

2023 RAPPORT

Egalité

FEMMES/HOMMES

– Région Réunion –

MOT

de la Présidente

- Huquette BELLO -



Les collectivités sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la défini-

tion et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont de véritables moteurs de l'action publique pour l'égalité.

Depuis 2014, en vertu de **la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants se doivent de mettre en œuvre une politique intégrée en faveur de l'égalité. Ce cadre légal est venu légitimer et sécuriser leur action en la matière.

La réalisation d'un rapport sur la situation comparée entre les femmes-hommes chaque année constitue une obligation, doit être présenté au moment des débats d'orientation budgétaires de la collectivité.

Au-delà de cette obligation, ce document reflète l'engagement volontaire de la Région Réunion qui a fait de la promotion de l'égalité femmes-hommes une des priorités de son programme de mandature. Ce rapport témoigne d'une mobilisation et d'une volonté de la majorité régionale de mieux comprendre la situation

actuelle, tant au sein de la collectivité que dans la vie des Réunionnaises et Réunionnais, afin de mener des actions spécifiques. Il permet de mesurer le chemin parcouru et les résultats produits pour ensuite mieux adapter les politiques publiques et identifier les pistes d'actions à développer sur le champ de l'égalité.

Ainsi, comme pour toutes les précédentes éditions, ce rapport sur la situation de 2023 comporte deux volets :

La **première partie** présente de manière synthétique les données genrées de la collectivité en termes de **ressources humaines**, issues du bilan social 2023 et les actions menées en interne afin de favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui travaillent ensemble pour la Région Réunion. Cette partie présente également le plan d'actions pluriannuel (2024-2027) adopté par la collectivité, ainsi que l'index égalité professionnelle.

La **seconde partie** est consacrée aux **politiques publiques** en faveur de l'égalité femmes-hommes portée par la Région dans ses champs de compétences obligatoires de manière intégrée et transversale mais également aux actions spécifiques qu'elle a mis en œuvre de façon volontariste. Ces politiques constituent des leviers importants de diffusion et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

TABLE DES MATIÈRES

VOLET 1	4
L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS L'ORGANISATION DE LA COLLECTIVITE REGIONALE	5
I. Les données sociales de la Région	5
1. Effectifs et organisation du temps de travail.....	5
2. Carrière.....	7
3. Positionnement et rémunération.....	9
4. Absences.....	12
6. Avancements, promotions, concours et examens.....	14
7. Composition des instances représentatives en 2023.....	17
9. Formations.....	18
II. PLAN D'ACTION « EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES » 2024-2027	19
Axe 1 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.....	19
Axe 2 – Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	19
Axe 3 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.....	20
Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	20
Axe 5 – Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.....	21
VOLET 2	22
Axe 1 développement humain et solidaire	23
I. Actions spécifiques de soutien à l'égalité.....	24
II. Education.....	27
III. Formation professionnelle.....	29
IV. Enseignement supérieur	34
V. Culture et sport.....	37
VI. Emplois Verts	40
Axe 2 : Développement économique	41
I. Aménagement du territoire.....	42
II. Internationalisation des entreprises.....	43
III. Tourisme.....	45
IV. Numérique.....	46
V. Industries de l'image.....	48
Axe 3 : développement durable et transition écologique	54
I. Transport.....	55
II. Aménagement du territoire.....	58
III. Biodiversité	63
Axe transversal	64
I. Coopération régionale.....	65
II. La commande publique.....	67



Voilet 01



L'égalité professionnelle Femmes-Homme dans l'organisation de la collectivité régionale

I. Les données sociales de la Région

L'index égalité professionnelle, introduit par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, permet de mesurer les écarts de rémunération et d'accès aux responsabilités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Avec un score de 89 sur 100 en 2023, la Région Réunion témoigne de ses efforts pour promouvoir l'égalité professionnelle. Il est composé de 4 indicateurs :

1. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires : 50/50
2. Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels : 15/15
3. Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : 17/25
4. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents ayant perçu les plus hautes rémunérations : 7/10

I. Effectifs et organisation du temps de travail

a) La répartition femmes/hommes par statut

Si l'ensemble de la fonction publique territoriale au niveau national est composée à 60% de femmes, cette proportion est inversée pour la Région Réunion : la Collectivité compte plus d'hommes (60%) que de femmes (40%).

Cela s'explique principalement par une sur représentation des hommes au sein de la filière technique du fait des transferts de compétences de personnels des routes ces dernières années.

Cette donnée est à prendre en compte au préalable de l'ensemble des informations suivant dans le présent rapport.

Année	Genre	Titulaires	Contractuels sur poste permanent	Contractuels sur poste non permanent	TOTAL	en %
2022	Femmes	862	204	15	1 081	40%
	Hommes	1 318	261	50	1 629	60%
	TOTAL	2 180	465	65	2 710	100%
2023	Femmes	844	241	35	1 120	40%
	Hommes	1 290	362	43	1 695	60%
	TOTAL	2 134	603	78	2 815	100%

Sources ASTRE RH au 31 décembre de l'année en ETPE

b) Répartition par sexe des agents en temps complet / temps partiel

	2022						2023					
	Femmes		Hommes		Total		Femmes		Hommes		Total	
Temps complet	1043	96%	1599	98%	2642	97%	1085	97%	1663	98%	1085	97%
Temps non complet	38	4%	30	2%	68	3%	35	3%	32	2%	35	3%
Total	1081	100%	1629	100%	2710	100%	1120	100%	1695	100%	1120	100%



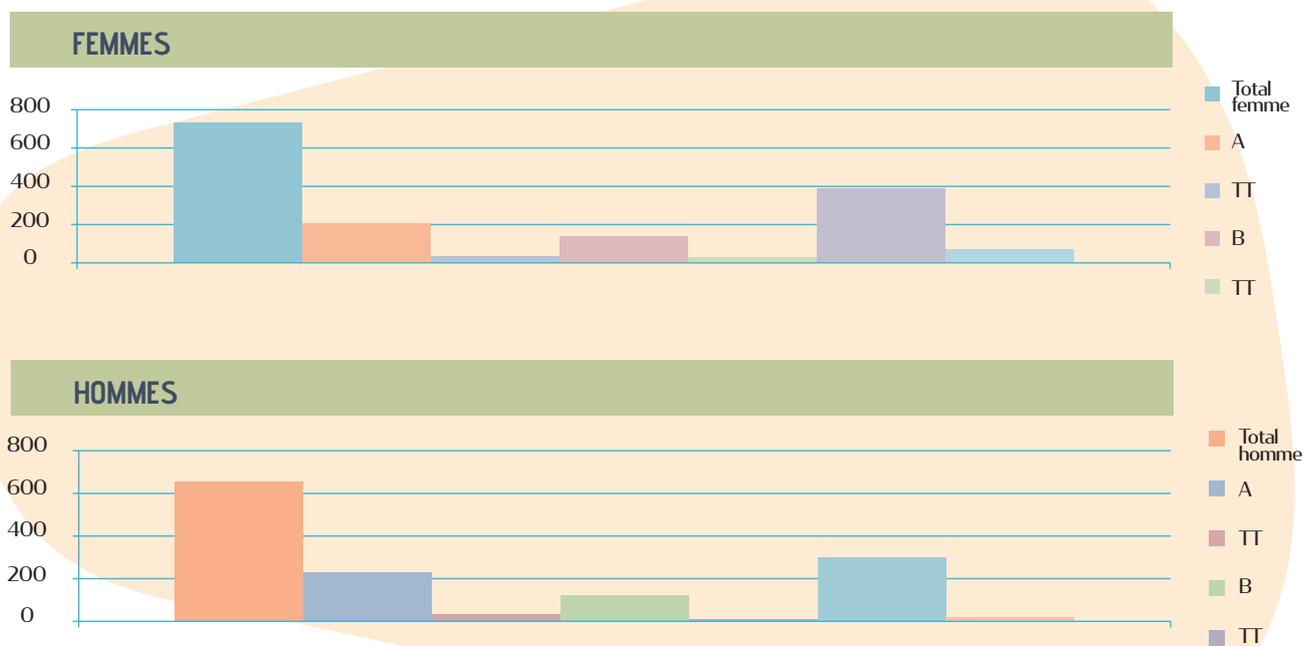
Constat/

Les résultats ne sont pas significatifs en raison du faible nombre d'agents à temps partiel au sein de la collectivité.



L'égalité professionnelle Femmes-Homme dans l'organisation de la collectivité régionale

c) Répartition des télétravailleurs par genre et catégorie (2023)



Constat/

Nous pouvons observer que les femmes, indépendamment de leur catégorie, auraient plus tendance à être en télétravail comparé aux hommes. Le télétravail pourrait expliquer le peu de temps partiel dans les effectifs.





L'égalité professionnelle Femmes-Homme dans l'organisation de la collectivité régionale



2. Carrière

a) Recrutement

Catégorie	2022			2023		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	22	23	45	27	32	59
Catégorie B	9	6	15	15	17	32
Catégorie C	77	138	215	58	107	165
TOTAL	108	167	275	100	156	256



Constat/

Dans les catégories A et B, nous constatons une répartition relativement équilibrée entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement des agents. L'écart se creuse au sein de la catégorie C dû au recrutement d'une soixantaine d'ATTEE en lycées ; essentiellement des hommes.



b) Départ des fonctionnaires titulaires et contractuels

Motif	2022			2023		
	F	M		F	M	
Abandon de poste					1	1
Congé parental	3		3			
Décès		3	3	1	3	4
Démission	2	4	6	4	3	7
Détachement	3	6	9			
Détachement				3	5	8
Disponibilité	6	8	14	7	2	9
Fin de contrat	120	140	260	19	38	57
Fin de détachement				3	3	6
Fin détachement		4	4			
Licenciement					1	1
Mutation	9	3	12	6	8	14
Retraite	13	21	34	15	27	42
Révocation						
Rupture Conventionnelle	3	6	9	8	2	10
Suspension sans traitement		3	3		2	2
Total général	159	198	357	66	95	161



Constat/

En 2022, nous observons que les départs sont principalement dus à la fin des contrats, des départs à la retraite, des mutations et des disponibilités.



3. Positionnement et rémunération

a) Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

ENCADRANTS	2021					2022					2023				
	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
DGS/DGA	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%	9	3	43%	4	57%	7
DIRECTEUR	21	75%	7	25%	28	21	70%	9	30%	30	29	75%	10	25%	39
ENCADRANT DE PROXIMITÉ	51	98%	1	2%	52	65	97%	2	3%	67	126	85%	22	15%	148
RESPONSABLE DE SERVICE	69 (hors lycées)	61%	44	39%	113	73	60%	49	40%	122	67	59%	47	41%	114
TOTAL	146	72%	56	28%	202	164	72%	64	28%	228	224	73%	83	27%	307

Sources ASTRE RH au 31 décembre de l'année



Constat/

Nous constatons une sous-représentation des femmes au sein des emplois supérieurs et dirigeants de notre organisation. Les hommes occupent une proportion nettement plus élevée de ces postes, ce qui suggère une éventuelle disparité de genre dans l'avancement professionnel ou l'embauche aux postes de direction et/ ou un déficit de candidatures à ces postes.

Cette disparité entre les femmes et les hommes est plus prononcée aux niveaux des directeurs. Il s'agirait pour la collectivité de mettre en place des initiatives visant à promouvoir les conditions de travail et lever les obstacles qui entravent la progression des femmes vers les postes de direction.



b) 10 rémunérations les plus élevées



Constat/

Sur les 10 rémunérations les plus élevées en 2021, 7 étaient obtenues par des hommes et 3 par les femmes. Il existait donc un déséquilibre significatif en faveur des hommes dans les rémunérations les plus élevées cette année-là. En 2022, la répartition était plus équilibrée, avec 6 rémunérations les plus élevées attribuées à des hommes et 4 à des femmes. Cependant, les hommes occupaient toujours une majorité des postes les mieux rémunérés. En 2023, la tendance s'inverse 7 des 10 rémunérations étaient obtenues par des hommes et 3 par les femmes. Il est à préciser que les indemnités transactionnelles de départ sont incluses, sans elles nous serions à 5/5.





**c) Ecart entre les femmes et les hommes des rémunérations nettes
moyens des personnels permanents**

Rémunérations nettes moyennes des personnels permanents	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Ecart F/H	Femme	Homme	Ecart F/H	Femme	Homme	Ecart F/H
A-DIRECTION CONCEPTION ENCADRT	3 969	4 625	-14,18%	4 077	4 719	-13,60%	4 170	4 731	-11,87%
B-CADRES INTERMEDIAIRES	2 871	3 206	-10,47%	2 925	3 325	-12,03%	3 026	3 410	-11,26%
C-AGENTS D'EXECUTION	2 328	2 442	-4,70%	2 441	2 553	-4,36%	2 550	2 658	-4,09%
Moyenne générale	3 056	3 424	-10,75%	3 147	3 535	-10,98%	3 248	3 599	-9,75%



Constat/

Pour les années 2021, 2022 et 2023 les disparités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les salaires sur l'ensemble des catégories au sein de la collectivité tendent à s'estomper. Cependant, des efforts restent à faire concernant les catégories A et B.



**d) Ecart entre les femmes et les hommes des rémunérations nettes
moyens des personnels non-titulaires permanents**

Rémunérations nettes moyennes des personnels non-titulaires permanents	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Ecart F/H	Femme	Homme	Ecart F/H	Femme	Homme	Ecart F/H
A-DIRECTION CONCEPTION ENCADRT	3 289	3 791	-13,24%	3 271	3 820	-14,37%	3 429	3 687	-7,00%
B-CADRES INTERMEDIAIRES	2 585	2 657	-2,71%	2 596	2 754	-5,74%	2 693	2 838	-5,11%
C-AGENTS D'EXECUTION	1 944	1 938	0,31%	2 046	1 987	2,94%	2 179	2 196	-0,77%
Moyenne générale	2 606	2 795	-6,76%	2 637	2 853	-7,57%	2 767	2 907	-4,82%



Constat/

Il s'agira de poursuivre les efforts en faveur d'une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, particulièrement en catégorie A.



L'égalité professionnelle Femmes-Homme dans l'organisation de la collectivité régionale

e) Régime indemnitaire moyen en euros

Régime indemnitaire moyen en euros	2021			2022			2023		
	Femme	Homme	Ecart F/H	Femme	Homme	Ecart F/H	Femme	Homme	Ecart F/H
A-DIRECTION CONCEPTION ENCADRT	838	1139	-26,43%	852	1148	-25,78%	856	1133	-24,45%
B-CADRES INTERMEDIAIRES	512	635	-19,37%	513	642	-20,09%	519	643	-19,28%
C-AGENTS D'EXECUTION	370	378	-2,12%	372	381	-2,36%	374	383	-2,35%
Moyenne générale	573	717	-20,08%	579	723	-19,92%	583	719	-18,92%

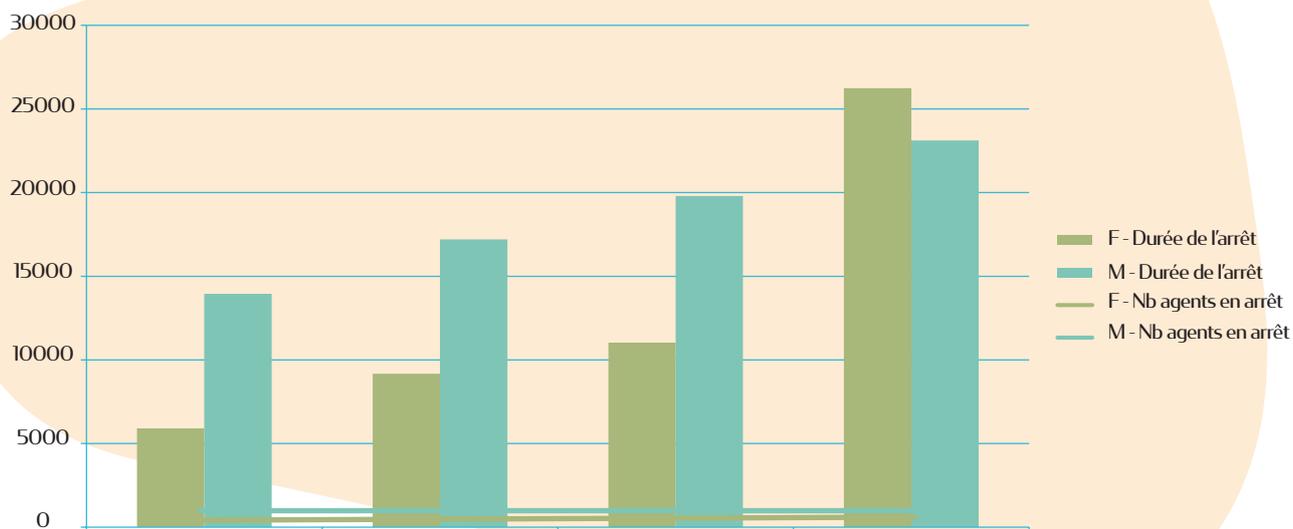


Constat/

Hormis, pour les catégories C qui laissent apparaître une équité dans les régimes indemnitaires entre les femmes et les hommes nous relevons une répartition inégale des régimes indemnitaires dans les catégories A et B, entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Cela pourrait être dû à une surreprésentation des hommes plus âgés au sein de la filière technique.

