

Rapport 2026

ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

La Région s'engage

La Région Grand Est

LÀ OÙ L'AVENIR SE JOUE

Table des matières

PROPOS INTRODUCTIF 3

LES CHIFFRES CLES DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES EN GRAND-EST - OREF 4

I - LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE REGIONALE....5

1.1. LA COMPOSITION DES EFFECTIFS....6

1.1.1. La vision globale et la répartition par statut 6

1.1.2. La pyramide des âges....6

1.1.3. La répartition par filière et catégorie 7

1.1.4. La répartition par fonction 9

1.1.5. Focus sur les fonctions d'encadrement 10

1.2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 13

1.2.1. Le temps partiel....13

1.2.2. Le télétravail....15

1.2.3. Les congés maternité et d' adoption (femmes) 16

1.2.4. Les congés paternité et d'adoption (hommes)....16

1.2.5. Les comptes épargne temps (CET) 17

1.2.6. L'engagement de la Région Grand Est en faveur de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle....18

1.3. LA MOBILITE 20

1.3.1. Les recrutements....20

2.3.2. L'accès au statut de fonctionnaire....21

2.3.3. Les avancements et promotions....22

1.3.3. Les avancements au choix 22

2.3.4. Les départs temporaires et définitifs....23

1.4. LA FORMATION 24

1.4.1. La formation continue et les préparations aux concours....24

1.4.2. La formation interne....25

1.4.3. Plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la Région....26

1.5. LA SANTE AU TRAVAIL 26

1.5.1. Les accidents de service 26

1.5.2. Les maladies professionnelles 27

1.5.3. Cellule de signalement des actes de violence, harcèlement, discriminations, agissements sexistes 28

1.6. LA REMUNERATION....31

II – LES ACTIONS MENEES AU TITRE DE NOS POLITIQUES PUBLIQUES 35

NOTICE 36
A/ AGIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES 37
Axe 1 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles 37
Axe 2 : Soutenir Les Femmes Victimes De Violences Intrafamiliales 42
Axe 3 : Sensibiliser et former les étudiants des formations sanitaires et sociales 46
Axe 4 : lutte contre le harcèlement dans les transports 48
Axe 5 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport 50
B/ FAVORISER L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 51
Axe 1 : Sensibiliser les jeunes aux enjeux autour de l'égalité 51
Axe 2 : Valorisation des ligues sportives engagées en faveur de la parité dans le sport 53
Axe 3 : Valorisation des femmes en ruralité 55
Axe 4 : Promouvoir la mixite des métiers 56
Axe 5 : Accompagner la sante des femmes 59
Axe 6 : Valorisation des femmes dans le secteur artistique et culturel 61
Axe 7 : Accompagner l'entrepreneuriat des femmes 63
Axe 8 : Soutien à la garde d'enfants pour les femmes en formation 66
Axe 9 : Developper des actions en faveur de l'egalite femmes-hommes à l'echelle transfrontaliere, européenne et internationale 66
Axe 10 : Agir en complementarite avec les autres collectivites territoriales 68
CONCLUSION 69

PROPOS INTRODUCTIF

Conformément aux dispositions de la **loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** et de l'**article L. 1612-24 du Code général des collectivités territoriales (CGCT)** applicable aux Régions, la collectivité présente chaque année un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, préalablement à l'examen du budget.

Au-delà de son caractère réglementaire, ce rapport constitue un outil stratégique de pilotage permettant d'apprécier les progrès réalisés en faveur de l'égalité, d'identifier les éventuelles inégalités persistantes et de définir les actions à poursuivre ou à renforcer. Il participe à l'intégration transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques régionales ainsi que dans le fonctionnement interne de la collectivité.

À ce titre, le rapport s'articule autour de deux grandes dimensions complémentaires :

- D'une part, il dresse un état de la situation de la collectivité en tant qu'employeur public, en analysant les données relatives aux effectifs, aux recrutements, aux rémunérations, aux déroulements de carrière, à l'accès aux responsabilités, à la formation, aux conditions de travail et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il présente également les mesures engagées en faveur de l'égalité professionnelle, de la prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles ainsi que les actions prévues dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle de la fonction publique territoriale ;

- D'autre part, il rend compte de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques portées par la Région. Cette analyse vise à mesurer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les différents champs d'intervention régionaux, notamment le développement économique, l'emploi, la formation professionnelle, l'orientation, les mobilités, l'éducation et les lycées, la culture, le sport, ... Par ailleurs, il accorde une place particulière aux actions volontaristes menées dans le champ de la lutte contre les violences faites aux femmes. Le rapport met ainsi en lumière les actions conduites, leurs résultats et les perspectives afin de réduire les inégalités constatées sur le territoire régional.

Il est à noter que la présentation des éléments rapportés dans le cadre de ce rapport vient en appui du plan pluriannuel d'actions 2028-2028 an faveur de l'égalité femmes-hommes adopté en juin 2026.

Enfin, ce rapport s'inscrit dans un cadre réglementaire renforcé par les récentes dispositions relatives à la mesure des écarts entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Les nouvelles obligations de publication d'indicateurs et d'index d'égalité professionnelle viennent compléter les outils déjà mobilisés par les collectivités afin d'assurer un suivi plus précis des écarts et des progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle.

Ainsi, à travers ce rapport annuel, la Région Grand Est réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, tant dans son organisation interne que dans l'ensemble des politiques publiques qu'elle déploie au service de ces 5,5 millions d'habitantes et habitants de son territoire.

LES CHIFFRES CLES DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES EN GRAND-EST - OREF

Les données reportées ci-dessous sont issues d'une étude de l'OREF Grand Est. Les éléments s'appuient sur un croisement de données officielles à l'échelle nationale, notamment celles du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

ORIENTATION

• En moyenne, **les femmes s'orientent moins vers les formations professionnelles :** à la rentrée 2025, le Grand Est compte 54 % de filles parmi les lycéens inscrits dans la voie générale et technologique, soit 10 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.

• Les femmes **s'orientent également moins vers les classes préparatoires aux grandes écoles.** En effet, elles ne sont que 40,2 % en 2024-2025.On observe même un léger recul par rapports à la période 2014-2015. Lorsque l'on s'attarde sur leur présence dans les classes préparatoires scientifiques elles représentent que 30% des effectifs.

La tendance en Grand Est suit la tendance nationale.

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 (53 %) sont toujours scolarisées, c'est le cas de 40 % des garçons

• Parmi les générations âgées de moins de 54 ans les femmes sont en moyenne plus diplômées/ qualifiées que les hommes : en Grand Est, parmi la population âgée de 25-34 ans non scolarisée :

- **35% des femmes sont titulaires d'un diplôme supérieur long** et 15% d'entre elles possèdent un diplôme du supérieur court

- **26% des hommes sont titulaires d'un diplôme supérieur long** et 13% d'entre eux possèdent un diplôme du supérieur court

EMPLOI, TRAVAIL

En moyenne **les femmes poursuivent des études plus longtemps et 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.

I - LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE REGIONALE

1.1. LA COMPOSITION DES EFFECTIFS

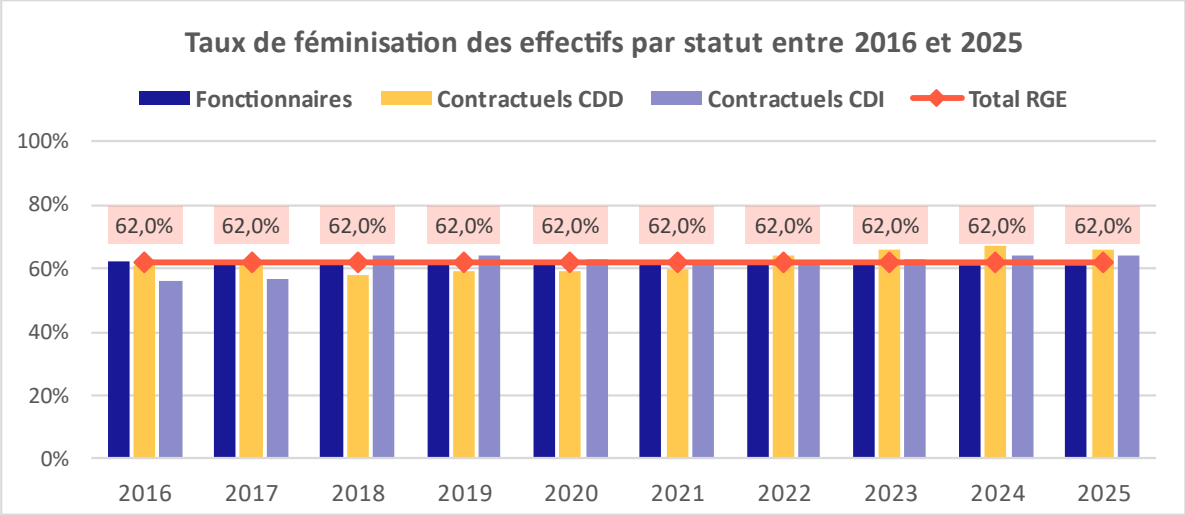
1.1.1. La vision globale et la répartition par statut

Au 31 décembre 2025, les effectifs de la Région Grand Est sont composés à 62 % de femmes. Ce chiffre est identique à celui de 2024 avec un taux de féminisation qui est légèrement plus important en ce qui concerne les contractuels en CDD (66%).

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 : 7 238 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2025. Source : Rapport Social Unique (RSU) 2025.

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



Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2025

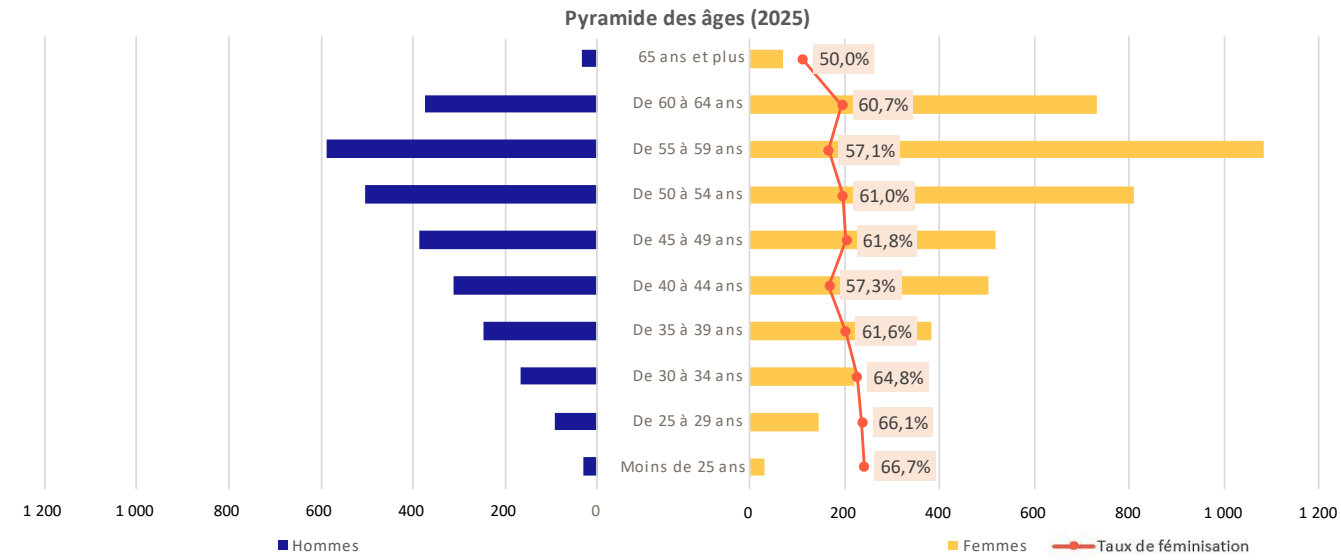
1.1.2. La pyramide des âges

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 50,2 ans (en augmentation par rapport à 2024 , 49,9) ; 50,6 ans pour les femmes et 49,5 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).

44.4% des agents sont susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite dans les 10 prochaines années avec un pic dans 8 ans. Parmi eux 2 081 postes sont actuellement occupés par des femmes (soit 64.8%).

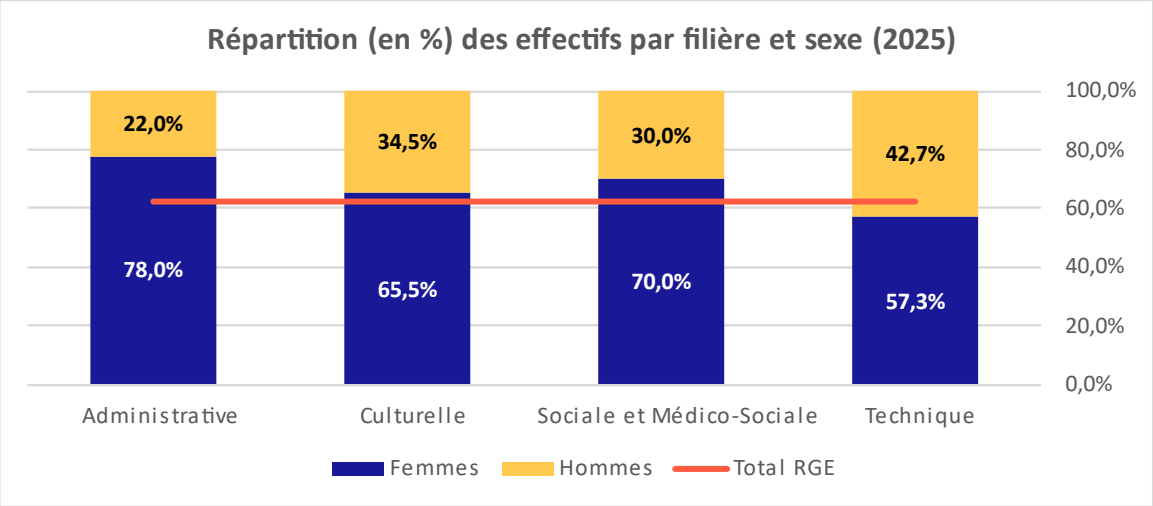
[1]DGAFP-SDessi, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2025.



Périmètre d'analyse : 7 238 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2025 (source RSU 2025)

1.1.3. La répartition par filière et catégorie

L'analyse des effectifs par filière continue de faire apparaitre une répartition disparate en fonction du sexe. Par rapport au taux de féminisation moyen de la collectivité (62%), les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative (78%, 2024 : 78.1%), culturelle (65,5%, 2024 : 66,7%) et médico-sociale (70% contre 72.7% en 2024). Les femmes sont également majoritaires au sein de la filière technique (57.3%, 2024 : 57,9%)

