

- Une séance de théâtre forum intitulée *Un travail normal*, sur le sexisme au quotidien dans les relations de travail.



Le théâtre forum est un outil qui permet d'analyser et de déconstruire ensemble un système dysfonctionnant et de proposer des pistes de solution.

La compagnie *Synergie*, invitée à animer cette séance, a tout d'abord joué une pièce intitulée *Un travail normal*. Les scènes jouées, durant une vingtaine de minutes, ont pour but de créer un léger malaise dans le public puisque le personnage central (une femme salariée d'une entreprise, en proie à la déconsidération de son chef et de ses collègues) voit une promotion lui échapper, sa

parole ignorée, ses compétences mises en doute.

Les 5 acteurs, après avoir joué les scènes, demandent au public d'identifier les volontés et les fonctionnements de chaque personnage. Enfin, les spectateurs qui le souhaitent sont invités à monter sur scène, à tour de rôle, pour rejouer la scène en tentant d'en proposer un autre déroulement et une autre issue. Ainsi, plusieurs agents ont eu la possibilité de monter sur scène et de défendre leur point de vue.

Malgré une fréquentation un peu basse pour cette activité, les agents présents ont beaucoup apprécié l'expérience et les réactions à la sortie de la salle étaient très positives.



- **2 séances d'animation du jeu *Un pas en avant* et une animation proposée par le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)** dans les antennes de Limoux, Lézignan et Narbonne, ont rassemblé au total une trentaine d'agents et des partenaires pour échanger sur les stéréotypes liés au genre.

- **L'exposition *Je suis juste moi* sur les métiers dits genrés de la collectivité :** le service de la communication interne a réalisé une série de 12 portraits d'agents hommes et femmes de la collectivité, qui interrogent les stéréotypes sur les emplois prétendument féminins ou masculins : un homme assistant familial, des femmes agentes de la sécurité ou des routes, un documentaliste ou une cheffe cuisinière... Chacun de ces portraits est un témoignage de la mixité des métiers de la collectivité et de la possibilité pour chacune et chacun d'y trouver sa place.



- Une **sortie sportive mixte** accessible à tous et toutes (reconduite, depuis, tout au long de l'année, dans le cadre de sorties vélos mensuelles)
- Une opération **logos non genrés sur les toilettes** du Département (voir Focus ci-dessous)
- Une **campagne de communication en interne** : création d'un logo égalité et diversité, des actualités, un quiz, des boîtes à idées, un mur d'expression...



- Une **table ronde** qui a rassemblé agents et élus départementaux autour de la présidente et de la vice-présidente en charge du sujet, à l'issue des actions de la *Quinzaine égalité et diversité*, a permis de poursuivre les échanges, d'évoquer les perspectives et les pistes de travail en matière d'égalité.

- Il a notamment été décidé, pour ne pas se limiter à travailler sur l'ensemble de ces thématiques au mois de mars, de **mettre en valeur et de communiquer sur des actions menées toute l'année par les différents**

services du Département. La page *égalité et diversité* d'IntranAude recense désormais toutes les actions à destination des publics ou des agents.



Bilan de la *Quinzaine égalité et diversité* 2024 : fréquentation des activités et retours d'expérience

- **90 personnes** ont assisté à la conférence de Frédéric Février, *Regard d'archives sur les femmes d'autrefois, XVI^e-XVIII^e siècle*
- **30 jeunes Audois** ont participé aux ateliers lors du forum du CDJ
- **75 agents** du Département ont pris part aux séances proposées en interne (théâtre forum, animations...)
- **92 % des participants ont apprécié** la ou les activités réalisées et 90 % souhaitent renouveler la *Quinzaine* en 2025
- **35 % affirment avoir pris conscience de l'importance de ces sujets** ou avoir été sensibilisés, **7,5 %** disent avoir changé leur point de vue et **12,5 %** leurs comportements

En revanche, nous avons également mis en évidence :

- **une participation un peu faible et un manque de diversité des agents participants et des directions mobilisées** : sur-représentation des agents des DGA solidarités humaines et territoriales ainsi que du groupe de travail *égalité et diversité*, soit des agents déjà très engagés sur le sujet. Sur-représentation des femmes également et difficulté à impliquer les hommes
- **un renouveau assez limité** : 57,5 % des personnes qui ont participé à une activité portaient déjà un fort intérêt à ces thématiques
- **une action a suscité des réticences ou des incompréhensions** : l'*opération toilettes non genrées* qui a été suivie d'une enquête d'opinion sur IntranAude et a obtenu des retours mitigés (cf. *Focus* ci-dessous)

Focus

Opération toilettes non genrées

Cette action a été mise en place pour sensibiliser les agents au partage des espaces communs entre hommes et femmes et interroger sur la question du genre plus généralement : pourquoi cet espace public est-il représenté par le genre de ses utilisateurs et non par sa fonction ?

Des logos avec quatre silhouettes (homme, femme, non genré et personne en situation de handicap) ont été apposés sur les toilettes de la collectivité.

L'enquête qui a suivi la mise en place de l'action, sur IntranAude, a suscité des réactions très diverses.

Pour aller plus loin... on pourrait résumer ainsi les arguments :

Égalité professionnelle : pour des raisons physiologiques, les femmes passent 2,3 fois plus de temps aux toilettes que les hommes. Devant un même nombre de toilettes, elles sont donc plus susceptibles d'attendre que les hommes. D'après certaines recherches, le meilleur moyen de contourner ce problème sont les WC mixtes, qui réduisent et égalisent le temps d'attente pour femmes et hommes.

Aspect pratique et budgétaire : le nombre d'agents femmes ou hommes peut varier dans un service ou dans un bâtiment ; il est plus simple et plus économique de proposer des toilettes mixtes (avec cabines individuelles) que de construire ou de déplacer des WC genrés en fonction des embauches ou des départs.

Lutte contre la stigmatisation et l'exclusion : historiquement, la séparation des WC masculins et féminins est récente. Les WC femmes ont d'abord été associés à ceux pour personnes handicapées avant d'exister à part entière. Par ailleurs, des espaces mixtes ou non genrés permettent de lutter contre la stigmatisation et l'exclusion des personnes ne se définissant pas par leur genre, ou se définissant comme non binaires.

Besoin de sécurité : les femmes sont souvent les premières à s'opposer à l'idée de toilettes mixtes au nom de leur sécurité. L'anthropologue *Agnès Giard* explique : « *La norme des toilettes séparées nous a formatés au point que toute forme d'intrusion est perçue comme une menace. Plus on sépare (sous couvert de protéger ou se protéger), plus on accrédite l'idée que les autres (ici, les hommes) sont des mufles agressifs, plus on légitime la violence* ».

Besoin d'intimité : la présence d'urinoirs est réhibitoire aussi bien pour les femmes et les hommes. Les cabines fermées répondent à cet écueil.

Besoin de propreté : les toilettes hommes seraient plus sales que les femmes. Il s'agit d'un stéréotype concernant les hommes, mis à mal par les faits. Une sensibilisation pourrait être faite à ce sujet pour déconstruire ce cliché et sensibiliser l'ensemble des agents à entretenir la propreté de cet espace.

La mise en place de lavabos et de poubelles à l'intérieur des cabines serait également un plus, en termes d'hygiène et de confort pour les utilisateurs.

3.2.2. Café sécurité spécial égalité et diversité à Narbonne

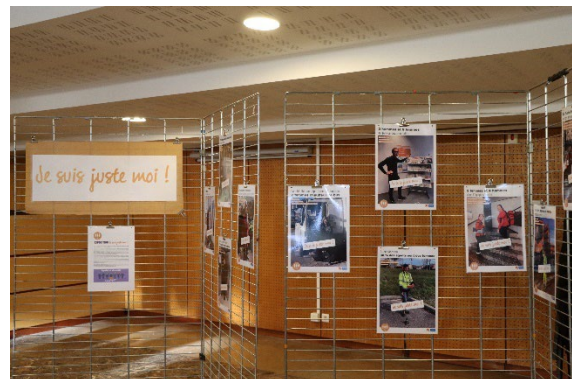


Les Cafés sécurité sont organisés par le service *santé et sécurité au travail* pour aller à la rencontre des services sur l'ensemble du territoire et communiquer sur le *document unique d'évaluation et de prévention des risques* (Duerp).

Une séance spéciale *égalité femmes/hommes* a été animée le 23 avril au centre routier de Narbonne. À cette occasion, un petit quiz a été proposé aux agents de la division territoriale du narbonnais. Ces questions ont permis de déconstruire ensemble quelques stéréotypes, les agents ont pu débattre et échanger sur l'égalité professionnelle, la mixité des équipes ou la répartition des tâches ménagères dans le foyer. Une expérience qui sera reconduite en 2025, dans d'autres centres routiers et antennes territoriales.

