

LA RÉGION S'ENGAGE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES !

Rapport 2025



La Région
Grand Est

ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

Table des matières

Introduction	3
1. Les chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Grand-Est - OREF	4
2. La situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité régionale	5
2.1. LA COMPOSITION DES EFFECTIFS	5
2.1.1. La vision globale et la répartition par statut	5
2.1.2. La pyramide des âges	6
2.1.3. La répartition par filière et catégorie	7
2.1.4. La répartition par fonction	9
2.1.5. Focus sur les fonctions d'encadrement	10
2.2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	13
2.2.1. Le temps partiel	13
2.2.2. Le télétravail	15
2.2.3. Les congés maternité et pour adoption (femmes)	15
2.2.4. Les congés paternité et pour adoption (hommes)	16
2.2.5. Les comptes épargne temps (CET)	17
2.2.6. L'engagement de la Région Grand Est en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle	18
2.3. LA MOBILITE	20
2.3.1. Les recrutements	20
2.3.2. L'accès au statut de fonctionnaire	20
2.3.3. Les avancements et promotions	21
2.3.3. Les avancements au choix	21
2.3.4. Les départs temporaires et définitifs	23
2.4. LA FORMATION	24
2.4.1. La formation continue et les préparations aux concours	24
2.4.2. La formation interne	25
2.4.3. Plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la Région	25
2.5. LA SANTE AU TRAVAIL	26
2.5.1. Les accidents de service	26
2.5.2. Les maladies professionnelles	26
2.5.3. Cellule de signalement des actes de violence, harcèlement, discriminations, agissements sexistes	27
2.6. LA REMUNERATION	31
3. Actions et projets menés par la Région dans le cadre de ses politiques	36

3.1 AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	36
3.1.1 Un partenariat privilégié avec la Fédération Régionale des Centres d'Informations aux Droits des Femmes et des Familles	36
3.1.2 La poursuite de la diffusion du Relatiomètre	38
3.1.3 Le déploiement du plan Angela dispositif de lutte contre le harcèlement de rue	39
3.1.4 Le soutien à l'aménagement de logements hébergeant des femmes en situation de violences	41
3.1.5 Aide à l'acquisition de téléphones et de cartes prépayées aux femmes victimes de violences	41
3.1.6. Travail partenarial avec les maisons de protections des familles	42
3.1.7. La lutte contre le harcèlement dans les transports	42
3.1.8. La sensibilisation des étudiants, futurs professionnels du secteur sanitaire, social, et médico-social aux violences faites aux femmes	43
3.2 AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES.....	45
3.3 SOUTENIR LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DE L'ENTREPRISE.....	47
3.3.1 Le Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat féminin (PAREF)	47
3.3.2 Elles Osent en Grand Est : un programme de leadership dédiée aux femmes	49
3.3.3 Aide à la garde d'enfants pendant une formation professionnelle	50
3.3.4 Les coopérations internationales autour des principes d'égalité Femmes-Hommes 50	
3.4 LA DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'EGALITE AUPRES DES JEUNES.....	52
3.4.1 La sensibilisation des jeunes à la mixité des formations et des métiers concernant les filières techniques, scientifiques et numériques	52
3.4.2 La diffusion de la culture de l'égalité dans les lycées à travers le projet éducatif du Mois de l'Autre	54
3.4.3 Valoriser les femmes dans le milieu culturel	56
.....	56
3.5 FAVORISER LA FEMINISATION DU SECTEUR SPORTIF	58
3.5.1 La féminisation de la gouvernance des instances sportives	58
3.5.2 La promotion de la pratique sportive féminine.....	59
3.5.3. Plan d'action en faveur de la lutte contre les violences dans le sport	60
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	61

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes demeure une priorité de la Région Grand Est. Depuis 2017, la collectivité régionale développe son action et son engagement sur ce champ.

A l'approche de la **fin du deuxième plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes**, il est important de relever que **près de 80 % des actions concrètes envisagées ont été réalisées**. C'est ce que ce rapport annuel vient en partie éclairer.

Si ce constat amène à mesurer positivement l'évolution vers l'égalité de genre dans notre Région, il permet de prendre conscience qu'une marge de progression est encore possible. C'est dans cette direction que la Région Grand Est est résolument tournée, notamment dans le cadre des préparatifs du futur plan d'actions 2026-2028 qui sera adopté en mars 2026.

Conformément à la législation en vigueur, la Région Grand Est présente chaque année, en amont des débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est à noter que la plupart des données reportées, notamment pour sa partie interne, s'appuient sur le Rapport Social Unique de l'année N-1.

Ainsi, la Région vous livre à travers ce rapport annuel un état des lieux des actions de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport s'intéresse à la fois au fonctionnement interne de la collectivité concernant sa politique en matière de ressources humaines, et également aux politiques menées par la Région dans ses différents domaines de compétences.

1. Les chiffres clés de l'égalité femmes-hommes en Grand-Est - OREF

Les données présentées ci-dessous sont issues d'une [étude menée par l'OREF Grand Est datée de février 2025](#).

ORIENTATION

- En moyenne, les femmes s'orientent moins vers les formations professionnelles : À la rentrée 2024, le Grand Est compte 54 % de filles parmi les lycéens inscrits dans la voie générale et technologique, soit 9 points de plus que dans la voie professionnelle au lycée.
- Les femmes s'orientent moins vers les formations scientifiques et techniques : En France, seules 30% des places dans les formations d'ingénieurs sont occupées par des femmes.

FORMATION, DIPLÔME

- Après 16 ans, les femmes sont en moyenne plus souvent scolarisées que les hommes : En Grand Est, à 21 ans, alors que plus de la moitié des filles (52 %) sont toujours scolarisées, c'est le cas de 42 % des garçons
- Parmi les générations âgées de moins de 54 ans les femmes sont en moyenne plus diplômées/qualifiées que les hommes.

Ainsi, lorsque l'on s'attache à la population âgée de 25-34 ans non scolarisée nous observons que :

- 33% des femmes sont titulaires d'un diplôme supérieur long et 16% d'entre elles possèdent un diplôme du supérieur court.
- 25% des hommes sont titulaires d'un diplôme supérieur long et 13% d'entre eux possèdent un diplôme du supérieur court.

EMPLOI, TRAVAIL

En lien avec l'élévation du niveau de diplôme, la part de cadres et professions intermédiaires progresse : +5 points pour les femmes du Grand Est entre 2010 et 2021 (+2 points pour les hommes).

Mais alors qu'en moyenne les femmes poursuivent des études plus longtemps et qu'elles sont plus diplômées/qualifiées que les hommes :

- Les femmes accèdent moins souvent que les hommes aux professions « à responsabilité » : En Grand Est, 13% des femmes sont cadres pour 16% des hommes / 3% des femmes sont artisans, commerçants, chefs d'entreprises pour 7% des hommes.
- Les secteurs les plus féminisés, comme la santé et l'enseignement, sont généralement moins rémunérateurs que les autres.

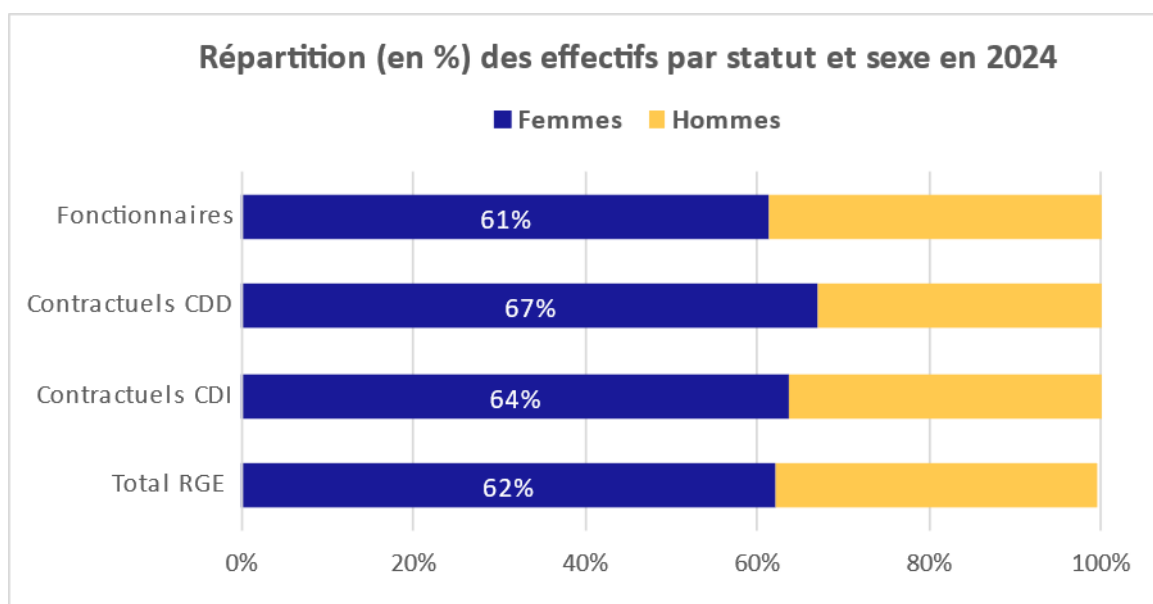
2. La situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité régionale

2.1. LA COMPOSITION DES EFFECTIFS

2.1.1. La vision globale et la répartition par statut

Au 31 décembre 2024, les effectifs de la Région Grand Est sont composés à 62 % de femmes. Ce chiffre est identique à celui de 2023 avec un taux de féminisation qui est légèrement plus important en ce qui concerne les contractuels en CDD (67%).

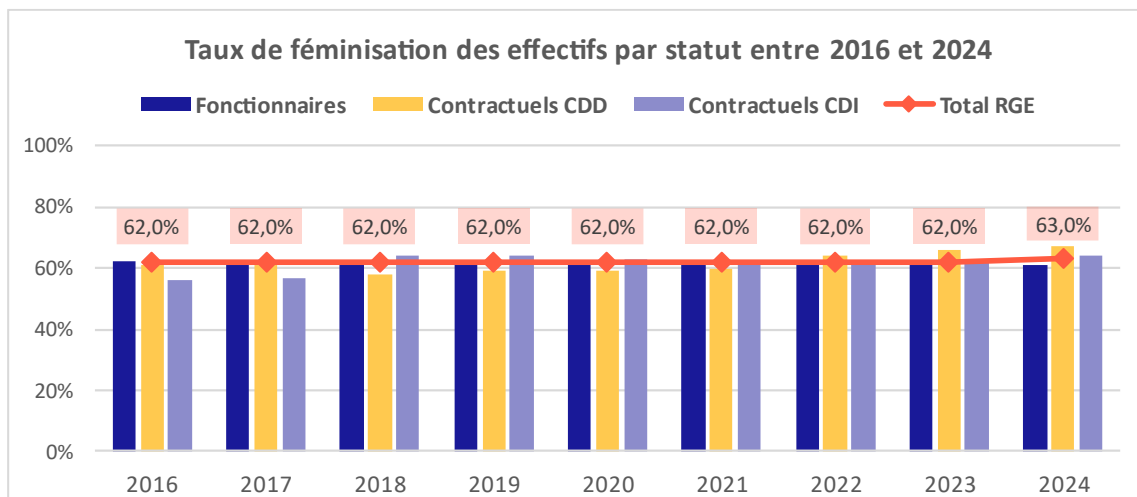
Au global, la proportion de femmes dans les effectifs de la collectivité est très proche de celle constatée en moyenne au sein de la fonction publique territoriale (61, %¹),



Périmètre d'analyse : 7 330 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2024. Source : Rapport Social Unique (RSU) 2024.

Le taux de féminisation des effectifs de la Région Grand Est connaît une très grande stabilité depuis 2016.

¹Chiffres du ministère de la transformation et de la fonction publique mars 2023.



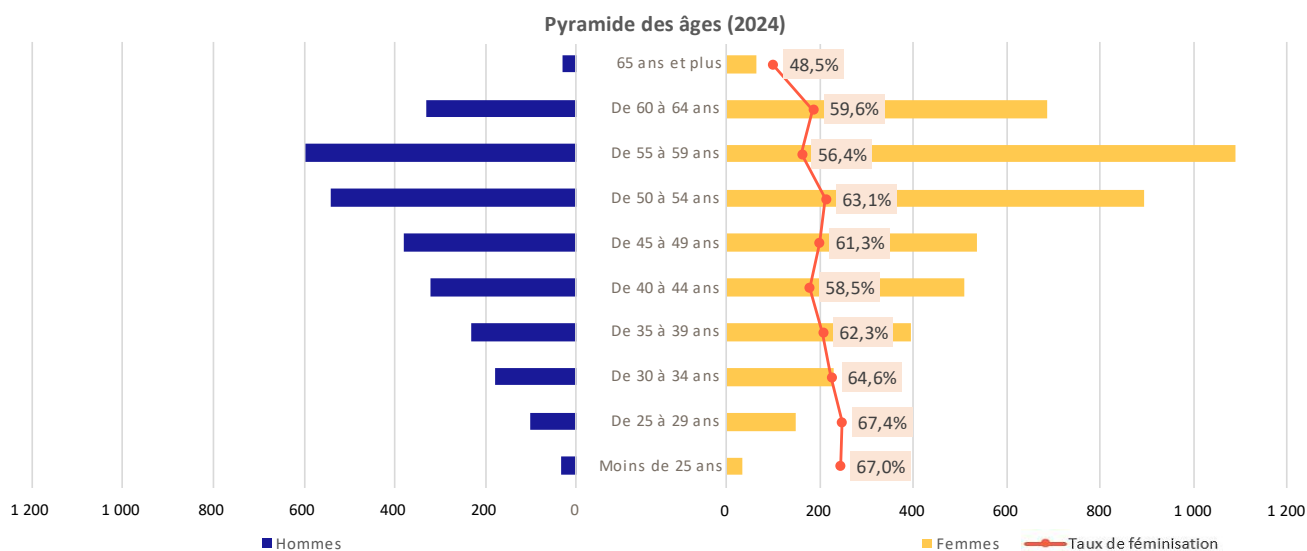
Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2024

2.1.2. La pyramide des âges

Au sein de la Région Grand Est, les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes de 1,1 an. L'âge moyen des agents au sein de la collectivité est de 49,9 ans (même taux qu'en 2023) ; 50,4 ans pour les femmes et 49,3 ans pour les hommes.

En cela, les effectifs de la Région Grand Est sont plus âgés que la moyenne de la FPT, l'âge moyen au sein de la FPT étant de 46 ans (âge moyen de 44 ans pour l'ensemble de la Fonction publique).

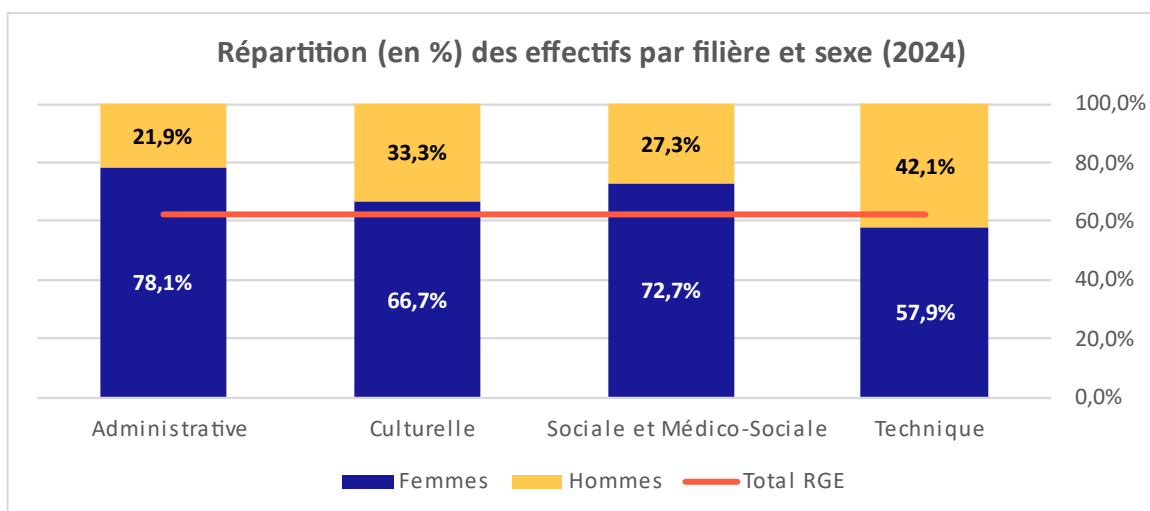
38% des agents sont susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite dans les 10 prochaines années avec un pic dans 7 ans. Parmi eux 1 838 postes sont actuellement occupés par des femmes (soit 66%).



Périmètre d'analyse : 7 330 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2024 (source RSU 2023)

2.1.3. La répartition par filière et catégorie

L'analyse des effectifs par filière continue de faire apparaître une répartition disparate en fonction du sexe. Par rapport au taux de féminisation moyen de la collectivité (63%), les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative (78.1%, 2023 : 78.7%), culturelle (66.7%, 2023 : 67.6%) et médico-sociale (72.7% contre 66.7% en 2022). Les femmes sont également majoritaires au sein de la filière technique (57,9%, 2023 : 57.7%) bien que cette proportion soit inférieure au taux de féminisation de la totalité des effectifs. Ceci s'explique par une importante représentation des agents d'entretien des locaux ou des agents de restauration.



Périmètre d'analyse : 7 328 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2024 (source RSU 2024). 2 agents ont été exclus car relevant de filières dont ils sont les seuls représentants (filiales animation et sportive).

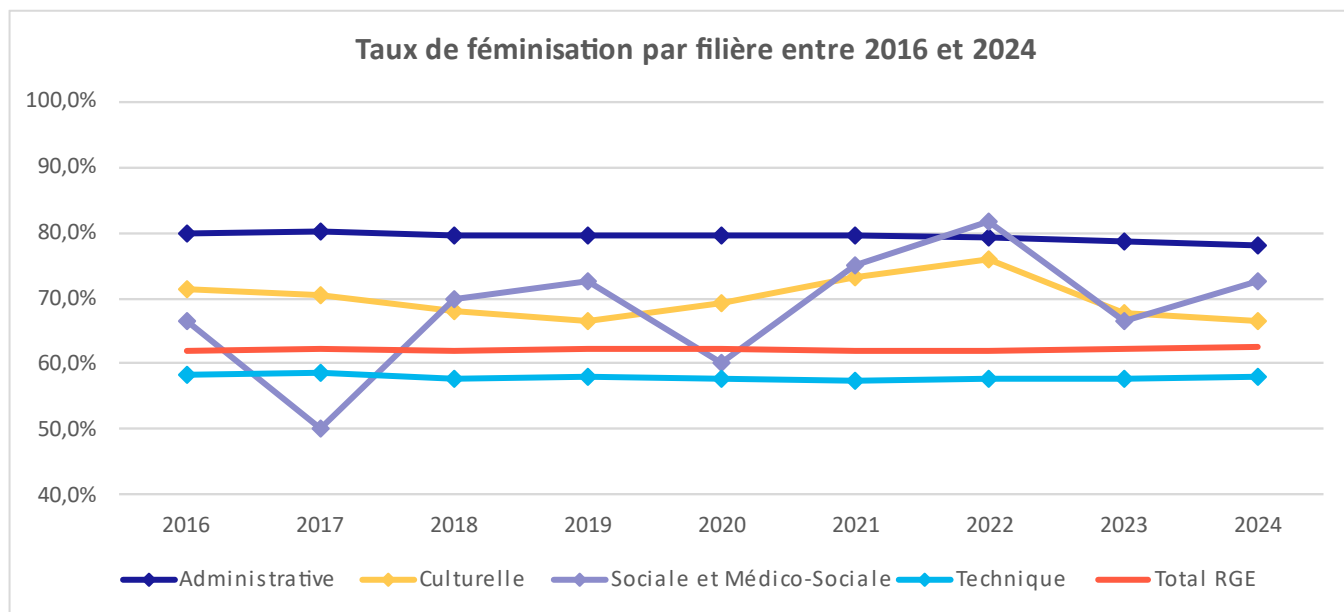
En cela, la composition des effectifs de la Région Grand Est est cohérente avec les grandes tendances observées à l'échelle de la FPT, bien que dans des proportions variables² à savoir :

- La filière médico-sociale affiche le plus fort taux de féminisation à l'échelle de la FPT avec 95% de femmes
- La filière administrative est composée à 84% de femmes au sein de la FPT
- La filière culturelle est majoritairement composée de femmes à l'échelle de la FPT, mais dans des proportions moindres qu'au sein de la Région Grand Est, autour de 63%.
- La filière technique est majoritairement masculine à l'échelle de la FPT, avec 42% de femmes contre 58% en Région Grand Est.

Le taux de féminisation des principales filières représentées au sein de la Région Grand Est est resté relativement stable sur la période 2016-2024 notamment dans les filières

² DGA FP, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Edition 2021. Les rapports 2022 et 2023 n'en font pas mention.

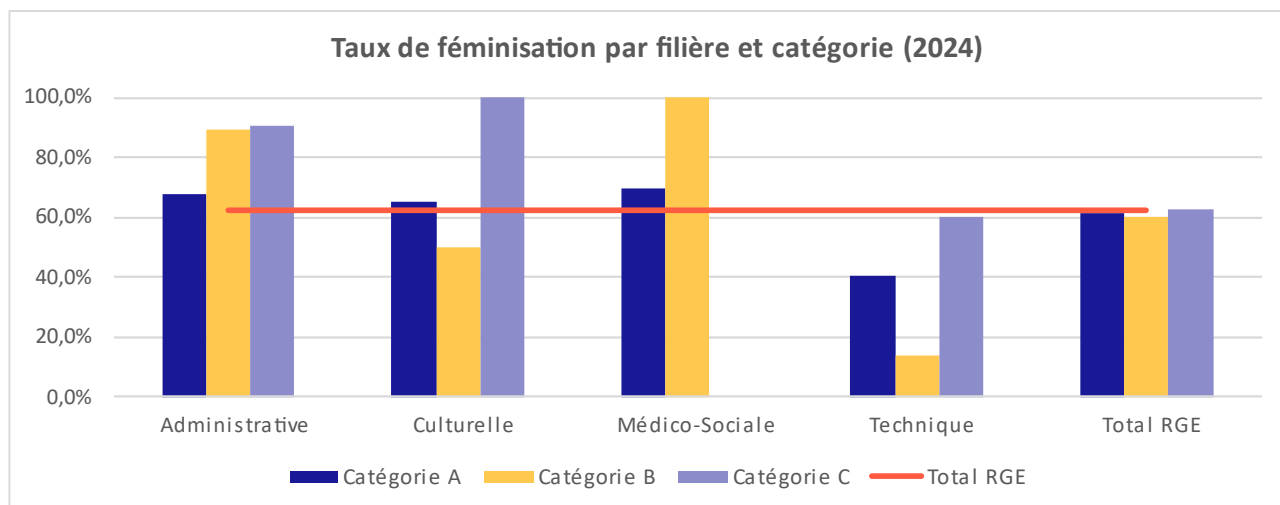
administrative et technique. Les filières culturelle, sociale et médico-sociale sont marquées par des variations un peu plus marquées du taux de féminisation sur la période, liées également à des effectifs réduits, induisant des effets statistiques.



Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2024

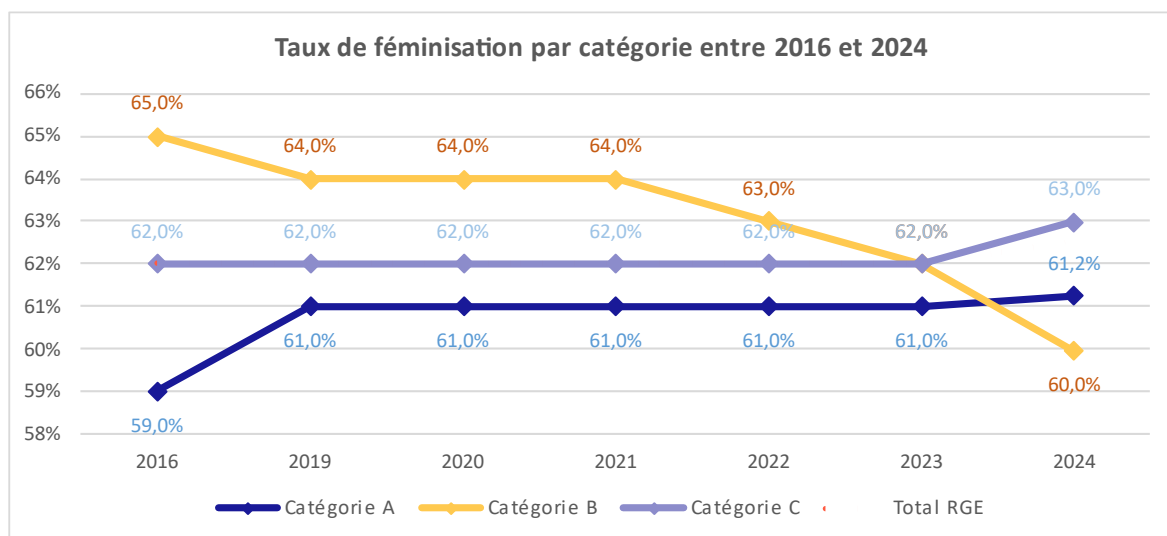
Au sein de chaque catégorie, le taux de féminisation de la filière technique est inférieur à la proportion de femmes toutes catégories confondues, avec un écart plus marqué pour la catégorie B :

- au sein de la catégorie A, le taux de féminisation est de 61.2% au global et de 40.5% pour la filière technique ;
- au sein de la catégorie B, le taux de féminisation est de 60% au global et de 13.7% pour la filière technique ;
- au sein de la catégorie C, le taux de féminisation est de 62.5% au global et de 57.9% pour la filière technique.



Périmètre d'analyse : 7 330 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2024 (source RSU 2024)

La proportion de femmes en catégorie A au sein de la Région Grand Est a connu une augmentation de 2.2 points sur la période 2016-2024.

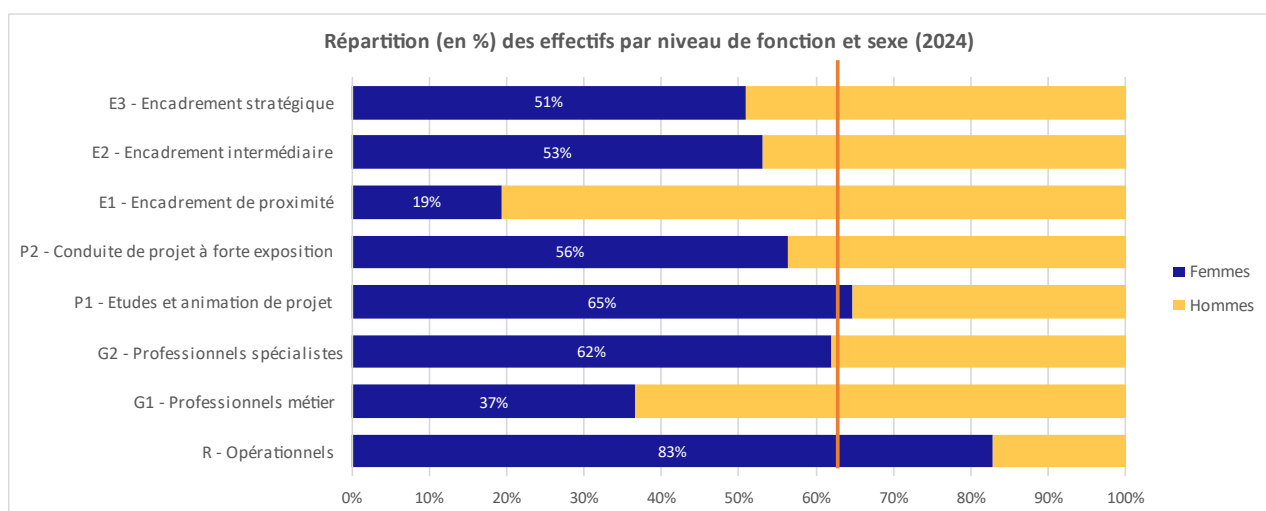


Périmètre d'analyse : agents fonctionnaires et contractuels sur poste permanent. Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Sources : bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2024.

2.1.4. La répartition par fonction

La proportion des femmes dans les fonctions d'encadrement est la suivante : en E3, encadrant stratégique, 51% en 2024 (51% en 2023), E2, encadrant intermédiaire 53% (54% en 2023), E1, encadrant de proximité 19% (20% en 2023). La collectivité est bien positionnée en termes de parité pour son encadrement supérieur. Les plus faibles taux de féminisation de fonction sont observés dans les classifications E1 (19%) et G1 (37%) qui regroupent respectivement les métiers d'encadrement de proximité dans les établissements d'enseignement (E1) et pour partie les métiers techniques spécialisés dans ces mêmes établissements (G1).

Les femmes sont en revanche largement majoritaires dans les fonctions classifiées R (83%) qui regroupent principalement les métiers d'agent d'entretien des locaux, d'agent de restauration et d'agent d'accueil dans les établissements d'enseignement.



La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (63%). Source : données DRH.

L'analyse de la répartition des effectifs par métier et par sexe fait apparaître une très forte prépondérance des femmes dans les métiers administratifs, d'entretien des locaux et de lingère ; tandis que les hommes sont largement majoritaires dans les métiers techniques de la collectivité.

Métiers avec les plus forts taux de féminisation	Métiers avec les plus faibles taux de féminisation
1. ATS - Lingère (100%)	1. Responsable d'équipe - Maintenance (0%)
2. Juriste (100%)	2. Agent technique - Maintenance générale (0%)
3. Assistant de direction (99%)	3. ATS - Chauffeur livreur (0%)
4. Assistant administratif et/ou financier (92%)	4. ATS - Plombier (0%)
5. Agent d'entretien des locaux (89%)	5. Photographe scientifique (0%)
6. Infirmier (89%)	6. ATS - Maintenance (0%)
7. Gestionnaire administratif et/ou financier (89%)	7. Responsable d'équipe - EMOP (0%)
8. Gestionnaire référent (88%)	8. ATS - EMOP (0%)
9. Contrôleur fonds européens (88%)	9. Responsable d'équipe - Atelier (0%)
10. Agent d'accueil (84%)	10. ATS - Electricien (0%)

Sont exclus les métiers exercés par moins de 3 agents. Source : données DRH.

2.1.5. Focus sur les fonctions d'encadrement

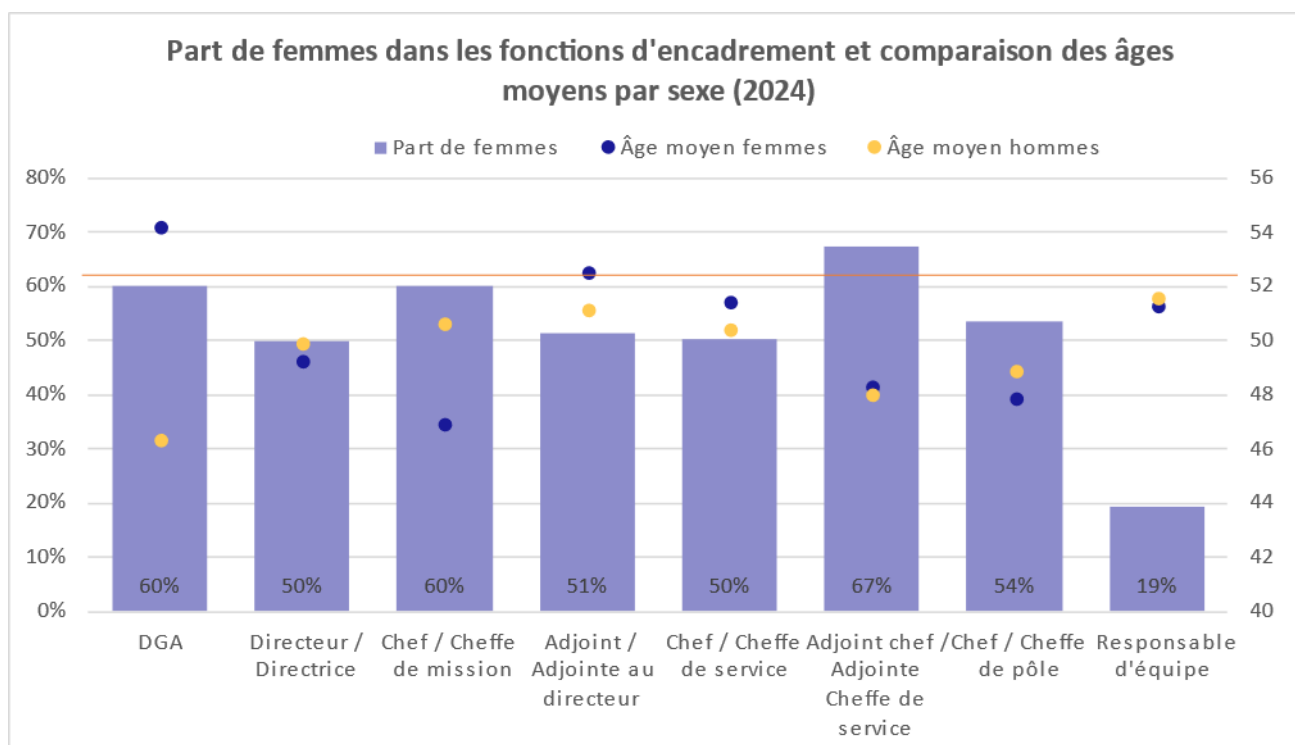
Les femmes représentent 35% des encadrants de la Région Grand Est. Il existe toutefois des disparités entre les établissements d'enseignement, dans lesquels les femmes représentent 19% des encadrants (20% en 2023), et les sites administratifs au sein desquels les femmes représentent plus de la moitié des encadrants (54%).

Les femmes sont largement représentées dans les fonctions d'adjointes au chef de service (67%). Elles sont aussi majoritaires pour les chefs de pôle (54%).

Les fonctions de DGA sont légèrement plus représentées par les femmes (3 femmes, 2 hommes).

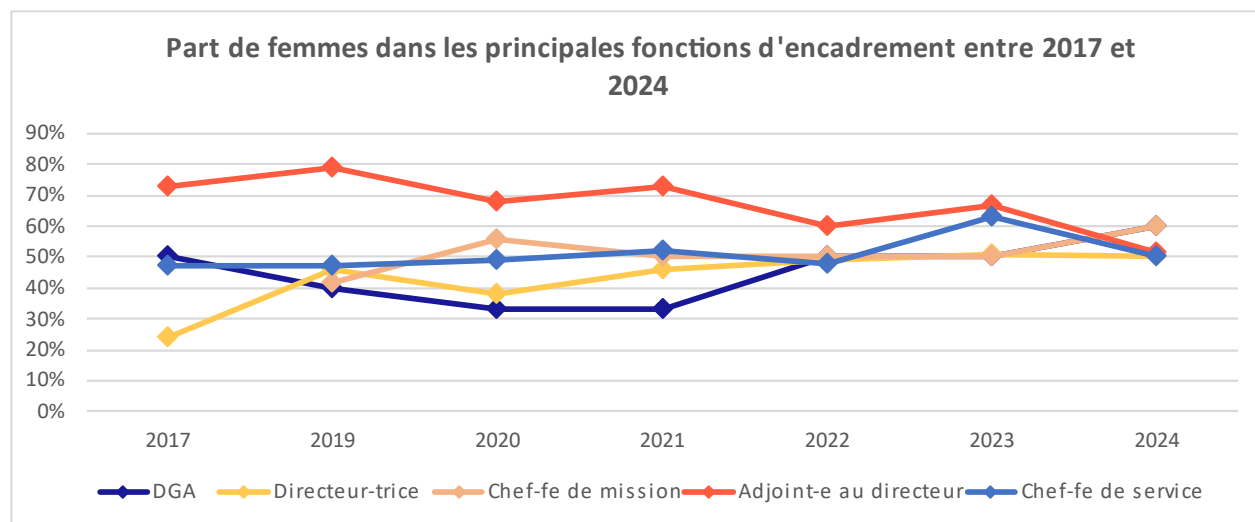
Elles sont 50% chez les directeurs et 50% chez les chefs de service.

On peut aussi noter que l'âge moyen des femmes en poste est supérieur à celui des hommes pour les emplois de DGA, de chefs de service et d'adjoints au directeur.



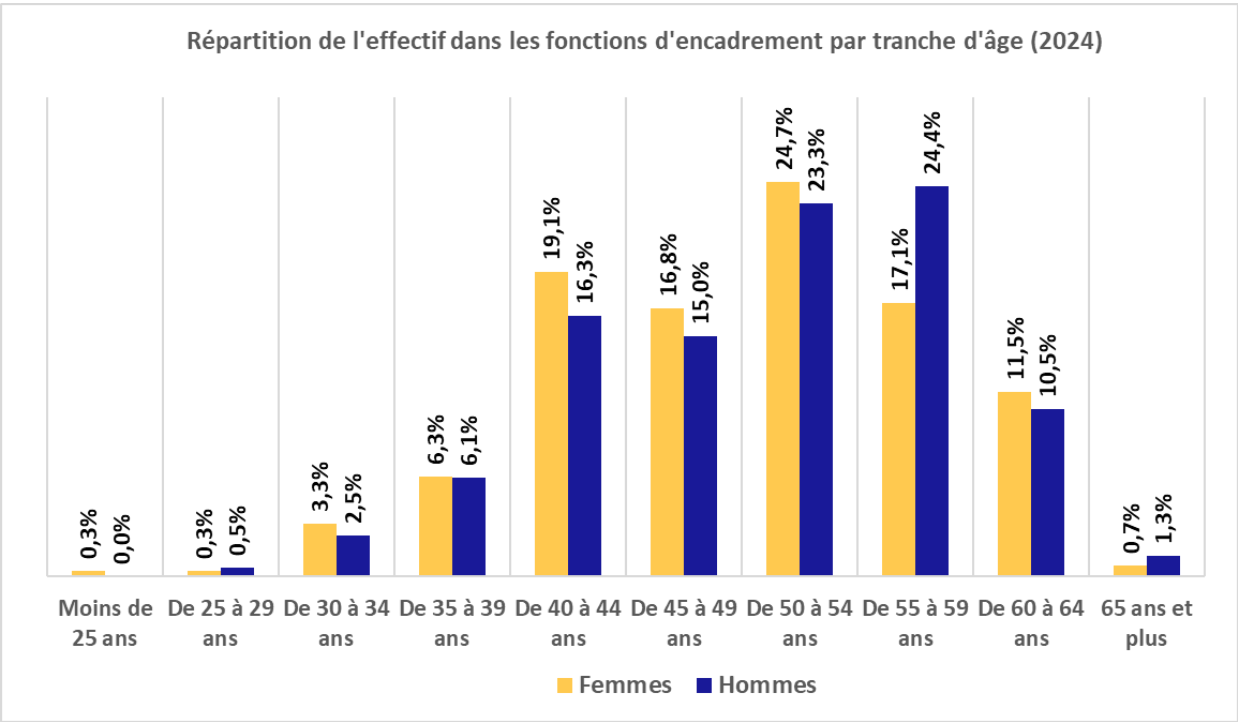
L'échelle de droite correspond à l'âge moyen des agents. La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (63%). Source : données DRH.

La proportion de femmes dans les plus hautes fonctions d'encadrement a augmenté entre 2017 et 2024. Cette évolution est particulièrement significative en ce qui concerne les directrices et les cheffes de mission et depuis 2024 parmi la Direction Générale.

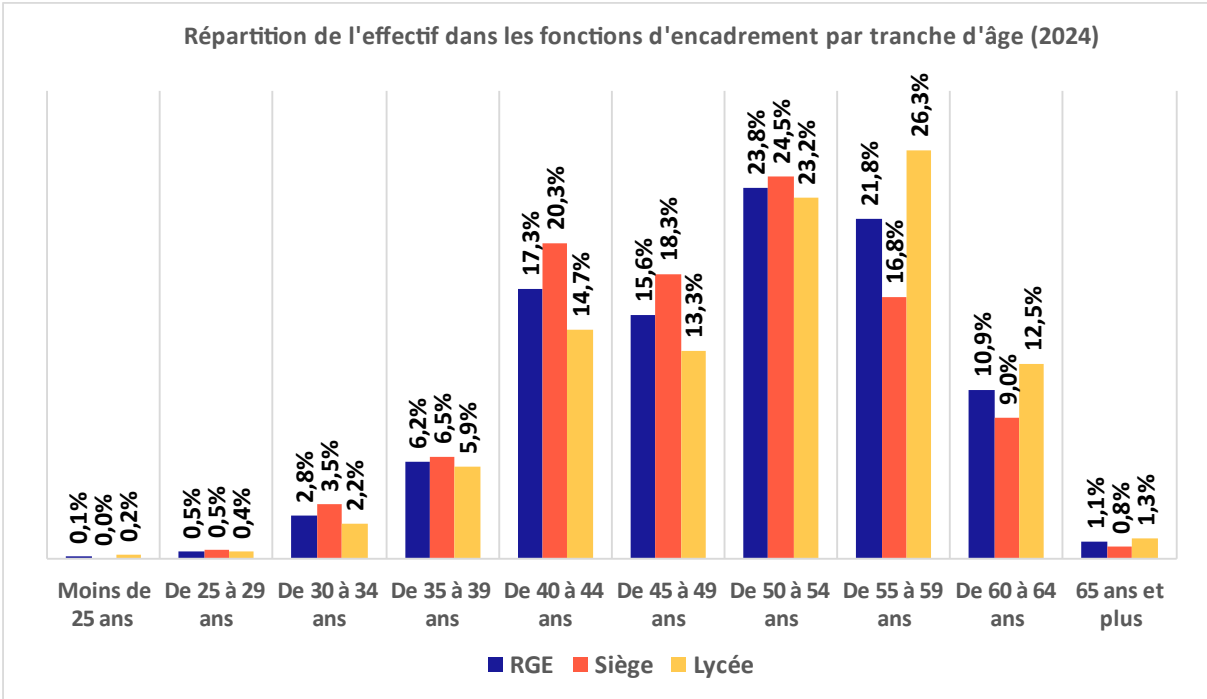


Données indisponibles pour l'année 2018. En 2017, il n'existait pas de chefs de mission et seuls 2 agents exerçaient des fonctions de DGA. Source : données DRH.

Au total, en 2024, 60 % des hommes encadrants sont âgés de plus de 50 ans (54 % pour les femmes). L'écart de représentation entre les sexes s'observe essentiellement dans la tranche 55-59 ans qui concentre à elle seule 24 % des hommes encadrants (vs 17.1 % des femmes).



Cette répartition des âges pour les hommes dans l'encadrement est directement visible dans les lycées. Puisque les femmes ne représentent que 19 % de l'effectif encadrant, la pyramide des âges est directement influencée par les hommes. C'est pourquoi 63.2 % des encadrants des lycées sont âgés de plus de 50 ans avec un pic de représentativité dans la tranche 55-59 ans (26.3 %). **Le départ à la retraite des hommes encadrants dans les lycées présente une opportunité pour recruter des femmes sur des postes d'encadrantes.**



2.2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

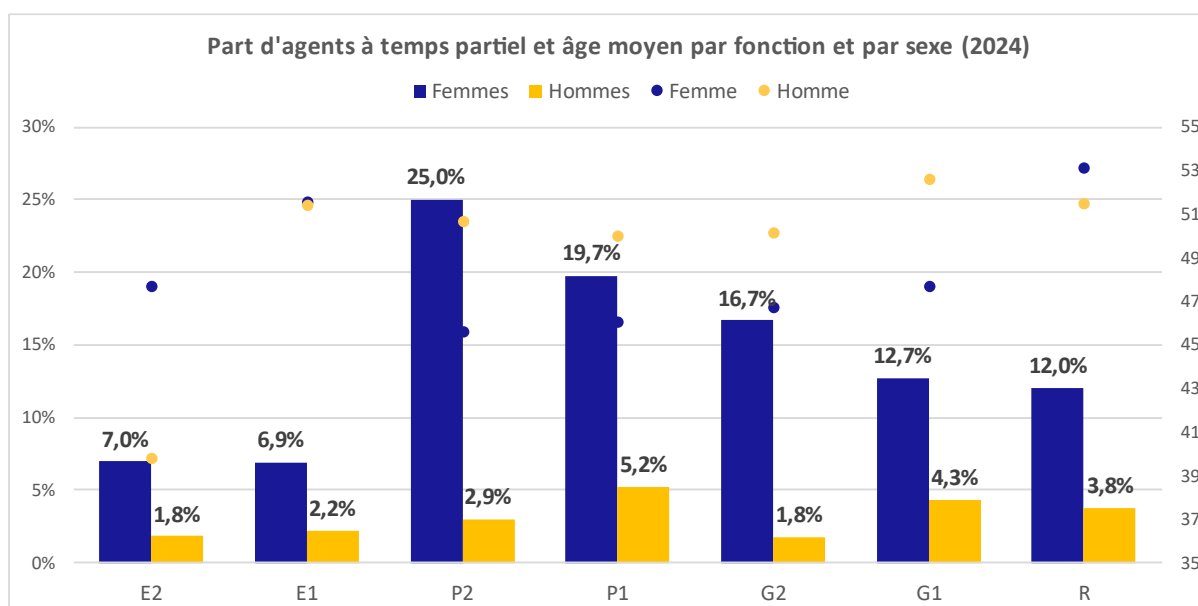
2.2.1. Le temps partiel

En 2024, 596 femmes (soit 8,1% des effectifs) et 101 hommes (soit 1,4%) ont bénéficié d'un temps partiel, dont :

- 103 temps partiels de droit³ (17%), 385 temps partiels sur autorisation (65%) et 108 temps partiels thérapeutiques (18%) pour les femmes.
- 15 temps partiels de droit (15%), 59 temps partiels sur autorisation (58%) et 27 temps partiels thérapeutiques (27%) pour les hommes.

Les femmes à temps partiel sont âgées en moyenne de 50.4 ans contre 51,4 ans pour les hommes. Les écarts dépendent toutefois des motifs de temps partiel :

- Les femmes à temps partiel de droit sont en moyenne âgées de 42,9 ans contre 49,2 ans pour les hommes.
- Les femmes à temps partiel sur autorisation sont en moyenne âgées de 51,1 ans contre 50.8 ans pour les hommes.
- Les femmes à temps partiel thérapeutiques sont en moyenne âgées de 55 ans contre 54 ans pour les hommes.

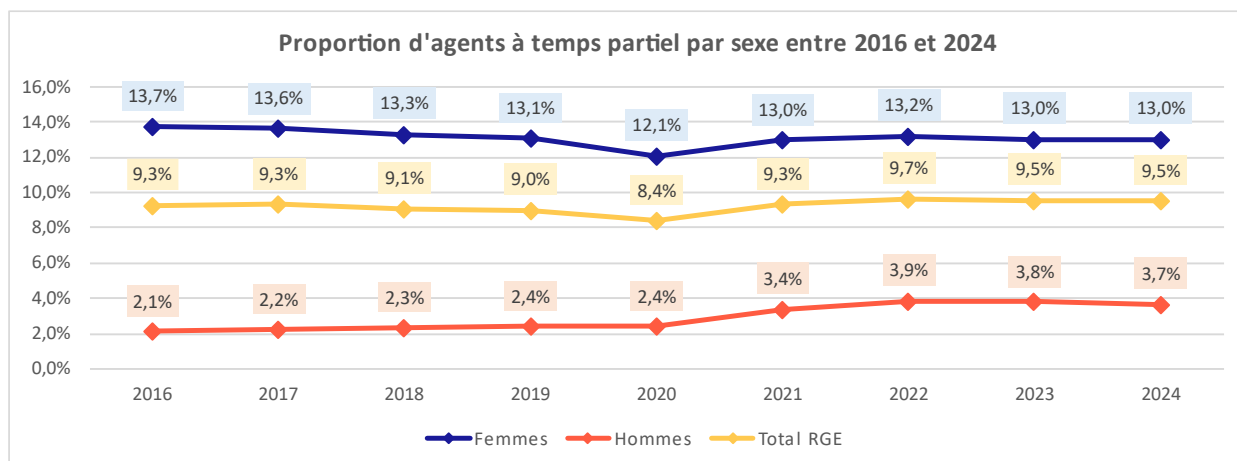


Aucun agent occupant un poste classifié E3 n'exerce à temps partiel. L'échelle de gauche correspond à la part d'agents à temps partiel. L'échelle de droite correspond à l'âge moyen des agents à temps partiel. Source : données DRH.