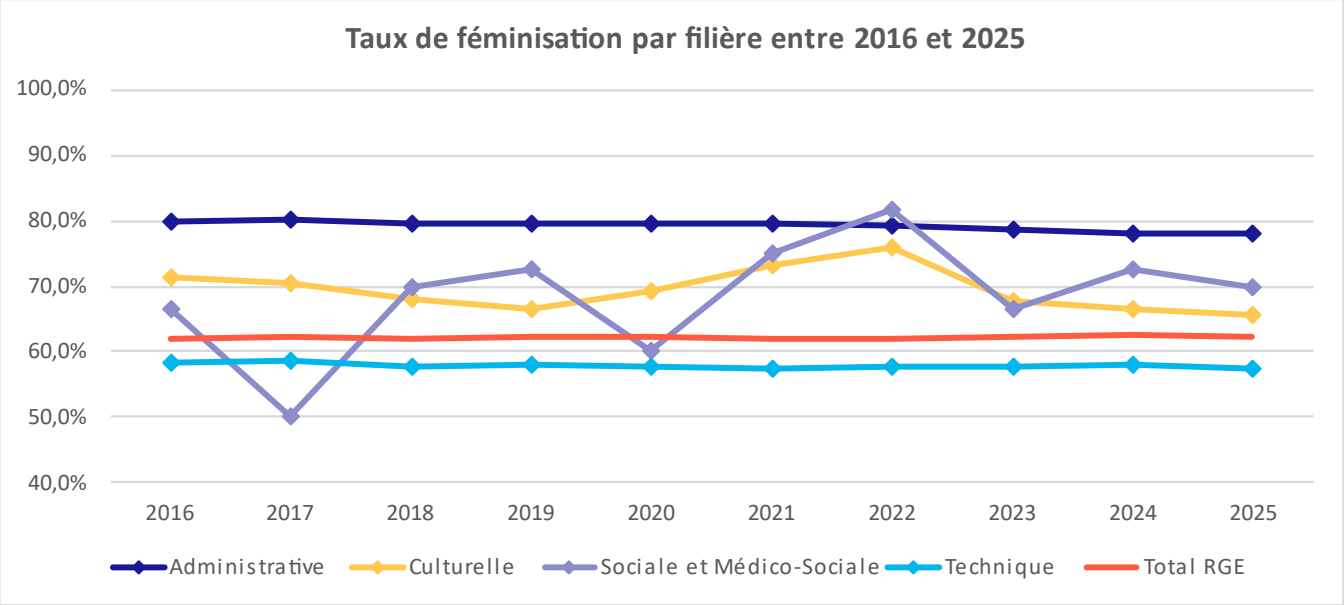


Périmètre d'analyse : 7 236 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2025 (source RSU 2025). 2 agents ont été exclus car relevant de filières dont ils sont les seuls représentants (filières animation et sportive).

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 variables[2] à savoir :

- La filière médico-sociale affiche le plus fort taux de féminisation à l'échelle de la FPT avec 95.1% de femmes
- La filière administrative est composée à 82.7% de femmes au sein de la FPT
- La filière culturelle est majoritairement composée de femmes à l'échelle de la FPT, dans des proportions équivalentes à celles de la Région Grand Est, autour de 64.2%.
- La filière technique est majoritairement masculine à l'échelle de la FPT, avec 41.8% de femmes contre 57% 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 2016-2025 notamment dans les filières 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.**

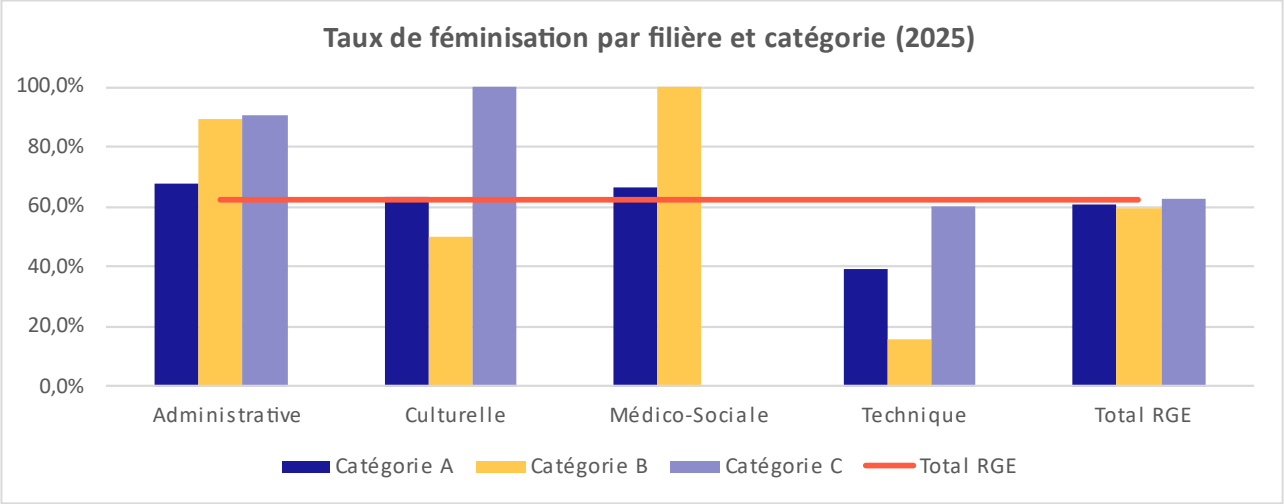


Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2025

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 :

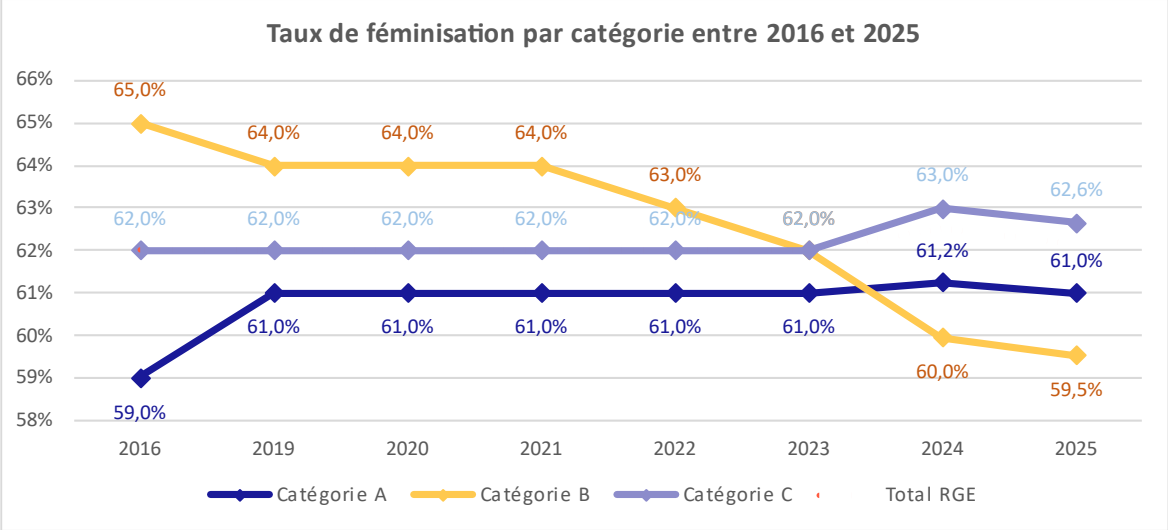
- au sein de la catégorie A, le taux de féminisation est de 61% au global et de 38.9% pour la filière technique ;
- au sein de la catégorie B, le taux de féminisation est de 59.5% au global et de 16% pour la filière technique ;
- au sein de la catégorie C, le taux de féminisation est de 62.6% au global et de 60% pour la filière technique.

[2] Rapport OFGL, Annexe 11, chiffres SIASP, INSEE – Édition 2026



Périmètre d'analyse : 7 238 agents rémunérés sur postes permanents au 31/12/2025 (source RSU 2025)

La proportion de femmes en catégorie A au sein de la Région Grand Est a connu une augmentation de 2 points sur la période 2016-2025.