3.2.3. Stand égalité et diversité lors du forum d'accueil des nouveaux agents

Lors du forum, organisé le 9 octobre à l'attention des nouveaux agents, un stand *égalité et diversité* permettait de venir échanger avec la chargée de mission, de découvrir le *rapport égalité et diversité en bref*, l'exposition des portraits d'agents *Je suis juste moi* et de répondre au quiz égalité professionnelle concocté par la com interne.



Partie 1

La 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.

Focus

L'index d'égalité professionnelle femmes/hommes du Département

Depuis le 15 juillet 2024, les collectivités territoriales doivent publier annuellement un index de l'égalité professionnelle.

Cet index est calculé sur une base de cent points, répartis sur **quatre indicateurs** :

- l'écart global de rémunération entre femmes et hommes pour les fonctionnaires
- l'écart global de rémunération pour les contractuels
- l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes
- le nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Les indicateurs sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du *rapport social unique* (RSU).

Cette nouvelle réglementation comprend également deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- publier les résultats obtenus pour chaque indicateur : le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération
- atteindre une cible fixée à soixante-quinze points



Le Département affiche un **score de 71/100**.

L'indicateur le plus défavorable (n° 3) est celui qui met en évidence l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables). L'Aude a obtenu un score de 0/25, qui s'explique par une différence de 13 % entre le taux de promotion des agents masculins et féminins :

Femmes : 83 femmes promues sur 231 promouvables = 35,9 %

Hommes : 45 hommes promus sur 91 promouvables = 49,5 %

$35,9 - 49,5 = -13 \%$

L'indicateur (n° 4) qui mesure la proportion d'agents du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations, fait apparaître que 7 des 10 plus hautes rémunérations ont été perçues par des femmes. Les femmes représentant 6,2 agents sur 10 dans la collectivité, ce score de 7/10 reflète un équilibre partiel, avec un léger écart en faveur du sexe féminin.

Ayant obtenu moins de 75 %, la collectivité a fourni à la Préfecture des objectifs de progression. En effet, l'ajout d'un critère permettant d'équilibrer l'écart entre les taux de promotion femmes/hommes permettra de faire évoluer favorablement l'index.

Cet index 2023 a été publié sur aude.fr : <https://www.aude.fr/ressources/index-egalite-femmes-hommes-2023>

1. Faire état de la situation

1.1. Les effectifs

Effectifs au 31/12	2024			2023			2022
	Total	Nb de F	% de F	Total	Nombre de F	% F	% 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.**

1.2. Les catégories

Effectifs au 31/12 (hors assistants familiaux)	2024			2023			2022
	Total	Nb femmes	% femmes	Total	Nombre de femmes	% F	% 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.

1.3. Les filières et les métiers

Effectifs	2024			2023		
Filières	Total	Nbre de femmes	% femmes	Total	Nbre de femmes	% 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.

1.4. Des métiers genrés

Au 31/12/2024, 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 H	%	Nb H	%	Nb 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 F	%	Nombre de F	%	Nombre 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.

1.5. La 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
Écart	+363 €

*Salaire net moyen ramené à 1 ETP

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

2.1. Une 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.

2.2. Un 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.

2.3. 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 femmes	%
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

Par filières	% de femmes chefs de services			Rappel du % de femmes dans la filière au 31/12/2024
	Total	Nombre de femmes	%	
Administrative	53	39	73,6 %	82,2 %
Animation culturelle et sportive	1	1	100 %	61,1 %
Technique	17	6	35,3 %	28,6 %
Sociale et médico-sociale	20	14	70 %	89,4 %

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.

3.1. Les temps partiels choisis

L'équilibre entre les temps de vie privée et de vie 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.**

3.2. Les 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 %

3.3. Le 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).

3.4. L'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€).

3.5. Le télétravail

Le télétravail permet aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie 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

4.1. La 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	%
Nombre de jours de formation dispensés	5159	3849	75 %	8326	6187	74 %
Nb 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 parties de l'équipe.

4.2. Nomination d'un référent égalité professionnelle

Un référent handicap et égalité professionnelle a été nommé le 1^{er} novembre au sein du service santé et sécurité au travail, à la direction des ressources humaines.

Ses missions, sur le volet de l'égalité professionnelle femmes/hommes, sont :

- d'assurer l'élaboration et la coordination de la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes
- d'apporter une expertise sur cette thématique à destination des cadres et des agents
- de mettre en œuvre des actions de formation, de communication et de sensibilisation auprès des acteurs institutionnels et des agents

Il assurera également une veille juridique et documentaire à ce sujet.

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

Les conditions de mise en œuvre du dispositif

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 2024, 5 signalements ont été portés à la connaissance du référent et ont donné lieu à un traitement par les services départementaux. Cette année, le dispositif a fait l'objet d'une **nouvelle campagne de communication sur l'IntranAude et par mail à l'ensemble des agents** à l'automne, pour répondre à l'objectif énoncé en 2023 de mieux faire connaître les possibilités de recours en cas de harcèlement ou de discrimination.



DISPOSITIF SIGNALEMENT

DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT 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 :

Réfèrent 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 

Partie 2

L'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité dans les politiques publiques

1. Lutter contre les violences et les discriminations

Selon le HCE, en 2017, 219 000 femmes majeures ont déclaré avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint. 12 380 cas de menaces de mort commis par le partenaire ont été enregistrés par les forces de sécurité. 130 femmes sont décédées, victimes de leur conjoint ou ex-conjoint et 25 enfants ont également été tués dans le cadre de violences conjugales.

Pour la moitié des femmes tuées par leur conjoint ou ex-conjoint, les violences antérieures commises contre elles par l'auteur du meurtre étaient connues, soit par les forces de l'ordre, soit par leur entourage.

Enfin, on en parle peu, mais les violences intrafamiliales et leur incidence sur les enfants ont également des répercussions économiques : elles ont été estimées à 3,6 milliards d'euros en 2012.

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.

1.1. Des réseaux d'acteurs pour lutter contre les violences intrafamiliales

1.1.1. Le réseau des acteurs audois

Dans l'Aude, **un réseau de lutte contre les violences intrafamiliales (Vif) a été créé en 2022 à l'initiative du Département et dans le cadre du schéma départemental des services aux familles**. Il rassemble plus d'une cinquantaine de partenaires associatifs, institutionnels et collectivités 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.

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.

1.1.2. Le groupe projet interne

Ce **groupe de travail interne du Département**, qui a démarré ses travaux en septembre 2022, réunit des agents administratifs, travailleurs sociaux et professionnels de santé des centres de santé sexuelle (CSS). 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 également des actions à destination des professionnels et du grand public. Enfin, il est à l'initiative du réseau partenarial Vif et en anime les réunions une à deux fois par trimestre.

1.2. Les actions menées par le réseau en 2024

1.2.1. Festival de la famille engagée

Des projections de films ont eu lieu les 24 mai, 5 et 7 juin à Conques-sur-Orbiel, Gruissan et Ferrals-les-Corbières. 200 enfants, 60 adultes ont assisté aux séances. Les films choisis étaient accessibles à tout âge et ont été suivis de débats nourris avec le public. L'organisation de la projection par l'association *Ciném'Aude* a été financée par le Département.

1.2.2. Village prévention des violences

Le 12 juin à Carcassonne, s'est tenu le *Village prévention* qui a rassemblé une vingtaine de stands avec de nombreux partenaires : outre les services du Département avec les conseillères conjugales et familiales, la protection maternelle infantile (PMI) et le service personnes âgées/personnes handicapées, étaient également présents : le centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), l'association narbonnaise d'aide aux victimes d'infractions pénales et actions de justice (Anav AJ), la maison de protection des familles, l'association *Kyatis*, l'union départementale des associations familiales (Udaf), la mairie de Palaja, le collectif 11 droit des femmes, le collectif des *Citoyennes Audoises engagées*, les *Franças*, l'association *ABP*, le point accueil écoute jeunes (PAEJ), l'association *Parole de femmes Aude*, *Médecins du monde*, l'association départementale d'aide aux femmes et aux familles (Adaff) et le centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA). Une centaine de personnes ont participé à l'événement, des échanges ont eu lieu entre les acteurs. Des questionnaires ont également été réalisés sur les représentations des violences dans les quartiers du carcassonnais par le conseil citoyen, en amont de la manifestation. Un stand buvette barbabapa tenue par l'ABP (avec le soutien du Département) et le studio radio des *Franças* complétait cette belle organisation.