La proportion d'agents à temps partiel est restée stable entre 2016 et 2024, à l'exception d'une baisse de 0,6 point en 2020, probablement liée aux bouleversements des organisations de travail du fait de la pandémie de Covid-19 et des confinements. En 2024, la part des agents à temps partiel est stable par rapport à l'année précédente (9,5%). La possibilité de bénéficier de la

³ Le temps partiel de droit est automatiquement accordé pour élever un enfant de moins de 3 ans ; pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ; ou lorsque l'agent relève en tant que personne handicapée de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis de la médecine de prévention.

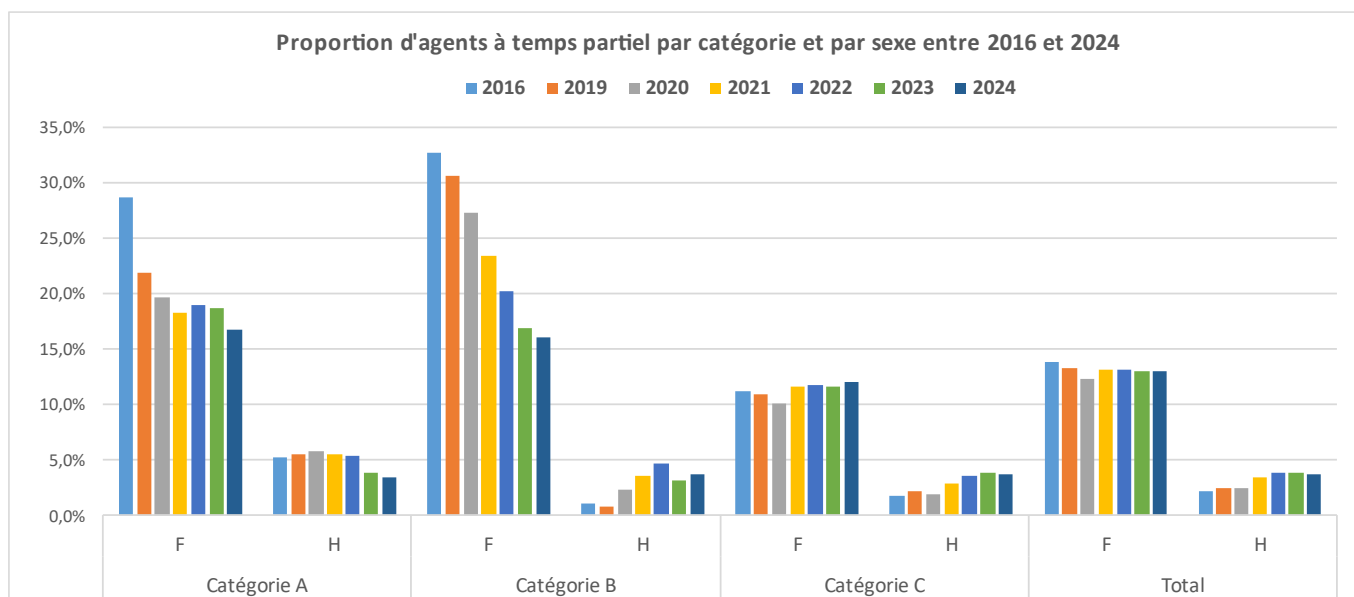
modalité de télétravail et du forfait jour permet une meilleure organisation de temps personnel et contribue à un bon équilibre vie professionnelle et vie personnelle.



Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2024

Sur la période 2016-2024, des comportements différents sont observés en fonction du sexe et de la catégorie :

- **La part des femmes de catégorie A et B en temps partiel a décru** (respectivement -11,9 points et -16,7 points) tandis qu'elle est restée stable pour les agentes de catégorie C (+0,8 point).
- **La part des hommes à temps partiel a augmenté** en catégorie B (+2,7 points) et en catégorie C (+2 points) et a décru pour la catégorie A (-1,9 point).



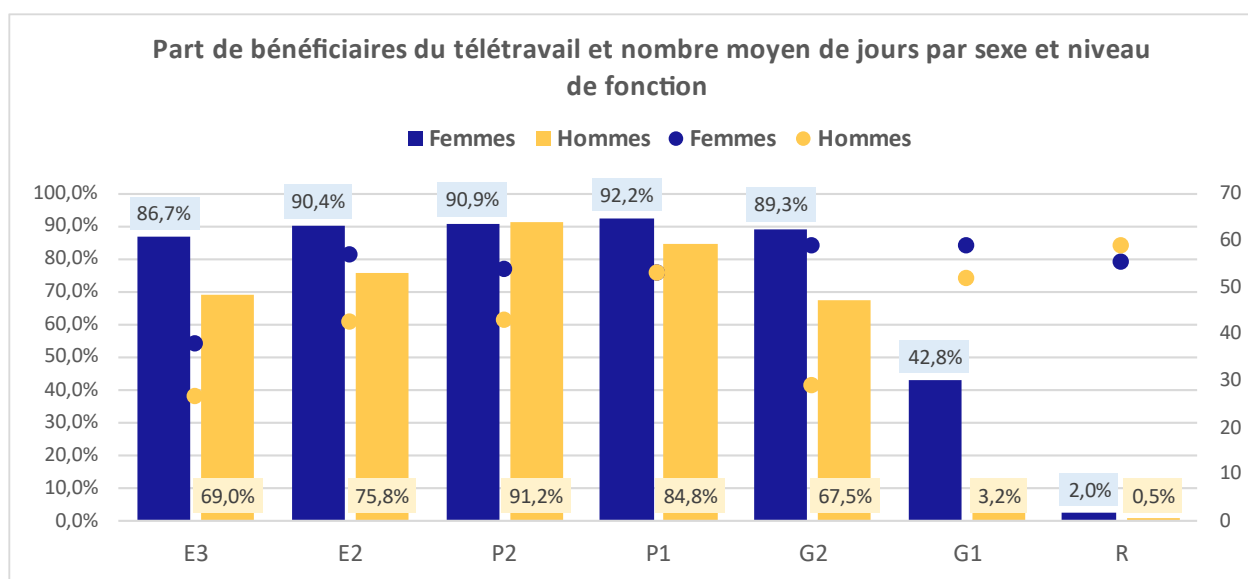
Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Par souci de lisibilité, sont exclus de l'analyse les agents ne relevant d'aucune catégorie. Sources : bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2024.

2.2.2. Le télétravail

Pendant l'année 2024, 28,3% des femmes (26.6% en 2023) et 20.8% des hommes (contre 16,6% en 2023) ont bénéficié du télétravail. Quel que soit le niveau de fonction, la part de femmes ayant bénéficié du télétravail excède celle des agents masculins, avec des écarts compris entre 1 point (fonctions R) et 40 points (fonctions G1) sauf pour la catégorie P2, où les agents masculins ayant bénéficié du télétravail est égale à celle des agents féminins.

En moyenne, les femmes ont posé 55.6 jours de télétravail sur la période (61 en 2023) contre 44.5 jours (53.2 en 2023) pour les hommes. La réduction du nombre de jours moyens de télétravail est corrélée à la forte augmentation du nombre de bénéficiaires (1870 en 2024 vs 1609 en 2023). Les hommes et les femmes montrent des évolutions similaires en termes de volume de jours ($\pm 11\%$), mais l'effectif bénéficiaire masculin progresse fortement en 2024, ce qui impacte négativement la moyenne par agent.

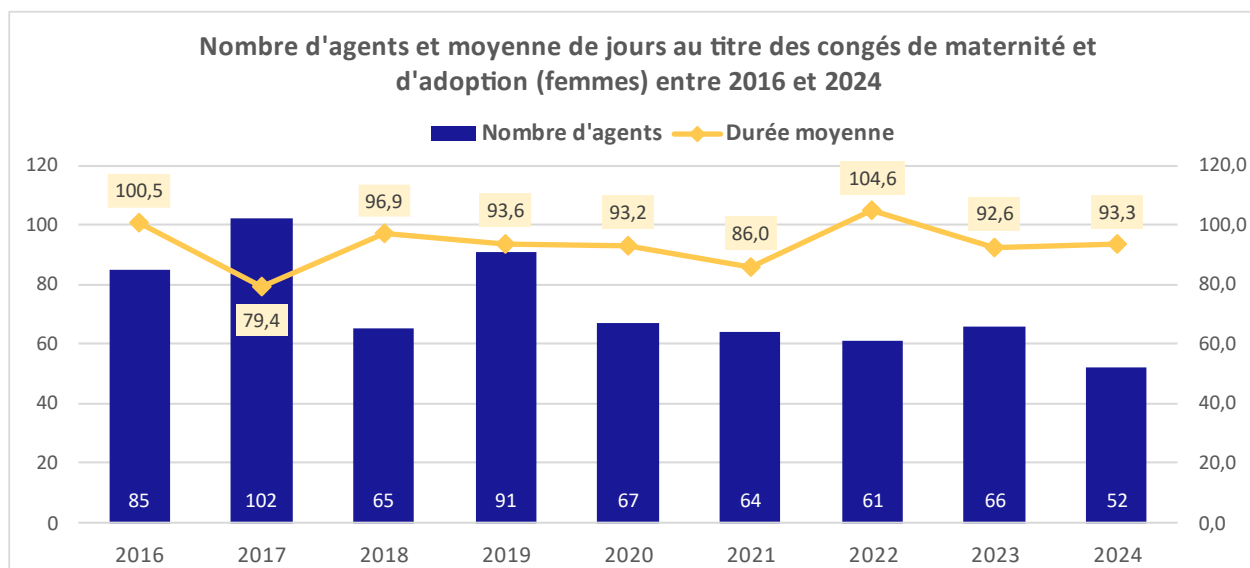
En effet, le nombre de télétravailleurs s'est fortement accru (+16.2 %) en lien avec l'évolution de l'effectif et l'ouverture de droits au télétravail aux CMIL. D'une part, ces agents ne disposent pas d'un quota de télétravail équivalent aux agents sièges (20 jours au lieu de 82 au maximum). D'autre part, l'arrivée d'agents éligibles au télétravail en cours d'année induit un quota de jours plus faible calculé au prorata temporis. C'est pourquoi le nombre de jours moyen effectué en télétravail en 2024 se réduit mais n'indique pas un recul de cette pratique.



Période d'analyse : du 1^{er} Janvier au 31 décembre 2024. Le nombre moyen de jours de télétravail est calculé en tenant compte uniquement des agents ayant posé au moins 1 jour de télétravail sur la période. Source : données DRH.

2.2.3. Les congés maternité et pour adoption (femmes)

52 femmes ont bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption en 2024 (66 en 2023), pour une moyenne de 93.3 jours d'absence à ce titre au cours de l'année. Cela représente une diminution de 7.2% du nombre moyen de jours par rapport à 2016.

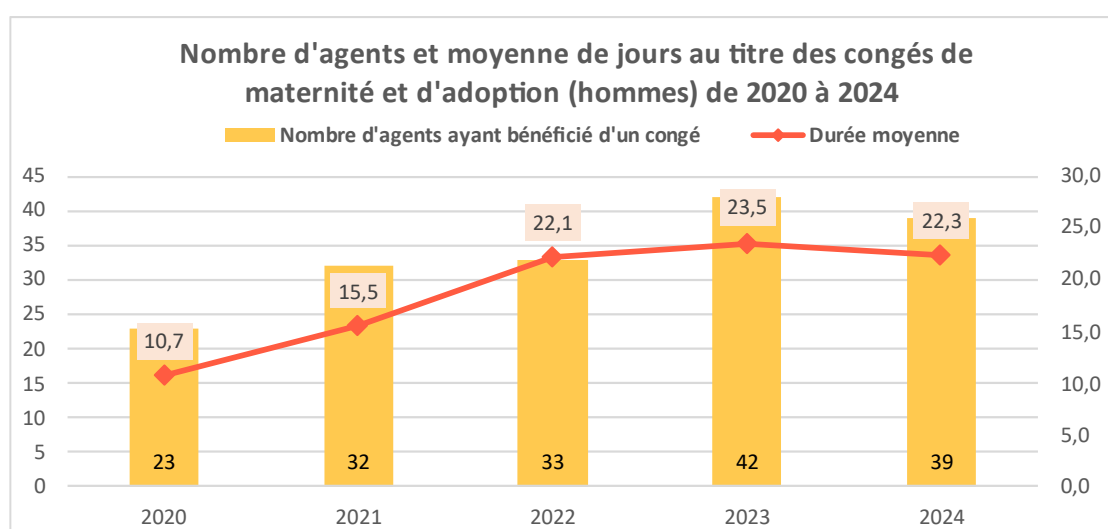


Un congé maternité est décompté au titre de l'année 2024 dès lors qu'il comprend au moins une journée sur l'année civile concernée. Seuls les jours d'absence au titre de l'année 2024 sont pris en compte. Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2024.

2.2.4. Les congés paternité et pour adoption (hommes)

Pour rappel, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant a été doublée depuis le 1^{er} juillet 2021. Elle est désormais de 25 jours calendaires (au lieu de 11 auparavant), dont : 4 jours obligatoirement consécutifs aux 3 jours de naissance à prendre immédiatement après la venue au monde de l'enfant, et 21 jours pouvant être posés en 1 ou 2 périodes d'au moins 5 jours.

En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à 32 jours contre 18 auparavant, comprenant une période obligatoire de 4 jours calendaires accolés aux 3 jours de naissance et une période facultative de 28 jours. Le congé adoption est également allongé à 16 semaines.

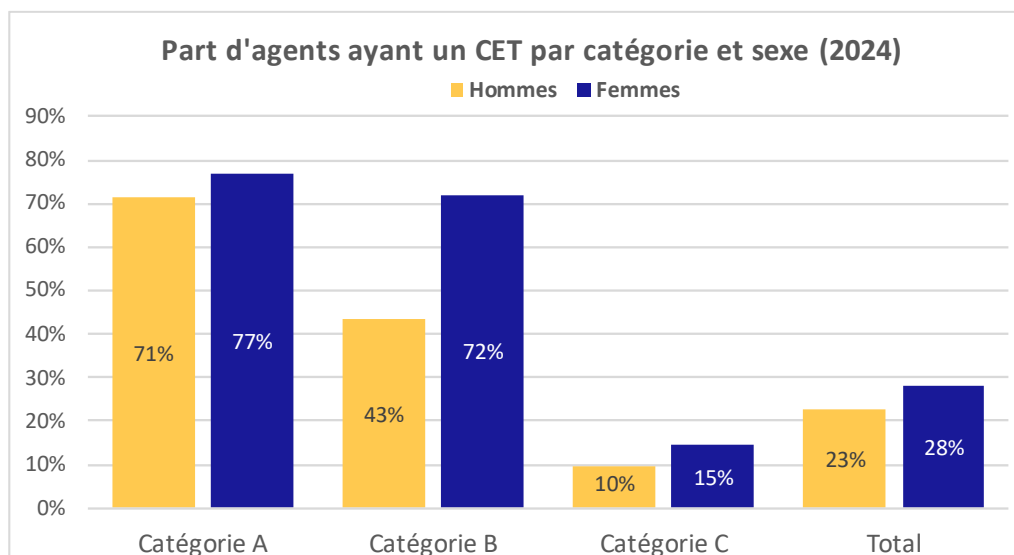


Un congé de paternité est décompté au titre de l'année 2024 dès lors qu'il comprend au moins une journée sur l'année civile concernée. Seuls les jours d'absence au titre de l'année 2024 sont pris en compte. Sources : données DRH 2020 à 2024.

39 hommes ont bénéficié du congé de paternité en 2024 pour une durée moyenne de 22.3 jours.

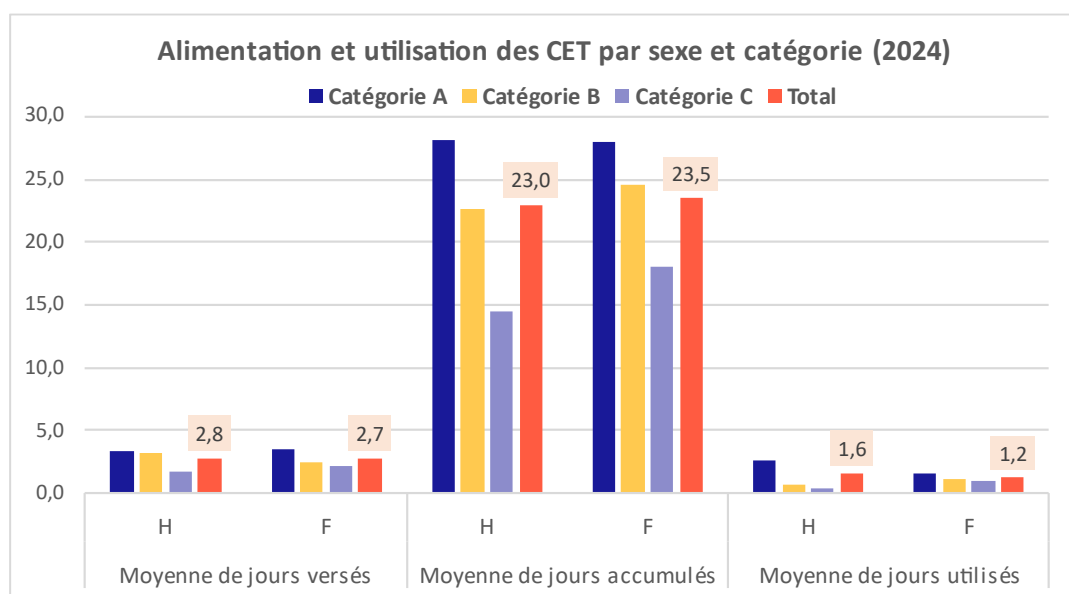
2.2.5. Les comptes épargne temps (CET)

Au 31 décembre 2024, 1 298 femmes (1 246 en 2023) et 619 hommes (578 en 2023) disposent d'un CET, soit respectivement 28% et 23% des effectifs totaux. Cela représente une augmentation de 7.1% du nombre de CET pour les femmes et 4.2% pour les hommes, par rapport à 2023.



Source : RSU 2024

En moyenne, les femmes ont accumulé au 31 décembre 2024 sur leur CET 23.5 jours contre respectivement 23 jours pour les hommes. L'alimentation des CET a été inférieure pour les femmes en 2024 (2,7 jours en moyenne pour les femmes contre 2.8 pour les hommes). Les niveaux d'utilisation sont similaires.



Source : RSU 2024

2.2.6. L'engagement de la Région Grand Est en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Dans le cadre de l'élaboration et l'application de son règlement du temps de travail adopté en 2019, la Région Grand Est porte une vigilance particulière à la conciliation et l'articulation des temps de vie.

A titre de rappel, les dispositions inscrites dans le règlement d'organisation et de gestion du temps de travail concourent à l'objectif de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment :

- En matière d'horaires variables : la Région Grand Est a adopté des plages horaires fixes réduites, entre 9h15 et 11h15 et entre 14h et 16h, soit une durée cumulée de 4 heures qui correspond à la durée minimale requise dans le cadre d'une organisation en horaires variables. En dehors de ces plages horaires, les agents exerçant sur les sites administratifs peuvent organiser leur temps de travail de manière à favoriser la conciliation avec leurs temps de vie personnelle, dans le respect des plages horaires variables (entre 7h et 19h), de la durée de travail qu'ils doivent réaliser (39h10 par semaine soit 7h50 par jour) et des obligations de continuité du service public. En outre un dispositif dit de crédit-débit est instauré pour permettre le report d'un nombre maximum de 6 heures de travail d'un mois sur l'autre.
- En matière de temps partiel sur autorisation : les demandes de temps partiel sur autorisation peuvent être formulées par les agents à tout moment de l'année. Un délai de principe de 2 mois s'applique entre la demande d'évolution de la quotité de travail et la mise en œuvre du temps partiel, mais ce délai de prévenance peut être réduit dans l'intérêt de l'agent pour prendre en considération une situation personnelle particulière (événements familiaux, santé...). Dans l'application des règles, la Région Grand Est favorise autant que possible la validation des demandes de temps partiel sur autorisation.
- En matière de télétravail : la Région Grand Est a mis en place un dispositif permettant aux agents exerçant un métier éligible au télétravail de bénéficier jusqu'à 82 jours de télétravail par an pour un agent à temps plein, soit une moyenne de 2 jours de télétravail par semaine modulable dans la limite de 3 jours sur une semaine.
Après un bilan positif les modalités ont évolué au 1^{er} janvier 2024 pour contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
 - o La réduction de 6 à 3 mois du délai pour télé travailler pour un nouvel arrivant,
 - o La validation de la convention de télétravail par le seul n+1 (suppression de la validation supplémentaire du n+2),
 - o L'ouverture de la possibilité de poser le télétravail par demi-journées,
 - o L'ouverture à de nouveaux métiers.

En matière de gestion des RTT : les agents exerçant sur les sites administratifs travaillent en principe selon une durée de travail hebdomadaire de référence de 39h10 ouvrant droit à une compensation à hauteur de 23 jours de RTT.

Les règles de gestion sont très souples : par journée ou demi-journée, consécutivement sans plafond cumulatif (sous réserve du respect des 31 jours calendaires consécutifs d'absence du service), avant ou après des jours de congés annuels, ainsi qu'entre deux périodes de congés annuels.

Par ailleurs, la Région a défini un certain nombre de bonnes pratiques concernant l'organisation des temps de réunion et l'usage des outils numériques de communication :

- Le recours aux outils numériques (audioconférence et visioconférence) est privilégié pour l'organisation des temps de réunions afin d'éviter des déplacements entre les sites qui facteurs de fatigue. Les temps de réunion sur un site commun ont plus vocation à favoriser la cohésion.
- Les réunions de travail internes en présentiel sont organisées dans la mesure du possible dans la plage horaire de 10h à 16h, en tenant compte des délais de route et du respect du temps de pause méridienne obligatoire fixé à 30 minutes minimum.
- Les agents de la collectivité sont invités à ne pas envoyer de mails professionnels en dehors des plages horaires variables de travail définies par le règlement du temps de travail (avant 7h et après 19h) et bénéficient du droit de ne pas répondre aux éventuels mails reçus en dehors de leurs horaires et cycles hebdomadaires de travail sans que cela ne puisse leur porter préjudice.

Ces dispositions relatives au droit à la déconnexion ont été formalisées dans le cadre d'une « Charte du bon usage numérique » à laquelle chaque agent est invité à se référer. La collectivité est vigilante à son respect.

La Région Grand Est participe également à la bonne articulation des temps de vie au travers de la politique d'action sociale qu'elle subventionne, à hauteur de 1 690 000€ pour le CNAS et de 810 000€ pour l'Amicale pour l'année 2024. A titre d'exemple :

- L'Amicale du personnel anime des sections sportives. L'organisation des entraînements principalement pendant les temps de pause méridienne facilite la participation des agents à une activité sportive, bénéfique tant pour leur santé physique que leur bien-être mental, tout en leur permettant de répondre à leurs obligations familiales et personnelles en fin de journée. L'accès à ces activités est en outre favorisé par les tarifs attractifs pratiqués grâce à la subvention de la collectivité, à raison de 20€ par an et par amicaliste.
- Le CNAS⁴ offre des prestations en faveur des familles, telles que la participation aux frais de garde d'un enfant jusqu'à l'âge de 3 ans ; la participation aux frais d'inscription d'un enfant de 12 ans ou moins à un accueil de loisirs sans hébergement ; ou encore la participation à l'achat de tickets CESU⁵ permettant de financer des services à la personne en matière de garde d'enfant, de prise en charge de la dépendance et d'aide aux tâches ménagères.

Toutes ces mesures sont actuellement un facteur d'attractivité pour la collectivité qui se situe parmi les plus attentive aux conditions de travail de ses collaborateurs. Du questionnaire envoyé à tous les agents en septembre 2024 il en résulte que 75% des agents (sur 1008 réponses) recommanderaient la Région Grand Est comme employeur pour la qualité de vie au travail. La stratégie de la Marque Employeur, annexée au rapport des orientations budgétaires soumis à l'Assemblée Plénière du 13 novembre 2025, va encore élargir les actions en faveur du bien-être des agents.