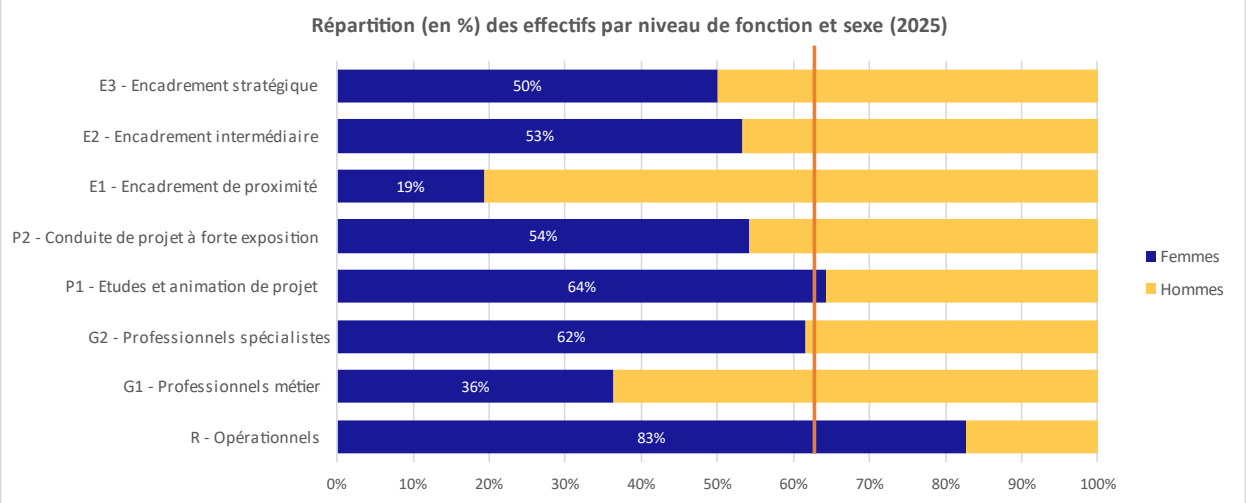
Périmètre d'analyse : agents fonctionnaires et contractuels sur poste permanent. Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Sources : bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2025.

Dans le plan d'action cité plus haut l'axe 2 vise à développer l'accès des femmes aux métiers techniques, numériques et d'encadrement dans les lycées avec la détection de femmes à potentiel et une préparation à la prise de responsabilité. Il s'agit d'augmenter le nombre de femmes encadrantes de proximité, EMOP, chargée d'opérations immobilières….

1.1.4. La répartition par fonction

La proportion des femmes dans les fonctions d'encadrement est la suivante : en E3, encadrant stratégique, 50% en 2025 (51% en 2024), E2, encadrant intermédiaire 53% (53% en 2024), E1, encadrant de proximité 19% (19% en 2024). 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 (36%) 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 (62%). Source : données DRH.

L'analyse de la répartition des effectifs par métier et par sexe fait apparaitre 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. Juriste (100%)	1. Photographe scientifique (0%)
2. Lingère (100%)	2. Responsable d'équipe - EMOP (0%)
3. Assistant de direction (99%)	3. Agencement Intérieur (0%)
4. Assistant administratif et/ou financier (92%)	4. Responsable d'équipe - Maintenance (0%)
5. Gestionnaire administratif et/ou financier (88%)	5. Chauffeur (0%)
6. Agent d'entretien des locaux (88%)	6. Plombier (0%)
7. Gestionnaire référent (88%)	7. Responsable d'équipe - Atelier (0%)
8. Infirmier (88%)	8. Exploitation Hydraulique (0%)
9. Contrôleur fonds européens (87%)	9. Electricien (1%)
10. Agent d'accueil (85%)	10. Agent de maintenance (1%)

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

1.1.5. Focus sur les fonctions d'encadrement

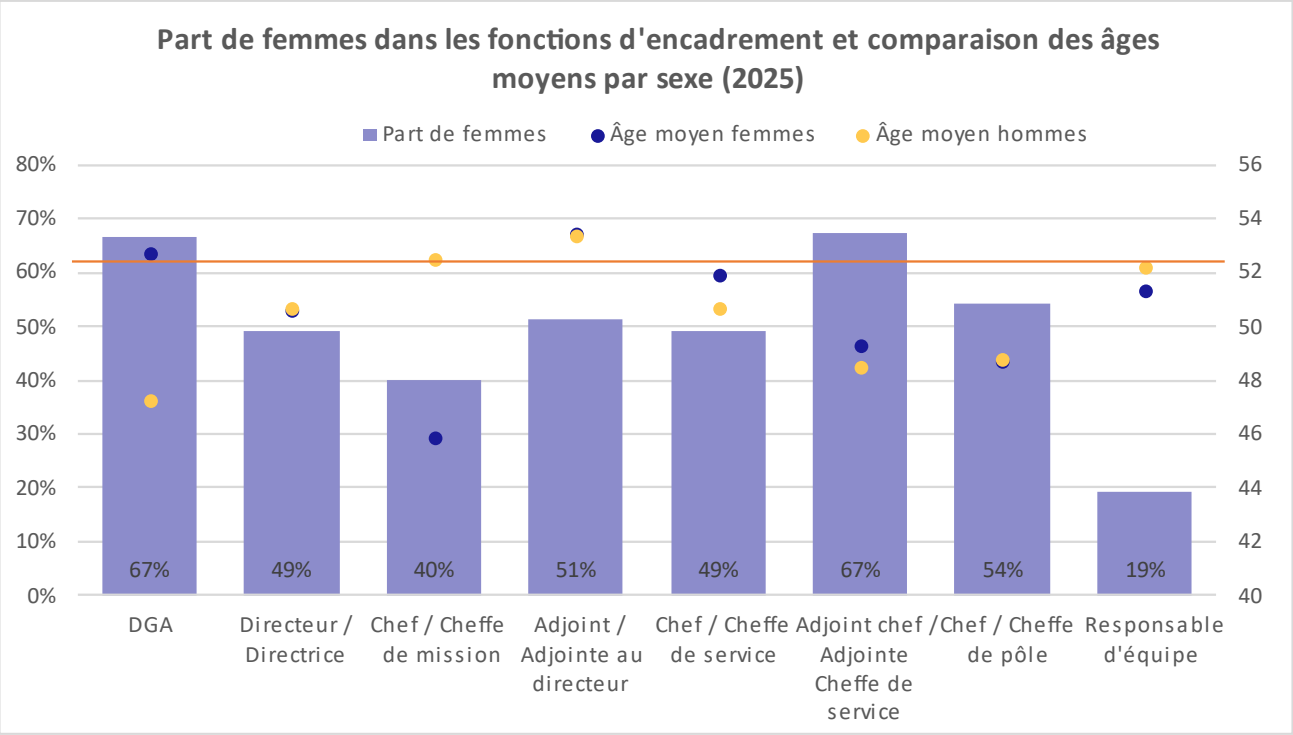
Les femmes représentent 35% des encadrants de la Région Grand Est. Il existe toutefois des disparités entre les établissements d'enseignement, dans lesquels les femmes représentent 19.3% des encadrants (19% en 2024), et les sites administratifs au sein desquels les femmes représentent plus de la moitié des encadrants (53.8%).

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 plus représentées par les femmes (4 femmes, 2 hommes).