1.2.3. Colloque *Les enfants exposés aux violences conjugales*

Ce colloque s'est tenu le 27 septembre au Parc des sports de Narbonne. Au programme, plusieurs interventions :

- Karen Sadlier, docteur en psychologie clinique et spécialiste du psycho traumatisme pour les enfants et adolescents
- Lionel Clariana, sociologue, chercheur à l'université Paul Valéry de Montpellier
- le parquet : cadre légal
- table ronde : questions du public

250 professionnels du travail social étaient présents.



Mallette ou kit violences intrafamiliales

La mallette est disponible dans toutes les maisons départementales des solidarités (MDS) depuis le début de l'année. Elle contient des outils à l'attention des professionnels : une fiche réflexe, un violentomètre pour aider à l'évaluation des situations de violence, des outils pédagogiques sur le cycle de la violence, un annuaire de contacts des acteurs sociaux avec une entrée « violences ». Elle sera actualisée fin 2024/début 2025, après une année complète d'utilisation et de retours d'expérience des professionnels.



1.2.4. Actions de sensibilisation contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales sur les marchés audois

Dans le cadre de la journée contre les violences du 25 novembre, le groupe de travail a souhaité mettre en place une action visant à sensibiliser des publics éloignés, qui ne viennent pas forcément dans les services du Département, lors des forums ou de journées d'information. Pour ce faire, les agents des MDS et les partenaires du réseau de lutte contre les violences intrafamiliales ont installé des stands sur plusieurs marchés de l'Aude afin de distribuer des violentomètres et autres flyers et échanger avec les passants.

Les agents du Département et les partenaires étaient ainsi présents le 14 novembre sur le marché de Narbonne, le 25 à Castelnaudary, le 27 à Lézignan et à Bram, et enfin le 29 à Limoux.



C. Danillon, vice-présidente, déléguée à la protection de l'enfance et à l'action sociale de proximité, les agents du Département, la maison *France services* de la communauté de communes Piège-Lauragais et l'association *Tribu d'Athéna* au marché à Bram le 27 novembre.



V. Dumontet et S. Gasparini en compagnie du CIDFF, de la CAF, du PAEJ, du CCAS et de l'équipe de la MDS, le 27 novembre au marché de Lézignan.

Photo presse quotidienne régionale

1.3. Réseau de lutte contre la prostitution des mineurs

1.3.3. Colloque de l'Observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE) sur la prostitution des mineures et mineurs

Près de 400 professionnels étaient présents le 26 septembre pour assister à ce moment fort du groupe de travail de l'ODPE.

Après l'introduction par Chloé Danillon, vice-présidente du conseil départemental, et de Benoit Savouré, délégué aux droits des femmes et à l'égalité, Amélie Donnette, substitue au procureur au sein du tribunal judiciaire de Narbonne, a rappelé les fondements juridiques concernant la prostitution et le proxénétisme et détaillé le processus de signalement. Caroline Cantiteau, chargée d'études pour l'association *Amicale du Nid*, a présenté le diagnostic territorial réalisé et rappelé la difficulté de recueillir de la donnée sur cette thématique du fait de l'invisibilité et du tabou qui entourent ce phénomène.



Hélène Grangeaud, cheffe du service de la mission mineur.es *Le Fil* de l'Amicale du Nid de l'Hérault et Hélène Pohu, sociologue auprès de l'association contre les violences sur mineurs, ont mis l'accent sur les facteurs fragilisants. Elles ont proposé une approche au croisement de l'action de terrain et de la recherche en sciences sociales.

Thomas Rohmer, fondateur et directeur de l'observatoire de la parentalité et l'éducation au numérique (Open) a abordé la question des nues (photos dénudées sur internet) et l'importance de la prévention à travers une démarche de réduction des risques. Il a proposé également des éléments de connaissances autour de la question de la pornographie. Enfin, une table ronde a clôturé la journée. Les intervenants sont partis d'une situation clinique, afin, de leur prisme, d'expliquer leur périmètre d'action.

1.3.4. Édition d'une fiche réflexe à l'attention des professionnels



Le réseau de partenaires réunis au sein de l'ODPE a produit en 2024 une **fiche réflexe** pour aider les professionnels à repérer, accompagner et signaler une situation de prostitution de mineurs. Ce livret contient :

- un lexique
- une fiche repérage
- une fiche conseils pour aborder le sujet avec une victime présumée
- une fiche signalement
- une fiche orientation avec les contacts utiles

Focus

Campagne d'information sur la soumission chimique



Dans le contexte du procès des viols de Mazan, le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes a lancé en décembre 2024 une **campagne nationale d'information autour de la soumission chimique** relayée auprès de tous les pharmaciens.

La soumission chimique désigne l'administration d'une ou plusieurs substances psychoactives à l'insu des victimes ou sous la menace, à des fins criminelles ou délictuelles. Les victimes de soumission chimique sont souvent démunies face au manque d'informations disponibles.

La campagne a pour objectif de sensibiliser à la soumission chimique, et **d'orienter les victimes vers la plateforme et le numéro national** qui leur permet d'entrer en contact avec une équipe de pharmacologues spécialisés formés à l'écoute, aux violences et harcèlements sexistes et sexuels.

Numéro dédié : 01 40 05 42 70 (du lundi au vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h).

1.4. Soutien financier aux dispositifs de lutte contre les violences

Co-financement de 2 postes d'intervenant social en police gendarmerie portés par le centre d'information sur les droits des femmes et des familles

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.

Co-financement 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.

Co-financement des 2 centres parentaux à Carcassonne et Narbonne portés par l'Adaff

Établissements d'accueil mère-enfant qui ont pour objectif d'aider les femmes enceintes ou les mères isolées accompagnées d'enfants de moins de trois ans (Art. 221-2 du code de l'action sociale et des familles).

Co-financement 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.

1.5. La lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité dans les contrats de ville

Contrat de ville de Carcassonne : action accès aux droits et lutte contre les discriminations, portée par Couleurs citoyennes. Cette action vise notamment à prévenir et accompagner les victimes de violences intrafamiliales.

Démo-campus à Carcassonne 2024, action portée par l'association de la fondation étudiante (AFEV), qui promeut une approche égalité fille/garçon dans l'orientation scolaire et professionnelle, dans les filières et les métiers.

Contrat de ville de Narbonne : Les sciences au féminin, action portée par l'association Les petits Débrouillards pour contribuer à réduire les inégalités hommes/femmes, prendre conscience des stéréotypes qui limitent les femmes dans leurs orientations, parcours professionnelles ou d'études, et les déconstruire.

ProjectMoi, action portée par le centre Nelson Mandela pour favoriser entre autres la mixité sociale, de genre, culturelle.

Un pont vers la mobilité des femmes allophones, action portée par l'association L'arche : agir pour la promotion sociale des habitants, favoriser l'inclusion des femmes allophones grâce à la levée de freins qui entravent leur autonomie, leur mobilité, leur insertion socioprofessionnelle.

Stop Guitoune : les services à portée de main !, action portée par le point d'information médiation multi services (Pimms), le club d'entreprises Face Aude, le CIDFF, l'ABP et la direction santé de la ville. Il s'agit d'investir le centre-ville, de favoriser une présence de proximité et d'aller à la rencontre des habitants dans les quartiers les moins pourvus en services. Les axes emploi, santé et égalité hommes/femmes sont travaillés.

1.6. Le 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+.



Sous la présidence du Préfet, le comité du 6 février 2024 a réuni des représentants du Département, 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, des représentants de collectivités...

Cette rencontre était l'occasion 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



Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023/2026

Depuis sa création il y a maintenant 12 ans, **la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (Dilcrah) est chargée de concevoir, de coordonner et d'animer la politique de l'État en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT.**



Ce plan d'action se décline en 5 axes :

- nommer la réalité des LGBTphobies
- mieux mesurer ces actes
- garantir l'accès et l'effectivité des droits
- sanctionner les auteurs et les actes LGBTphobes
- développer notre stratégie européenne et internationale

2. Prendre soin des Audoises et des Audois

2.1. Agir contre la désertification médicale

Selon le 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.

Le Département met en œuvre une politique d'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.