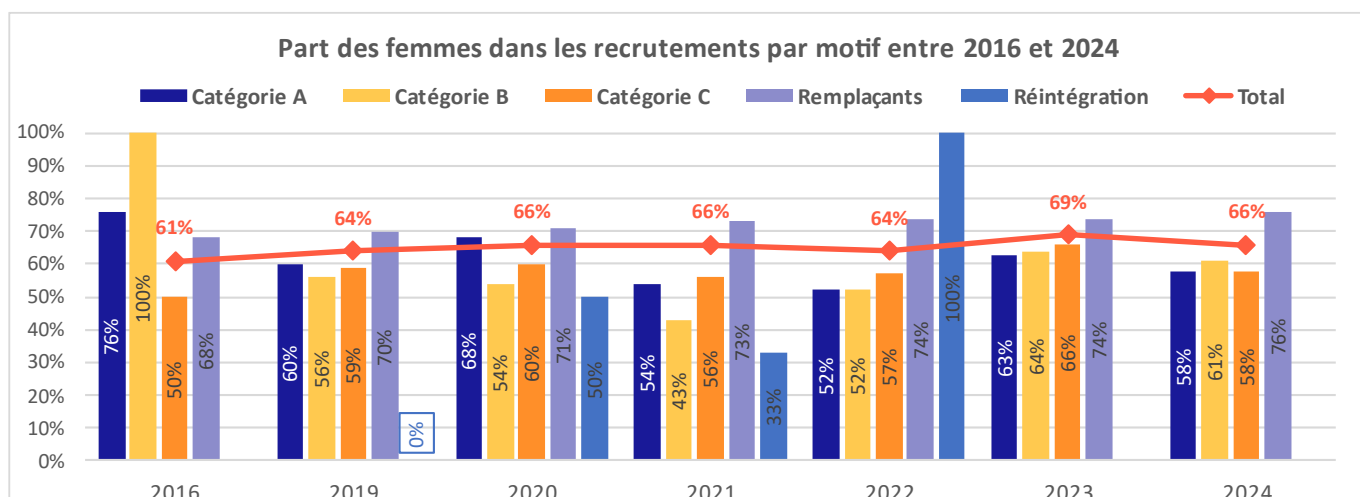
⁴ Le Comité national d'action sociale (CNAS) est une association loi 1901, créée en 1967 et proposant une offre complète de prestations d'action sociale aux agents employés par des collectivités, établissements et organismes territoriaux.

⁵ Chèques Emploi Service Universel

2.3. LA MOBILITE

2.3.1. Les recrutements

En 2024, les femmes ont représenté 66% des recrutements tous motifs confondus. Dans la continuité des années précédentes, elles sont particulièrement majoritaires dans les recrutements de remplaçants (76% en 2024 vs 74% en 2023).

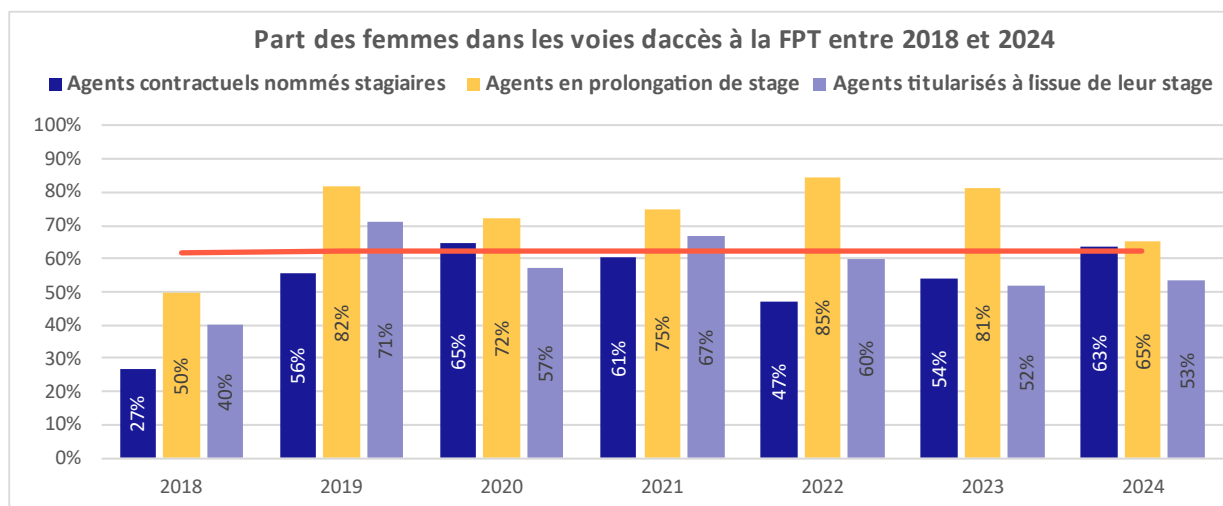


Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Source : données DRH, bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2024. Pour l'année 2019, 1 seul agent, homme, a bénéficié d'une réintégration.

2.3.2. L'accès au statut de fonctionnaire

En 2024, contrairement à l'année 2023, la proportion de femmes parmi les agents contractuels nommés stagiaires est équivalente au taux de féminisation des effectifs. La proportion des agents titularisés à l'issue de leur stage est en dessous du taux de féminisation des effectifs dans leur globalité. En revanche, depuis 2019, les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des agents concernés par une prolongation de stage⁶ notamment du fait du congé de maternité et du temps partiel.

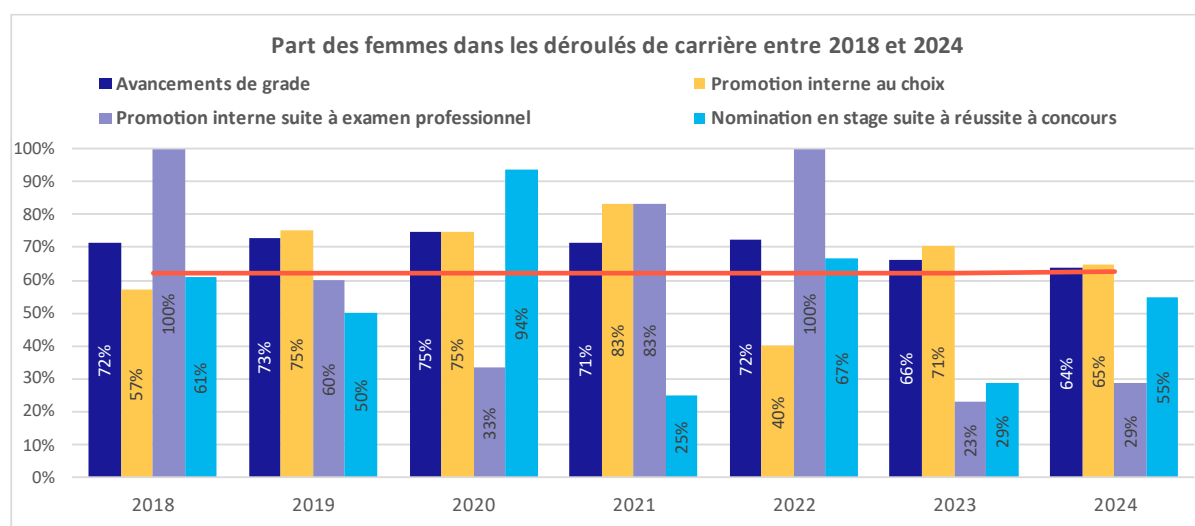
⁶ Les congés de maternité ou d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée sont pris en compte dans la durée du stage pour un 10^{ème} de sa durée statutaire au maximum. Par exemple : pour un stage d'un an (365 jours), une ou plusieurs absences pour ces motifs sont prises en compte à hauteur de 36 jours. Les jours de congés pris à partir du 37^{ème} repoussent d'autant la date de fin de stage. Les congés de maladie non rémunérés, congés parentaux, de présence parentale, pour raisons familiales (élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à son époux(se), à un enfant ou un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave), de solidarité familiale ou pour convenances personnelles ne sont pas comptabilisés comme temps de stage. Ils reportent donc la date de fin de stage du nombre total de jours d'absence.



La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (63%). Source : bilans sociaux et RSU 2018 à 2024.

2.3.3. Les avancements et promotions

En 2024, la proportion de femmes dans les avancements de grade est égale au taux de féminisation des effectifs de la collectivité. La surreprésentation des femmes dans les avancements de grade était une tendance observée depuis 2018.

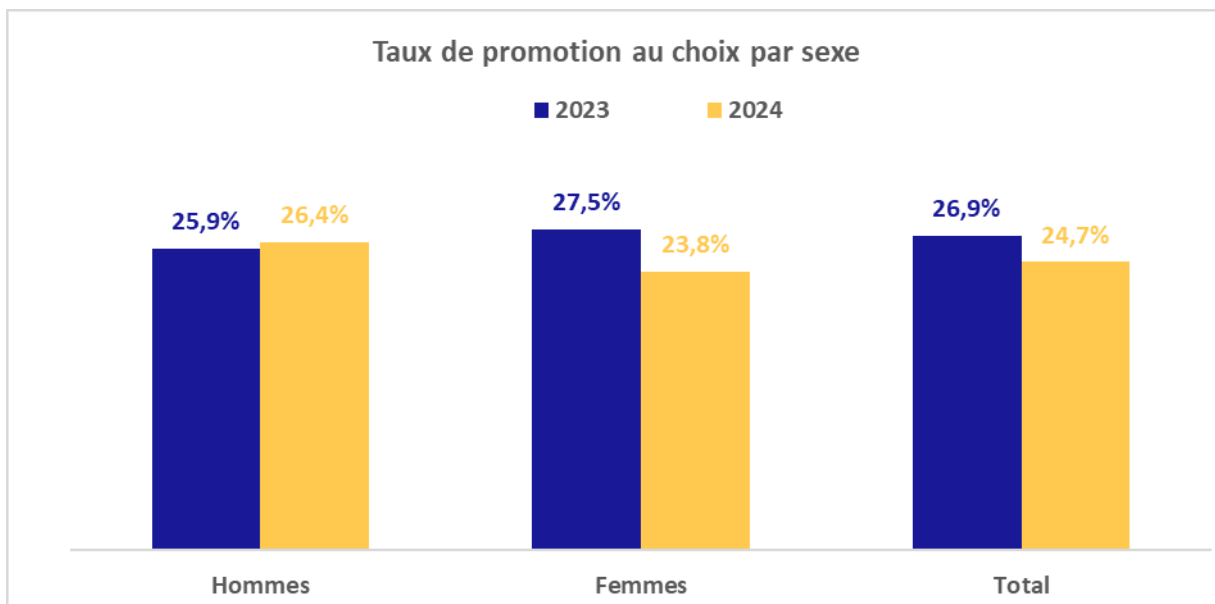


La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (63%). Source : bilans sociaux et RSU 2018 à 2024.

Les avancements d'échelon sont exclus de l'analyse car, pour rappel, ils sont réalisés depuis 2016 selon une durée unique fixée par les statuts spécifiques de chaque cadre d'emplois.

2.3.3. Les avancements au choix

Le taux d'avancement au choix est l'objet de l'indicateur 3 de l'index égalité professionnelle obligatoirement calculé depuis 2024. Il compare les taux de promotions entre les sexes et attribue une note de 0 à 25 en fonction de l'écart absolu obtenu.

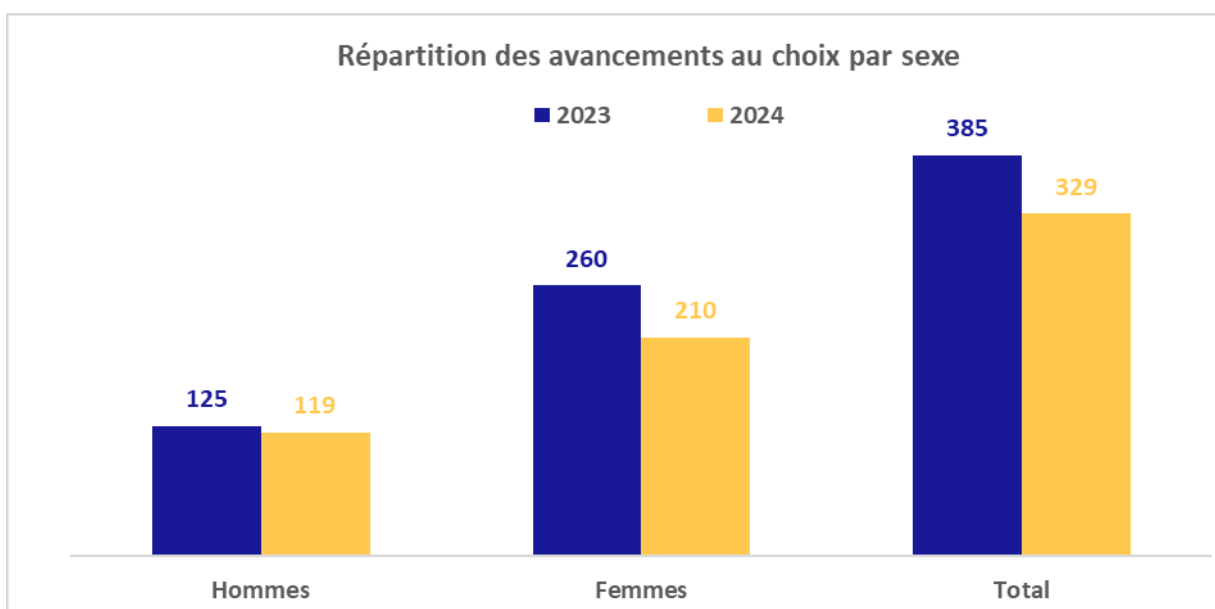


Source : données DRH.

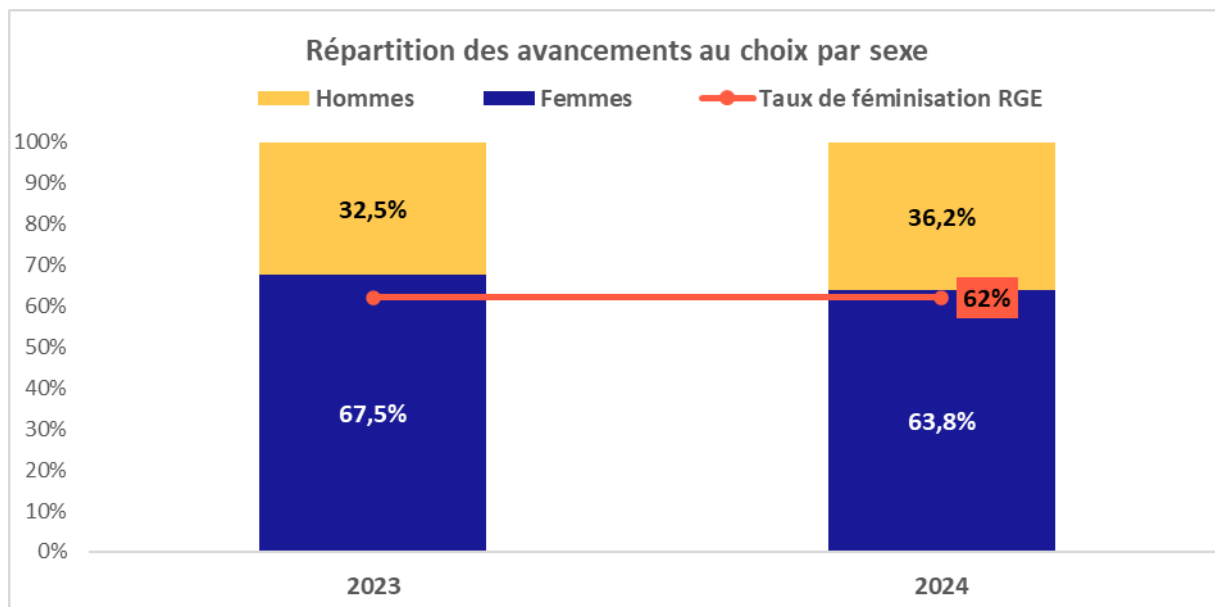
En 2024, le taux d'avancement au choix recule globalement de 2.2 pts, un ralentissement qui s'observe en particulier chez les femmes (-3.6 pts), épargnant les hommes.

Cette évolution, entraîne un écart absolu de 2.5 pts en faveur des hommes, ce qui impacte négativement la note de l'index, la faisant descendre en dessous du premier seuil et accordant 17 points au lieu de 25.

Même si la baisse du nombre d'avancements des femmes est à pointer, il faut aussi noter une réduction générale du nombre de progression au choix (-14.5 %) et du vivier de « promouvable » (-6.8 %).

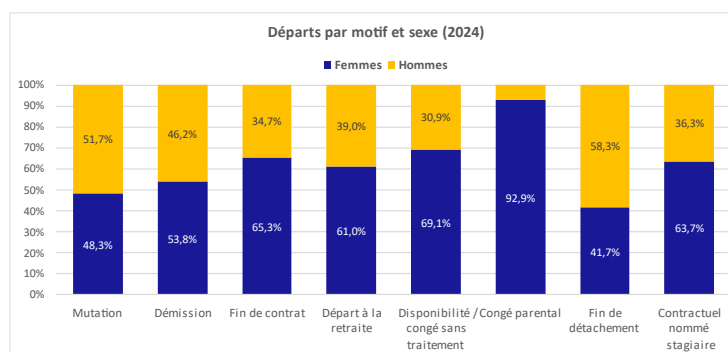


En dépit de l'évolution du nombre d'avancements, et contrairement à l'année 2023, la répartition entre les sexes est relativement alignée avec le taux de féminisation. Ainsi, près de 64 % des avancements au choix ont bénéficié aux femmes (-3.7 pts). Au total, sur la période 2023/2024, les femmes ont bénéficié de 66 % des avancements.



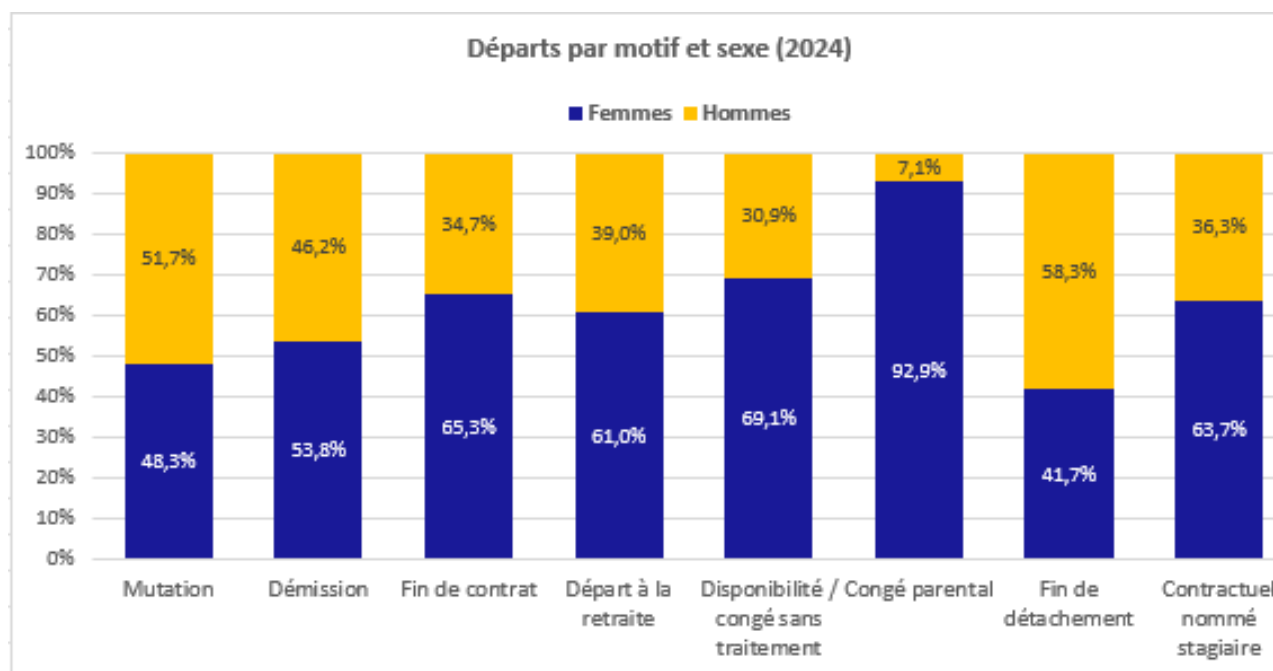
2.3.4. Les départs temporaires et définitifs

93% des agents absents en raison d'un congé parental en 2024 sont des femmes (96,8% à l'échelle de la FPT , 86% dans le privé pour 0,8 des hommes)⁷. Ces dernières sont également surreprésentées parmi les départs pour motif de disponibilité ou congé sans traitement (69%), notamment en ce qui concerne les disponibilités de droit (78%)⁸



⁷ DGAFP, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Edition 2021

⁸ La mise en disponibilité est accordée de plein droit pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un enfant à charge ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans ; pour suivre un conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

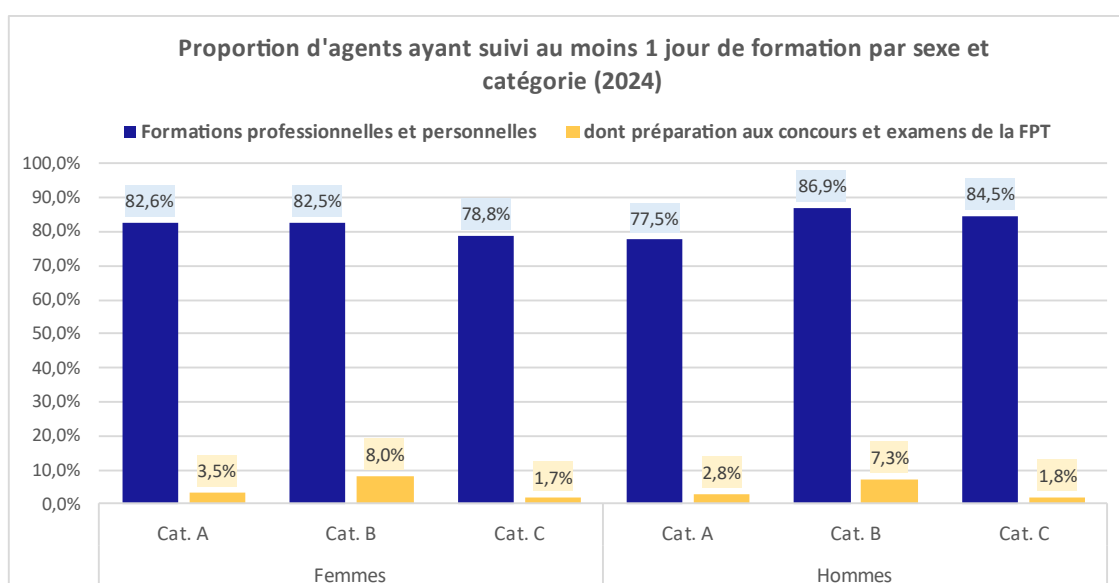


Seuls les motifs de départ les plus fréquents sont représentés. Source : RSU 2024.

2.4. LA FORMATION

2.4.1. La formation continue et les préparations aux concours

Au cours de l'année 2024, les départs en formation ont fortement augmenté par rapport à l'année 2023, 80% des femmes (contre 66% en 2023) et 83% des hommes (contre 71% en 2022) ont bénéficié d'au moins 1 jour de formation. La majorité des formations suivies sont des formations de perfectionnement et des formations de professionnalisation. Parmi ces agents, 2% des femmes et des hommes ont bénéficié d'une préparation aux concours et examens de la FPT.