4. Absences

a) Absences (hors congés maladie)



Constat/

De façon générale, les femmes prennent des arrêts plus longs dans le temps comparé aux hommes. La situation s'est dégradée au fil des années puisque la durée des arrêts des femmes a plus que triplé. Il est important de mener une analyse approfondie pour comprendre les causes sous-jacentes des différences dans les arrêts maladie entre les femmes et les hommes afin d'identifier les domaines où des mesures correctives peuvent être nécessaires.



a) Accidents de travail et jours d'absence pour maladie professionnelle

2022									
Motif	Femmes			Hommes			Total Nb Agents	Total Nb Arrêts	Total Nb Jours
	Nb Agents	Nb Arrêts	Nb Jours	Nb Agents	Nb Arrêts	Nb Jours			
Accident de service	31	32	4 097	53	56	8 510	84	88	12 607
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CTIS) et Maladie professionnelle	29	35	9 079	31	24	8 199	60	59	17 278
Total général	60	67	13 176	84	80	16 709	144	147	29 885

2023									
Motif	Femmes			Hommes			Total Nb Agents	Total Nb Arrêts	Total Nb jours
	Nb Agents	Nb Arrêts	Nb Jours	Nb Agents	Nb Arrêts	Nb Jours			
Accident de service	30	31	3 934	51	45	9 117	81	76	13 051
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CTIS) et Maladie professionnelle	36	41	10 096	29	22	7 342	65	63	17 438
Total général	66	72	14 030	80	67	16 459	146	139	30 489



Constat/

Les hommes semblent être plus exposés aux accidents de travail. Une sensibilisation à la sécurité au travail et la formation sur les pratiques ergonomiques peuvent être renforcées pour réduire les risques d'accidents et de maladies professionnelles.



5. Avancements, promotions, concours et examens professionnels

a) Avancements

AVANCEMENT DE GRADE 2022										
Avancement de grade	Promouvables Hommes	%	Promouvables Femmes	%	Total de promouvables	Promus Hommes	%	Promus Femmes	%	Total de promus
Attache hors classe	5	45%	6	55%	11	0	0%	2	100%	2
Attache principal	4	44%	5	56%	9	0	0%	4	100%	4
Ingénieur principal	4	57%	3	43%	7	1	100%	0	0%	1
Bibliothécaire principal										
Adjoint administratif ppal 1C	3	10%	26	90%	29	2	25%	6	75%	8
Adjoint administratif ppal 2C	8	16%	41	84%	49	5	22%	18	78%	23
Adjoint tech ppal 1C	10	83%	2	17%	12	4	100%	0	0%	4
Adjoint tech ppal 2C	32	94%	2	6%	34	9	100%	0	0%	9
ATTEE ppal 1C	95	63%	55	37%	150	6	60%	4	40%	10
ATTEE ppal 2C	148	71%	59	29%	207	22	73%	8	27%	30
TOTAL	309	61%	199	39%	508	49	54%	42	46%	91

AVANCEMENT DE GRADE 2023										
Avancement de grade	Nombre de promouvables				Total de promouvables	Nombre de promus				Total de promus
	Hommes	%	Femmes	%		Hommes	%	Femmes	%	
Administrateur général	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
Attaché hors classe	9	56%	7	44%	16	4	67%	2	33%	6
Attaché hors classe – éch spécial	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1
Attaché principal	5	63%	3	38%	8	1	50%	1	50%	2
Ingénieur principal	7	64%	4	36%	11	1	33%	2	67%	3
PEAHC	2	50%	2	50%	4	1	100%	0	0%	1
Adjoint administratif ppal 1ère classe	7	16%	37	84%	44	2	18%	9	82%	11
Adjoint administratif ppal 2ème classe	7	13%	49	88%	56	2	7%	26	93%	28
Agent de maîtrise principal	15	83%	3	17%	18	8	100%	0	0%	8
Adjoint technique ppal 1C	17	81%	4	19%	21	5	71%	2	29%	7
Adjoint technique ppal 2C	28	93%	2	7%	30	7	100%	0	0%	7
ATTEE ppal 1C	98	66%	51	34%	149	13	52%	12	48%	25
ATTEE ppal 2C	153	73%	58	27%	211	36	65%	19	35%	55
TOTAL	349	61%	221	39%	570	81	52%	74	48%	155



Constat/

L'évaluation des avancements de grade entre les femmes et les hommes est essentielle pour garantir l'équité des opportunités professionnelles au sein d'une organisation. Nous pouvons observer une certaine progression ces 2 dernières années vers l'équité sur l'ensemble des avancements.

b) Promotions

PROMOTION INTERNE 2022

Promotion interne	Promouvables Hommes	%	Promouvables Femmes	%	Total de promouvables	Promus Hommes	%	Promus Femmes	%	Total de promus
Attaché	65	47%	72	53%	137	2	67%	1	33%	3
Ingénieur	25	86%	3	10%	29	1	100		0%	1
Technicien ppal 2C	5	11%	41	89%	46		0%	2	100	2
Rédacteur	159	82%	35	18%	194	2	100		0%	2
TOTAL	254	63%	151	37%	406	5	63%	3	38%	8

PROMOTION INTERNE 2023

Promotion interne	Promouvables Hommes	%	Promouvables Femmes	%	Total de promouvables	Promus Hommes	%	Promus Femmes	%	Total de promus
Attaché	60	43%	81	57%	141	2	20%	8	80%	10
Ingénieur	23	88%	3	12%	26	0	0%	1	100	1
Rédacteur principal de 2ème classe	2	33%	4	67%	6	0	0%	2	100 %	2
Technicien	214	84%	40	16%	254	1	100	0	0%	1
Agent de maîtrise	444	74%	159	26%	603	15	88%	1	13%	16
TOTAL	743	72%	287	28%	1030	18	57%	12	43%	30



Constat/

L'analyse des promotions internes entre les femmes et les hommes démontre une nette augmentation du nombre total de promus pour l'année 2023, notamment chez les femmes et principalement en catégorie A et B.





L'égalité professionnelle Femmes-Homme dans l'organisation de la collectivité régionale

c) Concours et examen professionnel

TYPE	Catégorie	Grade	HOMMES 2021	%	FEMMES 2021	%	Total 2021	HOMMES 2022	%	FEMMES 2022	%	Total 2022	HOMMES 2023	%	FEMMES 2023	%	Total 2023	
CONCOURS	A	Attaché	4	25%	12	75%	16	2	15%	11	85%	13						
		Ingenieur	1	100%	0	0%	1	4	80%	1	20%	5						
		Prof. d'enseignement artistique												3	50%	3	50%	6
	B	Technicien principal 2eme classe	4	67%	2	33%	6											
		Rédacteur								1			1					
		Technicien	10	83%	2	17%	12	11	69%	5	31%	16						
EXAMEN PROFESSIONNEL	A	Attaché principal	1	50%	1	50%	2											
	B	Redacteur principal 1ere classe	0	0%	2	100%	2											
		Redacteur principal 2eme classe	1	17%	5	83%	6											
		Technicien principal 1ere classe	3	100%	0	0%	3											
TOTAL			24	50%	24	50%	48	17	49%	18	51%	35	3	50%	3	50%	6	



Constat/

Il y a une équité entre les hommes et femmes dans les réussites aux concours et aux examens professionnels.

6. Composition des instances représentatives en 2023

a) Répartition des représentants du personnel qui siègent aux commissions administratives paritaires (Catégorie A, B et C)

Catégorie	Titulaires		Suppléants	
	Femme	Homme	Femme	Homme
A	3	2	1	4
B	1	3	3	1
C	2	6	2	6
Total général	6	11	5	11

b) Répartition des représentants du personnel qui siègent aux commissions consultatives paritaires

Titulaires		Suppléants	
Femme	Homme	Femme	Homme
3	2	2	3

c) Répartition des représentants du personnel qui siègent au comité social territorial

Titulaires		Suppléants	
Femme	Homme	Femme	Homme
2	8	5	5



Constat/
Une vigilance est à avoir surtout concernant les membres titulaires du CST.

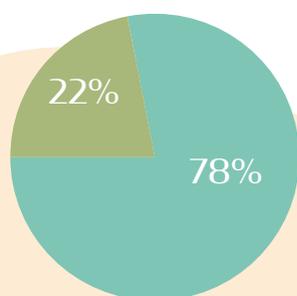




7. Formations

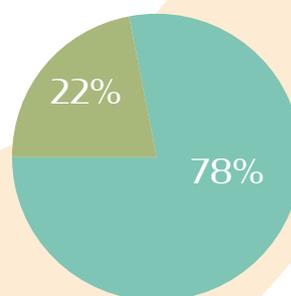
RÉPARTITION DES AGENTS AYANT SUIVI UNE FORMATION

2022



Femmes
Hommes

2023



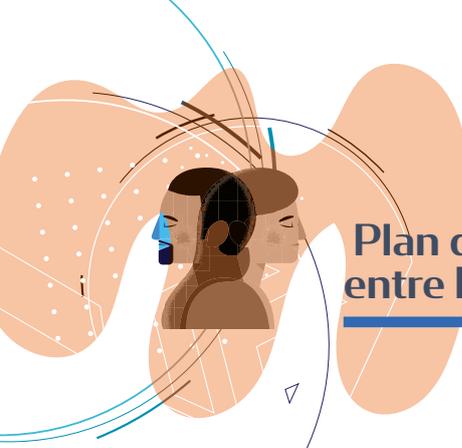
Femmes
Hommes



Constat/

Nous pouvons constater que sur les 2 années (2022 et 2023) la répartition entre les femmes et les hommes des agents ayant suivi une formation est inégale. Ces écarts proviennent du caractère obligatoire de certaines formations techniques suivies par des hommes, car ces filières sont occupées majoritairement par des hommes.

Les écarts observés dans le suivi de formation entre hommes et femmes peuvent avoir des implications sur le développement professionnel, les opportunités d'avancement et la rétention des talents au sein de l'organisation.



Plan d'action « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » 2024-2027

Le Plan d'action 2024-2027 a été validé en comité social territorial (CST) du 10 juillet 2024.

Dans le cadre du comité de suivi, les fiches actions seront déclinées.



AXE 1

GOVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Afin, de garantir l'engagement de la collectivité et en vue d'aboutir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes il est nécessaire que la gouvernance de la collectivité soit pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action.

1. Nommer un référent égalité dans la collectivité en 2024 ;
2. Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'égalité et du plan d'actions par la mise en place d'une gouvernance et/ou comité de suivi (désignation des membres) dès le démarrage du plan en 2024 ;
3. Décliner les fiches actions de chaque axe dans le cadre du comité de suivi (2024) ;
4. Assurer la validation et la diffusion du plan d'action 2024/2027 ainsi qu'un suivi annuel via un COPIL, 2024/2027 ;
5. Créer un réseau de partenaires institutionnels et /ou externes (2024-2027).



AXE 2

EVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Même si les traitements à corps, grade et échelon identiques sont plus équitables dans la fonction publique, il est important de souligner la sous-représentation des femmes dans les postes de direction et d'encadrement, dans les cadres d'emplois les plus élevés, ce qui concourt à un niveau de rémunération globalement plus faible chez les femmes.

1. Faire une étude plus précise sur les écarts de rémunération entre agents titulaires /agents contractuels /par filière/ âge (2024) ;
2. Mettre en place des actions correctrices pour tendre vers l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes à compétence et grade équivalent (2024-2027) ;
3. Créer dès maintenant un outil portant sur les recrutements et les rémunérations pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération a été identique (2024-2027) ;
4. Anticiper l'impact de l'indemnité de rupture conventionnelle sur l'Index de l'égalité professionnelle (2024-2027) ;
5. Vérifier la prise en compte des souhaits de l'agent exprimés lors de l'entretien professionnel (2024-2027).



GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Dans une politique d'égalité professionnelle, l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois pourra être favorisé grâce au développement d'une mixité des métiers, que ce soit par le recrutement, la communication, mais aussi par l'amélioration des conditions de travail et par un accompagnement des parcours visant l'égal accès aux responsabilités professionnelles.

1. La publication de l'Index de l'égalité professionnelle est prévue au 2ème semestre 2024 sous réserve de publication des décrets d'application. Afin de rétablir l'équilibre des 10 plus hautes rémunérations il conviendrait dès maintenant d'envisager la mise en place de mesures correctrices telles que :
2. La compétence égale privilégier les femmes sur les postes où l'équilibre n'est pas atteint (direction et encadrement) (2024-2027) ;
3. Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures (2025-2027) ;
4. Améliorer les conditions de travail des métiers techniques dits masculins (2025-2027) ;
5. Mettre à jour les fiches de poste en incluant l'engagement de la collectivité pour la diversité et l'inclusion (2024) ;
6. Mettre en place un outil et/ou un accompagnement qui donne aux agents une meilleure lisibilité quant à la possibilité d'avancement/promotion/ gestion de carrière (2025-2026) ;
7. Intégrer les objectifs en matière d'égalité professionnelle dans le cadre d'une charte de recrutement (2024) ;
8. Mettre régulièrement en avant des portraits de femmes ou d'hommes dans des métiers où un genre est minoritaire (2024) ;
9. Mettre en place un budget genré (2025) ;
10. Favoriser une politique de mobilité. (Interne/ Externe) (2025-2027).



ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

La collectivité doit pouvoir permettre à ses agents de concilier plus facilement les temps de vie personnelle et professionnelle. Pour cela, l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail s'avérera primordial. Ces actions permettront aussi d'éviter une augmentation des départs ou de l'absentéisme.

1. Proposer à OSCAR de négocier des conventions pour un quota de places réservées en crèche (2024-2027) ;
2. Mettre en place une salle d'allaitement et soins divers (2025) ;
3. Proposer une formation aux managers nécessitant une remise à niveau sur la thématique « le management en télétravail » (2024) ;
4. Ouvrir les discussions sur le dispositif télétravail et sur le règlement du temps de travail en cohérence avec l'égalité entre les femmes et les hommes (2025-2027) ;
5. Réexaminer le dispositif d'autorisation d'absence sur la base l'ancien dispositif d'absence (2026-2027).



LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Dans le cadre de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, il est de la responsabilité de la collectivité de mettre en place obligatoirement un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Actions prioritaires :

1. Proposer une procédure sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) transparente et lisible ayant comme support le « Violentomètre » (2024) ;
2. Faire valider le dispositif VSS par les instances de la collectivité (2024) ;
3. Publier le dispositif VSS sur le site de la Région (2025) ;
4. Suivre et évaluer le fonctionnement du dispositif en effectuant un bilan annuel des saisines effectuées et des suites apportées (2024-2027) ;
5. Mettre en place une formation des managers, des membres de la commission égalité, de la direction des ressources humaines et des représentants des personnels pour une meilleure prise en charge des VSS. Sensibiliser les agents avec des intervenants spécialisés sur cette thématique par le biais de formation relatives au handicap, à l'interculturalité, aux violences sexistes et sexuelles et autres discriminations (2025-2026).

En conclusion, la mise en place d'un nouveau rapport de situation comparée chaque année permettra de suivre et d'analyser les évolutions relatives à la situation des femmes et des hommes.



Voilet 2022



**Développement
humain et solidaire**



I. Actions spécifiques de promotion à l'égalité

I. Promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations et les violences

Les fragilités et inégalités structurelles de La Réunion ont conduit la collectivité régionale, au-delà de ses obligations légales, à s'engager de manière volontariste dans le champ de la cohésion sociale pour une plus grande égalité des chances. En 2023, la Région a accentué ses efforts pour réduire les écarts entre hommes et femmes, notamment dans les territoires où les difficultés se concentrent.