2.1.1. Aides financières 2024

- **3 aides à la première installation** de médecins généralistes (2 hommes et 1 femme)
- **1 installation d'un cabinet secondaire** d'un médecin généraliste (1 homme)
- **64 internes de médecine générale qui ont réalisé leur stage sur le territoire audois ont bénéficié de l'aide aux déplacements** : 33 femmes et 31 hommes
- **aide aux infirmiers en pratique avancée (IPA)** : 4 femmes infirmières ont bénéficié de l'aide
- **aide à l'acquisition d'outils de téléconsultation** : le Département a financé à hauteur de 80 % l'achat par *Carcassonne Agglo* d'un chariot de téléconsultation assistée et de 2 malles de téléconsultation assistée. Ces outils ont été mis à disposition des professionnels de santé de la communauté professionnelle territoriale de santé du bassin carcassonnais. 14 infirmiers se relaient pour accompagner les patients dans la téléconsultation. 181 téléconsultations ont été réalisées
- le Département finance, enfin, **l'association Médecins du Monde**. L'association intervient sur le secteur de la Haute-Vallée et vise à lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé. Il s'agit de repérer et accompagner les personnes en situation de précarité dans leur démarche d'accès à la santé, et de promouvoir la prévention et le dépistage (l'association met à disposition des préservatifs, de la documentation sur la contraception, elle propose des tests rapides d'orientation de diagnostic VIH et VHC, et anime un atelier de prévention des violences en direction des femmes)

2.1.2. Accompagnement des internes en médecine

Le Département a participé en mai et novembre aux soirées d'accueil des internes organisées par les intercommunalités. L'occasion de promouvoir le territoire et de présenter les dispositifs départementaux. Il a également participé au mois d'octobre au forum des internes organisé par la faculté de médecine de Toulouse afin de présenter les possibilités territoriales en matière de stage et d'accompagner les internes de première année dans leur choix de stage.

2.1.3. Soutien à l'exercice coordonné

Le Département et *Carcassonne Agglo* en partenariat avec la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ont organisé le 27 mai **une journée Professionnels de santé dans l'Aude : exercice coordonné et vous** pour les professionnels de santé en libéral ou salariés, les étudiants en santé et les acteurs du soin. Avec près de 80 participants, de nombreuses thématiques ont été abordées, entre autres :

- les missions de la PMI
- des retours d'expériences d'infirmiers en pratique avancée (IPA), d'infirmières Asalée
- le métier d'assistant médical
- les communautés professionnelles de santé (CPTS) territoriales : les interactions pluriprofessionnelles
- le soin non programmé en exercice coordonné
- les pharmaciens : nouvelles missions
- l'usage de la télémédecine en exercice coordonné
- l'exercice coordonné en milieu rural

Focus

Bouger en rose



En 2024, le Département a financé l'association de *La Pierre Blanche*, porteuse de la maison de santé à Carcassonne qui a organisé au mois d'octobre 2024 l'événement *Bouger en rose*.

L'événement visait à sensibiliser au dépistage et à la lutte contre le cancer du sein en proposant différentes activités à la fois sportives, de sensibilisation et d'information : biathlon, pilate, yoga, relaxation, sensibilisation à l'autopalpation en présence de professionnels de santé, fabrication de coussin de soulagement, témoignages, etc. La journée s'est clôturée par une grande marche rose et une séance d'aquagym.

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

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

2.2.2. L'élargissement des consultations du bus PMI

Le Département a souhaité élargir l'offre de soins de son bus itinérant afin de proposer aux Audoises et Audois, habitant la Haute-Vallée, un accès à des professionnels de santé. En effet, ces habitants rencontrent de réelles difficultés de mobilité ou d'accès à un médecin.

Chaque mois, sur les communes d'Espezel, Chalabre et Axat, au-delà des consultations pour les nourrissons, le bus PMI propose désormais 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.**

2.2.3. Les 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 IST, les relations filles/garçons... Elles sont animées par des sages-femmes et des conseillères conjugales et familiales.

En 2024, le CSS de Castelnaudary a mis en place une permanence à bord du bus PMI **devant le lycée Germaine Tillion**, un mercredi entre chaque vacance scolaire. L'action, démarrée durant l'année scolaire 2023/2024, se poursuivra tout au long de cette année 2024/2025.

Le CSS de Limoux propose le même service **devant le lycée Jacques Ruffié**. L'action a démarré en décembre 2024.

À Carcassonne, le CSS propose désormais 3 lieux de consultation sur les trois MDS : **Carcassonne Ouest le lundi après-midi, Carcassonne Est le mardi matin et Carcassonne Centre le mercredi après-midi.**

2.2.4. Les 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.



Quelques chiffres pour l'année 2022

Centres de santé sexuelle

- 3 073 consultations médicales dont 550 concernent les mineurs
- 1 011 entretiens de conseil conjugal et familial dont 172 concernant des mineurs et mineures
- 250 actions collectives dont 127 en milieu scolaire

Santé maternelle

- 1 578 consultations de suivis de grossesse réalisées par un médecin et/ou une sage-femme
- 1 080 visites à domicile d'une sage-femme

Santé infantile

- 5 373 consultations médicales
- 8 252 consultations d'infirmières puéricultrices dont 2 879 visites à domicile
- 2 300 bilans de santé

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

3.1. Rencontres territoriales autour de l'accès aux services et aux droits

En 2023, le think tank *Le sens du service public* estimait que la disparition des services publics en milieu rural aggravait les inégalités femmes/hommes. Principales usagères des services publics en milieu rural, les tâches domestiques et administratives leur incombant encore majoritairement, les femmes subissent les conséquences du manque d'effectifs, des fermetures et des réorganisations de certains services publics. La nécessité d'améliorer l'accessibilité des services publics est d'autant plus forte pour les femmes.

Depuis 2022, **des réunions de coordination pour l'accès aux services et aux droits sont organisées, une à plusieurs fois par an et par territoire, pour favoriser l'interconnaissance et une meilleure collaboration entre partenaires sur le terrain** (services du Département, maisons France services, centres sociaux, associations...).



Ces réunions à Narbonne, Lézignan-Corbières, Limoux, Carcassonne et, depuis 2024, à Castelnaudary, ont donné lieu à des échanges de pratique - notamment à travers des expériences croisées du type *Vis ma vie* - pour mieux appréhender les différents modes de fonctionnement et d'action de chaque partenaire, et ainsi mieux orienter et informer les usagers qui se présentent à l'accueil de l'une ou l'autre de ces structures.

Des **ateliers thématiques** ont également été organisés au cours de ces rencontres, pour apporter à l'ensemble des partenaires des informations actualisées sur des dispositifs qui permettent de mieux répondre aux usagers (ateliers sur la rénovation énergétique, sur la mobilité, la jeunesse, le numérique...).



3.2. Journée partenariale en faveur de l'inclusion numérique

Aujourd'hui, l'accès aux droits passe par la maîtrise de l'outil numérique. De nombreux Audois rencontrant des difficultés dans leurs démarches administratives en ligne, le Département s'associe à la Préfecture pour favoriser l'inclusion numérique et soutenir les initiatives dans le domaine.

Le 4 octobre, **une journée a rassemblé plus de 80 personnes représentant les structures actrices de l'inclusion sur le territoire**, pour construire ensemble une feuille de route audoise.

Après l'intervention du sous-préfet de Limoux, Éric Laffargue, et du vice-président du Département, Hervé Baro, accompagné de Caroline Cathala, élue déléguée au numérique, les témoignages d'acteurs associatifs et institutionnels ont permis d'alimenter la stratégie départementale de l'inclusion numérique.

Les 3 axes majeurs de travail de la feuille de route sont :

- développer les compétences numériques des usagers
- permettre l'accès matériel au numérique
- accompagner les professionnels intervenant dans la médiation numérique



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.

4.2. Les aides individuelles aux personnes et le soutien aux proches aidants

4.2.1. 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.

4.2.2. 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).

4.2.3. Soutien pluridisciplinaire aux proches aidants et aidantes

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.

4.2.4. 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.

4.3. Les 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-soignantes 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 de l'Aude 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.

Focus

L'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 %**

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

Dans l'Aude, en 2024 (source Insee 2021) :

- le pourcentage de **femmes actives reste stable : 84,6 % dont 18,4 % sont en contrat précaire**, un chiffre équivalent à celui des hommes (18,75 %)
- **29 % des femmes salariées sont à temps partiel** et seulement 9 % des hommes. Ce taux diminue très légèrement ces dernières années, il était à 32,2 % en 2018
- **13 % des femmes salariées sont cadres** (8,9 % en 2019)
- **53 % des personnes demandeuses d'emplois sont des femmes** (*France travail*, septembre 2024)
- **27,4 % des femmes de plus de 15 ans ont un niveau de formation supérieur à bac +2, soit 3,5 points de plus que les hommes** de plus de 15 ans (23,9 %)
- **79,71 % des chefs de familles monoparentales sont des femmes**

5.1. Les allocations

- 38,9 % des bénéficiaires du RSA sont des hommes – 2,9 % sont seuls avec enfants
- 49,8 % sont des femmes – 30 % sont seules avec enfants
- 11,3 % sont des couples – 8,7 % avec enfants/2,6 % sans enfants

Sur 252 bénéficiaires du dispositif de cumul RSA/Revenu d'activités de janvier à octobre 2024, 155 sont des femmes (61,5 %), 97 des hommes (38,4 %).