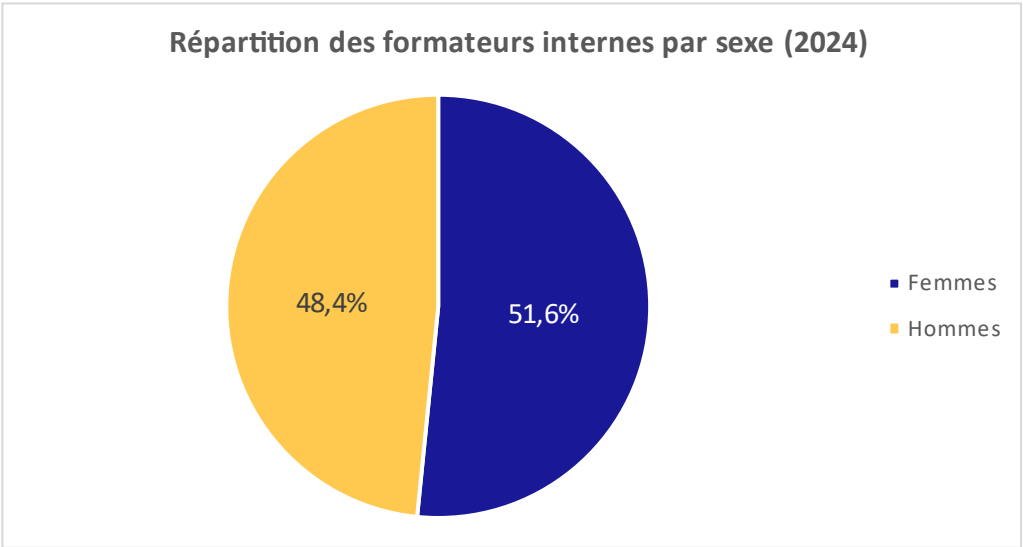
Périmètre d'analyse : agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent présents au 31/12/2024. Source : RSU 2024.

En outre, **2 femmes et 1 hommes** ont entamé une démarche de Validation des Acquis et des Expériences (VAE). **Aucun agent** n'a bénéficié d'un bilan de compétences. **1 femme** a bénéficié d'un congé de formation.

2.4.2. La formation interne

C'est un des axes de développement de l'offre de formation au sein des services de la Région. Ainsi, au 31 décembre 2024, 157 agents étaient habilités à être formateur interne au sein de la collectivité (contre 155 en 2023), dont 52% de femmes (50% en 2023). Cette proportion est légèrement plus élevée pour les catégories A (58%), proche pour les catégories C (44%) et sensiblement plus faible en catégorie B (38%).

Un des objectifs pour les années à venir est de solliciter davantage de femmes expertes pour qu'elles deviennent formatrices internes.



Source : données DRH.

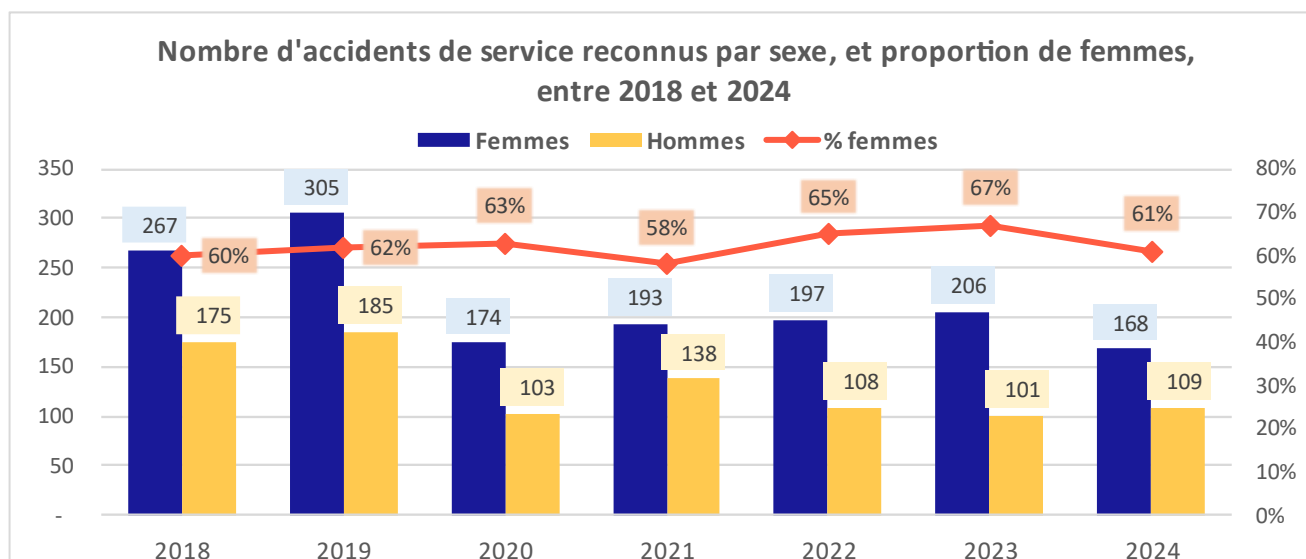
2.4.3. Plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la Région

Répartition des actions de formation en lien avec l'égalité F/H réalisées en 2024					
Libellé	Femmes	Hommes	Total	Dont encadrants	Durée réalisée en jours
Accompagnement personnalisé	1		1	1	0,5
Conférence débat sur l'égalité professionnelle femme-homme	21	3	24	5	12
Conférences Loi du silence	125	27	152	31	72
La représentation des femmes sur les réseaux sociaux : des stéréotypes à la promotion de l'égalité professionnelle	1		1	1	0,5
L'entretien de recrutement	33	100	133	133	133
Préparation mentale	1		1		2,5
Prévention et lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail	1		1		0,5
Rencontres des encadrants de proximité et sensibilisation à l'égalité femme-homme à la discipline	104	316	420	383	420
Succès au féminin	7		7	7	19
Total	294	446	740	561	660

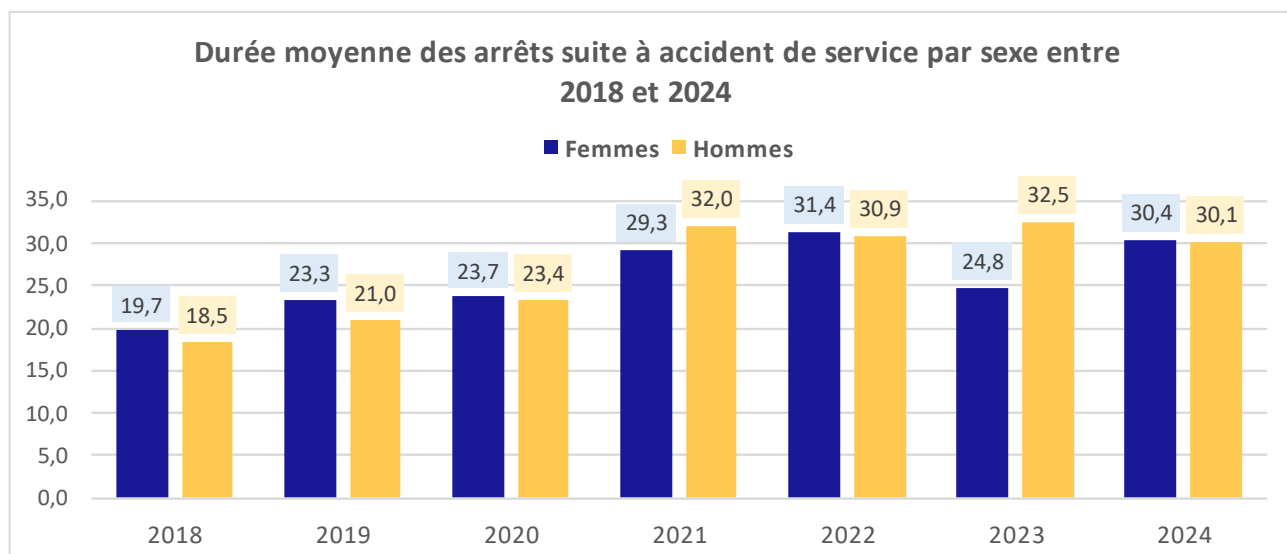
2.5. LA SANTE AU TRAVAIL

2.5.1. Les accidents de service

En 2024, les femmes ont représenté 61% des agents victimes d'un accident de service. Cela concerne 168 agentes pour 206 agentes en 2023.



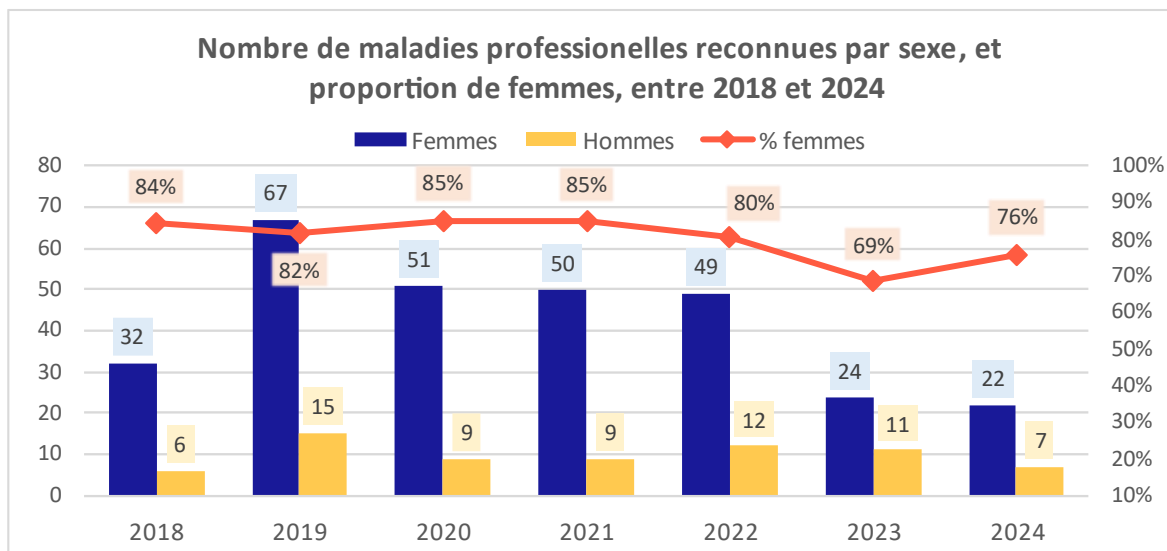
Données RASSCT.



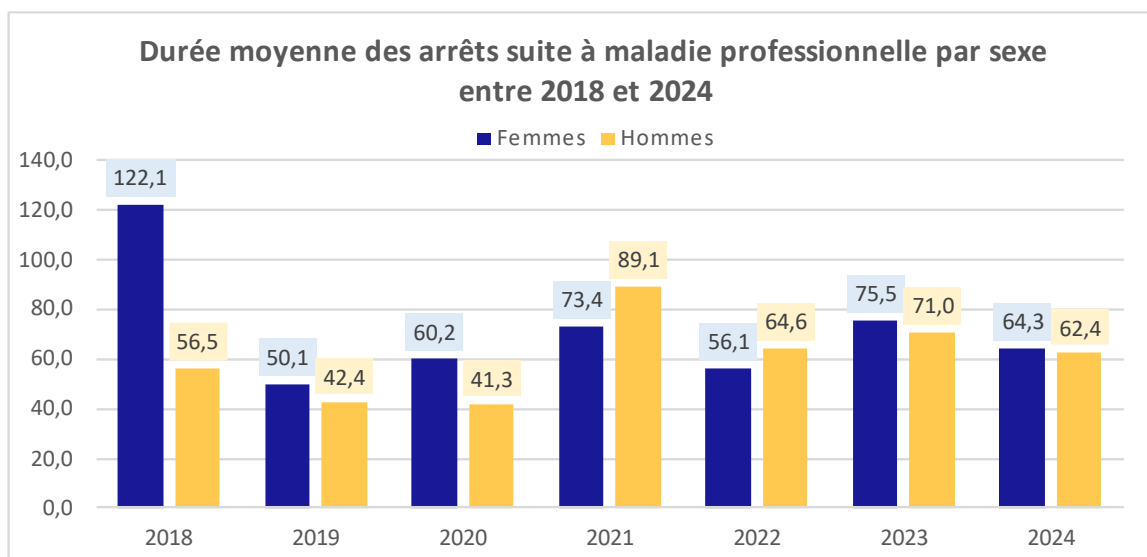
Données RASSCT.

2.5.2. Les maladies professionnelles

En ce qui concerne la proportion de femmes parmi les agents ayant déclaré une maladie professionnelle, elle est de 8 agents sur 10 en 2024 (contre 7 agents sur 10 en 2023).



Données RASSCT.



Données RASSCT.

2.5.3. Cellule de signalement des actes de violence, harcèlement, discriminations, agissements sexistes

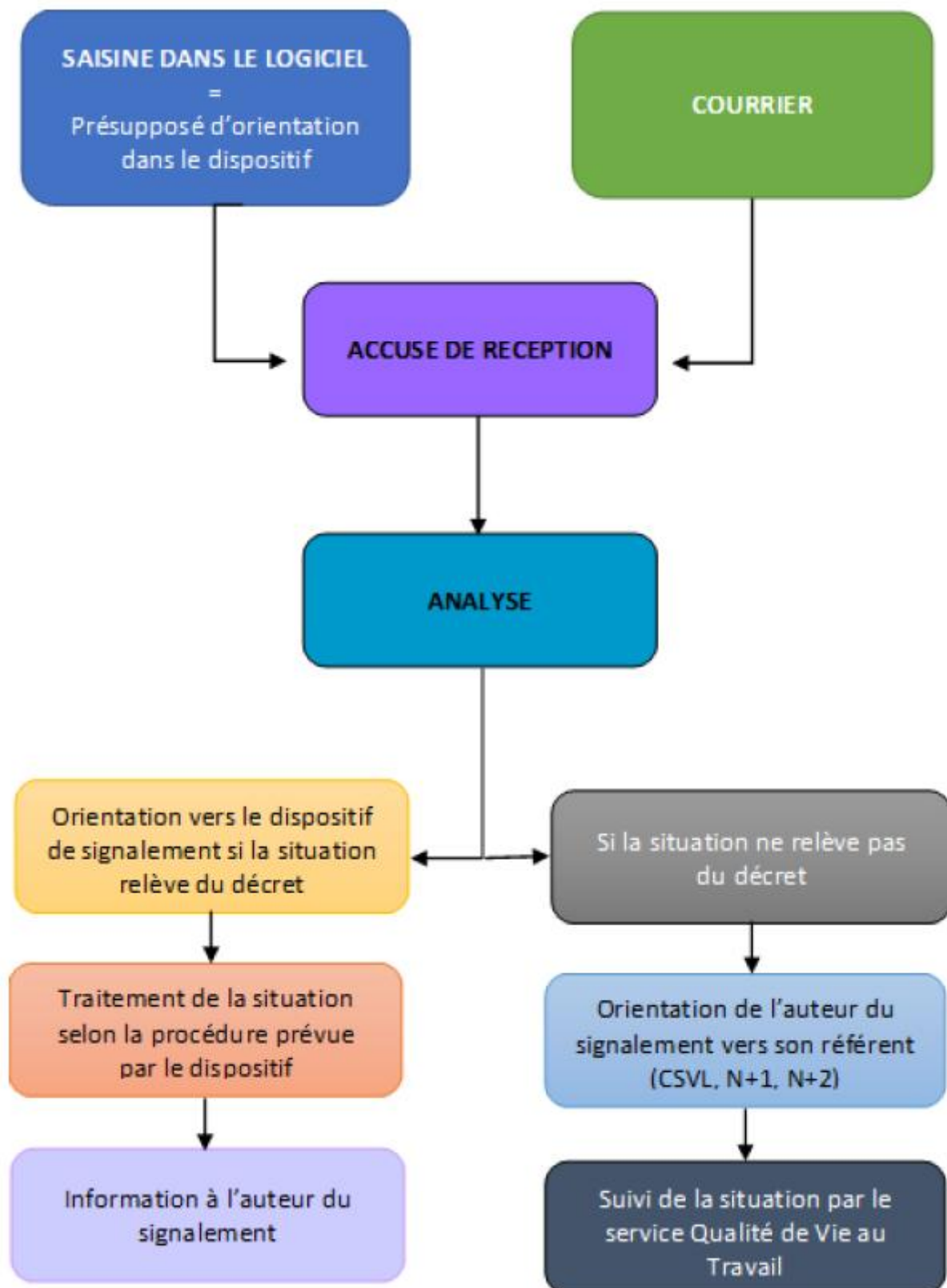
Pour rappel, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, complétée par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, est venue préciser **la mise en place dans les administrations, collectivités et établissements publics d'un « dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».**

Au sein de la Région Grand Est, ce dispositif se traduit par **la mise en place d'une Cellule de signalement**, qui a été présenté aux membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et aux membres du comité technique (CT) en mars 2022. Les agents en ont été informés au cours du mois de mars 2022 par des communications spécifiques.

Le service QVT et le service Communication Interne de la DRH ont élaboré un **Guide pratique de la Cellule de signalement** détaillant le contexte de la mise en place de la Cellule, les différents actes pouvant faire l'objet d'un signalement, les modalités de saisine de la Cellule et le processus de traitement d'un signalement. Ce guide a été adressé à l'ensemble des agents avec la fiche de paie du mois de mars 2022. La Lettre Ensemble et la Newsletter de mars 2022 comportaient également un encart relatif au dispositif de signalement. En outre, l'ensemble des informations est accessible à tous sur une page dédiée de l'intranet C L'Est. Une identité graphique a été travaillée par le service Communication Interne afin que le dispositif de signalement soit facilement identifiable par les agents.

La Cellule est constituée de représentants de la DRH (services QVT et Vie professionnelle) ainsi que de la DJP. Par ailleurs, la Région Grand Est compte trois assistants sociaux du travail, qui sont des professionnels de l'écoute soumis au secret professionnel et des partenaires privilégiés de la Cellule.

Détail de la procédure de saisine de la Cellule de signalement :

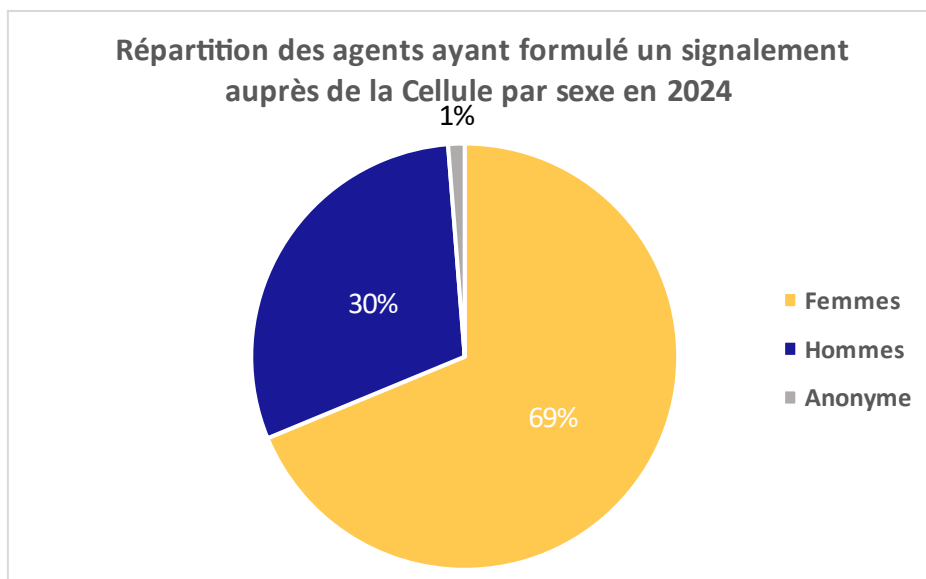


80 signalements ont été réalisés auprès de la Cellule en 2024. Parmi ces agents déclarés victimes, 69% sont des femmes et 30% sont des hommes.

58 signalements émanaient d'agents affectés au sein d'un établissement d'enseignement, 42 par des femmes et 16 par des hommes, et 21 signalements par des agents des sites administratifs 13 par des femmes et 8 par un homme.

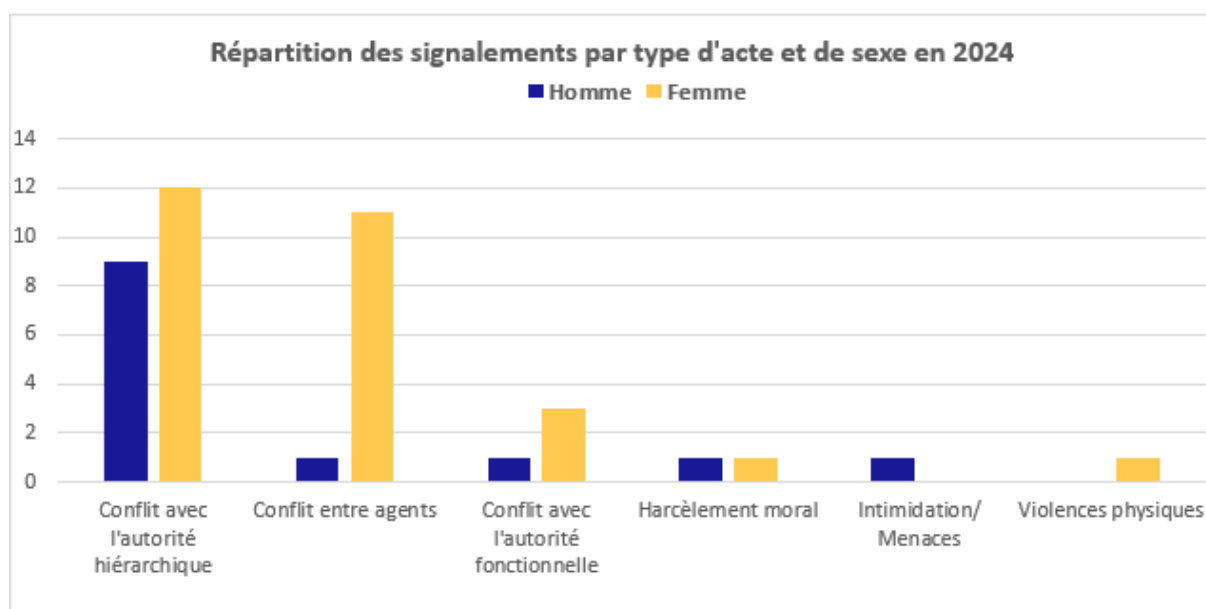
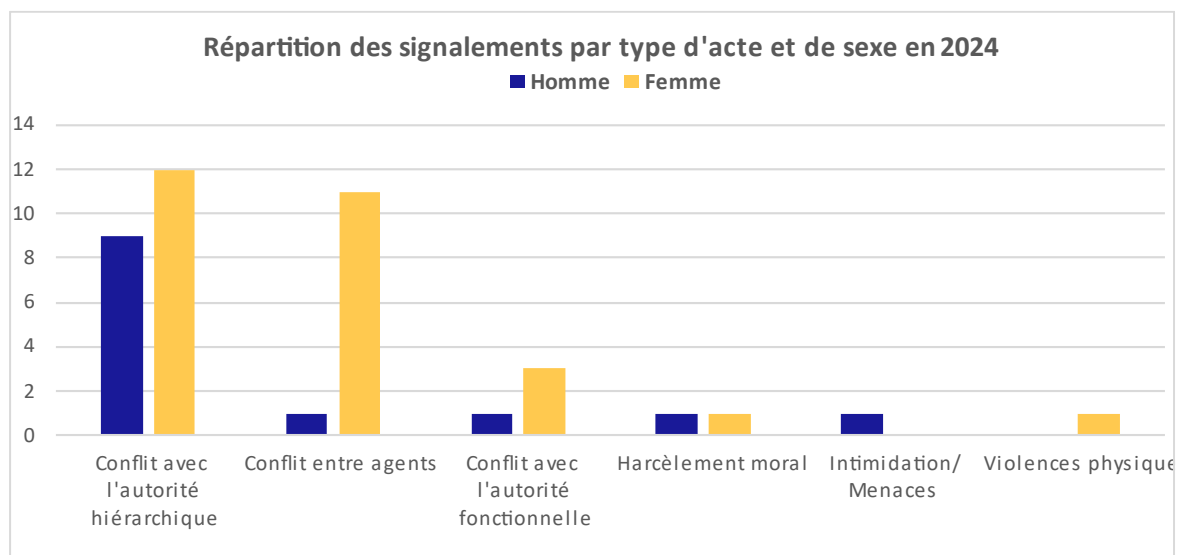
Pour mémoire en 2023, **77 signalements ont été réalisés auprès de la Cellule.** Parmi ces agents déclarés victimes, 70% sont des femmes et 27% sont des hommes.

64 signalements émanaient d'agents affectés au sein d'un établissement d'enseignement, 42 par des femmes et 20 par des hommes, et 13 signalements par des agents des sites administratifs 12 par des femmes et 1 par un homme.



Les données indiquées concernent les agents ayant formulé un signalement auprès de la Cellule directement, ou les agents pour qui un signalement a été opéré par un tiers (témoin, assistant de prévention, encadrant, chef de service Vie des lycées, organisation syndicale).
Source : données DRH.