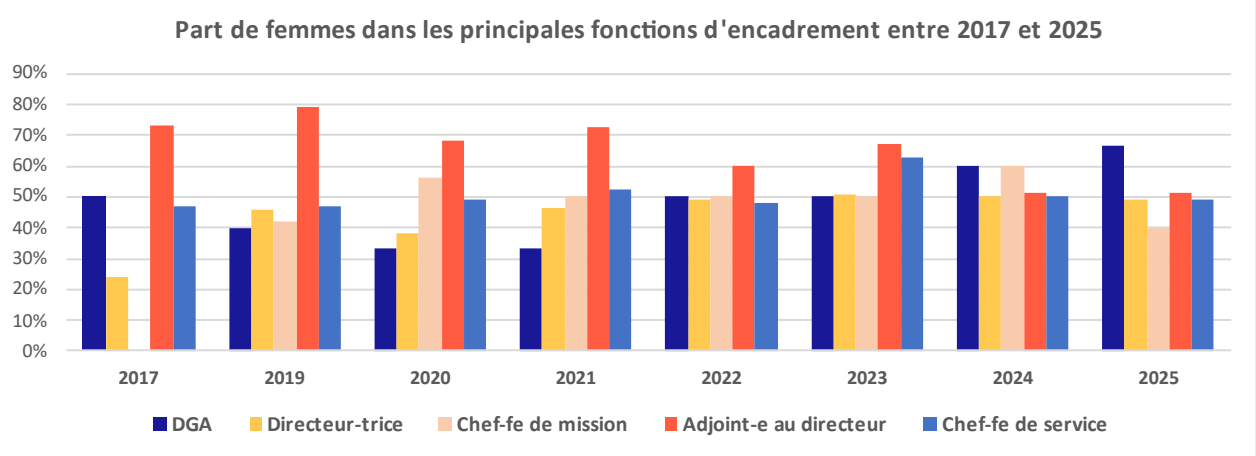
Elles sont 49% chez les directeurs et 49% chez les chefs de service.

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 chef de service.



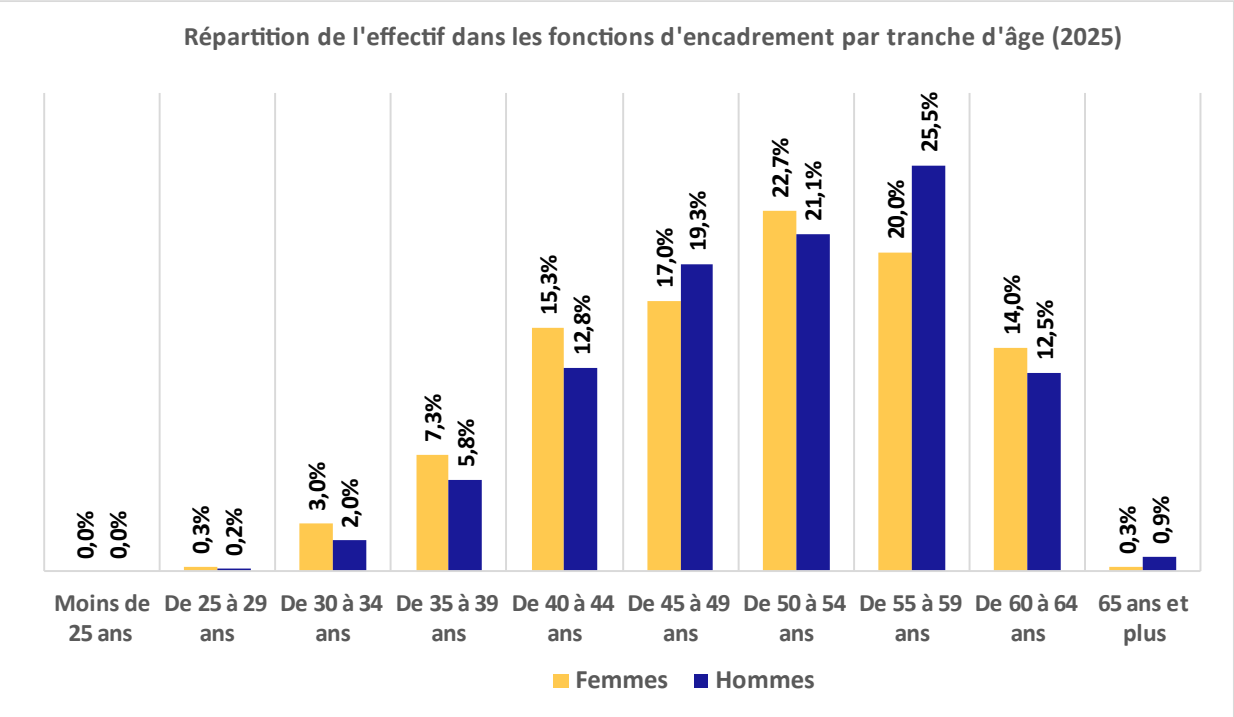
L'échelle de droite correspond à l'âge moyen des agents. La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (62%). Source : données DRH.

La proportion de femmes dans les plus hautes fonctions d'encadrement a augmenté entre 2017 et 2025. Cette évolution est particulièrement significative en ce qui concerne les directrices et les cheffes de mission et depuis 2024 parmi la Direction Générale.

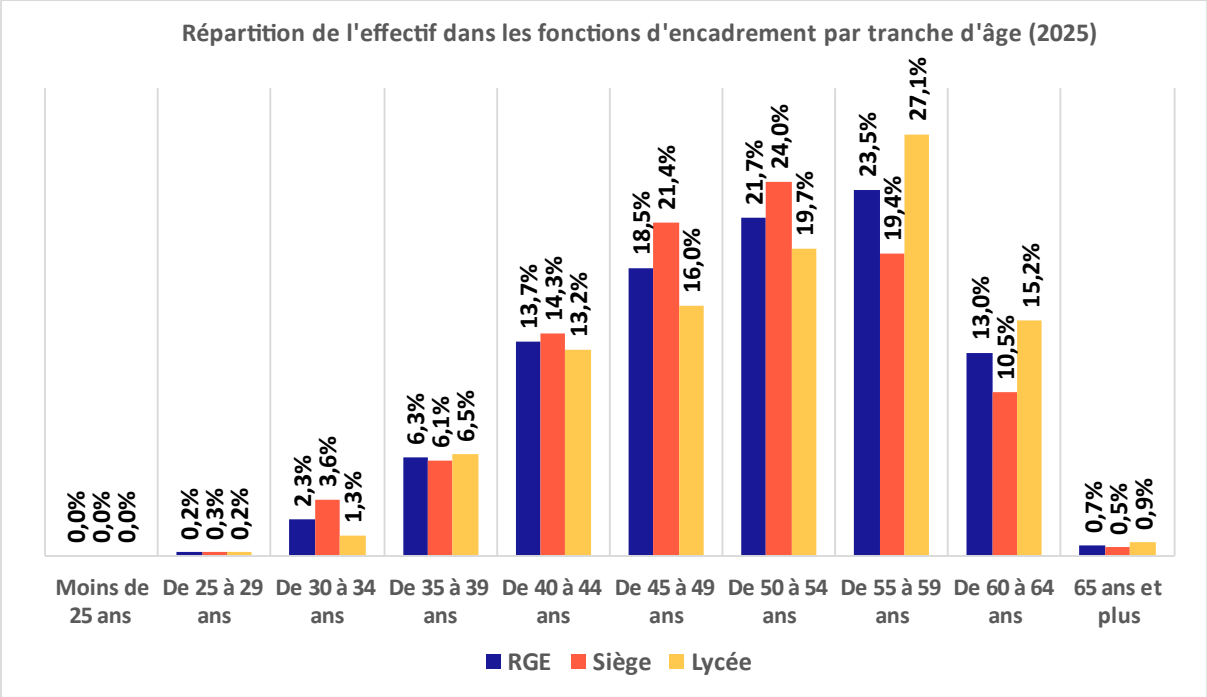


Données indisponibles pour l'année 2018. En 2017, il n'existait pas de chefs de mission et seuls 2 agents exerçaient des fonctions de DGA. Source : données DRH.

Au total, en 2025, 60 % des hommes encadrants sont âgés de plus de 50 ans (57 % pour les femmes). L'écart de représentation entre les sexes s'observe essentiellement dans la tranche 55-59 ans qui concentre à elle seule 25.5 % des hommes encadrants (vs 20 % des femmes).