5.2. Le cumul RSA – activité

Le dispositif départemental de cumul du RSA avec des salaires consiste à neutraliser les revenus d'activité dans le calcul du montant du RSA, dans la limite de 300h de travail par an. Le RSA est calculé sans tenir compte de ces salaires et permet donc de cumuler les revenus. Ce dispositif a concerné 289 personnes entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 2024, dont 178 femmes et 111 hommes. La majorité des femmes ont travaillé

dans le secteur des services à la personne, suivi par le secteur agricole et celui de l'hôtellerie et de la restauration. Les hommes se sont majoritairement tournés vers le secteur agricole, suivi par celui de la construction et de l'hôtellerie-restauration. Le secteur de la construction n'a attiré qu'une femme, tandis que celui des services à la personne n'a concerné que 13 hommes. Le secteur le plus mixte, concernant ce dispositif, est celui de l'agriculture, puisqu'il a intéressé hommes et femmes presque à égalité.



5.3. Le logement

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

Mis en œuvre par le Département depuis 2014, ce dispositif a pour vocation de repérer, diagnostiquer et orienter les ménages à revenus très modestes en situation de précarité énergétique afin, in fine, de contribuer à l'amélioration de leur situation.

En 2024, 30,9 % des situations concernaient des femmes cheffes de familles monoparentales.

5.3.2. Labellisation et accompagnement social lié au logement

Piloté par l'État et le Département, le plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement de personnes défavorisées de l'Aude (PDALHPD) 2024/2029, adopté par le Conseil départemental en session du 14 mars 2024, définit les objectifs et les mesures destinés aux personnes ou familles en difficultés afin qu'elles accèdent à un logement décent et indépendant ou puissent y rester.

Toutes les problématiques du logement des personnes défavorisées sont prises en compte, depuis l'hébergement temporaire au logement pérenne, de l'accès au logement au maintien dans les lieux, en passant par la prévention des expulsions locatives, la lutte contre l'habitat indigne et la précarité énergétique. La labellisation d'un ménage au titre du PDALHPD lui donne un caractère prioritaire pour accéder au logement social, après repérage et signalement par des professionnels de l'accompagnement. Cette labellisation permet aux ménages reconnus prioritaires d'être identifiés en tant que tels par l'ensemble des bailleurs sociaux. Dans l'Aude, ce dispositif permet en outre de mobiliser le partenariat et les acteurs locaux de l'accompagnement du parcours logement de ces publics.

Peuvent être labellisées selon la loi *égalité et citoyenneté*, les personnes reconnues en situation de handicap (ou ayant à leur charge une personne en situation de handicap), les personnes mal logées ou défavorisées ou confrontées à un cumul de difficultés financières et de difficultés d'insertion sociale, ou exposées à des situations d'habitat indigne, **les personnes mariées, vivant maritalement ou liées par un pacte civil de solidarité justifiant de violences au sein du couple ou entre les partenaires, et les personnes menacées de mariage forcé.**

En 2024, parmi les 208 situations labellisées par le Département, les femmes représentent près de 55 % des demandes.

Pour les familles monoparentales, 88 % sont des mères seules avec enfants. Ce sont bien elles qui sont essentiellement concernées par le mal logement par rapport aux hommes dans la même situation familiale.

Concernant les motifs de labellisation, dans 3 % des cas il s'agit de victimes de violence conjugale et parmi elles, 67 % sont accompagnées de leurs enfants.

54 % des personnes dépourvues de logements sont des femmes.

56 % des relogements ont concerné des femmes ; 61 % des relogements opérés en 2024 ont concerné des femmes seules avec enfants et 4 % des femmes seules.

Dans le cadre de l'accompagnement social lié au logement (ASLL) destiné à soutenir les personnes dans leur accès et leur maintien dans le logement, sur les 170 ménages accompagnés en 2024 :

- **les femmes représentent 51,8 % des demandeurs, les hommes 41,2 % et les couples 7 %**
- **116 ménages concernaient des familles monoparentales, majoritairement (79,3 %) des mères seules avec enfants**

Par ailleurs, les populations exposées à la rue ont tendance à se féminiser. En 2024, 35 % des personnes reçues à Carcassonne par le dispositif d'évaluation/orientation/accès aux droits des sans domicile fixe financé par le Département étaient des femmes (en hausse de 2 points par rapport à 2023), et 32 % à Narbonne (également en hausse de 2 points).

34,96 % des personnes rencontrées dans les Maisons départementales des solidarités pour établir un diagnostic social et financier de leur situation dans le cadre d'une procédure d'expulsion locative au stade de l'assignation étaient des femmes. 46,66 % l'étaient au stade du commandement de quitter les lieux et 28 % à l'étape du recours de la force publique.

6. Sensibiliser les collégiens

6.1. Les projets pédagogiques contre les discriminations

Le Département, au-delà de ses missions bâtimentaires et de gestion des agents, s'engage aux côtés des familles, de l'Éducation nationale et des partenaires associatifs en participant 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 permet de renforcer 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.

En 2023/2024, deux collèges, entre autres, avaient choisi la thématique de l'égalité et de la lutte contre le sexisme ou l'homophobie :

Joseph Delteil : Atelier cinéma, audiovisuel, son et métiers du spectacle : découverte et analyse filmique de deux films qui décrivent le monde de la jeunesse et les discriminations qui y sont liées. Elaboration d'un scénario sur le sexisme et l'homophobie dans le milieu de la vigne. Environ 25 élèves ont abordé les mécanismes de discriminations à partir des personnages qu'ils ont incarnés. Ils ont appris à jouer ensemble et ont pris confiance en eux, grâce au travail sur le corps et sur la voix.



Montesquieu : Graff pour la citoyenneté : ensemble pour la différence : le collège, à Narbonne, a inauguré le 14 octobre, une grande fresque à l'entrée du bâtiment socio-culturel de l'établissement, réalisée par l'artiste *Mero*, en présence d'Hélène Sandragne, présidente du conseil départemental et de Sébastien Gasparini, vice-président en charge de l'éducation et des collèges. C'est l'aboutissement d'un projet porté par la classe de 6^e Segpa et soutenu par le Département. Deux portraits monumentaux de Joséphine Baker et Simone Veil ont été peints sur la façade du bâtiment.

" Faire tomber les stéréotypes et les préjugés, combattre l'intolérance et accepter les différences sont des combats de tous les instants, a déclaré la présidente lors de l'inauguration. Et ceux-ci prennent d'autant plus d'importance lorsque surgit la période du collège qui concentre en elle, sans doute, le plus d'enjeux en termes de respect et de confrontation aux différences ".

Le projet s'est décliné en différentes activités proposées aux collégiens : littéraires, avec la lecture de textes sur de grands personnages incarnant la lutte contre les discriminations, artistiques et audiovisuels avec une exposition sur d'illustres femmes scientifiques et le visionnage de films, suivis de débats.

Enfin, la fresque graffée par l'artiste *Mero* a fait l'objet d'un projet spécifique avec les élèves de Segpa. La classe de 6^e a effectué un travail de recherche et de présentation orale autour des figures emblématiques que sont Joséphine Baker et Simone Veil. La classe de 3^e s'est inspirée, quant à elle, de ce projet pour leurs présentations orales aux examens (diplôme national du brevet et certificat de formation générale).

Hélène Sandragne a salué le choix de ces deux figures historiques dans la lutte contre les discriminations :

« Je vois évidemment deux femmes fortes et combattantes, qui dans leurs domaines respectifs et par leurs vies, sont des sources probablement infinies d'inspiration de générations, qu'importe d'ailleurs le genre ".

Pour l'année scolaire en cours (2024/2025), 41 projets éducation artistique et culturelle et 16 projets lutte contre les discriminations sont soutenus financièrement pour un montant de 64 300 €.

6 collèges ont choisi la thématique de l'identité de genre et de l'égalité des sexes dans le cadre de leur projet : Varsovie, Alaric, Mailheuls, Cité, Victor-Hugo, La Nadière.



6.2. Le collège *Grazailles* officiellement rebaptisé *Simone Veil*

En avril 2024, à la suite d'un appel au vote des élèves, de leurs parents et du corps enseignant du collège *Grazailles* à Carcassonne, le nom de *Simone Veil* est arrivé en tête des suffrages avec 211 voix sur 612 votes.

LE COLLÈGE DE GRAZAILLES SERA REBAPTISÉ... SIMONE VEIL !



L'annonce officielle a été faite ce vendredi 26 avril par la présidente du Département, Hélène Sandragne, à l'issue de la commission permanente dédiée à l'éducation, et en présence d'une délégation du collège composée de personnels administratifs, d'enseignants, de parents d'élèves et de collégiens. L'établissement de Carcassonne changera de nom dès la rentrée 2024.