Les signalements formulés par les femmes concernent par ordre décroissant : des conflits avec l'autorité hiérarchique, des conflits entre agents, et des conflits avec l'autorité fonctionnelle.



Source : données DRH.

2.6. LA REMUNERATION

La rémunération des agents publics est définie par le Code général de la fonction publique (CGFP) et comprend notamment :

Le traitement indiciaire brut (TIB) Également appelé traitement de base, il dépend du grade d'appartenance de l'agent ainsi que de l'échelon qu'il détient dans ce grade. Chaque grade comprend un certain nombre d'échelons, auxquels correspondent un indice brut (IB) et un indice majoré (IM). Le traitement indiciaire est calculé en multipliant par l'IM par la valeur du point d'indice.

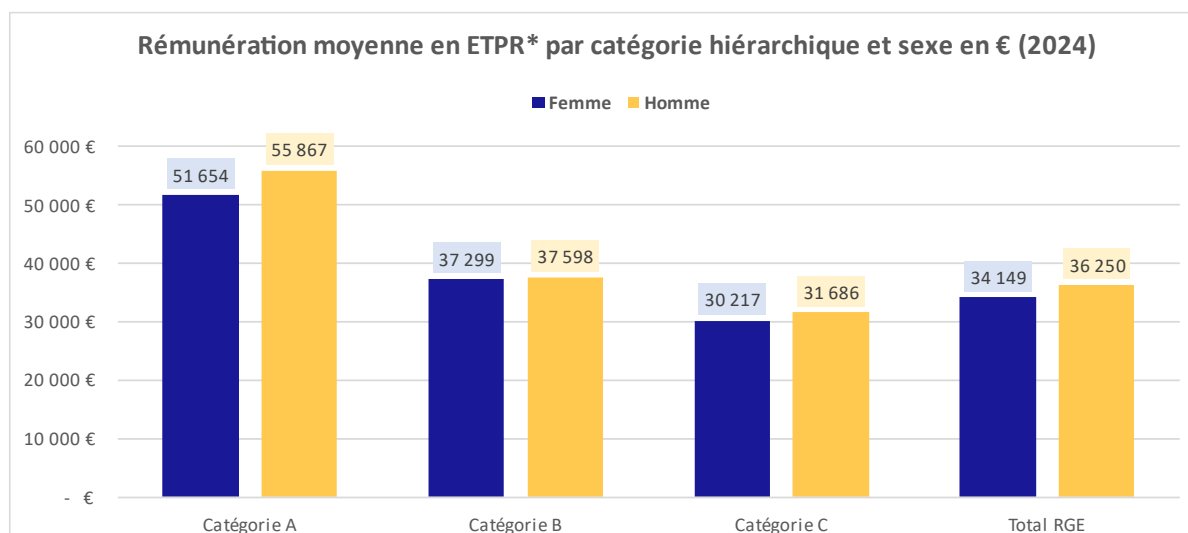
	Le traitement indiciaire augmente automatiquement à chaque avancement d'échelon dont bénéficient les agents. Ces avancements d'échelon sont réalisés selon une durée unique définie par les statuts spécifiques des cadres d'emplois de la fonction publique. La valeur du point d'indice est définie par le Gouvernement. Les agents à temps partiel à 80% et 90% bénéficient de conditions de rémunération avantageuses fixées par le CGFP, à hauteur respectivement de 6/7ème (85,7%) et de 32/35ème (91,4%).
L'indemnité de résidence (IR)	L'IR est versée obligatoirement à tout agent public affecté dans une commune ouvrant droit à une indemnité de résidence selon le classement défini par le Gouvernement. Elle vise à tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques. L'IR est égale à 1% ou 3% du traitement indiciaire brut et de la NBI si l'agent perçoit ce complément de rémunération. Elle évolue donc dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.
Le supplément familial de traitement (SFT)	Le SFT est versé automatiquement à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Son montant comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à charge et un élément proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent. Des montants minimum et maximum sont également définis.
La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	La NBI est versée aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) qui occupent un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulières. Les critères ouvrant droit à la NBI, ainsi que le nombre de points d'indice majoré accordé, sont fixés par décret du Premier ministre. La NBI est revalorisée automatiquement en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	La GIPA est versée automatiquement aux agents dont l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.
Les avantages collectivement acquis	Également appelés « primes de l'article 111 » en référence à la loi du 26 janvier 1984 de création du statut de la FPT, ces primes ont été instaurées par les 3 anciennes régions. Leur maintien a été assuré aux agents à l'occasion de la fusion puis de la mise en place du nouveau régime indemnitaire de la RGE. La collectivité verse donc ces primes aux agents recrutés avant 2016, dans les conditions définies par les 3 anciennes régions.
Le régime indemnitaire	Il est instauré au sein de chaque collectivité, à titre facultatif, par délibération après avis du comité technique. Dans le cadre réglementaire en vigueur, il se décompose en 2 indemnités : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui tient compte des conditions d'exercice des fonctions et le complément

indemnitaire annuel (CIA) qui valorise l'engagement professionnel individuel.

En dehors du régime indemnitaire, la quasi-totalité des éléments qui composent la rémunération des agents de la collectivité ne sont pas déterminés par la Région Grand Est mais par la réglementation nationale s'appliquant à l'ensemble des employeurs de la FPT.

Après correction des écarts de rémunération liés aux temps partiels, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est de -5,8% à l'échelle de la collectivité. En catégorie C, l'écart de rémunération est de -4,6%. En catégorie B, l'écart de rémunération est de -0,8%. En catégorie A, l'écart de rémunération est de -7,5%.

Dans l'ensemble de la FPT, le salaire net en EQTP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à 6.8 % de moins que celui des hommes. Moins élevé que dans les autres versants de la fonction publique, cet écart se réduit par rapport à 2022, de 1.7 points. L'écart est davantage marqué en catégorie A (17,5%) qu'en catégories B (11.1%) et C (9,3%)⁹.



*ETPR = Equivalent Temps Plein Rémunéré. Périmètre d'analyse : 7 330 agents présents rémunérés au 31/12/2024. Source : données DRH.

Les écarts de rémunération les plus défavorables sont observés en filière technique (-9.6 % au global), notamment dans les cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et adjoints techniques (- 6.9%)

Au sein de la filière administrative, la situation en matière de rémunération apparaît contrastée :

- Au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, on constate un écart de rémunération en faveur des femmes de 9.7%
- En revanche, au sein du cadre d'emplois des attachés territoriaux, la rémunération moyenne des femmes reste inférieure de 4.4 % à celle des hommes.

Rappelons néanmoins que les déséquilibres ci-dessus sont des moyennes statistiques et ne représentent pas directement des inégalités de rémunération.

⁹ INSEE, Les salaires dans la fonction publique territoriale, juillet 2025

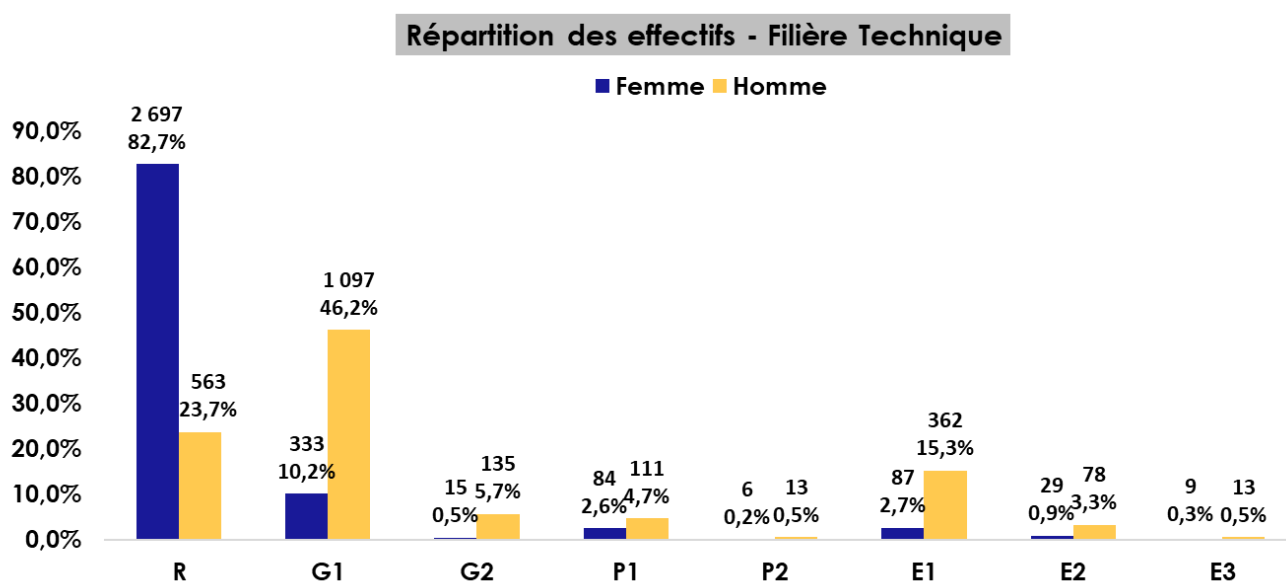
Ces écarts de rémunération peuvent notamment être imputés, d'une part, aux différences de répartition de la population par sexe entre les échelons d'ancienneté.

Et d'autre part, au régime indemnitaire de fonction où les écarts les plus importants se retrouvent par effets statistiques lié aux différences de répartition entre les cotations hiérarchiques au sein des cadres d'emplois.

L'exemple de la filière technique :

Pour rappel, l'écart moyen des rémunérations entre les sexes s'établit à 9.6% en faveur des hommes.

Ci-dessous, la répartition des effectifs de la filière technique par sexe et niveau de responsabilité des postes occupés.



Périmètre d'analyse : 5 632 agents de la filière technique présents rémunérés au 31/12/2024.

Source : données DRH.

Les femmes représentent près de 58 % des agents de la filière technique mais elles sont essentiellement représentées sur des fonction R. En effet, 82.7 % des femmes de la filière technique occupent des postes classés R (vs 23.7 % des hommes).

En comparaison, la filière technique est composée à 42 % d'hommes qui occupent principalement des postes de niveau G1 et supérieur (76.3 %).

L'écart de rémunération global affiché (-9.6 %) s'explique donc par la composition de la filière en lien avec le régime indemnitaire de fonction. Les hommes sont proportionnellement plus représentés dans les fonctions à responsabilité, ainsi ils affichent une rémunération moyenne statistiquement supérieure aux femmes.

Enfin, notons que l'effet décrit au niveau de la filière technique s'observe dans toutes les filières et tous les cadres d'emplois.

En conclusion la Région Grand Est est une collectivité qui mène une politique favorable à toute égalité professionnelle en particulier celle entre les hommes et les femmes. Le **rapport annuel ne reflète pas nécessairement les évolutions qui se mesureront à long terme en particulier avec le**

renouvellement des effectifs et les actions d'acculturation à l'égalité. Néanmoins la structuration des emplois avec une proportion importante de femmes dans les métiers les moins rémunérés induit des inégalités statistiques en défaveur des femmes pour ce qui concerne le salaire. De plus du fait historique de recrutements de cadre dans les lycées sur des critères de compétences techniques les femmes sont très minoritaires sur ces postes. Les départs prochains en retraite (cf page 2) d'une part importante des agents des lycées offre une opportunité pour tenter vers un rééquilibrage entre les métiers occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes. Mais cet exercice va prendre plusieurs années et se heurtera au déficit de femmes dans les métiers techniques et technologiques. Le futur plan 2026-2028 « Plan Egalité entre les Femmes et les Hommes » comportera un axe majeur autour de l'accompagnement des femmes à la prise de responsabilité dans les lycées.

3. Actions et projets menés par la Région dans le cadre de ses politiques

Depuis 2017, la Région Grand Est s'est engagée résolument en faveur de la lutte contre toutes les formes de discriminations, et notamment les discriminations liées au genre. Ce volontarisme trouve sa traduction dans les rapports annuels successifs qui, bien au-delà des seules obligations légales, mettent en lumière les actions menées par la Région à travers nombre de ses politiques et compétences.

Cette année encore, la Région Grand Est a fait de l'égalité et de la lutte contre les violences faites aux femmes ses priorités, lesquelles se sont notamment concrétisées par des actions éducatives renforcées, la formation des futurs professionnels du sanitaire et du médico-social, ou le travail engagé avec le monde sportif.

3.1 AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

3.1.1 Un partenariat privilégié avec la Fédération Régionale des Centres d'Informations aux Droits des Femmes et des Familles

Depuis 2020, la Région Grand Est et la Fédération régionale des centres d'informations aux droits des femmes et des familles du Grand Est (FR-CIDFF) ont engagé un partenariat en vue de renforcer l'action du réseau régional des CIDFF, lequel constitue un acteur central de la politique publique de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Dans ce cadre, la Région Grand Est a attribué une subvention de fonctionnement annuel pour un montant **de 60 000 €**. **Dans le cadre de la convention tripartite, conclue avec l'État et la FR CIDFF en 2023, la Région poursuit son soutien aux initiatives et actions mises en œuvre par les 13 CIDFF du Grand Est en faveur de l'accès aux droits pour les femmes, de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

A l'appui d'un appel à projets annuel proposé par la Région Grand Est, la FR CIDFF entend par ailleurs favoriser la complémentarité entre les différents CIDFF de la région Grand Est à travers l'émergence de projets interdépartementaux et/ou régionaux, relevant de l'une des thématiques suivantes :

- **L'égalité professionnelle ;**
- **L'accès aux droits en milieu rural ;**
- **La lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

En 2025, la Fédération a porté à l'échelle régionale les 4 actions suivantes :

- **Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes :** En 2022, 230 000 femmes majeures ont déclaré avoir été victimes de viols, de tentative de viols ou d'agression sexuelles (Ministère à l'Egalité et aux droits des femmes). Plus de 35% de ces victimes sont des femmes âgées de 18 à 24 ans. Une étude du Haut Conseil à l'Egalité publié en 2024, révèlent que les 17-19 ans expriment un manque d'information et d'éducation sur le consentement, la vie relationnelle, sexuelle et affective : 2/3 filles et 1/2 garçon affirment que les sujets de harcèlement et de violences ne sont pas assez évoqués au cours de leur scolarité et qu'ils et elles se sentent désarmées. Chez les hommes, les réflexes masculinistes persèverent : un quart des 25-34 ans pense qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter.

Les violences sexistes et sexuelles prennent racine dans les stéréotypes de genre. Il est donc essentiel, d'une part, de permettre aux jeunes de s'interroger sur leurs comportements et leurs vécus, et d'autre part, de favoriser l'identification des situations et la prévention des violences sexistes et sexuelles en formant les professionnels qui les accompagnent au quotidien.

Face à des besoins toujours prégnants, la FR-CIDFF a souhaité renouveler ces interventions auprès de jeunes de 16 à 25 ans et des professionnels qui les encadrent.

*En 2024, Les CIDFF du Grand Est ont réalisé **67 sensibilisations à destination des jeunes** et **1 formation destinée aux professionnels accompagnant les jeunes**. Ces 68 interventions collectives ont permis de **sensibiliser plus de 635 participants** aux violences sexistes et sexuelles, dont 623 jeunes et 12 professionnels. Les ateliers se sont majoritairement déroulés au sein des **Missions Locales** (24 structures) mais également au sein des **Ecoles de la Deuxième Chance** (6 structures) et de l'**AFPA** dans le cadre du dispositif de la Promo 16-18 ans (2 structures). La formation a été organisée auprès des conseillers de la Mission Locale de Strasbourg.*

*En outre, les **13 CIDFF du Grand Est** déploient progressivement depuis 2024 des sessions de sensibilisation auprès des jeunes de 16 à 25 ans inscrits dans un parcours d'insertion professionnelle et/ou des formations auprès des équipes professionnelles des structures d'insertion.*

- **Promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des jeunes** : Le sexisme reste profondément ancré dans notre société et tend à s'aggraver, notamment chez les jeunes, en raison de l'influence des pratiques et des contenus numériques.

D'après le rapport de 2024 du Haut Conseil à l'Egalité sur l'état du sexisme en France, 62% des jeunes femmes de 15 à 24 ans estiment que les garçons manquent de respect envers les filles dans le cadre scolaire, 82% d'entre elles ont déjà eu le sentiment d'avoir été moins bien traitées en raison de leur sexe (contre 41% pour les garçons). Cette donnée inquiétante souligne l'urgence d'intervenir auprès des jeunes pour déconstruire les stéréotypes de genre et promouvoir des comportements respectueux et égalitaires.

Pour répondre à ces enjeux, la FR-CIDFF organise des séances de sensibilisations, réalisées par les CIDFF, à destination de jeunes de 16 à 25 ans en insertion professionnelle. Ces séances ont pour but de déconstruire les stéréotypes de genre, de comprendre leurs effets dans la société, prendre conscience des inégalités entre les femmes et les hommes, et de l'impact du sexisme dans la société. **Plus d'une vingtaine d'interventions de sensibilisation sont en cours de réalisation depuis début 2024.**

- **Favoriser l'égalité professionnelle en Grand Est** auprès de services RH des entreprises et collectivités territoriales, encadrants, représentants du personnel et plus généralement toute personne en lien avec des personnes victimes d'inégalité professionnelle

Ces interventions, alliant aspects théoriques et pratiques, ont pour objectif de développer une réelle culture de l'égalité professionnelle. Elles permettront d'aborder les obligations légales des employeurs en matière d'égalité professionnelle, l'impact des inégalités sur les organisations, l'identification de leviers d'action pour agir, les violences sexistes et sexuelles au travail, etc.

Une dizaine de journées de sensibilisation sont en cours de déploiement. Elles sont notamment à destination des services ressources humaines des entreprises et des collectivités territoriales, aux encadrants et aux représentants du personnel, et plus généralement toute personne en lien avec des inégalités professionnelles.

- **Favoriser l'accès aux droits des femmes en milieu rural** : cette action déployée sur l'ensemble du territoire va permettre aux femmes en milieu rural d'accéder à une information juridique pour recourir à leurs droits et prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles en milieu rural.

Le soutien de la Région Grand Est a permis aux CIDFF de mettre en place une dizaine de permanences au sein des 10 départements du Grand Est en 2024. Ce projet d'aller-vers permet un lien de proximité indéniable avec des publics isolés, pour lesquels les bénéfices sont considérables sur le plan social et juridique, en répondant aux demandes liées au droit de la famille et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. 204 personnes ont été informées lors des permanences. Il est à noter que plus d'une femme sur 5, venant dans ces permanences, a été identifiée en tant que victimes de violences sexistes et/ou sexuelles.

L'ensemble de ces actions représente ainsi un soutien régional de 156 150 €.

Par ailleurs, pour 2025, la Région Grand Est, conformément aux engagements pris dans le cadre de la convention pluriannuelle, **poursuit son soutien** à la structuration et au fonctionnement de la Fédération Régionale des CIDFF dans son rôle de tête de réseau régionale associative.

3.1.2 La poursuite de la diffusion du Relatiomètre



Depuis mars 2023, la Région Grand Est diffuse le Relatiomètre, un support de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Cet outil éducatif permet d'identifier les comportements toxiques dans les relations en ciblant plusieurs types de violences : Psychologiques ; Verbales ; Économiques ; Cyber-violences ; physiques ; sexuelles ; administratives.

Dans chacune des catégories de violences, trois comportements sont énoncés en tenant compte de trois catégories (Sérénité, Alerte et Danger).

Depuis son lancement, près de 150 000 exemplaires ont été diffusés à différentes structures (lycées, collectivités territoriales, associations, Maisons de Protection des Familles, CIDFF, etc.), tant sur le territoire régional qu'au niveau national.

Afin de toucher le maximum de personnes, et notamment les personnes en situation de handicap, l'outil sera décliné en 2026 en Facile à lire et Comprendre (FALC).

3.1.3 Le déploiement du plan Angela dispositif de lutte contre le harcèlement de rue

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes réprime le harcèlement de rue en créant l'infraction d'outrage sexiste. Les plaintes portant sur ce type d'infraction ont augmenté en moyenne de 67% par an entre 2018 et 2023.

Le nombre d'infractions pour ce motif progresse de 63% en 2021 puis de 21% en 2022 et de 19% en 2023. En 2024, 3 200 infractions sont recensées en France (contre 3 400 en 2023). Elles décroissent pour la première fois depuis la mise en place du dispositif, en 2018.

La police nationale recense en 2024, sur son périmètre, 1 500 victimes d'outrage sexiste ou sexuel. Il s'agit principalement des femmes (89% des victimes, une proportion stable par rapport à 2023). Les hommes, qui représentent 11 % des victimes en 2024, sont principalement concernés par des outrages sexistes en raison de leur orientation sexuelle (42 %) ou par des outrages sexistes sans circonstance aggravante (38 %)¹⁰.

Les 1 300 individus mis en cause par la police sont **en majorité des hommes** (environ 97%) ;

Cependant, les outrages sexistes enregistrés par la police et la gendarmerie ne représentent qu'une partie des violences sexistes et sexuelles commises dans l'espace public. Ces actes donnent rarement lieu à un signalement auprès des forces de sécurité.¹¹

Face à cette situation préoccupante, la Région Grand Est a décidé d'assurer la déclinaison du plan national Angela, en impulsant la création d'un réseau de villes partenaires sur le territoire régional. Le dispositif Angela permet à une personne, qui se sent en insécurité dans la rue, de pouvoir trouver refuge au sein d'un établissement partenaire (commerces, bars, administrations, lieux culturels, etc.) – identifié par un sticker – en demandant « où est Angela ? », afin de se faire aider.

De manière concrète, la Région Grand Est accompagne les villes volontaires à travers l'édition de supports :

- Des stickers à apposer sur les vitrines des établissements partenaires ;
- Des flyers explicatifs à l'attention du grand public et des établissements ;
- Un tutoriel vidéo.

Depuis cette année, le dispositif évolue et propose désormais une cartographie interactive présentant les villes et établissements partenaires.

Depuis son lancement, Angela s'est déployé dans plusieurs villes volontaires du Grand Est :

¹⁰ Les 22% restant concernent des délits associés aux facteurs suivants : outrage sexiste et sexuel par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction, outrage sexiste et sexuel d'un mineur de 15 ans, outrage sexiste et sexuel d'une personne vulnérable ou en situation de précarité économique ou sociale, outrage sexiste et sexuel en réunion, outrage sexiste et sexuel dans un moyen de transport collectif de voyageurs, outrage sexiste et sexuel dans un accès à un moyen de transport collectif de voyageurs, outrage sexiste et sexuel commis en raison de l'orientation sexuelle de la victime, récidive d'outrage sexiste et sexuel
sources : <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Info-Rapide-n-50-Premiere-baisse-en-2024-des-infractions-pour-outrage-sexiste-et-sexuel-enregistrees>

¹¹ Source: Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), base statistique des victimes enregistrées par la police nationale en 2024. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/298278-harcelement-de-rue-recul-des-outrages-sexistes-et-sexuels-en-2024>

Mulhouse, Forbach, Colmar, Wittenheim, Montigny-les-Metz, Charleville-Mézières, Saint-Avold, Morhange, Romilly-sur-Seine, Longeville-les-Metz, Illkirch-Graffenstaden et Arcis-Sur Aube. Le dispositif sera prochainement décliné à Metz et à Rethel.

Certaines villes, ont fait le choix d'aller plus loin dans leur démarche à l'image de Mulhouse qui Recours depuis le 8 mars 2025 à l'appli UMay qui permet notamment de recenser plus facilement et de façon plus juste les signalements. L'objectif du recours à UMay est aussi d'identifier plus facilement les points sensibles dans la ville et ainsi de mieux organiser les rondes des médiateurs et des forces de l'ordre.

La Ville de Mulhouse ne dénombre pas moins de 110 établissements partenaires. Depuis sa mise en œuvre, 50 signalements dont 27 dans un commerce en particulier (un seul cas a nécessité l'appel des forces de l'ordre).

Afin de consolider le réseau des villes partenaires, la Région organise une fois par an un temps de rencontre en ligne pour partager les bonnes pratiques et les axes d'amélioration à l'échelle du territoire.



3.1.4 Le soutien à l'aménagement de logements hébergeant des femmes en situation de violences

L'accès à un hébergement, notamment d'urgence, constitue une mesure essentielle pour permettre aux femmes - et leurs enfants - de sortir d'une situation violente et se sentir en sécurité.