La population des encadrants des lycées est très majoritairement masculine (80,7%). Les hommes encadrants sont également proportionnellement plus âgés que les femmes : ils sont davantage représentés dans les tranches d'âges de 55 ans et plus, qui regroupent 44,2% de leurs effectifs, contre 38% chez les femmes. **Le départ à la retraite des hommes encadrants dans les lycées représente une opportunité pour recruter des femmes sur des postes d'encadrantes. Le Plan d'action 2026-2028 prévoit des actions spécifiques (détection, formation en amont du recrutement, accompagnement à la prise de poste) pour les encourager à postuler.**



1.2. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.2.1. Le temps partiel

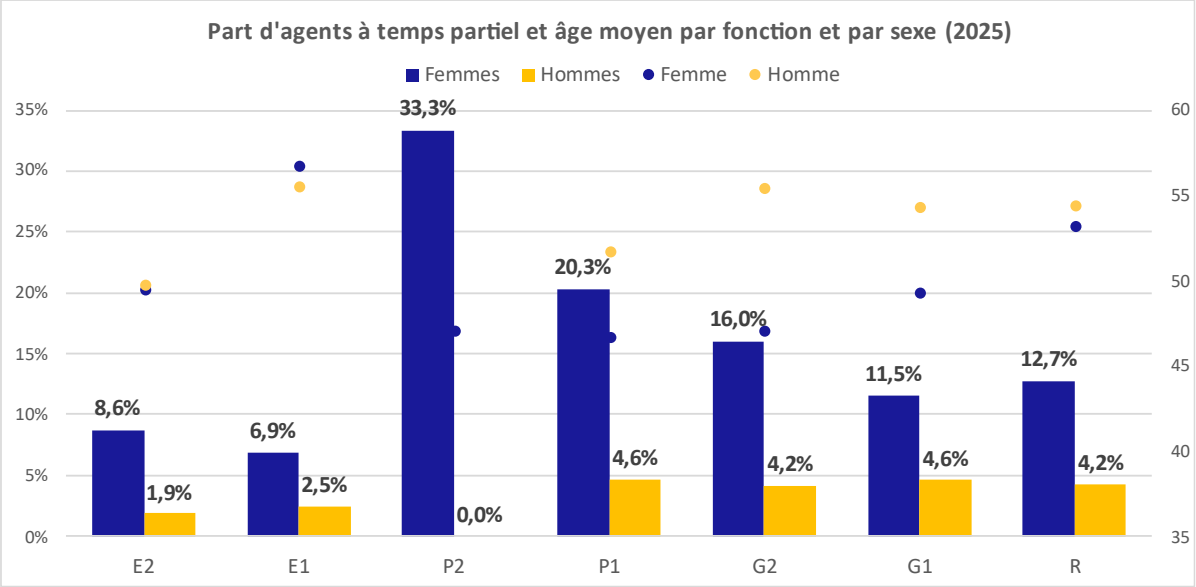
En 2025, 608 femmes (soit 8,4% des effectifs) et 108 hommes (soit 1,5%) ont bénéficié d'un temps partiel, dont :

- 107 temps partiels de droit[3] (18%), 383 temps partiels sur autorisation (63%) et 118 temps partiels thérapeutiques (19%) pour les femmes.
- 11 temps partiels de droit (10%), 67 temps partiels sur autorisation (62%) et 30 temps partiels thérapeutiques (28%) pour les hommes.

Les femmes à temps partiel sont âgées en moyenne de 50.9 ans contre 54,1 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 44,5 ans contre 55.1 ans pour les hommes.
- Les femmes à temps partiel sur autorisation sont en moyenne âgées de 51,8 ans contre 52.4 ans pour les hommes.
- Les femmes à temps partiel thérapeutiques sont en moyenne âgées de 53.9 ans contre 57.5 ans pour les hommes.

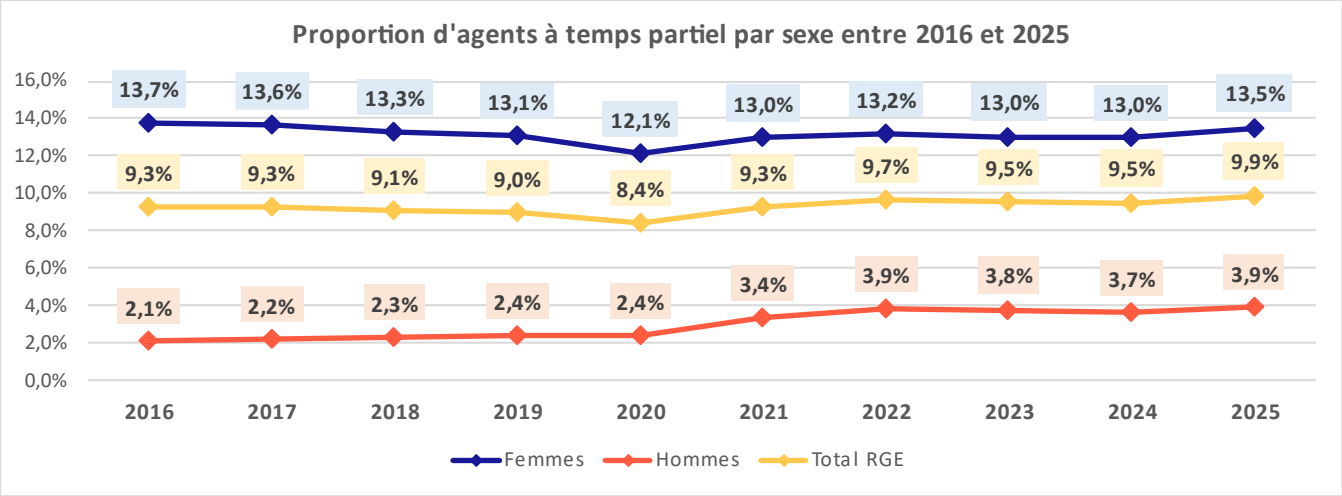
[3] Le temps partiel de droit est automatiquement accordé pour élever un enfant de moins de 3 ans ; pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ; ou lorsque 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.



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 2025, 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 2025, la part des agents à temps partiel est en hausse par rapport à l'année précédente (9,9%).

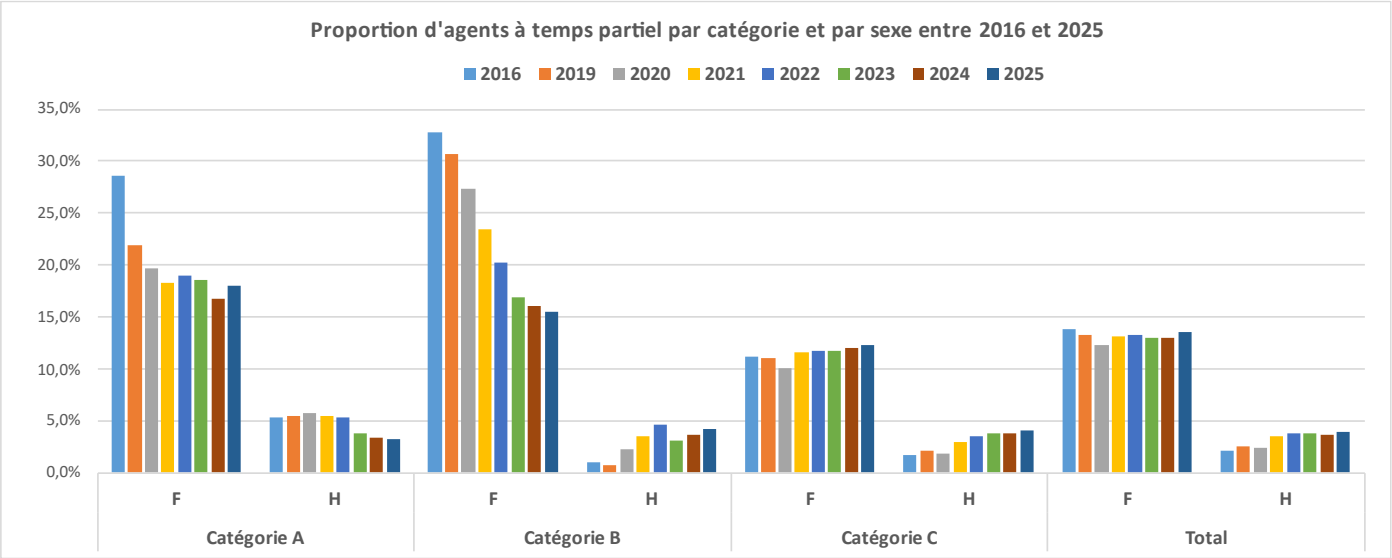
Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2025



Sur la période 2016-2025, 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 -10,7 points et -17,3 points) tandis qu'elle est restée stable pour les agentes de catégorie C (+1.2 point).