Publié le 26 avril 2024

Rebaptiser le collège de Grazailles est en effet le fruit d'une démarche participative débutée l'an dernier qui a supposé la participation de tous, comme l'ont rappelé Lisa, Lola, Raphael et Maxime, délégués représentants des élèves. " On a présenté le projet au conseil d'administration du collège, puis il a été validé par le Département. Ensuite, les parents, le personnel, les élèves, les enseignants ont proposé des noms ".

Cinq personnalités ont été proposées : Gisèle Halimi, Joséphine Baker, Charles de Gaulle, Emile Zola, Simone Veil. Le vote a été organisé en ligne, via l'ENT de l'établissement.

" C'est un beau projet qui a impliqué toute la communauté éducative, s'est réjoui le vice-président délégué à l'éducation ", Sébastien Gasparini. " C'est un bel engagement citoyen et démocratique. Derrière ce nom, ce sont aussi des repères et des valeurs sociétales qui sont véhiculées ", a ajouté la vice-présidente déléguée à la démocratie participative et à la jeunesse, Valérie Dumontet.



Femme politique et militante des droits de l'Homme, Simone Veil fut à l'origine notamment de la loi sur l'interruption volontaire de grossesse (IVG) en 1975. Le changement de nom du collège est effectif depuis la rentrée 2024. Après Rosa-Parks à Lézignan et Pierre & Marie Curie à Rieux-Minervois, il s'agit du troisième établissement à rendre hommage à une femme illustre.

6.3. Une enquête sur la santé et la vie quotidienne des collégiens

Le Département a engagé cette année une collaboration avec la faculté de droit et des sciences politiques de Montpellier pour la diffusion d'une enquête sur la santé des collégiens. Les étudiants du master métiers des études et du conseil (classe de master 1) ont produit, avec le soutien des services du Département, une enquête destinée à mieux connaître le rapport à la santé et la vie quotidienne des collégiens, en pouvant différencier, au besoin, les réponses des filles et celles des garçons, ainsi que celles des différents territoires. Le questionnaire a été diffusé aux collégiens via l'environnement numérique de travail (ENT) et auprès de partenaires jeunesse (centres de loisirs, centres sociaux...). Il portait sur la santé générale, physique, mentale et sexuelle des jeunes : cadre de vie, alimentation, pratique sportive, suivi médical, sommeil, utilisation des écrans, relations aux autres, sexualité...

L'objectif de cette enquête était 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 en leur direction.



Les étudiants et leurs enseignantes ont travaillé en collaboration avec les services de la PMI, les centres de santé sexuelle, la direction de projets citoyenneté et démocratie participative et la direction de l'éducation, des collèges, de la culture, de la jeunesse et des sports.

Au total, 241 filles et garçons ont répondu à l'enquête. Plusieurs collèges se sont particulièrement mobilisés pour la réponse à l'enquête, en particulier le Bastion et les Fontanilles, suivis des collèges Simone Veil, de l'Alaric et Cité.

Les résultats de l'enquête feront l'objet d'une présentation publique, par les étudiants, ainsi que d'une restitution aux collégiens au printemps 2025.

L'objectif est de reconduire l'action d'année en année pour permettre d'observer l'évolution de ces données et de travailler à ajuster les politiques publiques départementales en direction des jeunes.

Focus

Éducation, orientation, réussite : les différences persistent entre filles et garçons

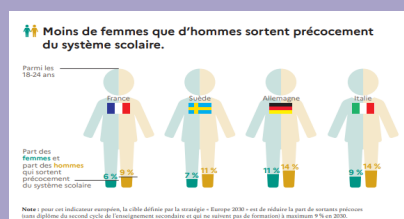
Le rapport *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité* publié en 2024 par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance met en évidence des différences de parcours et de réussite, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons, qui ont des incidences sur l'insertion dans l'emploi ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Au début de l'école élémentaire, les filles ont des résultats équivalents aux garçons en mathématiques, mais nettement supérieurs en français.

Elles conservent cet avantage en français à la sortie de l'école élémentaire. En mathématiques cependant, elles ont des résultats inférieurs dès le CE1.

Au cours de leur scolarité, de la fin de l'école élémentaire jusqu'au lycée, les filles ont moins confiance dans leur réussite scolaire, en particulier en mathématiques. Pourtant, elles ont un meilleur taux de réussite au diplôme national du brevet, tout comme au baccalauréat, et sont un peu moins concernées par la sortie précoce du système scolaire que les garçons.

Que ce soit dans la voie générale, technologique ou professionnelle (même si elles s'orientent davantage dans les deux premières), les filles s'orientent moins vers les filières scientifiques. Une exception : les filières du secteur de la santé.

Les orientations dans l'enseignement supérieur prolongent les choix effectués au lycée. Les femmes sont moins souvent présentes que les hommes dans la plupart des filières scientifiques de l'enseignement supérieur.



À diplôme égal, un an après la sortie de leurs études supérieures, elles occupent moins souvent un emploi, en particulier un emploi stable.

6.4. La lutte contre la précarité menstruelle dans les collèges

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 que la collectivité gère.

La gratuité des serviettes périodiques pour lutter contre l'absentéisme au collège

Chaque année, l'absentéisme pour précarité menstruelle touche environ 12 % des jeunes filles en France. Faute de serviettes périodiques, elles se voient contraintes de rester chez elles, le temps de leurs menstruations. Une injustice, source d'absentéisme, de décrochage scolaire et d'inégalité d'accès à l'éducation, que le Département avait à cœur de combattre.

Depuis le début de l'année 2023, chaque collège public audois est doté de distributeurs de serviettes périodiques gratuites. Installés dans les sanitaires des filles, ils sont laissés en libre-service et en toute discrétion, à l'attention des collégiennes.

Libérer la parole autour des règles

La présence de distributeurs de serviettes périodiques dans les établissements a un autre impact positif puisqu'il favorise la libération de la parole autour des règles, sujet parfois tabou entre les adolescents, mais aussi dans certaines familles. Ce dispositif offre également aux équipes enseignantes et d'encadrement un prétexte pour aborder le thème plus large de la sexualité mais aussi le risque de syndrome de choc toxique menstruel.

Un engagement à nouveau renouvelé car tous les collèges audois ont été approvisionnés en ce début d'année scolaire 2024/2025.



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



6.5. Collège au cinéma et Collège au théâtre : promouvoir l'égalité et s'attaquer aux stéréotypes de genre

Collège au cinéma permet aux collégiens et enseignants de voir trois films en salle par année scolaire. Ces sorties cinéma sont préparées en classe et accompagnées sur le plan pédagogique. Plusieurs des films proposés en 2023/2024 abordent la question du genre, questionnent les représentations traditionnelles des femmes et des hommes et les codes sociaux de manière générale, invitent à la tolérance, à l'acceptation de la différence et proposent une vision du monde plus inclusive.

Quelques exemples des films proposés :

Le ciel est à vous de Jean Grémillon

Ce film, sorti en 1944, est inspiré de l'histoire d'Andrée Dupeyron et du record aéronautique établi par cette dernière en 1938.





Billy Elliot de Stephen Daldry

Dans un petit village minier du nord-est de l'Angleterre, Billy, onze ans, découvre qu'un cours de danse partage désormais les mêmes locaux que son club de boxe. Fasciné par la magie de la gestuelle du ballet, activité pourtant trop peu virile au regard de son père et de son frère, Billy abandonne les gants de cuir pour assister discrètement aux leçons de danse.

The Fits de Anne Rose Holmer

Toni, 11 ans, s'entraîne dans la salle de boxe de son grand frère. Elle découvre qu'à l'étage au-dessus, un groupe de filles apprennent une variante très physique du hip hop, le drill. Attirée par leur énergie, leur force, leur assurance, Toni abandonne peu à peu la boxe pour la danse...



Un caillou dans la chaussure (court-métrage) d'Éric Montchau

Un élève arrive pour la première fois dans sa nouvelle classe. Ce n'est pas un élève comme les autres, c'est une grenouille dans une classe de lapins.



Dans le cadre de *Collège au théâtre*, les collégiens de l'est audois ont pu découvrir, entre autres, cette année, la pièce **Rayon X** de la compagnie *Bouche bée*. La Gamine, Al et Michel – les minus du collège – animent le Club Radio. *Rayon X* est une radio de la résistance et de la transparence. Leur passion : révéler le réel, rendre visible ce qui est caché. *Rayon X*, qui parle de la différence et de l'engagement citoyen des adolescents, a été programmée du 28 février au 8 mars 2024 sur la scène nationale du Grand Narbonne. 1627 élèves y ont assisté, répartis sur 11 représentations.