Outre la dimension sécuritaire d'urgence, **l'hébergement constitue un préalable indispensable à toute reconstruction pour une femme victime de violence**. Ainsi, de manière complémentaire à l'action de l'Etat en la matière, la Région Grand Est souhaite améliorer les conditions d'accueil des femmes en apportant un soutien financier aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes, proposant des lieux d'hébergement dédiés à ce public.

En 2025, **14 projets** ont été soutenus pour un **montant total de 85 849,04 €**.

Pour la première fois cette année, la Région Grand Est accompagne des communes rurales pour l'aménagement de logements destinés aux femmes victimes de violences.

L'élaboration de l'appel à projets ainsi que l'instruction des dossiers ont été effectuées dans le cadre d'un travail partenarial avec les services de l'Etat, en particulier la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui a en charge l'attribution et le financement des places d'hébergement des femmes victimes de violences financées sur le programme 177.

Pour son appel à projets, la Région s'est appuyée sur les mêmes critères d'attribution des financements des places d'hébergement femmes victimes de violences par l'Etat, à savoir :

- Être membre de la fédération nationale Solidarité Femmes (facultatif),
- Mettre en place une prise en charge globale et pluridisciplinaire de proximité, adaptée à la situation de chaque femme victime de violences (obligatoire),
- Proposer un accueil collectif non mixte (obligatoire),
- Proposer un environnement sécurisé (obligatoire).

Cette mise en commun a permis de croiser de façon concertée et coordonnée les actions menées à l'échelle territoriale.

3.1.5 Aide à l'acquisition de téléphones et de cartes prépayées aux femmes victimes de violences

De nombreuses femmes vivent dans des situations de dangers et d'insécurité dans leur vie quotidienne. Face à ces situations, l'accès à une communication sécurisée s'avère être un élément essentiel pour leur protection et leur émancipation. La Région Grand Est souhaite permettre à chaque femme, victime de violences intrafamiliales, de pouvoir disposer d'un moyen de communication autonome et sécurisé.

Pour ce faire, la collectivité régionale soutient financièrement les associations œuvrant dans le champ de la lutte contre les violences faites aux femmes et a lancé fin d'année 2024 un appel à projets pour l'achat de packs de téléphones avec cartes prépayées.

A l'issue de cet appel à projets, 5 projets ont été soutenus en 2025 pour un montant total de 3 748,40 €.

La Région Grand Est a attaché une attention particulière à ce que les associations candidates présentent les compétences requises concernant l'accueil et l'accompagnement de femmes victimes de violences intrafamiliales. Elles justifient toutes de la mise en place d'une prise en charge globale et pluridisciplinaire de proximité, adaptée à la situation de chaque femme victime de violences.

3.1.6. Travail partenarial avec les maisons de protections des familles

La mise en place des Maisons de protection des familles (MPF) fait suite au Grenelle des violences conjugales, en septembre 2019. Elles renforcent l'engagement de la gendarmerie dans le suivi et l'accompagnement des victimes de violences conjugales. Elles coordonnent et mettent en cohérence la prévention avec l'ensemble de ces partenaires et élus et travaillent en partenariat avec des associations et fédérations de victimes. **Le but des Maisons de protection des familles est de répondre présent auprès d'un public cible : toutes les victimes et co-victimes de violences intrafamiliales.**

Depuis 2022, la Région Grand Est entretient des liens étroits avec les MPF. En 2024, la Région Grand Est a doté l'ensemble des MPF en kits d'urgence et en Relatiomètre¹². Par ailleurs, les MPF sont également partie prenante des journées de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à destination des étudiants du secteur sanitaire et social organisées chaque année par la Région Grand Est.

3.1.7. La lutte contre le harcèlement dans les transports

Depuis 2023, la Région s'est engagée dans une démarche partenariale autour de la sécurité dans les transports régionaux. Cette démarche associe la Sureté ferroviaire, SNCF Voyageurs – SNCF Gares & Connexions, la Gendarmerie Nationale, l'Etat : Préfecture – DRDFE et les Services de la Région.

En 2024 sur le réseau TER FLUO, les **atteintes aux personnes** représentent 530 faits (soit 11% du total national), dont 66 atteintes sexuelles (**soit 13% du total national**) (source Sureté Ferroviaire).

Pour agir sur le champ des atteintes subies, **3 axes de travail ont été définis :**

- Développer la formation et la sensibilisation aussi bien des agents SNCF que des usagers
- Développer la communication et la prévention
- Prendre en compte l'expertise du quotidien des usagères

En 2025, plusieurs actions ont été engagées afin de renforcer la sécurité :

- **La sensibilisation et l'information dans les transports et les gares du Grand Est.** La campagne de communication s'est en effet poursuivie dans l'ensemble des gares de la région, tandis qu'une attention particulière sera portée au jeune public grâce aux interventions en milieu scolaire réalisées en partenariat avec SNCF Voyageurs et la Sûreté ferroviaire ;
- **Le plan Angela**, déjà mis en place à la gare de Troyes, sera progressivement déployé dans d'autres gares, en coopération avec SNCF Gares & Connexions ;
- **L'identification des gares où les passages souterrains suscitent un fort sentiment d'insécurité**, afin de rechercher des partenaires pour les transformer et les embellir à travers des expositions ou des fresques. 3 gares ont été identifiées pour mener l'expérimentation. Elles sont par ailleurs équipées de vidéoprotection. L'embellissement des souterrains a pour objectif la lutte contre le sentiment d'insécurité et non la sureté. Le

¹² En 2024, la Région Grand Est a décidé de s'associer à l'Agence du Don en Nature (ADN) afin de pouvoir fournir des kits d'urgence aux femmes victimes de violences. Concrètement, à travers une convention de financement, adoptée à la commission permanente de novembre 2023, la Région Grand Est subventionnera l'association pour la fourniture des kits. Un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) basé à Reims, et rattaché à l'Association des Paralysés de France, sera chargé de leur confection. La Région Grand Est a déjà fourni plus de 1600 kits à 35 structures du Grand Est (associations d'aides aux victimes, Maisons de protection des familles de la gendarmerie).

travail mené traitera cependant les 2 dimensions dans le cadre de la feuille de route sûreté de la Région.

- Depuis la rentrée scolaire de septembre 2025, est menée une **expérimentation de descente à la demande sur les lignes Fluo Remiremont-La Bresse et Remiremont-Bussang**, en collaboration avec la DTRV et l'exploitant Transdev. Cette expérimentation déployée en milieu rural sur des lignes interurbaines vosgiennes vise à **renforcer le sentiment de sécurité, notamment pour les femmes voyageant seules en soirée**. Tout passager peut ainsi demander au conducteur à descendre entre deux arrêts réguliers, sur des points prédéfinis et sécurisés, de 18h à 22h, tous les jours.

Ce service de descente à la demande poursuit un **triple objectif** : sécuriser les déplacements en soirée, lutter contre le sentiment d'insécurité en offrant aux usagers ; en particulier aux femmes ; la possibilité de se rapprocher au plus près de leur domicile et faciliter la mobilité dans les zones peu desservies. Il s'inscrit pleinement dans la stratégie sûreté de la Région, en cohérence avec ses actions de lutte contre le harcèlement dans les transports publics, et avec les ambitions du Pacte des ruralités, qui vise à garantir à tous un accès équitable aux services essentiels.

3.1.8. La sensibilisation des étudiants, futurs professionnels du secteur sanitaire, social, et médico-social aux violences faites aux femmes

En 2024, pour la deuxième année consécutive, 4 journées de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à destination des étudiants du secteur de la santé et du médico-social, ont été organisées. Cette initiative s'inscrit dans le **cadre du plan régional pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes (2023-2025)**.

Les futurs professionnels du domaine, au regard de leurs missions, travaillent en proximité avec le public. Ils sont par conséquent susceptibles de se retrouver confrontés aux problématiques de violences notamment intrafamiliales.

La Région Grand Est souhaite que les étudiants s'engageant dans ces filières de formation, dont elle assure le financement, puissent être formés afin de leur donner les clés pour faire face à ce type de situations.

En plus de la formation, chaque participant reçoit un livret, mobilisable dans leurs futures pratiques professionnelles, et qui recense l'ensemble des informations importantes de la journée, ainsi que les personnes ressources sur le territoire.

Lors de cette seconde édition un focus particulier a été fait autour des violences sexistes et sexuelles subies par les femmes en situation de handicap.

Les journées se sont déroulées les :

- **26 novembre à Nancy, Reims et Metz (à l'IRTS du Ban Saint-Martin),**
- **3 décembre à Strasbourg.**

Sur les 4 sites confondus, ce sont :

- Plus de 2 000 étudiants en présentiel et 300 étudiants en distanciel qui ont bénéficié de cette sensibilisation,
- 30 experts mobilisés lors des tables-rondes,

- 10 professionnelles issues des CIDFF du Grand Est,
- 2 animatrices en charge de l'animation et de la coordination entre les différentes interventions,
- Une grande témoin, en la personne de Marie Rabatel,
- 3 agents de la Région au pilotage du projet,
- Un COTECH composé de 7 personnes issues de l'ARS, la DRDFE, Intim'Agir et la FR CIDFF,
- 22 agents mobilisés lors des journées en présentiel (dont 20 uniquement sur le site de Strasbourg),
- 6 000 livrets pédagogiques et 2 000 Relatiomètre ont été diffusés aux étudiants.

Pour 2025, la Région Grand Est a décidé pour la 3^{ème} année consécutive d'organiser ces journées de sensibilisation.

Un focus particulier sera porté cette année sur le phénomène de soumission chimique.

Ces journées auront lieu le 25 novembre à l'Hôtel de Région de Metz, le 2 décembre à l'Hôtel de Région de Châlons-en-Champagne et le 9 décembre Au Parlement Européen à Strasbourg.

Ces journées de sensibilisation ont vocation à toucher entre 2000 et 6000 étudiants tant en présentiel que par l'intermédiaire d'un MOOC qui sera pour la première fois réalisé cette année afin de toucher davantage d'étudiants.

3.2 AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES

Quelques repères concernant la santé des femmes :

Les femmes constituent un groupe de population ciblé par des problématiques de santé spécifiques et sujet à des inégalités dans l'accès aux offres en santé (soins, dépistage, prévention, actions de promotion de la santé).

Selon l'Observatoire des Inégalités, les femmes ont un taux de renoncement aux soins ainsi qu'aux programmes de dépistage plus élevé que les hommes, principalement en raison de difficultés financières, de mobilité ou encore de disponibilité. Ce taux de renoncement, que ce soit aux soins, aux dépistages ou encore aux programmes de prévention et de promotion de la santé est nettement plus accentué dans les territoires ruraux et les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

Dans ce contexte, il est essentiel pour des raisons de santé publique, de lutte contre les inégalités d'accès aux soins, de promotion d'un mieux vivre, de soutenir des actions qui ont pour finalités d'amener les femmes à plus et mieux prendre soin de leur santé au sens le plus global quel que soit leur situation socio-économique et ce, qu'elles vivent dans les villes ou en ruralité.

Dans le cadre de l'AMI MOBILITE 2023-2024, le service santé de la Région Grand Est a soutenu **5 projets de camions afin de réaliser des activités de soins et de prévention**, notamment à destination d'une patientèle féminine. Le montant total alloué à ces initiatives s'élève à près de **900 000€**. **La mise en place de ces véhicules de santé a eu lieu au cours des années 2024 et 2025.**

Un autre AMI "Soutien aux projets contribuant à maintenir et améliorer la santé des femmes de la région du Grand Est" a été lancé en 2023-2024. Il visait à soutenir, en investissement, des projets contribuant à améliorer la santé et le parcours des femmes confrontées aux pathologies et/ou situations suivantes : les maladies cardiovasculaires, l'endométriose, le dépistage de cancers, les troubles de la santé mentale y compris chez les parturientes et la ménopause.

FOCUS sur la Maison de la Résilience de Nancy – Lauréat de l'AMI Santé des Femmes

Le projet de la Maison de la Résilience, co-porté par le CPN et le CHRU de Nancy, est de créer un centre entièrement dédié au traitement des victimes de violences sexuelles, enfants comme adultes, souffrant de troubles post-traumatiques complexes. Les séquelles laissées par ces violences sont parmi les plus dévastatrices, entraînant des troubles post-traumatiques sévères qui affectent profondément la vie quotidienne des victimes, tant sur le plan psychologique que physique. Des troubles trop souvent mal ou pas diagnostiqués et traités alors que les victimes ont besoin de soins spécialisés à différents moments, immédiatement puis tout au long de leur vie.

Ce centre se veut un lieu où les enfants et adultes victimes d'inceste, de violences sexuelles, peuvent se libérer de leur incompréhension, de leur honte et leur culpabilité, pour se reconstruire, restaurer confiance et redevenir acteurs de leur vie sur le territoire du Sud de la Lorraine.

Ce projet a été désigné comme Lauréat de l'AMI Santé des Femmes lors de la CP de Février 2025, l'aide attribuée est de 50 000 euros afin d'équiper la structure de matériels modernes pour des thérapies variées et du mobilier adapté.

Dans le cadre du Pacte pour les Ruralités, la Région Grand Est a engagé une démarche visant à soutenir le déploiement de « Bus Santé des femmes dans les territoires ruraux du Grand Est ».

A l'horizon 2026-2027 deux AMI « Bus Santé des femmes » vont permettre de soutenir deux démarches d'« Aller vers en santé ». L'une pour l'accompagnement de projets de campagnes de dépistage de pathologies ciblées et de cancers notamment du sein avec mammographe embarqué et l'autre pour l'organisation d'actions de prévention, de promotion et d'éducation à la santé.

Enfin, dans le cadre du Plan Régional Santé Environnement 4 (PRSE4), la Région Grand Est et l'ARS soutiennent le déploiement du projet FEES (Femmes Enceintes Environnement Santé), porté par l'APPA (Association pour la Prévention de la Pollution Atmosphérique).

L'objectif du projet FEES est de permettre aux futurs et jeunes parents d'adopter des pratiques qui limitent au maximum leurs expositions aux substances toxiques présentes dans l'environnement (air intérieur, alimentation, cosmétiques, ...). Pour ce faire, des temps de formation et de sensibilisation sont proposés aux professionnels de la périnatalité afin de sensibiliser les femmes enceintes et les jeunes parents pour améliorer leurs environnements quotidiens. **Cette action, en œuvre depuis 2018 est soutenue à hauteur de 15 000 € par la Région Grand Est.**

3.3 SOUTENIR LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DE L'ENTREPRISE

3.3.1 Le Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat Féminin (PAREF)

Afin de valoriser l'impact du PAREF, un évènement a été organisé le 14 mars 2025 visant à présenter les actions mises en place et à aborder la problématique de l'accès aux financements pour les femmes qui entreprennent.

S'inscrivant dans une démarche plus globale, cet évènement a permis de soutenir et mettre en avant l'esprit entrepreneurial des femmes, mais aussi présenter la nouvelle promotion d'Elles osent en Grand Est. Cet événement, porté par la Région, a ainsi été l'occasion de mettre en lumière plusieurs observations qui perdurent :

- Les femmes créent moins d'entreprises que les hommes (un chiffre qui oscille selon les études entre 33 et 40 %) ;
- Les femmes ont d'avantage recours à l'accompagnement pour créer leur activité (un peu plus de 50 % sur nos dispositifs régionaux) ;
- Les projets portés par les femmes restent majoritairement éloignés de certains secteurs d'activité ;
- Les femmes reprennent peu d'entreprises, si on excepte les reprises familiales, elles représenteraient environ 10 % des reprises ;
- Les femmes financent moins leur projet avec le concours de financement bancaire ou assimilées.

Le prochain accord cadre est à l'étude pour une potentielle publication en début d'année 2026 et une mise en œuvre pour le 8 mars 2026.

Les axes envisagés sont dans la continuité du précédent PAREF à savoir :

- Agir sur l'accompagnement
- Faciliter l'accès au financement des entrepreneures,

Toutefois, plusieurs évolutions sont à l'étude :

- Encourager et accompagner la reprise d'entreprise par des femmes,
- Lutter contre les stéréotypes de genre en ciblant les domaines d'activités où les femmes sont moins représentées,
- Apporter un soutien aux « accélérateurs » qui permettent à des femmes de rejoindre des programmes dédiés pour leurs entreprises ou leurs projets entrepreneuriaux avec l'objectif de les aider dans la pérennisation de leurs entreprises,
- L'élargissement du PAREF à de nouvelles banques.

La Région Grand Est mène depuis 2018 une politique volontariste de soutien à la création-reprise d'entreprise pour développer l'entrepreneuriat sur le territoire. Une attention particulière est portée sur la dynamique entrepreneuriale des femmes à travers plusieurs dispositifs. Parmi ces derniers, on peut citer les Chèques CREA qui sont une participation de la collectivité au paiement de conseils et d'accompagnements dispensés par des opérateurs labellisés par la Région.

Depuis son lancement en 2021, le dispositif a permis à près de 14 000 porteuses de projets / créatrices / repreneuses d'entreprises d'être accompagnées grâce à au moins un chèque CREA.

Les femmes représentent au total un peu plus de la moitié des bénéficiaires (55 %) avec néanmoins, une sous-représentation visible sur le volet financement (42 % des chèques Prêt d'honneur et 46 % des chèques micro-crédit).

Les chiffres observés sur les chèques CREA depuis leur lancement, témoignent toutefois d'une certaine évolution par rapport aux dispositifs antérieurs. En effet, ils ont permis d'inciter davantage de femmes à entreprendre et à être accompagnées.

Pour plus d'informations : [Les aides régionales à la création et la reprise d'entreprise](#)

3.3.2 Elles Osent en Grand Est : un programme de leadership dédiée aux femmes

La Région Grand Est accompagne depuis 5 ans les porteuses de projets entrepreneuriaux et associatifs pour asseoir leur posture et leur leadership à travers le programme *Elles osent en Grand Est*. Ce programme a en effet été bâti dans l'intention de lutter contre plafond de verre qui pèse sur les femmes dans la sphère professionnelle. Il s'agit donc d'un programme visant à une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chaque année, ce sont 12 femmes, âgées entre 25 à 35 ans, qui ont été sélectionnées à l'issue d'un appel à candidatures, pour suivre 4 sessions de travail intensif.

Dans le cadre de ce programme, elles ont bénéficié ainsi de :

- Temps collectifs qui leur permettent de partager leurs problématiques et tisser des liens d'entraide,
- D'accompagnements collectifs et personnels,
- D'une semaine complète de bootcamp dans les Vosges pour approfondir ou approcher certaines notions autour de la levée de fonds, des réseaux ...

Depuis 2020 ce sont près de 60 femmes qui ont bénéficié de l'accompagnement régional. Les profils de chaque participante figurent sur une [cartographique interactive mise à disposition par la Région Grand Est](#).

Comme les années précédentes, les profils des candidates étaient variés et ont contribué à l'enrichissement du collectif :

- **Lise Aubry**, créatrice et gérante de la marque *Potibon*, 1ère alternative respectueuse de l'environnement aux beurres et margarines composée naturellement sans matière grasse et à 80% de légumes français.
- **Corinna Bevern**, créatrice et gérante d'*Azim'Hütte* qui propose des cabanes éco-responsables nichées en pleine campagne vosgienne, parfaites pour se ressourcer dans un cadre bucolique.
- **Maéva Briwa**, artisane maroquinière créatrice et gérante de *l'Atelier Grand Paradis*, qui après avoir été juriste pendant plusieurs années a décidé de se tourner vers l'artisanat et choisi la maroquinerie.
- **Clémence Georgel Doyen**, créatrice et gérante de *Fête des Souvenirs*, qui propose de la location de matériels, à destination des particuliers et professionnels, pour l'évènementiel.
- **Marie Grunewald**, créatrice et gérante Muditã, centre de Yoga et café ayurvedique à Contz-les-bains, dédiés au bien-être physique et mental.
- **Francilda Hickman**, développe un service de simulation d'entretien à partir de plusieurs intelligences artificielles pour optimiser les tâches redondantes en entreprise.
- **Maellie Launay**, créatrice et gérante de *Gloves up Studio*, Concept de studio / appartement sport, nutrition et bien-être, 100% feel good et à taille humaine sur Strasbourg.
- **Mathilde Mathieu**, créatrice de *Workiné*. Kinésithérapeute depuis 12 ans, elle est spécialisée dans la prévention des troubles liés au travail de bureau.
- **Emilie Mathis**, créatrice de *Kaeru*, dispositif sur roues à l'usage des pratiquants du kayak pour manœuvrer plus facilement leurs kayaks notamment pour les remontées.
- **Chloé Petit**, créatrice de l'atelier *Kamala*, spécialisé dans la vente de patrons de couture, la vente de kits couture tout compris.

- **Charlotte Scherr**, créatrice de Cyclo Terre Happy, association dédiée à l'organisation de week-ends sportifs et de séjours à vélo, spécialement conçus pour les femmes et Les jeunes en difficulté.
- **Laura Wirth**, créatrice du domaine d'ENNEA, éco-lieu unique, dédié au bien-être, à la reconnexion à soi et à la valorisation de l'environnement local.

3.3.3 Aide à la garde d'enfants pendant une formation professionnelle

La Région Grand Est facilite la mobilité des personnes en formation professionnelle par la prise en charge des frais de garde des enfants via le « Fonds Régional d'Incitation à la Formation » (FRIF). Un soutien renforcé est mis en place pour les familles monoparentales. Il s'agit d'une aide à hauteur de 80 € à 100 € par mois, et par enfant âgés de 3 ans à 12 ans.

En 2024, 321 stagiaires ont bénéficié de la participation régionale pour les frais liés à la garde de leurs enfants, facilitant ainsi leur entrée en formation. 202 sont parents de famille monoparentale (62,92%).

En moyenne, les stagiaires ont perçu 144 € par mois pour 1,7 enfant pendant 6,4 mois de formation (soit au total 989 € en moyenne par stagiaire).

3.3.4 Les coopérations internationales autour des principes d'égalité Femmes-Hommes

Pour la Région Grand Est, l'égalité entre les femmes et les hommes dépasse largement l'échelle locale ou nationale, et se doit d'être abordée au niveau européen et international. C'est pourquoi cette thématique est intégrée de façon transversale et prioritaire dans les projets menés avec les partenaires étrangers de la Région Grand Est, dans le cadre de la politique régionale en faveur de la coopération transfrontalière, européenne et internationale.

L'égalité est également au cœur du Contrat triennal « Strasbourg Capitale européenne », partenariat renouvelé depuis plus de quarante ans entre l'État, les collectivités alsaciennes et la Région Grand Est, afin de soutenir le rôle européen de Strasbourg, siège du Parlement européen, du Conseil de l'Europe et de la Cour européenne des Droits de l'Homme. Ce contrat, qui vise à renforcer Strasbourg comme lieu de démocratie et de tolérance, finance notamment des projets liés à l'égalité, à la parité et à la lutte contre les discriminations.

A titre d'exemple, deux projets réalisés en Grand Est cette année :

- **Exposition Thinking of You de la Fondation René Cassin** : exposition internationale lancée à Strasbourg pour dénoncer les violences sexuelles en temps de guerre et promouvoir mémoire, justice et égalité ;
- **Assises européennes de lutte contre les violences faites aux femmes** : premières Assises européennes de lutte contre les violences faites aux femmes, réunissant acteurs locaux, nationaux et européens pour renforcer les synergies et valoriser les initiatives inspirantes des États membres.

La Région Grand Est mène, dans le cadre de la **coopération décentralisée** avec ses régions partenaires en Afrique, plusieurs projets en faveur de l'égalité et de l'autonomisation des femmes.

Au **Maroc**, dans la Région de l'Oriental, un programme de **soutien à l'inclusion sociale et économique** s'articule autour de deux actions principales : l'accompagnement de trois coopératives locales et le soutien à deux associations œuvrant dans les domaines environnementaux, sanitaire et social.

Parallèlement, un projet plus large est mené au **Bénin, au Sénégal, au Togo et au Maroc**. Il repose sur trois axes : la lutte contre les violences basées sur le genre par le renforcement de la justice, des droits économiques et du leadership féminin ; l'insertion ou réinsertion socio-économique des femmes ; et le partage d'expériences entre les territoires partenaires à travers des événements conjoints.