Le soutien aux associations dédiées à la déconstruction des stéréotypes, à la lutte contre les violences sexistes et intra-familiales, ainsi qu'à la sensibilisation aux questions de genre, a permis d'amplifier l'impact de ces initiatives. Parmi ces actions, le projet des boutons d'alerte connectés pour les femmes victimes de violences a marqué une avancée significative, avec 1 000 boutons déployés et 655 remis à sept associations pour faciliter la protection des victimes. Ce dispositif, en complément des mesures nationales, continue jusqu'en 2024.

En matière d'égalité femmes-hommes, la Région a soutenu financièrement des projets pour la visibilité et l'inclusion de toutes et tous, notamment à travers les actions suivantes :



Action 1

Promouvoir l'égalité
entre femme et hommes
(243 100 € en fonctionnement)

21 ASSOCIATIONS
ont été soutenues pour la promotion
de l'égalité contre les discriminations

8 ASSOCIATIONS
de soutien
aux femmes victimes de violences
ont bénéficié de financements

I. Actions spécifiques de promotion à l'égalité

2. Lutter contre la précarité et réduire les inégalités sociales

Dans les **Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)** et les **Quartiers Pauvres selon l'INSEE (QPI)**, environ **40 % de la population vit sous le seuil de pauvreté**, impactant fortement les femmes. La Région a mené des actions spécifiques dans ces zones pour améliorer l'accès aux droits et à l'emploi, contribuant ainsi à réduire les écarts sociaux et de genre. Ces actions incluent :

- **Soutien à des projets dans 49 territoires prioritaires**, touchant environ **162 000 habitants**, dont une majorité de femmes subissant des inégalités liées à l'accès à l'emploi et à l'éducation.
- **Appel à projets «Cohésion des Territoires»** pour renforcer la participation sociale et éducative des femmes.



SYNTHÈSE & PERSPECTIVES 2024

L'année 2023 a vu la Région Réunion renforcer son rôle de **pilier de la cohésion sociale**, à travers des actions concrètes en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre la précarité. En plus des actions classiques de soutien aux associations, la Région a développé des dispositifs innovants, notamment avec l'introduction des boutons d'alerte connectés et la création de nouvelles structures d'accueil pour les femmes victimes de violences.

Les **résultats positifs** obtenus en 2023 servent de socle pour les projets à venir, en particulier dans le cadre de la poursuite des dispositifs anti-violence et des actions visant à garantir l'égalité des chances dans l'ensemble des territoires.

Pour 2024, des ajustements seront apportés à certaines initiatives, notamment via la mise en place d'appels à projets structurants afin de **cibler plus efficacement les associations** et renforcer leur impact sur le terrain. Le **dispositif de soutien au prix de la bouteille de gaz** sera prolongé jusqu'en juin 2024, afin de continuer à protéger les ménages réunionnais contre l'inflation.

La **politique volontariste et engagée** de la Région continuera à façonner une société réunionnaise plus inclusive, avec des réponses adaptées aux besoins de tous, notamment des publics les plus vulnérables.



I. Actions spécifiques de soutien à l'égalité

3. Renforcer la prévention santé à destination des réunionnais et contribuer à la politique sanitaire régionale

Maison des Femmes, de la Mère et de l'Enfant de l'Ouest (MDFME)

La Région Réunion a apporté un soutien de 144 438 € pour la réalisation des travaux de la MDFME. Cet engagement vise à améliorer l'accueil des femmes victimes de violences intrafamiliales, grâce à une prise en charge pluridisciplinaire adaptée aux besoins spécifiques de ces femmes.

Projets de prévention en santé

La Région Réunion, dans le cadre de sa politique volontariste et solidaire, a financé des projets de prévention en santé à destination des femmes, avec pour objectif l'amélioration des indicateurs de santé sur l'île, qui restent préoccupants en matière de mortalité et d'affections de longue durée (ALD). En 2023, trois appels à projets dans le domaine de la prévention en santé ont été lancés, permettant de soutenir 48 projets pour un montant total de 321 810 €.

Ces projets se déclinent ainsi :



Analyse en matière d'égalité femmes-hommes :

Certains projets soutenus sont spécifiquement orientés vers la santé des femmes, notamment dans les domaines suivants :

• Santé sexuelle :

- o **Planning Familial 974** : communication autour de la plateforme « sexualités, contraception, IVG »
- o **ACCASE** : lutte contre les tabous liés aux menstruations
- o **REPERE** : organisation des journées nationales sur l'IVG et la contraception

• Prévention des cancers :

- o **RUN ODYSSEA** : organisation de la course pour la lutte contre le cancer du sein
- o **PAPAYES** : projet « Sport Santé Alimentation » pour accompagner les femmes durant et après un traitement de cancer gynécologique

• Prévention en nutrition :

- o **MSP la Kaz Diabète** : sensibilisation au diabète gestationnel et promotion d'une alimentation équilibrée chez la femme enceinte et son enfant



PERSPECTIVES 2024-2025

La Région Réunion poursuivra ses efforts pour la création de nouvelles maisons des femmes et le soutien à des projets de prévention en santé, avec un accent particulier sur la santé des femmes, incluant des actions dans les domaines de la santé sexuelle, des cancers, et de la nutrition.

Ces initiatives montrent l'engagement de la collectivité dans la réduction des inégalités de genre et l'amélioration des conditions de vie des femmes réunionnaises.



II. Education



Persévérance scolaire : les filles réussissent mieux que les garçons

Jusqu'à 16 ans, quasiment tous les jeunes sont en cours d'études, même si un écart existe déjà avec l'Hexagone. Sur l'île, 94 % des jeunes sont scolarisés à 16 ans, contre 96 % dans l'Hexagone. À 17 ans, les écarts avec l'Hexagone s'amplifient légèrement : 88 % des jeunes de l'île sont scolarisés à 17 ans, contre 93 % dans l'Hexagone. C'est à cet âge qu'apparaissent les écarts entre garçons et filles. Encore plus que dans l'Hexagone, les jeunes Réunionnais quittent le système scolaire avant les jeunes Réunionnaises : à 17 ans, 86 % des garçons sont scolarisés contre 90 % des filles. C'est à 18 ans, à la sortie du lycée, que les écarts avec l'Hexagone se creusent fortement : à cet âge, seuls 70 % des jeunes de l'île poursuivent leurs études, contre 83 % dans l'Hexagone. Entre 18 et 20 ans, les écarts s'accroissent entre garçons et filles : à 18 ans, 67 % des garçons sont encore scolarisés contre 74 % des filles tandis qu'à 20 ans, c'est le cas de seulement 38 % des garçons contre 51 % des filles.

Une orientation qui demeure genrée

Les **filles** s'orientent davantage vers la **voie générale**, ou vers une filière menant au baccalauréat lorsqu'elles choisissent la voie professionnelle. Elles sont ainsi plus nombreuses à passer le baccalauréat : 53 % des candidats sont des filles. La moitié des lycéennes sont inscrites au baccalauréat dans la filière générale (48 %), soit bien plus que les **garçons** (36 %). Ces derniers sont plus présents dans la **filière professionnelle** (49% contre 35% de filles). C'est d'ailleurs à La Réunion que l'orientation dans la voie professionnelle est la plus forte de toutes les régions françaises. Comme au niveau national, les filles ont un meilleur taux de réussite au baccalauréat : 87 % contre 84 % des garçons.

Les choix des séries du baccalauréat restent très **genrés**. Dans la filière générale, les filles se présentent trois fois plus souvent que les garçons dans la série littéraire (27 % contre 9 %). À l'opposé, 65 % des garçons de la filière générale ont composé dans la série scientifique contre 42 % des filles. De même, dans la filière professionnelle, 93 % des candidates sont inscrites dans le domaine des services, soit trois fois plus que les garçons.

→ Les filles sont donc moins en difficultés que les garçons et décrochent moins vite et moins souvent que les garçons. Néanmoins, les choix en termes d'orientation demeurent genrés.

Sources :

INSEE Analyses, 2023, *A La Réunion, malgré des diplômes de plus en plus élevés, les jeunes accèdent toujours tardivement à leur autonomie*
INSEE Analyses, 2024 *Scolarité courtes à La Réunion : 3 100 jeunes déscolarisés avant 18 ans, et 14 800 autres avant 20 ans*

II. Education

Les politiques régionales en matière éducative relèvent de compétences obligatoires de la collectivité régionale et portent davantage sur des missions techniques (construction de nouveaux lycées, entretien du bâti, fonctionnement matériel et équipements pédagogiques, restauration scolaire, planification scolaire) et missions techniques assurées par les personnels ATTEE ...).

En parallèle, des dispositifs volontaristes sont mis en place afin de lutter contre les inégalités scolaires et leur déploiement se poursuit en 2023 (le repas à 1€, le numérique, les aides aux lycéens internes originaires des trois Cirques, la lutte contre la précarité menstruelle, ...).

1. La Convention partenariale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif et de formation à La Réunion 2021/2024

La convention régionale 2021/2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif et de formation à La Réunion décline au niveau régional la convention interministérielle a été signée le 8 mars 2021. Elle a pour objectif global de développer une politique éducative et de formation en faveur de l'égalité, avec comme axe majeur, celui de lutter contre les violences sexistes et sexuelles en affichant une « tolérance zéro » dans les établissements.

Sont partenaires de cette convention : l'Etat, le Rectorat, la Région, l'Agence régionale de santé, le Département, l'Université, l'Association des Maires du Département et la Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DAAF).

2. La lutte contre la précarité menstruelle

En 2022, la collectivité a mis en place le dispositif de lutte contre la précarité menstruelle permettant aux lycéennes d'avoir un accès gratuit à des protections hygiéniques et ainsi contribuer à favoriser leur assiduité, facteur de réussite scolaire. L'expérimentation a été élargie à 55 établissements au lieu des 15 prévus. De plus, les 27 établissements disposant d'un internat ont été dotés d'une enveloppe pour installer deux distributeurs dont l'un prévu spécifiquement pour les élèves internes.

Par ailleurs, chaque lycée a constitué une équipe (CPE, infirmière, élus CVL, personnel direction), chargée de la conduite et du suivi du projet, s'attachant à communiquer sur les modalités de ce dispositif social innovant. Depuis 2023, ce dispositif est reconduit dans tous les établissements.

3. La réalisation d'une étude en partenariat avec l'INSEE sur l'accès à l'autonomie des jeunes

L'objet de l'étude est de dresser un panorama des jeunes réunionnais âgés de 16-29 ans habitants sur l'île, ainsi que les jeunes nés sur l'île et vivant ailleurs en France.

Il apparaît que les sorties du système scolaire sans diplôme se réduisent : parmi les jeunes ayant fini leurs études, 25 % n'ont pas de diplôme en 2019 contre 36 % en 2011. Les jeunes hommes sont plus fréquemment dans ce cas que les jeunes femmes (28 % contre 22 %). Aussi, les jeunes femmes se lancent plus souvent que les jeunes hommes dans ces études longues.

Plus globalement, les jeunes hommes trouvent un emploi avant de prendre un logement alors que les jeunes femmes prennent d'abord un logement. Cependant, même sans enfant, les femmes accèdent moins à l'emploi que les hommes

INSEE Analyses, 2023, A La Réunion, malgré des diplômes de plus en plus élevés, les jeunes accèdent toujours tardivement à leur autonomie

4. Le concours « Je filme le métier qui me plaît »

En 2023, la collectivité, en lien avec l'association Euro-France, a organisé la 4ème édition du concours régional « Je filme le métier qui me plaît ». Ce concours d'envergure nationale et internationale (avec l'implication des lycées français à l'étranger), incite les jeunes et les enseignants à restituer leurs découvertes des métiers à travers la création d'un support numérique (vidéo) de 3 min maximum. L'objectif de ce concours est d'améliorer l'employabilité des jeunes, à travers une meilleure connaissance des métiers, mais également de valoriser les territoires partenaires de l'opération et de déconstruire les préjugés sur certains métiers (dont la question du genre).





III. Formation professionnelle

La Région intervient sur le champ de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, et les formations du sanitaire et social.

La compétence sur la formation des demandeurs d'emploi s'exerce majoritairement dans le cadre de procédures de marché public, dans lesquelles sont demandées, à chaque candidat, de garantir la mise en œuvre de moyens favorisant l'égalité au marché du travail entre les femmes et les hommes et ce, dès la phase de recrutement des stagiaires. Par ailleurs, les prestataires s'engagent à faciliter l'accès et le déroulement de la formation aux candidats féminins sur des métiers traditionnellement masculins et inversement.

2023 a été marquée par une offre de formation professionnelle densifiée. D'une part, l'appel à manifestation d'intérêts a permis de faire émerger plus d'une soixantaine de projets innovants. D'autre part, la collectivité a augmenté sa capacité d'achat de formation via de nouveaux accords et via un nouveau partenariat avec France Travail.

Au niveau de la programmation des actions de formation, la collectivité s'est attachée en 2023 à maintenir son offre de formation en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.



Sur les 10 000 places de formation programmées en 2023, près de 9 000 ont été pourvues. La participation des **femmes** est désormais stabilisée autour de 60%. Pour rappel ce taux était de **49,81% en 2018**.

Près d'un tiers des femmes sont inscrites en formation post-bac, contre 20% des hommes. Cet écart s'explique notamment par la prédominance des femmes dans les formations sanitaires et sociales, mais également par l'orientation de certaines actions innovantes favorisant le positionnement du public féminin.

L'accès aux formations pour les femmes en situation de handicap a été moindre (3,20%) que pour les hommes (4,38%).

Enfin, si on constate plus d'abandons en valeur absolue chez les femmes, ce nombre est à relativiser compte tenu de la proportion des genres. Ainsi, le taux d'abandon chez les femmes est de 17% contre 21% chez les hommes.



III. Formation professionnelle

I. Davantage de stagiaires femmes à l'entrée en formation mais avec une répartition qui demeure genrée

SECTEUR PROFESSIONNEL	FEM	HOM
agriculture - élevage	26,35%	73,65%
agro-alimentaire - métiers de bouche	43,06%	56,94%
animation socio-culturelle et sportive	58,06%	41,94%
art - artisanat d'art - culture	47,56%	52,44%
automobile - carrosserie	6,82%	93,18%
bois - ameublement - ébénisterie	28,00%	72,00%
btp	10,22%	89,78%
commerce et services	84,46%	15,54%
électrotechnique - électronique	0,90%	99,10%
environnement - énergies renouvelables - travaux paysagers	10,00%	90,00%
formations générales - développement personnel	63,17%	36,83%
hôtellerie - restauration - tourisme	84,51%	15,49%
métallerie	2,78%	97,22%
pêche - aquaculture	0,00%	100,00%
productique et maintenance	16,67%	83,33%
santé - paramédical	79,15%	20,85%
social - aide aux personnes	85,59%	14,41%
tertiaire administratif	76,88%	23,12%
tic - métiers de l'image	40,91%	59,09%
transport - logistique	16,22%	83,78%
Total général	61,00%	39,00%

Les secteurs professionnels restent encore très genrés : ainsi, les secteurs du BTP, Transport-Logistique ou l'électrotechnique sont fortement masculins tandis que les formations tertiaires et services, ou encore le paramédical sont très féminisés. Il est à noter que la représentation tend à s'équilibrer dans le secteur numérique- audiovisuel.

Des efforts sont menés par la collectivité, en lien avec la Cité des Métiers, pour la valorisation de ces métiers, parfois en tension, et des conditions de travail qui ont largement évolué en lien avec les nouveaux outils technologiques et digitaux.

III. Formation professionnelle

NIVEAU DE DIPLOME EN ENTRÉE EN FORMATION	FEM	HOM
Niveau I Master 2 ou plus (BAC+5 et +)	1,72%	1,05%
Niveau II Licence ou Master 1 (BAC+3/4)	6,36%	4,97%
Niveau III BTS ou DUT (BAC+2)	7,92%	6,90%
Niveau IV BAC ou BP	34,02%	29,19%
Niveau V BEP CAP	21,62%	27,51%
Niveau V bis Fin de 3e ou CAP BEP non valide	22,56%	26,18%
Niveau VI Fin de 5e ou sans qualif	4,83%	3,40%
(vide)	0,96%	0,81%
Total général	100,00%	100,00%

Les femmes sont généralement plus qualifiées que leurs homologues masculins en entrée en formation. Ces données sont en lien avec les typologies de formation, notamment les formations sanitaires et sociales qui attirent des candidats qui ont parfois déjà réalisés un cursus dans l'enseignement avant une ré-orientation, face aux contraintes d'accès à l'emploi.