6.6. Le chèque passerelle

Cette opération vise à favoriser le développement du sport et l'accès à la culture pour les jeunes collégiens boursiers, en positionnant ces deux thématiques comme facteur de cohésion sociale, de développement et d'épanouissement.

Le chèque passerelle, d'un montant de 50 €, est alloué au tuteur légal du jeune.

En 2023/2024, le nombre de bénéficiaires a été en augmentation puisqu'il est passé de 646, l'année précédente, à 765. Le chèque a permis aux jeunes d'accéder à des activités sportives (pour 698 d'entre eux) ou artistiques (pour 67 d'entre eux).

Par rapport à l'année précédente, la proportion de filles bénéficiaires du chèque a diminué ; elle est passée de 56 % à 41 % des bénéficiaires rejoignant son score de 2021/2022. Il serait intéressant de pouvoir analyser les raisons de cette fluctuation.

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

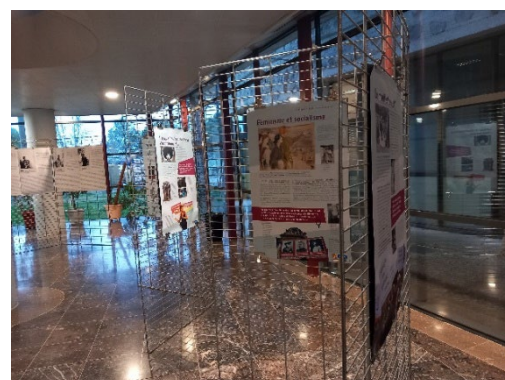
7.1. À travers la lecture publique

Dans le cadre de la *quinzaine égalité et diversité 2024*, le Département a pu mettre à l'honneur les luttes féministes au moyen d'une nouvelle exposition acquise par la bibliothèque départementale en 2024. Les 12 panneaux de l'exposition, accompagnés de documents, retracent l'histoire du féminisme de l'Antiquité à nos

jours, en évoquant Christine de Pizan, Olympe de Gouges, l'acquisition du droit de vote et le manifeste des 343.

Les notions récemment mises en avant de genre, de parité et d'accumulation des discriminations ne sont pas oubliées.

Les publics et agents ont pu admirer l'exposition et la sélection d'ouvrages dans le hall d'accueil de l'Hôtel du Département à Carcassonne, ainsi qu'à l'antenne de Limoux et à la maison départementale des solidarités du Lézignanais de mars à avril 2024. L'exposition a ensuite été mise en catalogue de la bibliothèque départementale et est désormais empruntable par les 250 bibliothèques partenaires du territoire.



7.2. Les premières Journées du MATRImoine audoises

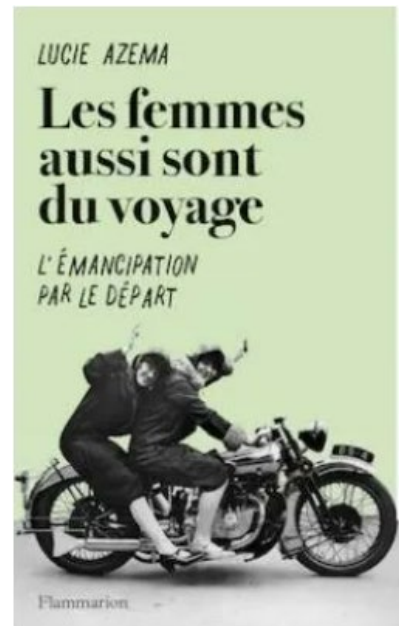


Les Archives départementales de l'Aude Marcel-Rainaud ont organisé, du 20 au 22 septembre, les premières **Journées du MATRImoine audoises** !

En écho aux *Journées du patrimoine*, organisées partout en France le 3^e week-end de septembre, cet événement met en valeur l'héritage culturel, artistique, historique, formel et informel des femmes.

Au programme de ces premières *Journées du MATRImoine* audoises :

- des visites de l'**exposition *Henry de Monfreid, d'ici et d'aventures*** sur le thème *Henry, une femme puissante*
- une **conférence de Lucie Azéma, globe-trotteuse et autrice de l'ouvrage *Les femmes aussi sont du voyage*** pour déconstruire la vision masculine et occidentale de l'aventure, ainsi que l'ensemble des rapports inégalitaires qu'elle a pu induire... Ou comment, depuis Pénélope attendant le retour d'Ulysse, des femmes, invisibilisées pour la plupart, ont pris part à la découverte de l'ailleurs, au récit du monde. Conférence introduite par Marie Conquet, élue en charge de la culture
- ***De la font a la mar* : récital** du chœur féminin audois *Canti Canta*, sous la direction de Pascale Moreno, spécialisé dans le patrimoine culturel immatériel des chants de tradition orale, d'ici et d'ailleurs



Les *Journées du Matrimoine* ont attiré, sur les deux jours de week-end (21 et 22 septembre), plus de 300 personnes, tandis que 45 personnes ont assisté, le vendredi soir, à la conférence de Lucie Azéma.

Focus

Les jeux olympiques et paralympiques vus de l'Aude !



Les jeux olympiques de Paris 2024, premiers jeux paritaires en termes de participation des athlètes femmes et hommes, ont été un événement majeur sur le terrain de l'égalité des sexes, sur et en dehors du terrain.

Engagé en faveur de l'olympisme, le Département a accompagné 3 audoises sélectionnées pour les Jeux à Paris :

- **Louise-Aina Taboulet**, Leucate, skateboard (15 ans)
- **Hélène Cazaute**, Gruissan, capitaine de l'équipe de France de volley
- **Rosa Murcia-Gangloff**, Narbonne, para-marathon



L'Aude a également accueilli le passage de la flamme olympique

le 16 mai à travers un parcours de mise en valeur du patrimoine et de la culture audoise. Au-delà de cette valorisation du territoire, les enjeux principaux étaient de faire avancer la place des femmes dans le sport et d'utiliser le sport comme un outil pour contribuer à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la société. Les bénévoles engagés dans l'aventure, les volontaires qui ont constitué la haie d'honneur ou encore les relayeuses et les relayeurs ont été choisis sur la base d'une parité parfaite femmes/hommes. Le premier relayeur était un jeune Audois en situation de handicap et la dernière relayeuse, qui a eu l'immense privilège d'embraser la vasque, était la chanteuse et musicienne audoise, Olivia Ruiz.

Enfin, le Département s'est inscrit dans différents dispositifs dans le sillage des Jeux olympiques, à travers les labels *Terre de Jeux*, *Paris 2024* et *Génération 2024* ciblant ainsi de nombreuses actions pour une pratique du sport plus développée, plus inclusive et plus égalitaire. La *Semaine olympique et paralympique* (SOP), la *Journée olympique et paralympique* (JOP), les *Trophées du sport audois*, la *Journée nationale du sport scolaire*, la *Journée paralympique* (JP) et la *Journée mondiale du bénévolat et du volontariat*, ont été l'occasion d'afficher les valeurs de respect et d'égalité femme/homme.



7.3. La politique départementale pour le développement du sport au 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.

7.3.1. Le 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
- de la promotion du sport à travers le soutien à une ambassadrice olympique du Département de l'Aude

Tout au long de l'année 2024, des actions de valorisation du sport au féminin ont été conduites sur l'ensemble du territoire :

7.3.2. La Journée internationale du sport féminin

Elle est célébrée tous les 24 janvier et permet au sport féminin de gagner en visibilité, de développer la pratique féminine du sport, la représentation des femmes dans les instances dirigeantes sportives, l'économie du sport féminin et enfin la médiatisation du sport féminin.

Cette année, **une table ronde autour de la promotion des sports de glisse au féminin a été organisée à Gruissan en présence de Marion Mortefon**, ambassadrice olympique et championne du monde de windsurf, et a permis d'aborder les 4 objectifs en présence de filles et de femmes passionnées par le windsurf et le kitesurf.

7.3.3. Les Victoires audoises du sport féminin

Chaque année, à l'occasion de la *Journée internationale des droits des femmes* du 8 mars, le Département organise les *Victoires audoises du sport féminin*.

Cet évènement vise à mettre à l'honneur le sport féminin dans sa globalité tout en donnant plus d'élan et de visibilité aux pratiques sportives féminines, à l'engagement, à la performance ou encore à des programmes spécifiques. En 2024, le jury a été convié à Villegly et a validé 11 lauréates dans les catégories : performance individuelle, performance en équipe, espoir sportive, dirigeante, bénévole, engagement, programme handicap, initiative, sport santé, action citoyenne et un prix spécial du jury.