Enfin, la Région Grand Est, avec le soutien du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et son opérateur GESCOD, a organisé **trois tables rondes** dans le cadre des « 16 jours d'activisme sur la **santé mentale et physique des femmes** ».

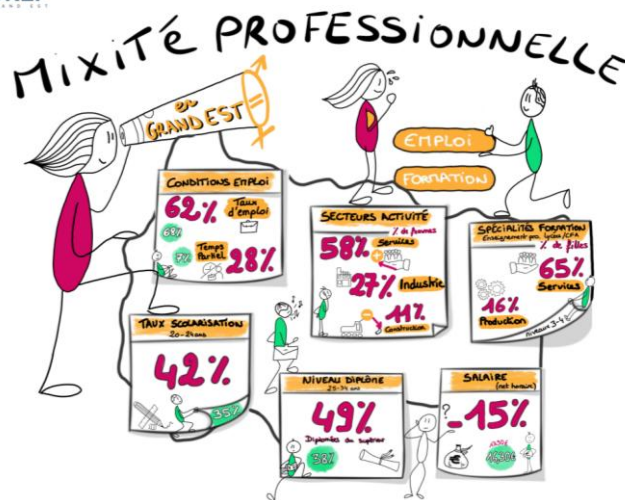
Par ailleurs, les **Assises de la coopération et de la solidarité internationale en Grand Est** se sont tenues à Metz le 19 février 2025, rassemblant près de **160 participants autour de tables rondes sur la montée des conservatismes et l'égalité entre les femmes et les hommes**, avec la participation d'experts nationaux et internationaux, dont des représentants des territoires partenaires (Maroc, Bénin, Togo, Sénégal).

La Région Grand Est soutient également des projets de solidarité internationale et d'éducation au développement, et a accompagné depuis fin 2024 sept initiatives locales axées sur l'égalité entre les sexes.



3.4 LA DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'EGALITE AUPRES DES JEUNES

3.4.1 La sensibilisation des jeunes à la mixité des formations et des métiers concernant les filières techniques, scientifiques et numériques



Améliorer l'attractivité des filières professionnelles scientifiques, technique et numérique pour les femmes.

Les transformations industrielles, numériques et environnementales du système productif régional nécessitent un haut niveau de technicité et de compétences scientifiques. Or les métiers de ces filières souffrent d'une sous-représentation des femmes.

Le constat impose la nécessité d'améliorer l'attractivité des filières professionnelles scientifiques, techniques et du numérique à destination des jeunes filles et des femmes du Grand Est, ce dès le plus jeune âge et tout au long de leur parcours d'orientation.

Dans cet objectif, la Région a lancé un appel à projets « Elles + Grand Est = Sciences ». Douze dossiers ont été retenus et soutenus en raison du caractère innovant et ambitieux du projet pour répondre aux objectifs cités ci-dessus :

- De la capacité à rendre l'information sur les filières et les métiers scientifiques, techniques, numériques plus accessible et fluide aux publics cibles sur l'ensemble du territoire Grand Est ;
- De la capacité à couvrir le territoire régional ;
- De la qualité des partenariats noués avec les acteurs institutionnels (Education Nationale, OPCO ...), économiques (entreprises, chambres consulaires, représentants des branches professionnelles...), organismes de formation et des structures d'accompagnement des jeunes, susceptibles de s'engager pour la promotion des filières scientifiques, techniques et du numérique auprès des filles et des femmes.

Ce sont 3 groupes territoriaux qui se sont constitués dans le cadre de l'appel à projets : le groupe territorial Alsace, le groupe territorial Lorraine (projet « Lorr'elles high tech ») et le groupe territorial Champagne-Ardenne.

1. **Le groupe territorial Alsace : ce collectif alsacien est composé de cinq structures (Cercle FSER, IS4RI-Graines2Tech, Femmes & Sciences, Prologin**

et le CIDFF67). Le projet collectif propose des parcours complets d'actions de sensibilisation aux sciences et techniques à des enfants et parents, à des publics scolaires ainsi qu'à des femmes en reconversion professionnelle. Ce sont au total 1 740 personnes qui devraient être sensibilisées par ce projet collectif alsacien sur 2025-2026 ;

2. **Le groupe territorial Lorraine « Lorr'elles high tech » mutualise l'expertise de cinq structures : Cap au Nord, Femina Tech, Femmes & Sciences, Prologin et Startup For Kid's.** Comme pour le groupe Alsace, les initiatives visent à offrir des actions pour sensibiliser et accompagner les jeunes filles à chaque étape de leur parcours scolaire afin de favoriser une orientation vers les filières scientifiques, techniques et du numérique. L'objectif est de sensibiliser environ 8 800 élèves (primaire, collèges et lycées) ;
3. **Le groupe territorial Champagne-Ardenne permet à trois structures, ACCUSTICA, CGENIAL et Femmes et Mathématiques de proposer un parcours d'actions autour de la culture scientifique et de l'orientation.** L'objectif est de mobiliser un public majoritairement scolaire(lycées). Sur 2 années ce seront 12 800 jeunes qui devraient être sensibilisés.

Pour donner suite à ce premier appel à projet, la Région a organisé les premières « Journées Régionales sur la place des filles et des femmes dans les métiers scientifiques, techniques et numériques à l'horizon 2025 ». Cette manifestation s'est déroulée au siège de la Région à Strasbourg **les 6 et 7 mars 2025** avec pour objectifs de :

- Consolider l'interconnaissance et la coopération de tous les acteurs de la thématique sur le territoire Grand Est ;
- Repérer et valoriser les bonnes pratiques sur ces enjeux, tant à l'échelle nationale qu'internationale ;
- Nourrir l'action régionale afin de permettre notamment un essaimage des actions et une version renouvelée de l'appel à projet Elles+Sciences = Grand Est.

Quelques chiffres liés à cet événement :

- Plus de 250 participants ;
- 45 intervenants présents ;
- 3 plénières, 6 tables-rondes, 2 *serious game* ;
- Une agora des solutions ;

Une présentation des chiffres clefs par l'OREF Grand Est. De ces journées ont ainsi émergé 4 priorités régionales :

- Priorité 1 : Animer et structurer et fédérer les acteurs principaux autour de la thématique : favoriser une orientation sans représentation sexuée dans les filières scientifiques, techniques et numériques ;
- Priorité 2 : Lutter contre le sexisme dans les entreprises et les lieux de formation en privilégiant la prévention et de la sensibilisation contre le sexisme, en créant un label dédié dans les entreprises, en mettant en avant les bonnes pratiques relevées dans les entreprises et les instituts de formation... ;
- Priorité 3 : Favoriser au niveau régional l'accès de la communauté éducative à la sensibilisation : ces journées ont en effet permis d'engager un travail collaboratif avec les 3 Académies du Grand Est pour poursuivre un travail d'attractivité autour des filières stratégiques qui ne sont pas mixtes (l'industrie, la transition écologique et les métiers du sanitaire et social) ;
- Priorité 4 : Communiquer de façon plus efficiente autour de la mixité en mettant notamment en valeur les bonnes pratiques déjà identifiées.

En outre, l'appel à projets Elles+Sciences=Grand Est, sera relancé à l'horizon 2026-2027 avec l'ambition de toucher davantage de publics en lien avec les filières techniques, numériques et scientifiques.

Pour plus d'informations sur ces journées : <https://www.orientest.pro/sinformer/ressources-mixite-professionnelle#/>

3.4.2 La diffusion de la culture de l'égalité dans les lycées à travers le projet éducatif du Mois de l'Autre

La Région Grand Est poursuit une démarche active en matière d'éducation à l'égalité auprès de ses publics lycéens. L'action régionale s'appuie sur un réseau d'acteurs associatifs proposant une offre d'interventions diversifiée et très actuelle. Cette offre est disponible dans le catalogue numérique du Mois de l'Autre, téléchargeable sur Jeun'Est.

Ce projet éducatif lié à l'animation de la vie lycéenne, créé en partenariat avec le Rectorat, a pour objectif de réunir et mobiliser la jeunesse autour de la tolérance, de la connaissance de l'autre et de ses différences, à travers des actions mobilisant des supports divers (écriture, théâtre, jeux, créations, etc). Avec les programmes éducatifs relevant de l'animation de la vie lycéenne et culturelle, la Région soutient, voire propose en direct, des actions concrètes, avec l'objectif de contribuer à faire des lycéens les citoyens éclairés de demain.

Le regard porté par les jeunes sur les questions d'égalité est déterminant pour l'avenir de la société. Dans le cadre du Mois de l'Autre, les élèves sont invités à réfléchir collectivement à ces thématiques essentielles.

A cet égard, les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes font partie intégrante des sujets abordés dans le cadre de ce dispositif régional.

Dans le catalogue du Mois de l'Autre, sur les 350 actions répertoriées, près de 100 sont consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes, plusieurs priorités ont été ciblées :

- Éduquer à l'égalité entre les sexes ;
- Promouvoir la mixité des filières et des métiers ;
- Aborder les relations entre les filles et les garçons ;
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles ;
- Mieux connaître l'Histoire des femmes et la place des femmes dans l'Histoire ;
- Instaurer la parité dans les instances représentatives des élèves.

Pour plus d'informations : [Le catalogue du Mois de l'Autre](#)

En 2024-2025, plus de 100 actions ont été menées dans les lycées du Grand Est autour des enjeux d'égalité. Ce sont ainsi plus de 10 000 élèves qui ont été sensibilisés.

FOCUS sur l'une des actions menées....

Le lycée Maurois de Bischwiller a travaillé en collaboration avec le CIDFF sur la thématique du Sexisme et cyberharcèlement avec l'ensemble des classes de seconde. Des ateliers ont été mis en place pour permettre aux lycéens de repérer et comprendre les mécanismes qui produisent le sexisme et analyser ses effets qui peuvent se manifester de manière violente. Le but était de développer l'esprit critique des élèves sur les représentations sexistes et sur les risques associés dans les rapports sociaux entre les femmes et les hommes.

Les classes de premières ont participé à différents ateliers (jeu de cartes, jeu sur l'empathie, débats en petits groupes...) proposés par l'association génération numérique. Les ateliers ont permis d'évoquer les stéréotypes de genre, notamment dans les médias, leurs conséquences et les moyens d'y faire face.

Les classe de terminale ont travaillé avec l'AROEVEN l'identité de genre et ses représentations.

L'ensemble des élèves a été sensibilisé à ces questions soit près de 700 élèves

3.4.3 Valoriser les femmes dans le milieu culturel

Si la représentation des femmes dans le monde de la culture tend à évoluer positivement en 2024 selon l'Observatoire de l'égalité, il n'en demeure pas moins que des disparités persistent : les œuvres des femmes restent moins visibles, les aides à la création sont souvent plus faibles pour les femmes, elles sont également moins primées... Face à ce constat, la Région Grand Est s'est donnée comme objectif de travailler à une meilleure égalité dans la culture.

Notons ainsi **plusieurs initiatives soutenues** mettant en exergue les soutiens apportés en 2024 permettant d'agir **pour une meilleure représentativité des femmes dans le champ culturel** :

- **Le projet Propulsion**, co-porté par la compagnie Tangram en Grand Est, le Centre culturel Trifolion au Luxembourg et la Jazz Station en Wallonie, est un programme d'accompagnement de musiciens de jazz professionnels. L'un de leurs programmes, « **PropulsionWomen** », est entièrement réservé à l'accompagnement de musiciennes professionnelles afin de les accompagner dans la création d'un projet artistique.

La Région Grand Est les soutient financièrement dans le cadre de son dispositif de fonds de soutien de coopération culturelle transfrontalière à hauteur de 15 000 €.

- **Le projet FEDER d'accompagnement des entreprises culturelles régionales sur les marchés internationaux en France et à l'étranger (2023-2026)** applique strictement les principes horizontaux de l'Union Européenne via une attention particulière à l'équilibre femmes-hommes dans la sélection des entreprises accompagnées, une sélection des entreprises réalisée selon des critères de qualité artistique des projets, de cohérence et de pertinence de la démarche vis-à-vis des marchés professionnels concernés, et une égalité de traitement des entreprises en terme d'accompagnement.

Des actions de prévention sont également mises en œuvre **lors d'événements**. En collaboration avec le collectif 50/50 actif dans le domaine du cinéma, qui œuvre à sensibiliser les institutions et les pouvoirs publics pour organiser des actions en faveur de l'égalité, l'équipe de CinEuro a, **lors du Forum Alentours 2024** (un forum professionnel organisé chaque été à destination des professionnels du cinéma de France et des pays voisins), utilisé les affichages anti-harcèlement du collectif dans les sanitaires afin de faire de la prévention.

La Région Grand Est soutient activement l'égalité et la diversité dans le secteur des **musiques** actuelles. Elle accompagne le réseau Grabuge qui déploie le **projet « Comètes »**, un parcours destiné aux femmes porteuses de projets artistiques, combinant séminaires, ateliers, réseautage et partage d'expériences, entre septembre 2025 et juin 2026. Par ailleurs, le 23 janvier 2025, la Région a pris part à la **journée professionnelle des « Éclairantes »**, organisée par Le Gueulard Plus à Nilvange, avec notamment une table ronde qu'elle a animée sur la place de la diversité dans les politiques publiques, en présence de spécialistes et acteurs culturels. Programme complet et lien vers les podcasts : <https://legueulardplus.fr/projets/les-eclairantes>

Aussi dans le cadre de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels dans les **Arts visuels, le livre et les musiques actuelles**, les réseaux Plan d'Est, Livr'est et Grabuge, en partenariat avec Uninformation, ont proposé une formation destinée à leurs membres. Une première session, le 13 septembre 2024, a permis de présenter les fondamentaux et de sensibiliser les participants aux outils de prévention et de traitement des VHSS dans le milieu professionnel. Une seconde session, le 4 octobre 2024, est venue approfondir ces acquis, en accompagnant concrètement la mise en place de bonnes pratiques et en renforçant la compréhension des mécanismes liés à ces situations.

L'association HFX est un collectif féministe du Grand Est qui agit pour l'égalité dans la culture à travers trois commissions : le comptage de la présence des femmes et minorités dans les arts, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec actions de sensibilisation, accompagnement et formations dès 2025, et la valorisation du matrimoine avec un événement prévu pour 2025. En novembre 2024, elle a également participé aux Assises des Violences faites aux femmes à Strasbourg, qui ont réuni plus de 80 intervenants et intervenantes pour sensibiliser, former et mobiliser le public et les professionnels.

Enfin à travers son **dispositif d'aide à la création**, la région apporte un accompagnement et un soutien financier aux artistes, groupes et compagnies de toutes disciplines : danse, musiques classiques, marionnettes, théâtre, musiques actuelles et cirque et arts de la rue.

Parmi les **79 projets** soutenus en 2024, 35 sont portés par des femmes, 39 par des hommes, et 10 par des équipes mixtes. Ainsi, 44,3% des projets sont exclusivement féminins tandis que 56,9% des projets comptent au moins une femme dans leur équipe.

Ces chiffres témoignent d'une présence féminine claire dans les aides régionales, tout en mettant l'accent sur la nécessité de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la représentation des femmes dans les dispositifs existants.

3.5 FAVORISER LA FEMINISATION DU SECTEUR SPORTIF

3.5.1 La féminisation de la gouvernance des instances sportives

En tant que partenaire de 77 ligues et comités sportifs régionaux du Grand Est, la Région Grand Est, en lien avec le Comité Régional Olympique et Sportif Grand Est, a mis en place un plan d'action en vue de fournir aux acteurs sportifs du territoire des outils pour avancer vers l'objectif de parité fixé à horizon 2028, et imposé par la loi pour la démocratisation du Sport de mars 2022.

Parmi les opérations réalisées en 2024 dans le cadre de ce plan d'actions pour favoriser l'engagement des femmes dans les instances sportives :

- **Un événement de mise en réseau et partage d'expérience a été organisé le 7 décembre 2024 au Volley Mulhouse Alsace.** S'appuyant sur les témoignages de femmes engagées dans les instances dirigeantes de ligues régionales (Basket, Lutte, Volley) et une femme cheffe d'entreprise, cette soirée a réuni une quarantaine de personnes issues des ligues mais aussi des clubs sportifs du territoire ;



- **Des fiches missions ont été réalisées et mises à disposition du mouvement sportif** pour permettre de mieux appréhender le rôle et les responsabilités des différents postes de dirigeants sportifs en vue de recruter de nouveaux bénévoles en cadrant au mieux leurs missions : Présidence ; Vice-présidence ; Trésorerie ; Secrétariat général ;
- Dans le cadre du renouvellement des conventionnements avec les ligues et comités sportifs régionaux sur la période 2026-2028, un critère spécifique a été intégré pour répertorier et valoriser les actions tendant vers cet objectif de parité. Parmi celles identifiées :
 - o Comité directeur 2024-2028 d'ores et déjà à parité,
 - o Accompagnement, à l'échelle du Grand Est, des femmes engagées dans la ligue : formation, séminaire, mise en réseau, tutorat, ...,
 - o Actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le cadre des différentes opérations menées par la Ligue : conférences, sessions d'échanges, ...

3.5.2 La promotion de la pratique sportive féminine

Les freins identifiés dans le développement de la pratique sportive chez le public féminin sont à la fois liés à l'adaptation des équipements et à la valorisation de leurs performances. La Région Grand Est s'est efforcée d'intervenir sur ces deux axes en lien avec ses dispositifs d'intervention.

- **Inciter à l'aménagement d'infrastructures sportives favorisant la mixité**

Au titre de son dispositif régional de « Soutien aux infrastructures sportives à vocation compétitive » révisé en juin 2024, les critères d'éligibilité stipulent dorénavant que le club principal résident doit « justifier d'une pratique sportive mixte ou proposer une section féminine pour les disciplines collectives ». Cela implique obligatoirement l'aménagement permettant l'accueil de pratiquants masculins et féminins sur les mêmes créneaux (nombre de vestiaires et sanitaires suffisants).

- **Soutenir la création d'équipes féminines professionnelles et les projets de performance des sportives de haut niveau, fers de lance du sport féminin.**

En 2024, la Région a mis à l'honneur les équipes féminines de Metz Handball et Volley Mulhouse Alsace, Championnes de France et qualifiées en compétition européenne. Cette valorisation a eu lieu le 8 mars 2024, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

Le Club Grand Est 2024 intégrait 28 sportives de haut niveau parmi ses 58 membres, soit une quasi-parité entre les femmes et les hommes au sein du groupe. Ces athlètes ont été sélectionnées pour être accompagnées dans leur projet de performance olympique ou paralympique, mais aussi promouvoir les valeurs du sport et l'action régionale, notamment en faveur de la pratique sportive féminine.

Parmi elles, 19 se sont qualifiées pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. La Région a ainsi pu valoriser les remarquables performances de : Sara BALZER, Vice-Championne olympique en sabre, Chloé VALENTINI-BOUQUET et Lucie GRANIER, membres de l'équipe de France féminine de handball Vice-Championne olympique, Margot BOULET et Gloria AGBLEMAGNON, médaillées de bronze respectivement en para-aviron et papa-athlétisme.

- Actions déployées par les ligues et comités régionaux en faveur du développement de la pratique féminine dans le cadre du renouvellement des partenariats pluriannuels avec la Région :
 - Mise en œuvre d'un plan d'actions pour augmenter le nombre de licenciées féminines,
 - Création de nouvelles sections féminines,
 - Création de compétitions féminines de dimension régionale ou délégation fédérale.

3.5.3. Plan d'action en faveur de la lutte contre les violences dans le sport

Les violences sexistes et sexuelles touchent l'ensemble des sphères de la société et le milieu sportif n'y échappe pas. Elles peuvent être présentes lors des entraînements, dans les vestiaires, lors des déplacements sportifs, lors de compétitions. Elles touchent les mineurs comme les majeurs, les sportifs eux-mêmes, leurs accompagnants / supporters ou le staff sportif, et toutes les disciplines sportives sont concernées.

Si auparavant **la cellule Signal-Sports** était uniquement dédiée aux violences sexistes et sexuelles (VSS), elle **recueille** désormais aussi **les cas de violences psychologiques, morales et psychiques**. Ainsi, 66 % de ces signalements concernent des VSS en 2024, contre 85 % en 2023.

Selon les données du CROS Grand Est, au 31/12/2023, 1 284 potentiels auteurs ont été signalés à la cellule "Signal Sport". 81 % des victimes sont de sexe féminin, 77 % des victimes étaient mineures et 31 % avaient moins de 15 ans.

Au total, plus de **1 500 enquêtes administratives ont été lancées depuis la création de la cellule.**

En 2024, **392 affaires** ont été **recensées** au niveau national et près de **400 personnes** ont été **mises en cause**. **Pour rappel, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de signalement que les violences n'existent pas.**

Face à ces constats, et en lien avec l'ensemble des actions menées pour lutter contre les violences faites aux femmes, **la Région Grand Est** a souhaité accompagner le mouvement sportif et a ainsi **défini un plan d'actions spécifique** qui intègre :

- La tenue d'un **webinaire de sensibilisation à l'attention des ligues**, avec intervention des services de l'Etat, de la FR CIDFF et le partage de bonnes pratiques déjà initiées par des ligues ;
- Le **relai d'outils** tels que l'affiche réalisée par le CROS Grand Est avec toutes les informations utiles, et le réglo sport, **auprès de tous les porteurs de projets soutenus par la Région Grand Est au titre de la politique sportive régionale** : manifestations sportives ; investissements sportifs ; matériel sportif, clubs de haut-niveau et projets sportifs via le soutien à la vie associative ;
- La **diffusion** d'une fiche **MEMENTO Lutte contre les violences** qui rappelle les devoirs et responsabilités des dirigeants sportifs ;
- Le **recensement et la valorisation des actions d'ores et déjà mises en place** par les ligues et comités sportifs régionaux dans le cadre du renouvellement des partenariats pluriannuels. Parmi les actions identifiées :
 - **Formation à la prévention et lutte contre les violences** (Objectif à atteindre de 10% des membres du comité directeur formés),
 - Mise en place d'une **formation interne à la ligue** sur le sujet en direction des clubs,
 - Organisation d'un **temps de sensibilisation** à l'échelle du Grand Est,
 - Création d'un **outil à l'usage des encadrants** de sensibilisation à la prévention et lutte contre les violences.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Le présent rapport se place dans la continuité de celui présenté lors du dernier exercice (à savoir celui de l'année 2024). S'il tend ainsi à démontrer la pérennité, la solidité de l'engagement sans faille de la Région Grand Est en faveur de l'égalité Femmes-Hommes, il encourage à maintenir les efforts et à poursuivre la diffusion d'une culture de l'égalité dans toutes ses acceptions. La perspective de l'adoption d'un nouveau plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'horizon du premier trimestre 2026 s'ancrera dans cette démarche.

Fort de ce bilan et des actions déjà engagées, la Région Grand Est portera ses efforts sur les modalités de la gouvernance avec un portage privilégiant la transversalité.

Les axes de travail qui pourraient être envisagés sont les suivants :

Sur la partie employeur (volet interne) :

- Recruter davantage d'encadrantes de proximité dans les lycées (cadres) dans le but d'augmenter de taux de féminisation et pallier aux disparités salariales (rémunérations) ;
- Reconduction des aides autour de la parentalité, écarts de rémunération ;
- Reconduction des actions internes autour de la mixité des métiers ;
- Accompagner les femmes à la prise de responsabilités ;
- Travail qui se poursuit autour de la prévention et formation VSS ;
- Gouvernance : mise en place de référents égalité dans chacun des EPL et dans toutes les directions (sur la base du volontariat).

Sur la partie relative aux politiques publiques (volet externe) :

- Lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation, la formation et l'Enseignement Supérieur et la Recherche ;
- Poursuivre les actions de lutte contre les violences faites aux femmes et les violences sexistes et sexuelles ;
- Agir pour une meilleure prise en compte des enjeux d'égalité en ruralité, notamment en initiant des actions spécifiques à destination des femmes agricultrices ;
- Entrepreneuriat au féminin.



ALSACE
CHAMPAGNE-ARDENNE
LORRAINE

Siège du Conseil régional
1 place Adrien Zeller
BP 91006
67070 Strasbourg Cedex
+33 (0)3 88 15 68 67

Hôtel de Région
5 rue de Jéricho
CS70441
51037 Châlons-en-Champagne Cedex

Hôtel de Région
place Gabriel Hocquard
CS 81004
57036 Metz Cedex 01



www.grandest.fr