Cette hypothèse est confirmée par l'analyse du niveau de sortie en formation : 45% des hommes s'inscrivent à des formations menant à un niveau de certification infra-bac contre 30% de femmes. Inversement, les niveaux de sortie Bac et + représentent 35,50% des stagiaires femmes contre 23,63% des stagiaires hommes.



III. Formation professionnelle

2. Éléments saillants sur le profil des stagiaires : un public masculin plus jeune

A) Classe d'âge

ÉTIQUETTES DE LIGNES	FEM	HOM	Total général
-25 ans	45,61%	60,83%	51,55%
25/54 ans	49,22%	35,77%	43,97%
55 ans et +	5,17%	3,40%	4,48%
Total général	100,00%	100,00%	100,00%

Il est intéressant de noter les écarts sur les tranches d'âges des personnes qui entrent en formation : si les hommes sont très majoritairement âgés de -25 ans à l'entrée, une majorité de femmes renoue avec la formation professionnelle à l'âge adulte.

Cette observation sera analysée plus finement afin d'identifier les moyens à déployer pour lutter contre les freins à la formation, notamment la question de la garde d'enfants pour les mères de familles, ou encore vis à vis de l'accès aux soins.

B) Personnes en situation de handicap

Il est à noter que le nombre de personnes en situation de handicap accueillies dans les formations est globalement inférieure à la représentation de ce public parmi les demandeurs d'emplois (5% dans la population de demandeurs d'emploi contre 3,7% dans le public en formation). En particulier, ce taux est plus faible chez les femmes (3,2%) que chez les hommes (4,38%).

Pour rappel, le dispositif de rémunération des stagiaires comporte des dispositions spécifiques pour les personnes ayant la qualité de RQTH, montant majoré par rapport au droit commun.

Aussi, sur ce volet, la décision de la collectivité de faire émarquer l'ensemble des formations sanitaires infra-bac (auxiliaire puéricultrice, aide-soignant, moniteurs éducateurs etc..) au régime de rémunération de stagiaires, devrait favoriser un meilleur accès des publics RQTH à ces formations. L'impact de ce changement pourra se mesurer dans les prochaines années.

Des actions d'informations seront proposées par la Région en collaboration avec l'AGEFIPH qui porte le dispositif de Ressource Handicap Formation (RHF), afin de favoriser une meilleure inclusion en formation. Les ateliers organisés à cette occasion permettront d'analyser plus finement les situations selon les genres.



III. Formation professionnelle

3. Sorties de formation : davantage d'abandon chez les femmes à relativiser

A) Abandons en cours de formation

Si on constate plus d'abandons en valeur absolue chez les femmes, ce nombre est à relativiser compte tenu de leur surreprésentation. Ainsi, le taux d'abandon chez les femmes est de 17% contre 21% chez les hommes.

MOTIF ABANDONS	FEM	HOM	Total général
Abandon volontaire	7,95%	10,12%	8,79%
Autres	4,99%	5,81%	5,31%
Emploi	1,10%	1,54%	1,27%
Engagement volontaire	0,22%	0,14%	0,19%
Radiation disciplinaire	0,22%	1,26%	0,63%
Radiation raison de santé	1,39%	1,26%	1,34%
Réorientation vers une autre formation	1,32%	1,12%	1,24%
Total général	17,19%	21,25%	18,77%

B) Information sur les sorties

La collectivité ne dispose que peu d'information sur la suite post-formation (enquête à 6 mois). A la lumière des quelques données compilées, et avec une précaution de lecture nécessaire du fait de cette faiblesse statistique, il ressort que :

- Les femmes répondent beaucoup plus que les hommes à l'enquête à 6 mois ;
- Les sorties positives sont plus marquées par un accès à l'emploi pour les femmes, alors que les hommes poursuivent davantage en formation. La typologie des formations et la tranche d'âge des publics expliquent en partie ces comportements post-formation.



IV. Enseignement supérieur

1. Les allocations régionales de recherche (ARR) : une parité à améliorer

Pour 2023, sur 24 allocations régionales de recherche (ARR) financées, 15 ont été attribuées à des femmes et 9 à des hommes.

2. Les aides aux étudiantes et étudiants à La Réunion : 59 % d'étudiantes bénéficiaires

La Collectivité met en place trois dispositifs d'aides pour les étudiantes et étudiants inscrits dans un cursus à La Réunion. Sur la session 2023/2024, 3 667 personnes en ont bénéficié, dont 59 % d'étudiantes.

S'agissant de la répartition par dispositif, on note que les étudiantes ont majoritairement bénéficié de l'ARES et de l'ARRPE (63%).

Dispositif	Nombre d'hommes	%	Nombre de femmes	%	Total de bénéficiaires
ARES Allocation d'études supérieures à la Réunion	1 403	40%	2 072	60%	3 475
API Allocation première installation	52	54%	44	46%	96
ARRPE Aide Régionale au remboursement d'un prêt étudiant	36	38%	60	63%	96
Total	1 491	41%	2 176	59%	3. 667

3. Les aides aux étudiantes et étudiants en mobilité (Hexagone et étranger) : davantage d'étudiantes

Afin de lutter contre les inégalités et favoriser la réussite du plus grand nombre, la collectivité régionale a fait le choix de renforcer de façon volontariste sa politique de mobilité en faveur des jeunes, et notamment des étudiants.

L'accès à la formation et la capacité à obtenir une qualification demeurent des facteurs décisifs d'insertion sur le marché de l'emploi pour les jeunes et la formation de niveau supérieur est un accélérateur de l'insertion professionnelle. Néanmoins, sur le plan local, l'offre de formation apparaît insuffisante. La politique de mobilité portée par la Région vise à offrir aux jeunes des alternatives en termes de diversité d'offre de formation mais aussi une ouverture sur le monde.

IV. Enseignement supérieur

Pour la session 2023/2024, 3 070 aides en mobilité¹ ont été recensées. La répartition hommes/femmes est la suivante :

Session 2022/2023	Total	Hommes	Femmes
Nombre total d'aides	3 070	1177	1893
%	100	38%	62%

S'agissant d'une démarche individuelle de la part des bénéficiaires souhaitant se former et bénéficier d'une action de mobilité, l'accompagnement de la collectivité vise tant les femmes que les hommes. Toutefois, il est à noter que les femmes représentent une part importante des bénéficiaires : **62%** étudient en mobilité (en hausse de 1% par rapport à la session précédente) contre **38%** pour les hommes.

En termes de destination, proportionnellement, la répartition est sensiblement la même selon le genre.

Répartition femmes-hommes selon les destinations

	FRANCE HEXAGONALE	EUROPE	ETRANGER	TOTAL
HOMMES	782	323	46	1151
En %	69%	28%	3%	100%
FEMMES	1268	511	53	1832
En %	68%	28%	4%	100%

De même, la répartition en termes de niveaux est pratiquement la même selon le genre, avec un taux légèrement plus important de femmes en L2 et d'hommes en L3.

Que ce soit pour les femmes ou les hommes, plus le niveau des études progresse, plus le taux d'aides à la mobilité décline.

Dispositifs concernés :

APIER : Allocation de Première Installation et Equipement Régional

AFPR : Allocation aux Filières relevant des Priorités Régionales

ARRPE : Aide Régionale au Remboursement d'un Prêt Étudiant

ARES : Allocation de Réussite dans l'Enseignement Supérieur

AMPE : L'Aide à la Mobilité vers les Pays Etrangers et Europe

ASPM : Allocation de stage pratique en mobilité

ATCM : Aide aux Tests de Certification Multilingues

VATEL : Aide Ecole VATEL (Ile Maurice)

IV. Enseignement supérieur

Répartition femmes-hommes par niveau

Niveau	Niveau L1	Niveau L2	Niveau L3	Niveau M1	Niveau M2	Total
Nombre d'hommes	500	215	317	273	69	1165
<i>En %</i>	<i>43%</i>	<i>18%</i>	<i>21%</i>	<i>13%</i>	<i>4%</i>	<i>100%</i>
Nombre de femmes	791	418	250	154	46	1868
<i>En %</i>	<i>42%</i>	<i>22%</i>	<i>17%</i>	<i>15%</i>	<i>4%</i>	<i>100%</i>
Total	1291	633	567	427	115	3033
<i>En %</i>	<i>43%</i>	<i>21%</i>	<i>19%</i>	<i>14%</i>	<i>4%</i>	<i>100%</i>





V. Culture & sport

Culture

1. Enseignement artistique : une évolution vers l'égalité encore lente

Sur les 14 établissements d'enseignement artistique accompagnés dans le cadre du schéma régional des enseignements artistiques (SREA), seules 4 écoles sont dirigées par des femmes.

Plusieurs pistes ont d'ores et déjà été identifiées pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans ce champ :

- Encourager les écoles à rééquilibrer les notions de patrimoine et de matrimoine dans leur programmation et à valoriser les artistes réunionnaises féminines actuelles ;
- Construire une charte avec l'ensemble des écoles visant une meilleure égalité femmes-hommes dans les pratiques artistiques ;
- Former à la question des stéréotypes dans les pratiques artistiques et dans les métiers liés à l'enseignement artistique ;
- Adopter une communication plus inclusive (choix des visuels, actions valorisées ...) dans la newsletter.

Par ailleurs, dans le cadre du SREA, entre 2022 et 2024, 27 candidates et candidats dont 19 femmes ont été accompagnés pour leur préparation au concours et examens professionnels de Professeur d'Enseignement Artistique (catégorie A filière culturelle). Treize ont été lauréat.e.s, dont 9 femmes.

2. Spectacle vivant : des signes encourageants

L'évaluation du dispositif Guetali intègre désormais une observation de la parité Femme/Homme :

Pour 2023-2024 :

- la part des femmes à la direction artistique du projet est de 25%;
- la part des femmes référentes du projet pour la structure porteuse est de 69%;
- la part des femmes dans la distribution artistique est de 24%;
- la part des femmes dans l'équipe technique est de 0%.

Malgré les données insuffisantes sur cette question, les projets artistiques et culturels des salles de création et de diffusion du spectacle vivant affirment la prise de conscience de l'effort à faire pour augmenter le nombre des femmes dans la programmation artistique.

Certaines données sont toutefois encourageantes :

- augmentation importante du nombre de femmes à la direction des salles : 2024 : 8 femmes directrices sur 13 postes de direction

• exemple du Kabardock : outre le projet « Prêtes! », projet de mentorat au féminin, la scène de musiques actuelles est très attentive à l'augmentation du nombre de femmes sur scène : les femmes leaders de groupes ou se partageant le leadership avec des hommes représentaient 30 % de la programmation en 2020, elles représentent 38% en 2023. Sur la totalité des artistes accueillis en diffusion, le nombre de musiciennes est passé de 18% en 2021 à 23% en 2023.

3. Patrimoine : un soutien à une exposition intégrant des portraits de femmes

Le Service Régional de l'Inventaire (SRI) dans son exposition «Marronnages : Refuser l'esclavage à l'île Bourbon au 18^e Siècle», met en avant la place des femmes (Grandes Marones) au sein des mouvements de résistance au système esclavagiste organisés par le Royaume Maron de l'Intérieur. Sur 21 panneaux d'exposition, 3 sont consacrés aux Grandes Marones.

4. Audiovisuel : un soutien à deux festivals de cinéma faisant la promotion des droits des femmes

La Région a apporté son soutien financier à deux associations ayant organisé des festivals de cinéma avec pour thématique centrale la promotion de l'égalité femmes-hommes :

- Le Festival de cinéma «LE TEMPS DES FEMMES – festival du film de femmes» organisé par l'association Cinéfestival Océan Indien a obtenu une subvention Région de 20 000 euros.
- Le Festival du film au féminin (et ateliers de découverte du cinéma) organisé par l'association Coeur Vert a bénéficié d'une subvention Région de 40 000 euros.



V. Culture & sport

Sport

À La Réunion, 86% des hommes déclarent pratiquer une activité physique et sportive (APS) contre 76% des femmes. Cet écart se réduit cependant en termes de fréquence de pratique : 74% des hommes ont une pratique intensive pour 73% des femmes.

Le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle et le revenu déterminent fortement la pratique d'une APS puisque les personnes les plus diplômées, les catégories sociales les plus élevées, et les individus ayant les revenus les plus hauts ont un taux de pratique chez les niveaux bac et plus de 89%, un taux de pratique chez les cadres ou professions intellectuelles supérieures de 96%.

Si le soutien au CREPS fait partie des missions obligatoires de la collectivité, la Région Réunion mène également une politique volontariste en matière sportive, notamment à travers le soutien aux ligues et aux comités, l'aide à la mobilité des sportives et sportifs, dont celles et ceux de haut-niveaux, ou encore la valorisation d'actions de coopération dans la zone océan Indien.

1. Le CREPS : les femmes sous-représentées dans la gouvernance et parmi les bénéficiaires

S'agissant du CREPS, en termes de gouvernance, le Conseil d'administration est composé à 62% d'hommes (soit 24 hommes et seulement 15 femmes). En termes de ressources humaines, en moyenne, la parité est quasiment atteinte puisque le CREPS est composé à 49% de femmes et à 51% d'hommes.

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Personnel Etat CREPS	22	49%	23	51%	45
Personnel Région CREPS	15	47%	17	53%	32
Total	37	48%	40	52%	77



V. Culture & sport

Cependant, en termes de bénéficiaires, le déséquilibre est encore très important puisque 77% des demi-pensionnaires sont des hommes (100 hommes contre 27 femmes).

2. L'aide à la mobilité des sportifs profite seulement à un tiers de femmes

Sur les trois types d'aides accordées, en 2023, seul un tiers des bénéficiaires sont des femmes :

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Sportifs de haut niveau	6	29%	15	71%	15
ARESME	25	32%	54	68%	79
BRESUP	15	39%	23	61%	38
Total	46	33%	92	67%	138

3. Des aides aux ligues et comités sportifs présidés en grande majorité par des hommes

En 2023, ce sont 1,9 millions € qui ont été alloués aux 65 ligues et comités sportifs pour la mise en œuvre de leur programme d'action. Sur ces 65 structures, seules 15 d'entre elles sont présidées par des femmes (Ligue de volley-ball, ligue de tennis de table, ligue de savate boxe, comité régional de canoë-kayak, comité régional de tir à l'arc ...) contre 50 par des hommes.

4. Places des femmes dans les Jeux Olympiques de Paris

Sur les 14 athlètes réunionnais sélectionnés, on comptabilise 5 femmes et 9 hommes.

Les Jeux Olympiques de Paris 2024 se sont inscrits pleinement dans l'ambition de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en respectant la parité parmi les athlètes. Les travaux initiés en 2023, s'agissant de La Réunion, n'ont pas permis d'atteindre la parité puisque ce sont 5 femmes (35%) et 9 hommes (65%) qui ont concouru.



VI. DISPOSITIF RÉGIONAL EMPLOIS VERTS



parcours professionnels. Des campagnes de sensibilisation ciblées seront organisées pour encourager les femmes à postuler, et des partenariats seront établis avec des associations locales soutenant l'accès des femmes à l'emploi. Parallèlement, un suivi rigoureux des données de genre permettra d'évaluer l'impact de ces initiatives et d'ajuster les actions en conséquence.

Le projet de **portraits des femmes Emplois Verts**, lancé en 2023, s'inscrit également dans cette démarche. Cette initiative vise à mettre en lumière les parcours et les contributions des femmes au sein du dispositif, célébrant leur courage et leur engagement au service du territoire. Les photographies donneront lieu à une exposition prévue lors de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2025. Ce projet a pour objectif de valoriser le rôle des femmes dans le secteur des Emplois Verts et de servir d'inspiration pour d'autres, tout en renforçant la visibilité de leurs contributions essentielles.

Les renouvellements de chantiers Emplois Verts : Face à une situation socio-économique préoccupante à La Réunion, où 38 % de la population vit sous le seuil national de pauvreté et où le taux de chômage demeure élevé, la collectivité régionale intensifie ses efforts en matière de réinsertion par l'emploi. Depuis plusieurs années, elle s'engage activement dans la lutte contre les inégalités. En partenariat avec l'État, les prescripteurs tels que la Mission locale et Pôle emploi, ainsi que le milieu associatif, la collectivité œuvre pour valoriser et protéger le patrimoine naturel à travers le secteur non marchand.

En 2023, cette coopération a permis la création de 647 Parcours Emploi Compétence - Emplois Verts, destinés à offrir des opportunités d'emploi aux personnes en difficulté, tout en contribuant à la préservation de l'environnement et au développement durable. De plus, 74 postes d'encadrants techniques ont été mis en place pour soutenir et superviser ces parcours, garantissant un encadrement de qualité pour les travailleurs.