- **La part des hommes à temps partiel a augmenté** en catégorie B (+3,2 points) et en catégorie C (+2.3 points) et a décru pour la catégorie A (-2.1 point).



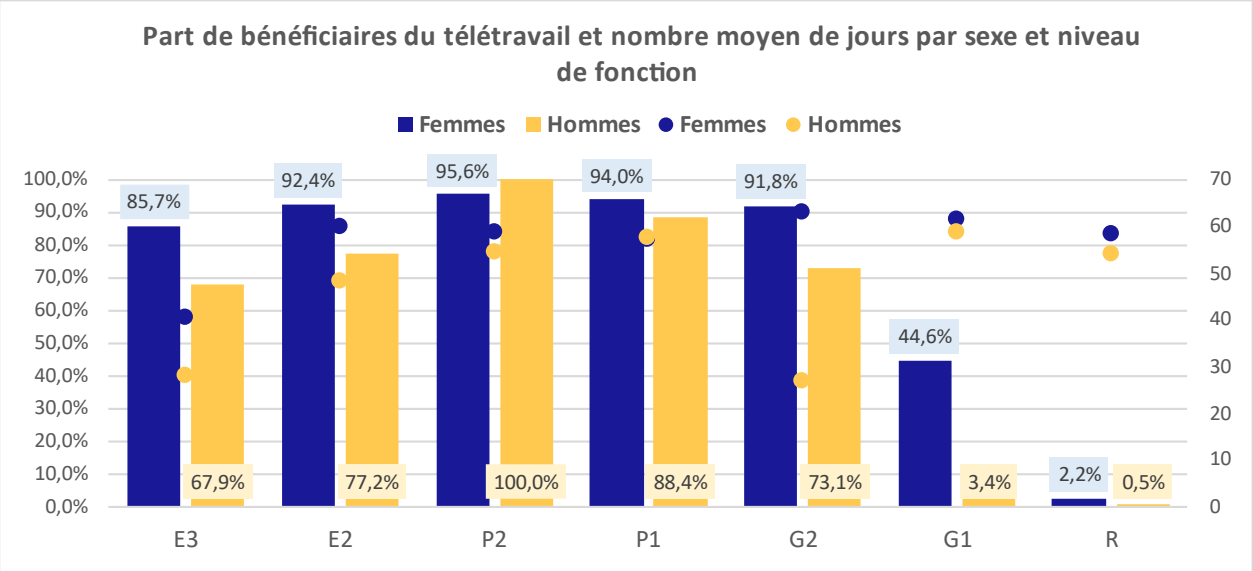
Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Par souci de lisibilité, sont exclus de l'analyse les agents ne relevant d'aucune catégorie. Sources : bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2025.

1.2.2. Le télétravail

Pendant l'année 2025, 29,8% des femmes (28.3% en 2024) et 22.4% des hommes (contre 20.8% en 2024) 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 2 points (fonctions R) et 41 points (fonctions G1) sauf pour la catégorie P2, où la part agents masculins ayant bénéficié du télétravail est légèrement supérieure à celle des agents féminins.

En moyenne, les femmes ont posé 59.4 jours de télétravail sur la période (55.6 en 2024) contre 48.5 jours (44.5 en 2024) pour les hommes. L'augmentation du nombre de jours moyens de télétravail est corrélée à une consommation plus importante des quotas. Le télétravail s'est imposé comme une modalité de travail à part entière au sein de la collectivité. La quasi-totalité des agents éligibles au télétravail (94.5 %) disposent d'une convention et la part des agents éligibles ayant effectué au moins 1 jour de télétravail dans l'année n'a jamais été aussi élevée.

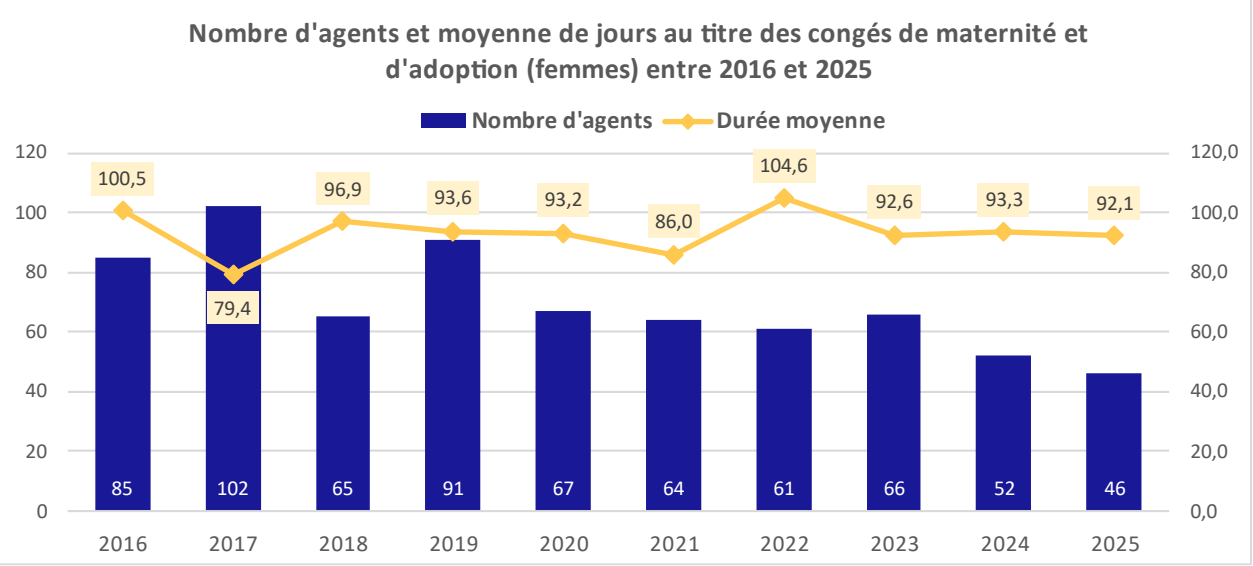
La possibilité de bénéficier de la modalité de télétravail permet une meilleure organisation de temps personnel et contribue à un bon équilibre vie professionnelle et vie personnelle.



Période d'analyse : du 1er Janvier au 31 décembre 2025. 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.

1.2.3. Les congés maternité et d' adoption (femmes)

46 femmes ont bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption en 2025 (52 en 2024), pour une moyenne de 92.1 jours d'absence à ce titre au cours de l'année. Cela représente une diminution de 8.3% du nombre moyen de jours par rapport à 2016.