Trois lauréates entourent Hélène Sandragne et Patrick François, de gauche à droite : catégorie *Espoir*, Maëva Feumi, 15 ans, championne de boxe, catégorie *Action citoyenne*, Colette Chenel, pour des programmes de formation des jeunes, catégorie *Dirigeante*, Corinne Blokhoff-Astruc, présidente du comité de l'Aude de danse.

La lauréate du prix spécial du jury, Anna Deroo, devenue en décembre 2023, à l'âge de 14 ans, la plus jeune pilote française de planeur (ici à l'aéroclub de Puivert).



7.3.4. L'opération *Octobre rose*

Elle a été accompagnée dans plusieurs communes audoises et dans différents sports comme la course à pied, le rugby, la randonnée, le volley, etc. L'une des initiatives à mettre à l'honneur en 2024 est la deuxième édition de *Sport et Octobre rose* à Lavalette où les joueuses du club local de futsal ont organisé un tournoi pour sensibiliser au dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus. Les rencontres se sont déroulées dans un excellent esprit et dans la plus grande convivialité.



7.3.5. Soirée autour de la *loi Abitbol-Pla* et la lutte contre les violences sexuelles dans le sport



Le 7 novembre, à l'occasion d'une soirée de sensibilisation sur la protection des mineurs dans le milieu du sport, Héléne Sandragné a accueilli Sarah Abitbol, ancienne championne de patinage artistique et autrice du livre *Un si long silence* et Sébastien Pla, sénateur de l'Aude à l'initiative de la loi du 8 mars 2024 sur l'honorabilité dans le sport. Cette rencontre s'est ouverte par l'inauguration de l'exposition photographique *Cri d'alerte*, portée par Sarah Abitbol à l'Hôtel du Département. L'occasion de mettre en valeur la lutte que porte la sportive de haut niveau contre les violences sexuelles dans le sport, dont elle a elle-même été victime enfant. Chloé Danillon, vice-présidente en charge de la protection de l'enfance, Patrick François, vice-président, délégué aux sports et Alexandre Lucas, inspecteur de la jeunesse et des sports, chef du service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) sont également intervenus.



Patrick François, Sarah Abitbol, Héléne Sandragné, Sébastien Pla, Katia Palia. © Stéphanie Limongy - Département de l'Aude

De nombreux acteurs du mouvement sportif et des associations œuvrant contre les violences faites aux filles et aux femmes étaient invités à cette soirée. Dans un second temps, des collégiens audois ont été invités à découvrir l'exposition et à échanger sur le sujet des violences sexuelles. Les discussions et prises de parole au cours de ces deux temps forts ont été fournies et très riches. Elles ont permis de s'interroger et de libérer la parole autour du tabou des violences sexuelles à l'encontre des mineurs.

8. Développer la citoyenneté

8.1. Le Conseil départemental des jeunes, sensible aux questions d'égalité et de diversité

Fin 2024, le Conseil départemental des jeunes (CDJ) a mis en place ses premiers projets. À l'occasion de la 17^e édition des *Rencontres du festival international du film d'éducation* au mois d'octobre, porté au niveau régional par les centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA) d'Occitanie, des jeunes du CDJ ont endossé le rôle de jury en sélectionnant les courts-métrages à projeter lors d'une séance de cinéma. À cette occasion, ils ont été formés aux techniques d'animation et les courts-métrages ont permis de débattre collectivement sur les sujets de société abordés.

Les deux court-métrages choisis par les jeunes, *À mort le bikini* et *The Soloist* abordaient tous deux la question des inégalités de genre.

La séance publique a eu lieu le samedi 14 décembre au cinéma le Palace à Lézignan-Corbières. Au côté des équipes des CEMEA Occitanie, les jeunes du CDJ ont ainsi participé à l'animation des débats après la séance. Cette matinée a été un vrai lieu d'échanges entre générations autour de thématiques telles que **l'égalité filles/garçons, le consentement...**

Ce projet a été mené en partenariat avec la maison des jeunes et de la culture de Lézignan-Corbières.



Le CDJ a officiellement été relancé à l'occasion du premier forum départemental le 16 mars 2024. Environ 80 jeunes ont participé à la journée.

Les forums départementaux sont l'occasion de faire découvrir des activités culturelles et sportives aux jeunes du CDJ. Mais c'est aussi un lieu pour s'informer et participer à des ateliers et jeux sur diverses thématiques. Ce forum coïncidait avec la *Quinzaine de l'égalité et de la diversité 2024*. C'était l'occasion de proposer aux jeunes des sessions du jeu de rôle *Un pas en avant*, genre de *Vis ma vie* qui permet de ressentir les inégalités. Les centres de santé sexuelle étaient présents tout au long de la journée pour informer les jeunes sur les questions de vie sexuelle et affective mais aussi sur les situations de violence au sein des couples. Plusieurs expositions autour de ce sujet ont aussi évoqué ce sujet.



Jeu *Un pas en avant* au forum départemental du CDJ le 16 mars 2024



Le stand des centres de santé sexuelle au forum départemental du CDJ le 16 mars 2024

8.2. Un bus pour les féminines du rugby club de l'Alaric grâce au budget participatif #2

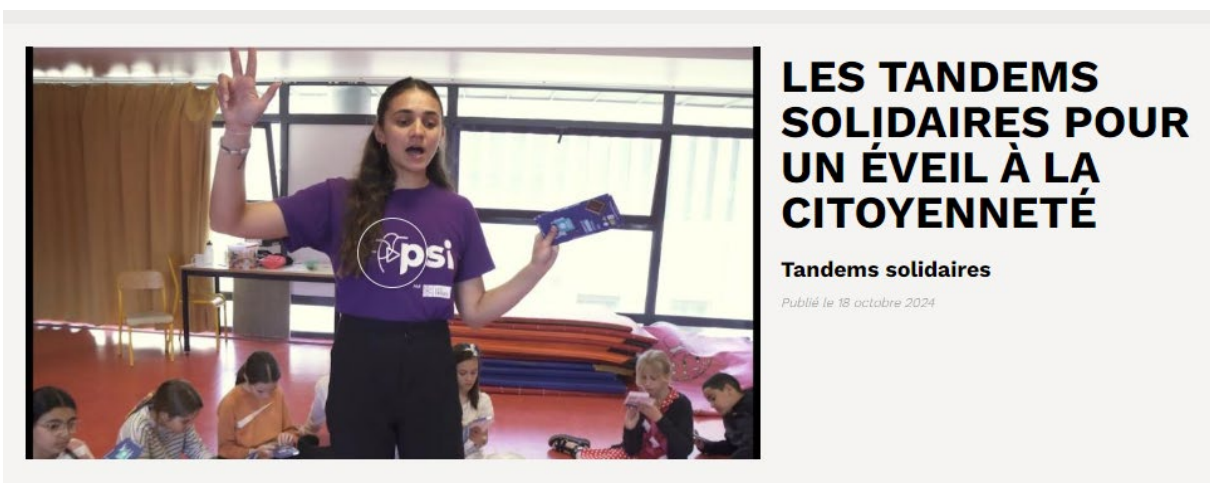
Le 6 octobre, le Rugby club de l'Alaric (RCA) a inauguré le minibus électrique des féminines, obtenu grâce au vote de plus de 1 000 Audois dans le cadre de la 2^e édition du budget participatif mis en place par le Département. L'inauguration du minibus, sous l'égide de Valérie Dumontet, vice-présidente, déléguée à la démocratie et à la jeunesse, des maires piémontais et des deux conseillers départementaux du canton, a rassemblé un grand nombre de sportives, sportifs et sympathisants.



Pour les dirigeants et les joueuses du club, ce minibus représente un engagement pour l'écologie et un vecteur de cohésion et de lien social. « Nous souhaitons organiser une journée rugby écocitoyenne dans le canton avec le nettoyage des abords de l'autoroute [...] Les filles sont montées au *Signal* d'Alaric en ramassant les déchets » ont indiqué les responsables du RCA.

En 2024, la 2^e édition du budget participatif a permis de financer des projets issus de citoyens et portés par des associations audoises pour un montant total de 1,5 millions d'euros.

8.3. Les Tandems solidaires pour un éveil à la citoyenneté



Les *Tandems solidaires*, dispositif porté par le réseau régional multi-acteurs *Occitanie coopération* et par le Département, permet aux élèves de la maternelle au lycée de participer à un projet d'éducation à la citoyenneté mondiale durant l'année. En 2023/2024, 9 projets ont vu le jour sur le territoire et d'autres projets sont à venir sur 2025.

Envoyé en préfecture le 21/03/2025

Reçu en préfecture le 21/03/2025

Publié le



ID : 011-221100019-20250320-CD200325_11-DE

Égalité et diversité

Le Rapport
2024



Département de l'Aude

Allée Raymond Courrière
11 000 Carcassonne