L'année 2023 a marqué un tournant significatif pour le dispositif des Emplois Verts, avec une dynamique renouvelée et des orientations stratégiques ambitieuses. Les transformations opérées témoignent d'un engagement ferme envers le développement durable et la création d'emplois, tout en intégrant des dimensions essentielles telles que l'égalité entre les sexes.

Dans cette perspective, la collectivité régionale s'engage résolument à promouvoir la féminisation des Parcours Emploi Compétences (PEC) Emplois Verts. Consciente de l'importance de l'égalité des sexes dans le développement socio-économique, des actions concrètes seront mises en place pour attirer et intégrer davantage de femmes dans ces

Au total, plus de 721 emplois ont été générés au sein du tissu associatif, illustrant l'impact concret de cette initiative sur le terrain et renforçant la vision d'une collectivité inclusive et engagée.



**Développement
économique**



1. AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

L'aménagement du territoire concourt à la protection des droits et libertés des individus et des groupes à vivre une existence digne, par l'organisation de l'espace et l'amélioration du cadre de vie des populations. Ainsi, l'aménagement du territoire doit contribuer à la production d'espaces habités inclusifs, accessibles, sécurisants, sains et attractifs pour l'ensemble de la population, sans distinction.

Les recherches en Aménagement de l'espace et Urbanisme, montrent que les usages, places assignées et rôles des femmes et des hommes dans la ville sont non seulement différenciés, mais qu'elles sont le résultat et le miroir des inégalités et iniquités du rôle des femmes dans la société.

Appréhender le genre dans la construction des territoires permet de relire nos manières d'analyser les rapports sociaux et les pratiques dans l'espace, pour penser un aménagement économique plus inclusif et moins inégalitaire.

Il faut souligner en effet, le fait que les espaces économiques ont longtemps été produits pratiquement exclusivement par des hommes (géographes, urbanistes, architectes, hommes politiques), dont les pratiques quotidiennes, usages, représentations et vécus peuvent parfois être en contradiction avec l'adhésion théorique qu'ils profèrent au principe de l'égalité des sexes.

Concernant les politiques publiques d'aménagement du territoire, la Région Réunion participe à la mise en œuvre, et depuis le 22 novembre 2021, à la révision de son document cadre : le Schéma d'Aménagement Régional (SAR).

Dans les travaux de révision du SAR à venir, les notions de genre et d'inclusivité au sein des espaces économiques questionne la manière dont nous abordons et pensons le fonctionnement de ces espaces. Il s'agira dans ces travaux de réaffirmer les principes et prescriptions de réduction des inégalités, de protection des droits culturels et d'accompagnement vers la conception d'espaces intermédiaires, communs et publics qui concourent à une appropriation pour l'ensemble de la population, quel que soit son genre.



POINTS D'AMÉLIORATION POSSIBLES

Au regard des connaissances actuelles, rien ne garantit que les espaces économiques publics financés participent à la réduction des inégalités de genre.

Par ailleurs, les éléments ne nous permettent pas d'attester que les zones d'activités économiques financées, dans leur conception, ont pris en compte la situation, les besoins, les usages et les aspirations des femmes dans ces espaces.

Une méthodologie permettant de comptabiliser des indicateurs genrés reste à définir et à mettre en œuvre. Dans ce contexte, l'amélioration du cadre d'intervention sur les espaces économiques pourra notamment passer par l'inclusion systématique de cette problématique dans les critères de sélection des projets, et ce au même titre que les critères d'éco-responsabilité, indispensables à la transition écologique. Des indicateurs qualitatifs pourront également être suivis avec des enquêtes menées auprès des populations résidentes et usagers de ces espaces.

A ce stade, il faut souligner cependant que dans les dispositifs de soutien, cofinancés par l'Europe, les projets de création de zones d'activités et d'immobiliers d'entreprises les critères de sélection transversaux prévoient notamment les dispositions suivantes :

- Les porteurs de projets soutenus devront s'engager à respecter la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ;
- Les opérations sélectionnées devront contribuer à l'égalité, à l'inclusion et à la non-discrimination des publics concernés ;
- Pour les infrastructures et opérations accueillant du public, les opérations soutenues devront systématiquement garantir l'accessibilité, sans discrimination, des locaux aux publics concernés.



2. INTERNATIONALISATION DES ENTREPRISES

2.1. La place des femmes accuse une baisse dans l'encadrement de la gouvernance de l'internationalisation des entreprises

Cheffe de file de l'internationalisation des entreprises au titre de la Loi NOTRe, la collectivité régionale a créé la Team France export de La Réunion en 2019. Les organismes membres et partenaires de ce dispositif d'accompagnement des entreprises sont majoritairement dirigés par des hommes, alors qu'en 2021 les femmes représentaient 66% de l'encadrement contre près de 43% en 2023.

Organisation	Nombre de femmes encadrantes <i>(niveau direction)</i>	Nombre d'hommes encadrants <i>(niveau direction)</i>	Total Hommes Femmes	% de Femmes	Evolution
Région Réunion (DGAEI/DAT)	1	1	2	50%	Taux d'évolution depuis 2021 : -50%
CCIR	0	1	1	0%	Taux d'évolution depuis 2021 : -100%
Business France	0	1	1	0%	Idem 2021
BPI	0	1	1	0%	Idem 2021
Club Export	2	0	2	100%	Idem 2021
TOTAL	3	4	7	42,86%	Taux d'évolution depuis 2021 : -23,8%

2. Internationalisation des entreprises

2.2. Les femmes entrepreneures demeurent moins représentées dans le domaine de l'export

• Situation au regard des aides à l'export

En 2023, le SIE a mis en œuvre des aides directes aux entreprises qui ont bénéficié à 21 entreprises dirigées par des femmes sur 42 entités, soit un taux de 50%.

Par rapport à l'année de référence (2021), une amélioration de la représentativité des femmes est à souligner avec la persistance d'une forte présence féminine dans le secteur de l'artisanat agroalimentaire.

Sur 29 porteurs de projet, 7 femmes ont été dénombrées, représentant 24,1 % de l'ensemble de bénéficiaires de l'accompagnement régional. Bien qu'inférieure à celle des hommes, la présence de porteuses de projet à l'export a enregistré une augmentation de 43%.



POINTS D'AMÉLIORATION POSSIBLES

La représentation des femmes dans le domaine de l'internationalisation des entreprises s'est atténuée s'agissant de l'encadrement supérieur salarié des institutions (42,86% de femmes). La situation des femmes dans l'entrepreneuriat s'est en revanche améliorée (50% contre 24,1%).

Il reste que globalement, une approche particulière de l'accompagnement des femmes à l'internationalisation, sous l'impulsion de la collectivité régionale, demeure toujours d'actualité. Il s'agirait d'identifier les freins (ex : les risques à l'international, les contraintes familiales, ...) et les leviers potentiellement actionnables pour atténuer cette sous-représentation.



3. Tourisme

Force est de constater une forte représentation des femmes dans le secteur comme le montrent les données recueillies sur l'écosystème touristique.

Le tourisme à La Réunion est en pleine résilience. Si plusieurs crises successives l'ont mis à mal ces dernières années, les prises de conscience générées impliquent aujourd'hui une transformation du secteur, davantage axée sur des valeurs humanistes et durables.

Notre île dispose ainsi de nombreux atouts permettant d'inscrire la destination Réunion parmi les plus attractives dans cette recherche d'authenticité, de découverte de la richesse du patrimoine naturel et culturel, d'expérience humaine.

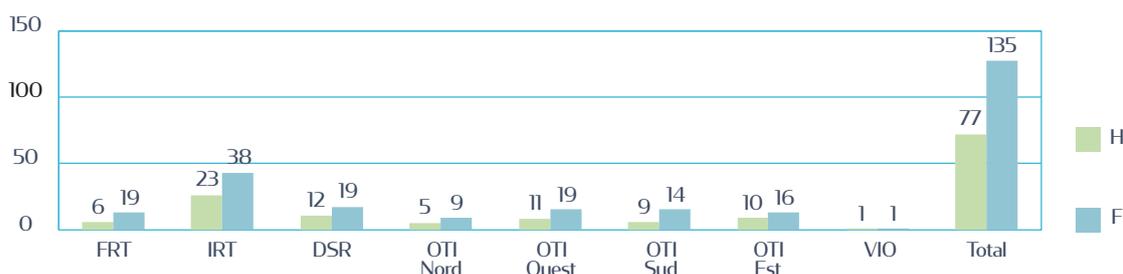
S'inscrire dans une démarche de tourisme durable signifie également lutter contre toutes les inégalités. Ainsi, la recherche de la parité entre les femmes et les hommes dans le domaine du tourisme fait partie des enjeux actuels.

Plusieurs enquêtes nationales montrent que si la place des femmes est prépondérante dans le secteur, elles occupent généralement peu de postes à responsabilité.

Sur un total de 212 personnes, 135 femmes et 77 hommes travaillent dans les Offices de tourisme intercommunaux, l'association Iles vanille, la Fédération Réunionnaise du Tourisme et l'Île de La Réunion Tourisme. Les femmes représentent donc 64 % des effectifs. Sur ces 8 organismes, 4 femmes occupent des postes de direction.

POINTS D'AMÉLIORATION POSSIBLES

Une analyse fine, étudiant chaque branche du secteur sera à affiner pour les prochaines années à La Réunion, mais les chiffres relevés auprès des organismes touristiques montrent une large majorité de femmes présentes dans les équipes. La production de données genrées pour les dispositifs de soutien adossés au FEDER en faveur des entreprises reste à mettre en œuvre pour avoir une vision globale de la situation d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'écosystème touristique.





4. Numérique

Le numérique est au cœur de la stratégie de la Région Réunion que cela soit en matière de soutien à la croissance économique ou de développement du territoire.

Face à ces enjeux, la collectivité régionale, en concertation avec ses partenaires et en déclinaison du Schéma Régional de Développement Économique d'Internationalisation et d'Innovation (SRDEII) a choisi de mettre en place le **Comité de Filière du Numérique (CFN)**. Les travaux du contrat de filière numérique 2025-2027 est en cours de finalisation au titre de cette année 2024.

• Le dispositif « Kap Numérik »

Par délibération en date du 31 mars 2023 la Commission Permanente du Conseil Régional a validé les fiches actions relatives au programme Réunion FEDER FSE+ 2021-2027, et les régimes d'aide correspondants.

Le dispositif s'inscrit désormais dans la fiche action n°1.2.5 « Kap Numérik ». La Région préfinance ce dispositif.

L'aide FEDER prend la forme d'une subvention destinée à financer les projets liés à la stratégie digitale de l'entreprise : visibilité numérique, marketing digital, nouveaux services apportés aux usagers, sécurisation des systèmes d'information.

Les bénéficiaires éligibles sont les :

- Entreprises au sens communautaire - à l'exception des entreprises du secteur numérique de moins de 20 salariés (TPE) y compris les entreprises sans salarié, inscrites au Registre du Commerce et des Sociétés ou au Registre des métiers, dont le siège social est domicilié à la Réunion :

- Pour les entreprises de 0 à 9 salariés, le chiffre d'affaires est inférieur à 500 000 euros ;
- Pour les entreprises de 10 à 19 salariés, le chiffre d'affaires est inférieur à 1 000 000 d'euros.

- Professions libérales non réglementées ou assimilées, domiciliées à la Réunion, dont le chiffre d'affaires est inférieur à 500 000 euros ;

- Associations de moins de 10 salariés, domiciliées à La Réunion.

Nb dossiers reçus en 2023	Nb dossiers subventionnés	Dirigeants	
		Femme	Homme
505	442	201 (45 %)	241 (54 %)

4. Numérique

• Inclusion numérique – Le dispositif « Pass Numérique »

Alors que La Réunion a rattrapé son retard d'équipement et d'infrastructure numériques avec la Métropole, selon une étude de l'INSEE (2019), l'illectronisme reste une préoccupation majeure : un Réunionnais sur quatre ne s'est jamais connecté à internet.

Dans ce contexte, le dispositif régional « Pass Numérique » permet d'accompagner les publics les plus éloignés des usages numériques (séniors, demandeurs d'emploi...). L'appropriation des usages et des potentialités du numérique pour les publics les plus fragiles, le développement du lien social et la garantie de l'accès de chacun à ses droits et au service public sont les bénéfices attendus de ce dispositif. Pour rappel, l'État est co-financier à hauteur de 46 %, au titre de l'appel à projets relatif à ce dispositif lancé en 2019 puis en 2020.

Conçu sur le modèle des titres-restaurants, le « Pass Numérique » est un chèque d'une valeur unitaire de 10 €. Chaque usager muni d'un carnet de 10 chèques (valeur 100 €) peut bénéficier d'un parcours d'accompagnement auprès d'un des 31 médiateurs numériques proche de son lieu de résidence et labellisés par la Région par des Appels à Manifestation d'Intérêt (AMI). Cette intervention régionale est réalisée en coopération avec les prescripteurs Pôle Emploi, CGSS, DRFIP et CAF qui assurent le ciblage des bénéficiaires sur l'ensemble du territoire.

En 2023, le dispositif a touché 827 bénéficiaires (pour 6 969 Pass utilisés). Près de 70% de femmes ont été concernées par ce dispositif.

Nombre de bénéficiaires en 2023	Dont	
	Femme	Homme
827	562 (68%)	265 (32%)





5. Industries de l'image

Il existe trois axes d'intervention régionale pour la filière audiovisuelle, cinématographique et des nouveaux médias :

- > Le financement de projets audiovisuels, cinématographiques, de nouveaux médias et de jeux vidéo à travers deux fonds de soutien régionaux. Les dispositifs déployés dans ce cadre sont destinés à des porteurs de projets pouvant être des personnes physiques ou morales.
- > L'accompagnement de la structuration et du développement de la filière locale ainsi que de l'éducation à l'image à travers le soutien au programme d'actions de l'Agence Film Réunion (AFR).
- > La mise en œuvre d'actions de développement des publics et de diffusion culturelle.

5.1. Financement direct de projets audiovisuels, cinématographiques, de nouveaux médias et de jeux vidéo à travers deux fonds de soutien régionaux

Dans le cadre de son fonds de soutien en faveur de la filière cinématographique, audiovisuelle et multimédia de La Réunion, la collectivité a mis en œuvre des dispositifs associés aux différentes étapes d'un projet du stade de l'écriture à celui du développement et de la production. L'objectif étant de faire de La Réunion une terre de créativité et de tournage, propice au développement économique.

Cette politique régionale en faveur de la création et de la production audiovisuelle, cinématographique et multimédia fait l'objet de conventions cadre triannuelles entre la Région Réunion, le Centre National du Cinéma (CNC) et l'État (DAC de La Réunion). Par le biais de ce conventionnement, le CNC apporte un soutien financier à la Région en proportion des montants effectivement engagés par la collectivité.

Les objectifs visés par le fonds de soutien sont les suivants :

- > Favoriser l'émergence de nouveaux talents et la création d'œuvres originales, dans tous les genres, au profit de projets d'auteurs motivés par la création artistique ;
- > Former et sensibiliser les professionnels du secteur ;
- > Participer au développement d'une industrie locale créatrice d'activités et d'emplois autour de projets originaux et maintenir un vivier de compétences dans un secteur porteur et dynamique ;
- > Contribuer à l'enrichissement d'un catalogue d'œuvres de l'océan Indien.



5. Industries de l'image

Les tableaux ci-après synthétisent les données générées pour les aides de ce fonds.

• Émergence et auteurs •

PARITÉ - SOUTIEN : ENSEMBLE DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES AUTEURS										
Année	Sexe	Soutien		BOURSE / RES.		PARCOURS		AUTRE		
		TEC								
		en nb.	en %	en nb.	en %	en nb.	en %	en nb.	en %	
2023	F	5	50	1	33	-	-	16	48	
	H	5	50	2	67	-	-	16	48	
	MIXTE	-	-	-	-	-	-	1	3	
	N.R.	-	-	-	-	-	-	-	-	
	TOTAL	10	100	3	100	-	-	33	100	
Année	Sexe	Montant (en €)		BOURSE / RES.		PARCOURS		AUTRE		
		TEC								
		en €	en %	en €	en %	en €	en %	en €	en %	
2023	F	-	-	1 500	33	-	-	66 000	44	
	H	-	-	3 000	67	-	-	78 500	53	
	MIXTE	-	-	-	-	-	-	4 000	3	
	N.R.	-	-	-	-	-	-	-	-	
	TOTAL	-	-	4 500	100	-	-	148 500	100	
Année	Sexe	Aide moyenne / soutien (en €)		BOURSE / RES.		PARCOURS		AUTRE		
		TEC								
2023	F	-	-	1 500,0	-	-	-	4 125,0		
	H	-	-	1 500,0	-	-	-	4 906,3		
	MIXTE	-	-	-	-	-	-	4 000,0		
	N.R.	-	-	-	-	-	-	-		
	TOTAL	-	-	1 500,0	-	-	-	4 500,0		

5. Industries de l'image

• Production •

PARITÉ - SOUTIEN : SOUTIEN PROD

Année	Sexe	Soutien aux œuvres							
		CM en nb.	en %	LM en nb.	en %	AUDIOVISUEL en nb.	en %		
2023	F	7	58	2	22	4	29		
	H	5	42	7	78	7	50		
	MIXTE	-	-	-	-	3	21		
	N.R.	-	-	-	-	-	-		
	TOTAL	12	100	9	100	14	100		
Année	Sexe	Montants votés							
		CM en €	en %	LM en €	en %	AUDIOVISUEL en €	en %		
2023	F	240 000	53	600 000	24	335 000	31		
	H	214 091	47	1 940 000	76	229 135	21		
	MIXTE	-	-	-	-	514 000	48		
	N.R.	-	-	-	-	-	-		
	TOTAL	454 091	100	2 540 000	100	1 078 135	100		
Année	Sexe	Aide moyenne / soutien							
		CM		LM		AUDIOVISUEL			
2023	F	34285,7		300000,0		83750,0			
	H	42818,2		277142,9		32733,6			
	MIXTE	-		-		171333,3			
	N.R.	-		-		-			
	TOTAL	77103,9		577142,9		287816,9			



5. Industries de l'image

• Expériences numériques •

PARITÉ - SOUTIEN : SOUTIEN À LA PRODUCTION

Année	Sexe	Soutien aux œuvres		Montant		Aide moy. / soutien (en €)
		en nb.	en %	en €	en %	
N	F					
	H	1		110000		110000
	MIXTE					
	N.R.					
	TOTAL	1		110000		110000

5.2. Accompagnement de la structuration et du développement de la filière locale ainsi que de l'éducation à l'image à travers le soutien au programme d'actions de l'Agence Film Réunion (AFR)

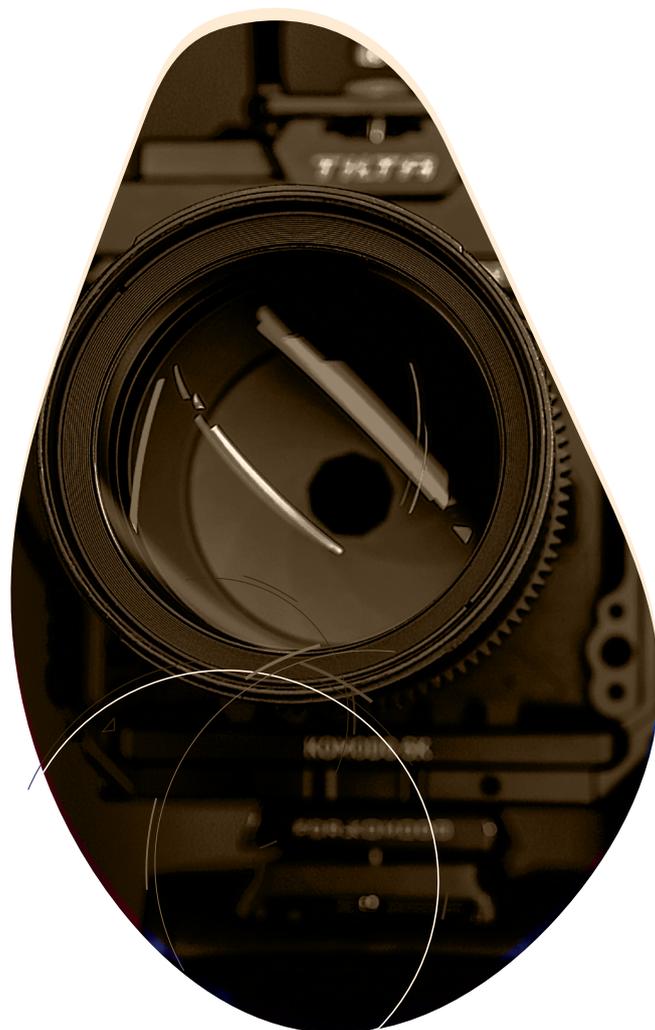
- **Accompagnement et valorisation des porteuses et porteurs de projets**

Parallèlement, des aides sont accordées à l'Agence Film Réunion qui intervient pour :

- La structuration et le développement de la filière audiovisuelle, cinématographique et multimédia de La Réunion ;
- La promotion de La Réunion en tant que terres de tournages ;
- L'éducation à l'image pour le public scolaire (lycéens et collégiens).

En 2023, l'AFR a notamment accompagné des auteur(e)s, que ce soit dans le cadre de l'écriture de leur projet de long métrage de fiction (Résidence d'écriture « Réunion Tout en Auteurs » - REA) ou de documentaires de création (Résidence DOC OI organisée par l'association Cinéastes de La Réunion). En complément de ce soutien, l'agence a organisé la Résidence « Ecrit Court » qui a accompagné les auteur(e)s souhaitant écrire leur premier ou second court-métrage de fiction.

Au total, parmi les 49 professionnels ayant candidaté pour participer à ces résidences, 19 d'entre eux ont été bénéficiaires de ces accompagnements, dont 7 auteurs.



5. Industries de l'image

. 5.3 Actions de développement des publics et de diffusion culturelle

- **Ciné-clubs : cinéma et citoyenneté**

En complémentarité avec les dispositifs existant d'éducation à l'image, la Région en partenariat avec le CNC, a déployé à La Réunion en 2023 via l'association Unis-Cités le dispositif national « Ciné-clubs : cinéma et citoyenneté » dont les modalités sont précisées ci-après.

ENJEUX	MOYENS
<ul style="list-style-type: none">• Favoriser l'accès de tous à la culture ;• Renforcer la citoyenneté des scolaires, avec le cinéma comme outil de lecture et de compréhension du monde et de la société ;• Permettre à la jeunesse de découvrir des œuvres originales et susciter la curiosité pour le cinéma d'arts et essai ;• Développer et pérenniser les ciné-clubs du XXIème siècle et contribuer à renouveler le public (jeune notamment) dans les salles de cinéma.	<ul style="list-style-type: none">• Des jeunes engagés en Service Civique et un programme piloté par une coordinatrice d'équipe et de projet ;• Une proposition de films composée par le CNC et adaptée au programme ;• Plateforme de courts métrages à disposition pour multiplier les possibilités d'interventions (Le Kinetoscope, Agence du court métrage) ;• Une sélection de films locaux (La Réunion est le seul territoire à avoir eu cette initiative au niveau national) ;• Les référents d'établissements, lien indispensable pour la dynamique des ciné-clubs.



Pour ce faire, 12 volontaires en service civique ont été mobilisés, dont 7 jeunes femmes et 5 jeunes hommes âgés entre 15 et 25 ans, et accompagnés sur leur engagement dans l'accomplissement de leur mission autour de ces axes :

- Lutte contre les discriminations et l'égalité hommes-femmes ;
- Environnement et enjeux climatiques ;
- Engagement associatif et implication citoyenne ;
- Santé et vie affective et sexuelle ;
- Sensibilisation eu handicap et inclusion.

5. Industries de l'image

▪ Actions « Kourmetraz »

En 2023, le CNC, la DAC-R et la Région ont poursuivi leur soutien au dispositif d'éducation à l'image et d'initiation au cinéma par la pratique et l'initiation par la mise en place de ces 3 dispositifs : les « stages Kourmetraz » : « Kourmetraz vidéo challenge » et les « Ateliers écrits ta série ».

Stages Kourmetraz

KOURMÉTRAZ est un stage pratique gratuit de 3 semaines d'initiation aux métiers du Cinéma, qui permet à un groupe d'une quinzaine de jeunes, en besoin d'insertion sociale et professionnelle et éloignée de l'offre cinématographique et plus largement audiovisuelle, de participer à divers ateliers afin de réaliser ensemble un court métrage dans leur quartier.

Pour ce faire, ils ont été accompagnés par des intervenants professionnels du Cinéma. Le film réalisé collectivement sera ensuite présenté aux habitants lors d'une projection en plein air.

3 stages ont ainsi été organisés dans 3 communes de l'île.

Au total, 78 candidatures ont été reçues pour les 3 stages dont :

- 40 % de candidates ;
- 58 % de candidats ;
- et 2 % de candidats non-binaires.

Dans le cadre de cette action, 78 jeunes ont été accompagnés durant 210 heures d'activités par 2 chefs de projet missions ainsi que par 9 professionnels du secteur.

Video challenge

Ce dispositif a permis à 15 bénéficiaires (8 filles et 7 garçons) de s'affronter lors d'un challenge vidéo afin de réaliser un court-métrage de 2 min sur 2 jours autour d'un thème qui sera révélé le jour J.

Ecris ta série hors temps scolaire

Sur la demande de la Direction de la création, des territoires et des publics du service de l'action territoriale et culturelle du CNC, Cinékour accompagne depuis 2021 le défi « Écris Ta Série ! » dont l'objectif est d'acquérir les bases d'écriture scénaristique d'un pilote.

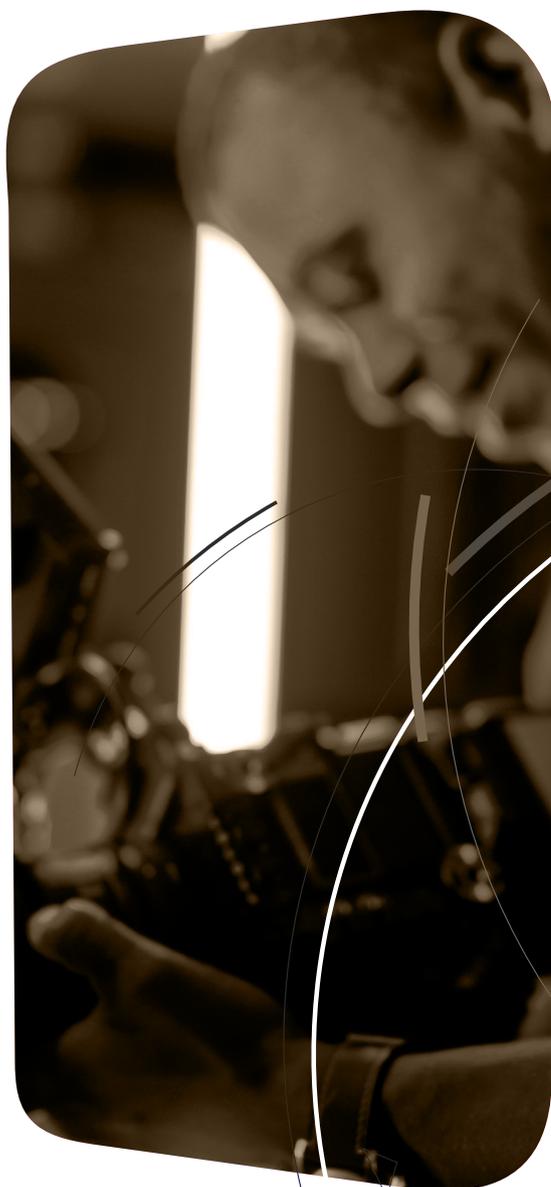
9 séances de 45 heures ont permis à 10 bénéficiaires âgés de 19 à 27 ans (2 filles et 8 garçons) d'écrire une série de 5x10 min, encadrés par 2 intervenantes professionnelles.

Par ailleurs, la Région a également maintenu son accompagnement au dispositif « Talents la Kour » portée par l'association Cinékour. Lors de la troisième édition de celui-ci, 38 candidatures ont été reçues dont. Au terme de la sélection, 10 lauréats ont été retenus dont 5 femmes et 5 hommes.

Enfin, en 2023, la thématique de « S'engager pour l'avenir », organisé par Canal Plus Réunion était dédiée aux femmes réunionnaises qui ont œuvré, œuvrent et œuvreront pour des grandes causes sociétales, environnementales, à La Réunion ou ailleurs.

Les sociétés bénéficiaires de ce dispositif devaient adhérer à la charte parité de Canal Plus. 70% des projets financés étaient signataires de la charte écoproduction et mixité diversité. 40% des œuvres étaient réalisées par des femmes (contre 37,5% en 2022). La chaîne a également organisé 2 soirées dédiées à la thématique sur la parité ainsi que 3 formations/masterclass traitant du sujet :

- « Agissement sexiste et sexuel sur les lieux de tournage » ;
- « Prévenir contre le sexisme dans les contenus éditoriaux » ;
- « La représentativité dans nos courts métrages ».





**Développement
durable & transition
écologique**



I. TRANSPORT

I. Répartition H/F sur les employés du réseau Car Jaune



Source : Transdev

	FEMME	% FEMME	HOMME	% HOMME	
FONCTION					Total général
CONDUCTEUR	54	15%	296	85%	350
Total général (autres postes inclus)	103	22%	373	78%	476

En 2023, sur les 350 conducteurs, il y avait 296 hommes et 54 femmes, soit 85% de sexe masculin et 15% de sexe féminin.

Le réseau Car Jaune s'inscrit dans la volonté de la collectivité de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans ses actions et en nouant des partenariats.

2. Les réclamations liées aux usagers « femmes »

• La sécurité des usagers, notamment du public féminin, au cœur des priorités du réseau

En termes de relations clientèle le réseau Car jaune attache une très grande importance à ce que l'égalité hommes/femmes soit respectée. Lors de la réception des réclamations chaque mois, un contrôle est opéré afin de vérifier que celle-ci n'est pas remise en cause.

Une analyse est effectuée et si des comportements inappropriés des conducteurs/agents à l'égard de la clientèle féminine sont constatés, des mesures sont immédiatement prises au niveau du Délégué pour recadrer les comportements, qui peuvent aller jusqu'à l'exclusion du conducteur ou de l'agent concerné. Des formations sont également prévues pour les conducteurs concernant l'accueil des usagers.



1. TRANSPORT

DOLEANCES REMONTEES PAR DES FEMMES CONCERNANT LES AGISSEMENTS DU PERSONNEL MASCULIN A LEUR EGARD POUR L'ANNEE 2023

Critères	Nombre de doléances de femmes	Nombre de doléances tout confondu	% sur le nombre de réclamations tout genre confondu	% Réclamations féminines sur le nombre de doléances tout critères confondus
Accueil & Prise en charge à bord	2	4	50,00 %	0,15 %
Agent accompagnement comportement	4	9	44,44 %	0,31 %
Agent comportement	7	11	63,64 %	0,54 %
Conducteur attitude	76	125	60,80 %	5,83 %
Contrôleur comportement	3	5	60,00 %	0,23 %
Total	92	154	60 %	7,06 %

Pour l'année 2023, on a pu constater au total 92 mauvais comportements l'égard des femmes. Cela équivaut à 3,13 % du total des réclamations (2940).

▪ Usagers vers usagers

B-Atteintes sexuelles	2022	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	7
	2023	1	1	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	6
	%	100%	0%	-100%	-100%	0%	0%	200%	-100%	0%	0%	0%	0%	0%

▪ Un outil : L'application Umay

Le partenariat avec **Umay** qui vise à lutter contre le harcèlement de rue et qui était en cours de formalisation est désormais opérationnel. Il s'agit, d'une part, de faciliter les remontées des incidents vers le service de régulation du réseau Car Jaune et d'autre part de faire des points Info vente du réseau des "Safe Place" pour les femmes qui peuvent se retrouver dans une situation de danger dans la rue ou dans les véhicules du réseau. Le personnel du réseau a donc été formé à la prise en charge/ accompagnement des victimes.

1. TRANSPORT

3. La communication

Durant tout le mois de Octobre (Octobre rose), des arrières de bus ont été habillés avec des affiches de l'association Odyssea.

- **La communication via les réseaux sociaux à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes**

Comme chaque année, pour la Journée internationale des droits des femmes le 08 mars, il y a eu la publication sur la page Facebook et dans les gares routières régionales du réseau d'un message réaffirmant la volonté du réseau de promouvoir les droits des femmes, et notamment d'encourager les femmes à intégrer le Réseau Car jaune sur tous les corps de métiers du réseau (contrôle, vente, accueil, mécanique...). Le slogan pour l'année 2023 a été « Allons plus loin ! ».

- **Les femmes comme cibles principales des communications sur les réseaux sociaux**

On note majoritairement une cible féminine (62,3%) âgée de 25 à 34 ans, les hommes ne représentent que 37,7% de l'audience de la page Facebook.

Ce sont principalement des locaux originaires pour la plupart de Saint-Pierre et de Saint-Leu ou encore de Saint-Joseph. Sur Instagram, la communauté est plutôt équilibrée avec 50,6% de femmes contre 49,4% d'hommes.





2. L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

1. Droit à la ville et inégalités sociales et environnementales

L'aménagement du territoire concourt à la protection des droits et libertés des individus et groupes à vivre une existence digne, par l'organisation de l'espace et l'amélioration du cadre de vie des populations. Ainsi, l'aménagement du territoire doit contribuer à la production d'espaces habités inclusifs, accessibles, sécurisants, sains et attractifs pour l'ensemble de la population, sans distinction.

1.A. Qui fabrique la ville et pour qui ?

En sciences sociales et en sciences du territoire, le genre désigne la construction sociale de différenciation des sexes et les rapports sociaux qui en découlent. Ce concept rappelle que les différences entre les attributs du féminin et du masculin ne sont pas fondées sur la biologie, mais sont historiquement construites et culturellement reproduites par la socialisation différenciée des individus (Beauvoir, 1949 ; Duncan, 1996 ; Robeyns, 2003).

Les recherches en Aménagement de l'espace et Urbanisme, montrent que les usages, places assignées et rôles des femmes et des hommes dans la ville sont non seulement différenciés, mais qu'elles sont le résultat et le miroir des inégalités et iniquités du rôle des femmes dans la société. Appréhender le genre dans la construction des territoires permet de relire nos manières d'analyser les rapports sociaux et les pratiques dans l'espace, pour penser une ville plus inclusive et moins inégalitaire (D'Souza et al., 2006 ; Cattel et al., 2008 ; Robeyns, 2012 ; Navarrete-Hernandez et al., 2021 ; Louargeant et Barroche, 2021).

Il existe en effet des lieux sexuellement ségrégués et des espaces où cette ségrégation y prend des formes plus subtiles, dites de co-présence, où femmes et hommes se trouvent à la fois ensemble sur un même espace mais séparés, entre ségrégation, indifférenciation et invisibilisation, de part les pratiques, usages et relations sociales en jeu dans l'espace.

L'espace participe aussi de la construction des identités et des rôles sexués, pouvant alors renforcer les inégalités. Par exemple, l'identification comme « risques évidents » des problèmes d'insécurité que les femmes rencontrent sur l'espace public (culpabilisation des victimes de harcèlement

de rue par exemple) ne sont pas la conséquence de leur appartenance sexuée, mais participent à la production de cette appartenance alors indépassable.

Une autre difficulté tient également au fait que les espaces urbains ont longtemps été produits pratiquement exclusivement par des hommes (géographes, urbanistes, architectes, hommes politiques), dont les pratiques quotidiennes, usages, représentations et vécus peuvent parfois être en contradiction avec l'adhésion théorique qu'ils profèrent au principe de l'égalité des sexes.

Ainsi penser une ville inclusive et non-genrée doit nous faire réfléchir aux questions suivantes : Qui fabrique la ville ? Pour qui ?

Cela nous amène à penser d'avantage aux usages des lieux du quotidien et d'en déceler de possibles inégalités d'accès ou de pratiques : parvis et cours d'écoles, espaces professionnels (casernes de pompiers, crèches...), lieux dédiés aux pratiques sportives (terrain de foot, studio de danse, club de foot, salle de boxe...), ou lieux de sociabilité (salons de thé, cafés...).

La construction même de l'espace public influe sur les usages et possibilités d'agir, de traverser, de communiquer, de flâner, de s'arrêter, en d'autres termes de pratiquer librement la ville. Le rôle de l'éclairage, les possibilités d'utilisation de stratégies d'évitement, le revêtement des trottoirs, la construction de plateaux autres que sportifs, qui permettent vraiment à tous et toutes de profiter du plein air, l'accès à des toilettes publics, la lutte contre la précarité menstruelle en mettant à disposition des espaces sanitaires propres, gratuits, accessibles et mettant en libre service des produits menstruels, ne sont que quelques exemples de points clés à prendre en considération pour produire des espaces urbains qui répondent réellement aux besoins, pratiques et usages de la ville, tout en encourageant l'appropriation de ces espaces par tous et toutes.

2. L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

L'aménagement du territoire concourt à la protection des droits et libertés des individus et groupes à vivre une existence digne, par l'organisation de l'espace et l'amélioration du cadre de vie des populations. Ainsi, l'aménagement du territoire doit contribuer à la production d'espaces habités inclusifs, accessibles, sécurisants, sains et attractifs pour l'ensemble de la population, sans distinction.

1.B. Le droit à la ville et l'inégalité de genre dans un contexte d'urgence climatique

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, les changements enregistrés au sein de la biosphère montrent que les impacts des activités humaines ont une incidence importante sur les dynamiques des milieux naturels et des sociétés (Krausmann et al. 2013 ; Schnellhuber et al., 2004 ; Steffen et al., 2015). Cependant, les sociétés humaines n'ont pas les mêmes empreintes écologiques, elles n'ont pas les mêmes modes d'exploitation des ressources naturelles, elles n'ont pas toutes les mêmes modes de développement. De même, ce ne sont pas tous les membres d'une même communauté qui impactent de la même manière les socio-écosystèmes (Harraway et al., 2017).

Par ailleurs, il a été démontré que les impacts dû à la crise climatique augmentent les vulnérabilités et les inégalités des groupes, communautés et individus. Les difficultés des femmes précarisées pour accéder à leurs droits fondamentaux (notamment à l'éducation, à l'eau, hygiène et assainissement, à un logement digne, à la mobilité, à leur participation politique...) augmentent du fait du changement climatique et les inégalités qu'elles subissent y sont par là-même accentuées (Pearse, 2017).

Ainsi, au regard des enjeux de la crise climatique sur le territoire de La Réunion, les capacités de résilience des individus et des groupes sont conditionnées par leurs capacités réelles d'agir pour faire évoluer la manière dont nous habitons nos territoires, dont nous protégeons nos écosystèmes et dont nous construisons nos villes (Nicault, 2023).

A ce titre, il est à noter que les femmes à La Réunion sont soumises de manière plus importante à la pauvreté en eau et aux situations de mal-logement (Fondation Abbé Pierre, 2023). Nous pouvons notamment retenir ce chiffre : 98 % des familles monoparentales sont des femmes, or 2 demandes sur 5 de logement social selon l'UESH émanent de familles monoparentales (Ibid.).

Du fait des inégalités persistantes d'accès à l'espace et aux décisions de la vie publique pour l'aménagement et le développement durable des territoires, les situations des femmes précarisées de La Réunion se trouvent marginalisées et invisibilisées au sein des politiques de transition écologique. Les politiques d'aménagement du territoire et d'adaptation

climatique doivent donc non seulement permettre de créer les conditions de la résilience des communautés humaines, mais aussi éliminer les obstacles structurels auxquels sont confrontées les femmes et toutes populations déjà vulnérabilisées et marginalisées du territoire (Commission des Nations Unies, 2022).

La transition écologique des territoires réunionnais, garantissant la réduction des impacts des activités humaines, doit ainsi être pensée et mise en œuvre de manière intersectionnelle sans distinction ni séparation entre les actions concourant à la réduction des inégalités de genre dans la fabrique de la ville et sa transition écologique.

2. L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

2. Vers une approche non-générée des politiques d'aménagement et de développement du territoire portées par la Direction Aménagement du Territoire :

2.A. La révision du SAR au prisme de la réduction des inégalités de genre

La Région Réunion participe à la mise en œuvre, et depuis le 22 novembre 2021, à la révision de son document cadre : le Schéma d'Aménagement Régional (SAR).

Le SAR est l'outil de cadrage principal d'un développement et fonctionnement durable et soutenable de l'île. Il indique les grandes destinations des sols (naturelles, agricoles, urbaines), tout en réservant des espaces pour répondre aux besoins des populations, en définissant les principes d'extensions urbaines, les objectifs de renouvellement urbain, de production de logements, d'implantation des grandes infrastructures, des équipements, des activités économiques, culturelles, agricoles, de santé, etc.

Dans les travaux de révision du SAR, les notions de genre et d'inclusivité au sein des espaces habités questionnent la manière dont nous abordons et pensons le fonctionnement des espaces urbains.

Au titre des travaux réalisés en 2023, deux éléments peuvent être plus particulièrement mis en exergue :

- Afin de garantir la prise en compte des besoins et réalités des habitantes et habitants dans la définition du projet de territoire du SAR, la mise en place d'une Convention Citoyenne en 2024. La désignation des membres de cette commission respectera les règles de parité ;
- En 2023, les Orientations Fondamentales du SAR identifient clairement les enjeux d'une production de logement permettant de répondre aux besoins des populations et à la lutte contre le mal-logement, notamment les plus vulnérables, comme : « amplifier le renouvellement et la production pour atteindre l'objectif de construction de 150 000 logements adaptés aux besoins et à la diversité sociale » ; « lutter contre la précarité énergétique » ; « concilier accueil des populations, pérennité des infrastructures et adaptation des usages aux risques présents et à venir » ; « penser l'aménagement au regard des enjeux de santé publique et d'accessibilité universelle ». Ces orientations seront traduites en principes d'aménagement et en règles qui devront être respectées et intégrées au sein des SCoT et des PLU.

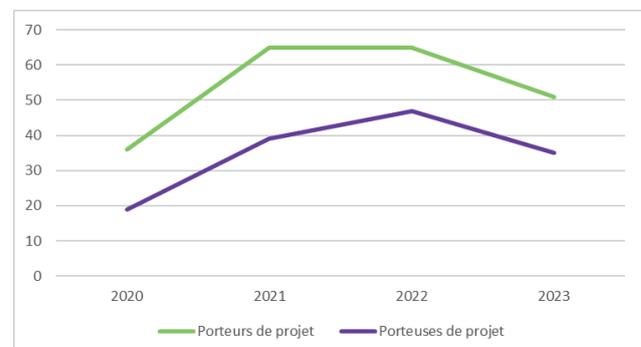
2.B. Le co-financement de projets LEADER

Afin de mettre en œuvre ce projet, la collectivité régionale contribue également à la réalisation de projets de développement du territoire, porté notamment par le cadre d'intervention du LEADER.

Afin de poursuivre le développement territorial dans la zone des Hauts de l'île, les entreprises privées ainsi que les groupements installés dans les Hauts peuvent bénéficier d'une aide à l'investissement au titre du programme LEADER (Liaison entre Actions de Développement Économique Rural), sous-programme du FEADER.

La mise en œuvre de ce programme se fait au travers d'un Groupe d'Action Locale (GAL). C'est ce GAL, constitué à 50 % de représentants des établissements publics et de 50 % de personnes privées (agriculteur.e.s, commerçant.e.s, représentant.e.s des entreprises, acteur.e.s de la société civile, acteur.rice.s culturel.le.s...), qui lors du Comité de Programmation votent collectivement le subventionnement d'un projet. Au sein de ces instances de décision locale, il est à noter qu'en 2023, la parité n'est pas atteinte.

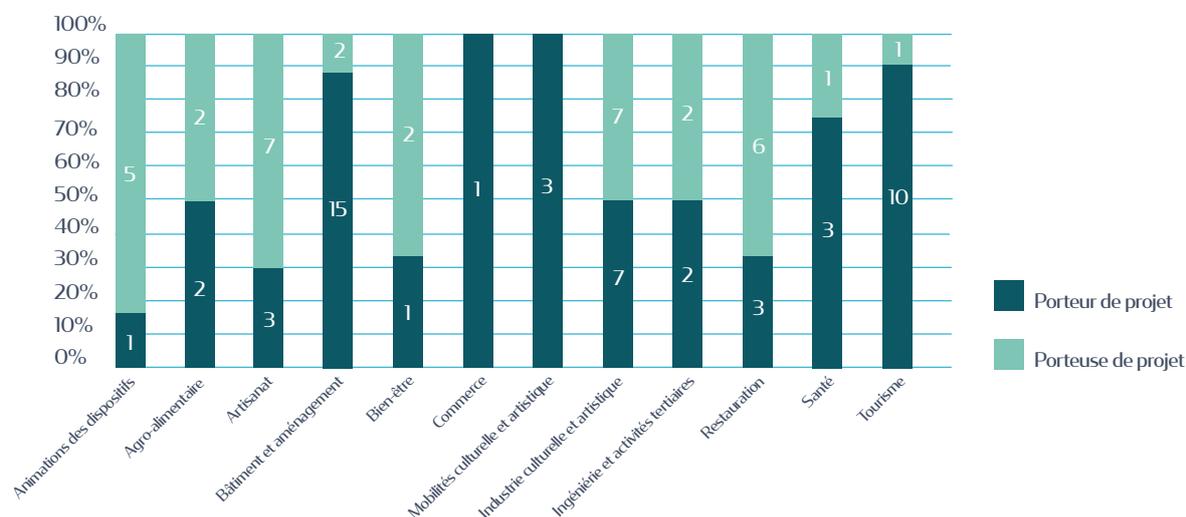
Au titre du programme LEADER, en 2023, 439 046 € ont été engagés par la Région Réunion pour la réalisation de 80 projets contribuant au développement des Hauts et 6 projets contribuant à l'animation de ces dispositifs. Parmi ces projets, 51 projets sont attribués à des hommes (189 529,76 €), soit comme entrepreneurs ou dirigeants d'organismes, 35 de ces projets (249 515,88 €) sont attribués à des femmes, soit comme entrepreneuses soit comme dirigeantes d'organismes.



Nous constatons qu'entre 2020 et 2023, le nombre de femmes, dirigeantes de structures ou entrepreneuses correspond à plus d'un tiers des bénéficiaires des projets, 33 % en 2020 et 38 % en 2021, 42 % en 2022 et 41 % en 2023.

2. L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Parmi ces projets, pour 2023, nous pouvons noter la typologie suivante :



Dans le cadre du soutien à la mise en œuvre du programme LEADER, la Région Réunion contribue à l'entrepreneuriat de tous et toutes. Les actions d'animation et de soutien des porteurs et porteuses de projet pour aboutir à la création de leurs entreprises permettent de donner de plus grandes opportunités pour les femmes et les hommes d'exercer un métier qui les passionnent et qu'ils et elles valorisent.

Cependant, nous ne sommes pas en capacité aujourd'hui d'évaluer l'efficacité de ces dispositifs pour l'amélioration des conditions d'existence et de la qualité de vie des populations, notamment par la réduction des inégalités d'accès à certains métiers ou positions dans des organismes et entreprises, l'impact de la création d'entreprise sur leurs conditions de vie.

Pour de futurs rapports, il serait intéressant de mener, avec les partenaires impliqués dans ces programmes, des études qualitatives sur le parcours d'octroi des bénéficiaires de ces aides, l'impact de la création d'entreprise sur leurs conditions de vie, les modalités de gouvernance dans leurs entreprises, leurs perspectives, ou même les catégories d'employés éventuelles, les sensibilisations et politiques de recrutement.

2. L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

2.C. Le financement de la production de logements

Un des instruments financiers de la politique du logement est le Fonds Régional d'Aménagement Foncier et Urbain (FRAFU). Il coordonne les interventions financières de l'État, et des collectivités territoriales, afin d'assurer la réalisation des équipements nécessaires à l'aménagement d'espaces déjà urbanisés, ou qui ont vocation à l'être. C'est également un appui aux communes ou à leur établissement public de coopération intercommunale pour aménager les nouveaux quartiers, et procéder au renouvellement urbain à vocation principale de logement social. Le FRAFU contribue ainsi aux politiques de réduction du mal-logement.

Comme rappelé préalablement, à La Réunion les femmes sont plus exposées à la précarité économique, sociale, aux violences, ainsi qu'aux difficultés de logement. Le rapport de la Fondation Abbé Pierre de La Réunion de 2023 rappelle en effet les faits suivants :

1. 61 % des femmes cheffes de famille vivent sous le seuil de pauvreté, contre 44 % des hommes en familles monoparentales et 34 % des couples avec enfants ;
2. Seules 42 % des femmes en âge de travailler occupent un emploi, contre 34 % des hommes, et 28 % des femmes sont à temps partiel, contre 11 % des hommes ;
3. 98 % des familles monoparentales sont des femmes et 1 quart des femmes âgées de 25 à 54 ans est cheffe de famille monoparentale, contre 4 % des hommes ;
4. 1 tiers des demandes d'hébergements d'urgence concerne des femmes seules avec enfants ;
5. 54 % des ménages pris en charge à l'hôtel sont des femmes victimes de violences conjugales ;
6. Plus d'une famille monoparentale sur 5 vit dans un logement surpeuplé, contre 7 % des couples sans enfant ;
7. Seules 23,5 % des mères de famille sont propriétaires de leurs logements, contre 50 % des pères ;
8. 50 % des femmes ont quitté le domicile familial dès 22 ans, contre 26 % des hommes.

En contribuant au FRAFU, la Région Réunion contribue ainsi à réduire le déficit de logements sur le territoire, pour permettre notamment aux femmes, plus vulnérables, d'avoir accès à des conditions dignes de logement.

En 2023, malgré la mise en place en 2022 d'un nouveau protocole, la subvention FRAFU a été principalement mobilisée en faveur des logements locatifs sociaux (LLS et LLTS) et n'a pas concerné le cadre d'intervention régional en faveur des logements intermédiaires (PLS et PSLA).

Concernant les opérations en cours, seule l'opération Cœur de Ville La Possession (tranche 2) a fait l'objet d'un paiement d'acompte en 2023. Globalement la sollicitation du FRAFU est faible ces dernières années du fait d'un constat partagé d'une « panne » de l'aménagement à La Réunion.

La Région a participé en 2023 aux réunions du Comité d'accélération logement organisées par la Préfecture et la question du foncier et de l'aménagement a été abordée.

Les exemples présentés ont permis de mettre en exergue plusieurs catégories de difficultés et de blocages multiples et parfois multifactorielles : compatibilité du programme avec les documents de planification, gestion des eaux pluviales, préservation du patrimoine, Gestion des eaux pluviales, oppositions diverses et recours, contraintes techniques (plans de prévention des risques, pentes...).

Enfin, la Région a suivi la mise en œuvre des garanties consenties aux bailleurs sociaux pour la construction de logements sociaux. Le total de la quote-part garantie par la Région s'élève à 46,6 M€ (capital restant estimé à 36,9 M€ au 31/12/2023) et porte sur 175 opérations et 5 976 logements. En 2023, en application de la loi ELAN et du décret du 20 février 2020, la Région a délibéré pour confier la gestion en flux des contingents de réservation de logements sociaux (soit 89 logements sociaux pour la Région), dans le cadre d'une gestion déléguée aux bailleurs sociaux pour une durée d'un an.

2.D. Conclusion générale

Au regard des éléments présentés, l'évaluation des politiques publiques nécessite l'élaboration de méthodologies d'évaluation à la fois quantitatives et qualitatives (avec protocoles d'enquêtes, parcours commentés, observations directes...).

Dans le cadre du présent rapport, il est nécessaire que soient engagés des travaux de suivi in itinere des politiques publiques d'aménagement, qui évaluent les effets réels des actions engagées de la collectivité pour la réduction de toute forme de discrimination au sein de nos espaces habités.



3. BIODIVERSITÉ



L'égalité femme-homme dans le domaine de la biodiversité est un sujet qui concerne les droits humains et l'inclusion des femmes dans une activité qui a un impact durable sur notre planète. La participation des femmes à la gestion et à la conservation de la biodiversité présente plusieurs avantages :

- **Diversification des compétences :** Les hommes et les femmes apportent tous deux leur propre perspective, leurs expériences et leurs connaissances dans le domaine de la biodiversité. L'association de ces perspectives diverses peut contribuer à une meilleure analyse des problèmes environnementaux et à élaborer des solutions plus efficaces.
- **Équité sociale :** Promouvoir l'égalité homme-femme dans le domaine de la biodiversité est un moyen d'assurer une répartition équitable des ressources, de responsabilités et d'opportunités entre les hommes et les femmes. Cela permet également de respecter les droits humains et d'améliorer l'égalité des chances pour tous.
- **Sensibilisation :** Les femmes ont souvent une relation plus étroite avec la nature, en raison de leur rôle traditionnel dans la production agricole et domestique. Elles peuvent ainsi jouer un rôle clé dans la sensibilisation à l'importance de préserver les écosystèmes et les espèces.
- **Résilience :** La participation des femmes au processus de conservation peut renforcer la résilience des communautés locales face aux changements climatiques et autres menaces environnementales, en raison de leur rôle central dans la gestion des ressources naturelles et du bien-être familial.

De plus, le 5^{ème} objectif de Développement Durable (ODD 5) est axé sur l'« Égalité entre les sexes », un objectif fondamental qui doit être intégré dans les efforts de conservation de la biodiversité.

Ainsi, pour promouvoir l'égalité femme-homme dans le domaine de la biodiversité, plusieurs actions sont mises en place par la collectivité régionale :

- **Créer des opportunités d'emploi et de leadership pour les femmes dans ce domaine :**
 - l'Agence Régionale pour la Biodiversité est dirigée par une femme Mme Karine POTHIN.
 - le service biodiversité de la région est piloté par une femme
- **Encourager l'implication des femmes dans les processus décisionnels liés à la protection de la nature, en particulier lorsqu'il s'agit de planification et de mise en œuvre d'actions de conservation :**
 - La Vice-Présidente, déléguée à la Biodiversité est une femme Mme Ericka BAREIGTS

Cela permet de promouvoir le partage des responsabilités entre les sexes et lutter contre les stéréotypes qui limitent les possibilités des femmes dans ce domaine.

WE

KNOW

TRANS-

WER-

SAL



1. COOPÉRATION RÉGIONALE



Au sein du programme européen Interreg océan Indien, dont la Région Réunion est Autorité de Gestion, la prise en compte des principes horizontaux constitue une exigence de la réglementation européenne pour tous les projets. En effet, les actions cofinancées par l'Union européenne doivent être cohérentes avec les principes européens d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination. Ils constituent également des principes directeurs pour la sélection des opérations qui bénéficient de fonds européens.

Le nouveau programme Interreg VI respecte ainsi ces principes réglementaires européens et consacre un de ses volets aux projets de petite échelle favorisant la coopération entre citoyens dans les domaines culturels, sportifs et éducatifs (notamment l'éducation à la santé des femmes).

Sur la programmation 2014-2020 : plusieurs projets soutenus par la Région Réunion et le programme Interreg océan Indien dans le domaine de la coopération régionale sont emblématiques en matière de participation des femmes :

1.1. Le volontariat de solidarité internationale mis en œuvre par l'association France Volontaires : davantage de femmes bénéficiaires

Depuis 2004, 245 jeunes Réunionnais ont été bénéficiaires du programme de volontariat avec un cofinancement de

la Région Réunion, représentant 64 % de femmes. Dès sa création en 2002, ce programme cofinancé par la Région Réunion, le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères et l'Europe attire davantage de femmes que d'hommes. Il leur offre la possibilité d'exercer un premier emploi à l'étranger, souvent avec des responsabilités importantes, constituant ainsi un atout pour la suite de leur carrière professionnelle. Il est aussi une opportunité d'autonomie et d'expérience humaine dans un environnement sécurisant grâce au suivi rapproché de l'équipe de France Volontaires.

1.2. L'allocation régionale de recherche proposée par la Région Réunion : une majorité de doctorantes

Cette bourse s'adresse à des étudiants de l'océan Indien inscrits en doctorat à l'université de La Réunion et à des étudiants de La Réunion inscrits en doctorat dans une université de l'océan Indien, pour des thèses réalisées en co-tutelle (université de La Réunion et universités de l'océan Indien). Sur les 19 bourses doctorales accordées depuis 2016, 11 ont bénéficié à des femmes ; leur permettant ainsi de poursuivre des études de haut niveau dans un contexte international.

Le programme Interreg océan Indien et la Région Réunion soutiennent également :

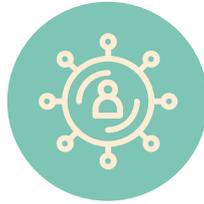
1.3. L'association **Entreprendre au Féminin, Technologies, Information, Communication océan Indien (EFTICOI)**, qui œuvre pour la promotion et l'essor de l'entrepreneuriat féminin dans l'océan Indien. Les projets soutenus ont permis :

- la participation d'une délégation d'entreprises réunionnaises à la 2^{ème} édition de la manifestation internationale salon « made in Femmes » à Maurice (septembre 2017)
- la participation d'entreprises réunionnaises à la première édition du « Festival des Fibres 100 % naturelles en Indianocéanie » à Madagascar (octobre 2019)

L'association **Laique pour l'Éducation, la Formation, la Prévention et l'Autonomie (ALEFPA)**, qui accompagne :

- la création d'un centre d'accueil d'urgence pour femmes et enfants victimes de violences domestiques à Rodrigues, depuis 2018, à la demande de la Commission du développement de l'enfant et du bien-être de la famille de l'Assemblée Régionale de Rodrigues,
- la protection des affaires familiales et de l'enfance aux Seychelles, selon une convention signée en décembre 2019 avec le Ministère des affaires familiales et sociales de ce pays partenaire.
- Le 29 novembre 2023, une convention-cadre de partenariat dans le domaine de la coopération régionale a été signée entre la Région Réunion et l'ALEFPA.

1. COOPÉRATION RÉGIONALE



PLATEFORME DES FEMMES EN POLITIQUE DANS L'OcéAN INDIEN - SÉMINAIRE AU MOCA LE 4 DÉCEMBRE 2023 -

Lancée officiellement à Saint-Denis (La Réunion) le 11 janvier 2011, la Plate-Forme des Femmes en Politique dans l'Océan Indien (PFPOI) est un réseau d'associations de femmes politiques, non partisans et à but non lucratif, visant à éliminer la discrimination basée sur le sexe, la couleur, la philosophie, l'idéologie ou la croyance religieuse.

La PFPOI s'est constituée en tant que plateforme nationale de femmes en politique dans plusieurs pays membres de la COI (Madagascar, l'Union des Comores, Maurice, la France/Réunion et les Seychelles). Au niveau national, ces plateformes ont pour objectif de créer un environnement favorable à la participation politique des femmes et de promouvoir les droits des femmes en politique. Elles encouragent la participation des femmes dans la vie politique, les partis politiques, et les organisations politiques.

Suite à la déclaration sur la redynamisation des plateformes des femmes en politique de l'Océan Indien de la Commission de l'Océan Indien à Moroni, Union des Comores, le 25 janvier 2023, en présence de représentants des Seychelles, de l'Union des Comores, de Madagascar, de la France à travers La Réunion et de Maurice, la COI a affirmé sa volonté de relancer la collaboration entre ses membres ayant des enjeux communs en matière de gouvernance démocratique.

Cette volonté s'inscrit dans le cadre de son projet Gouvernance, Paix et Stabilité (GPS) pour lequel une convention de financement entre la COI et l'Agence Française de Développement a été signée, elle répond à l'objectif n°03 : « *renforcer les capacités et la collaboration entre acteurs de la région dans la promotion et la consolidation de la gouvernance démocratique, y compris dans la prise en compte d'enjeux régionaux spécifiques, à travers des actions de mise en réseau, de plaidoyer, d'information et de communication* ». A travers sa participation, La Réunion a réaffirmé son engagement à participer à la mise en œuvre du plan d'action arrêté par les membres de la COI afin d'atteindre les objectifs communs. Ce plan d'action s'articule autour de 3 axes :

- Axe 1 – Appuyer la redynamisation et le fonctionnement de la plateforme des Femmes en Politique de l'Océan Indien (FPOI) et la création de bases de données d'expertises et d'expériences
- Axe 2 – Renforcer les capacités des femmes dans des positions de leadership et en mentorat pour constituer un réseau d'appui/conseil entre pairs au niveau national et régional
- Axe 3 – Promouvoir des références féminines de l'Océan Indien en collaboration avec la plateforme FPOI et autres plateformes et organisations féminines

La Région Réunion a souhaité participer pleinement à cet événement financé par l'Union européenne le 4 décembre 2023, par l'appui à son organisation et à la mise à disposition du site du Moca.

Cette initiative fait écho à un entretien avec l'ambassadeur de zone M. Brunet, de travailler en lien avec la COI à l'organisation d'une conférence des femmes d'Afrique et de l'Océan Indien. **Dans cette perspective, une conférence d'envergure internationale des femmes leader de l'Afrique Australe et de l'Océan Indien devrait s'organiser à La Réunion en 2025.**



2. COMMANDE PUBLIQUE

La mise en œuvre de l'égalité femmes hommes dans la commande publique

La mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes est un enjeu majeur.

La commande publique représente un levier important pour promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail et lutter contre les discriminations.

Actuellement, le respect de l'égalité femmes-hommes est assuré sur une base déclarative, par l'attestation sur l'honneur par laquelle tout candidat atteste ne pas être soumis à l'interdiction de soumissionner aux contrats publics. Cette attestation engage le candidat. A défaut, les entreprises sanctionnées ou négligentes en matière de respect de l'égalité professionnelle sont privées d'accès aux contrats de la commande publique.

L'article 16 de la loi sur l'égalité femmes-hommes du 4 août 2014 prévoit deux interdictions de soumissionner aux contrats publics dans ce domaine :

- Que le candidat n'a pas fait l'objet, dans les cinq dernières années, d'une condamnation pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une entreprise peut en effet être sanctionnée pour avoir, par exemple, mentionné dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille requis, pris en considération le sexe ou la grossesse d'une personne pour l'embauche, la rémunération, la promotion professionnelle, etc. (cf art. L. 1146-1, L. 1142-1 et L.1142-2 du Code du travail) ;
- qu'il a satisfait, au 31 décembre de l'année précédente, à son obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures à prendre (cf art. L. 2242-5 du Code du travail) ; ou, à défaut, qu'il a régularisé sa situation à cet égard à la date à laquelle il remet sa candidature.

Au-delà de ces obligations légales, un travail plus fin d'évaluation de la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique sera mené dans le SPASER.

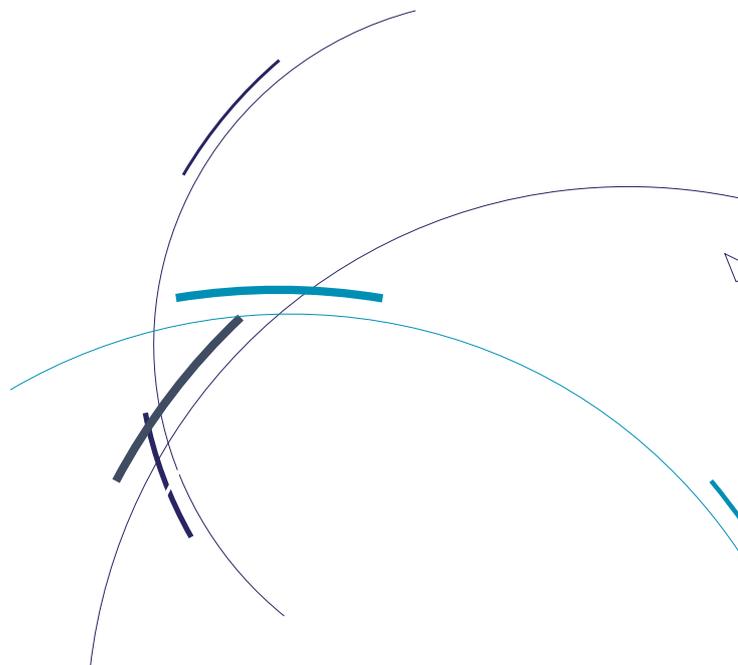
Le SPASER permettrait d'intégrer différentes mesures à la commande publique permettant de valoriser les entreprises qui mettent en œuvre des politiques en faveur de l'égalité. Plusieurs approches pourraient être mises en œuvre, comme :

- L'évaluation des offres : Les acheteurs publics sont incités à évaluer les offres non seulement sur des critères économiques, mais aussi sur des critères sociaux, comme l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise candidate.
- La rédaction des cahiers des charges: Les cahiers des charges peuvent inclure des clauses sociales qui obligent

les entreprises à respecter certaines obligations en matière d'égalité, comme la mise en place d'un plan d'égalité ou la réalisation d'actions de formation.

- La communication: Les acheteurs publics peuvent communiquer sur leur engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes, afin de sensibiliser les entreprises et de favoriser une démarche vertueuse.

La mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes dans la commande publique est un processus complexe qui nécessite une mobilisation de tous les acteurs et requiert une réflexion poussée. Elle offre cependant de nombreuses opportunités pour promouvoir l'égalité réelle.



2023
RAPPORT
Egalité
FEMMES/HOMMES