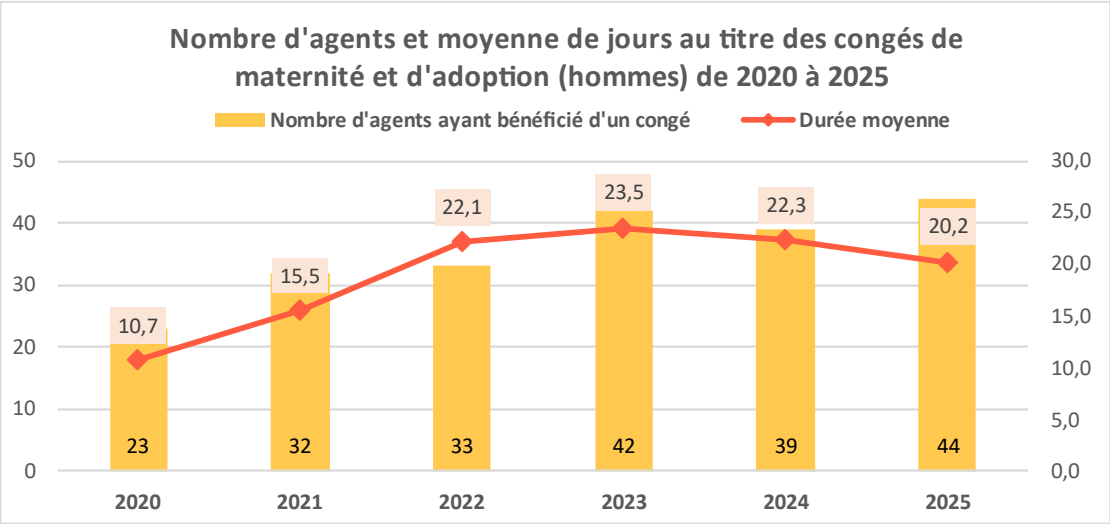


Un congé maternité est décompté au titre de l'année 2025 dès lors qu'il comprend au moins une journée sur l'année civile concernée. Seuls les jours d'absence au titre de l'année 2025 sont pris en compte. Sources : bilans sociaux et RSU 2016 à 2025.

1.2.4. Les congés paternité et d'adoption (hommes)

Pour rappel, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant a été doublée depuis le 1er juillet 2021. Elle est désormais de 25 jours calendaire (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.



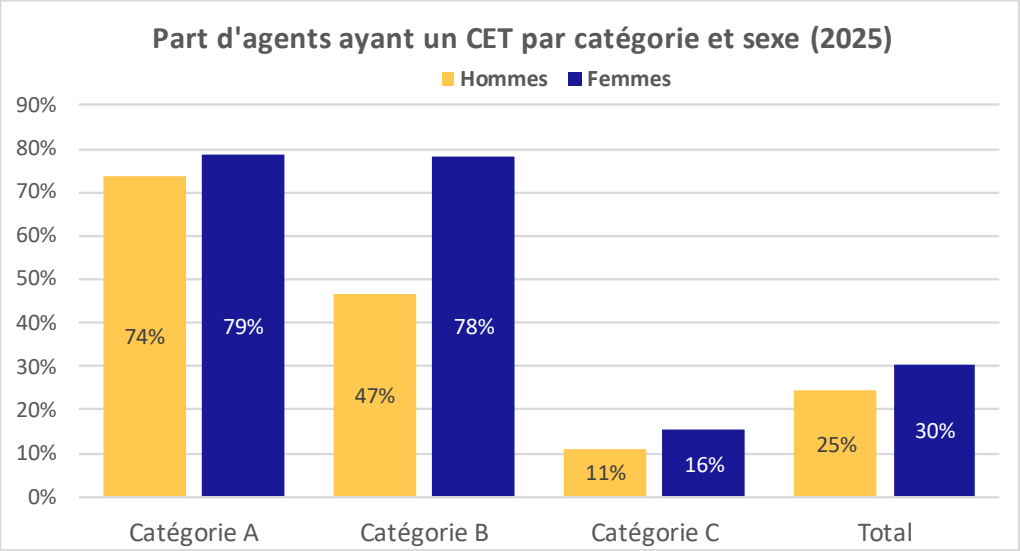
Un congé de paternité est décompté au titre de l'année 2025 dès lors qu'il comprend au moins une journée sur l'année civile concernée. Seuls les jours d'absence au titre de l'année 2025 sont pris en compte. Sources : données DRH 2020 à 2025.

44 hommes ont bénéficié du congé de paternité en 2025 pour une durée moyenne de 20.2 jours.

Le congé supplémentaire de naissance en vigueur depuis le 1er juillet 2026 s'ajoute au congé de paternité, de maternité ou d'adoption pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026.Il est ouvert aux deux parents pour une durée de deux mois fractionnables avec une rémunération égale à 70% pour le 1er mois et 60% pour le second. Il doit être pris dans les neufs mois après la naissance ou l'adoption.

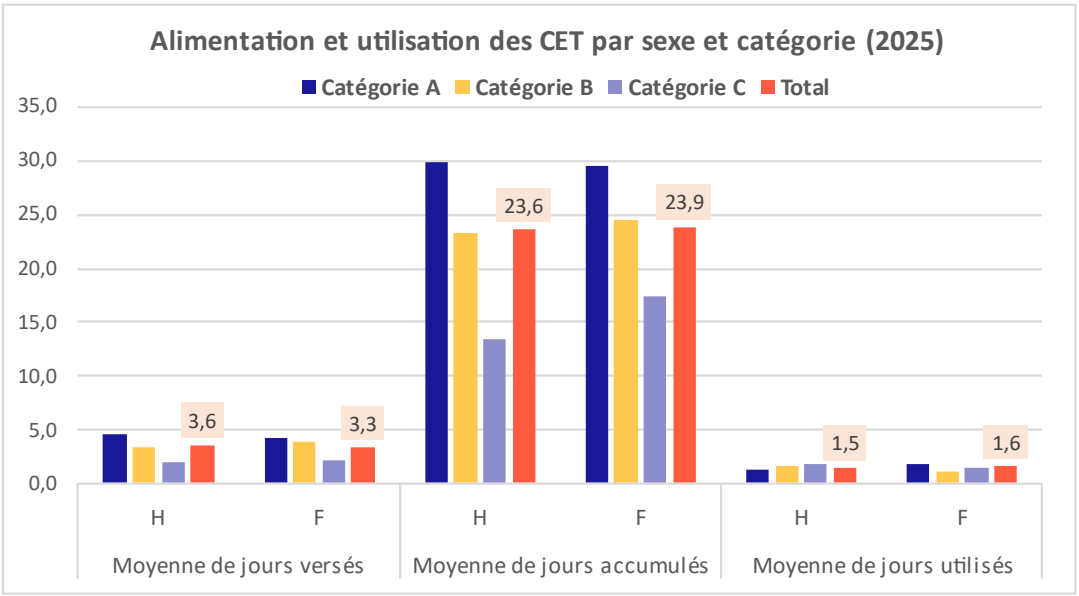
1.2.5. Les comptes épargne temps (CET)

Au 31 décembre 2025, 1 365 femmes (1 298 en 2024) et 673 hommes (619 en 2024) disposent d'un CET, soit respectivement 30% et 25% des effectifs totaux. Cela représente une augmentation de 8.7% du nombre de CET pour les femmes et 5.2% pour les hommes, par rapport à 2024.



Source : RSU 2025

En moyenne, les femmes ont accumulé au 31 décembre 2025 sur leur CET 23.9 jours contre respectivement 23.6 jours pour les hommes. L'alimentation des CET a été inférieure pour les femmes en 2025 (3.3 jours en moyenne pour les femmes contre 3.6 pour les hommes). Les niveaux d'utilisation sont similaires.



Source : RSU 2025

1.2.6. 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 (évènements 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 1er janvier 2024 pour contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
  - La réduction de 6 à 3 mois du délai pour télé travailler pour un nouvel arrivant,
  - La validation de la convention de télétravail par le seul n+1 (suppression de la validation supplémentaire du n+2),
  - L'ouverture de la possibilité de poser le télétravail par demi-journées,
  - 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 1 623 000€ pour le CNAS et de 600 000€ pour l'Amicale pour l'année 2025. A titre d'exemple :

- L'Amicale du personnel anime des sections sportives. L'organisation des entrainements 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 CNAS[4] 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 CESU[5] 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.

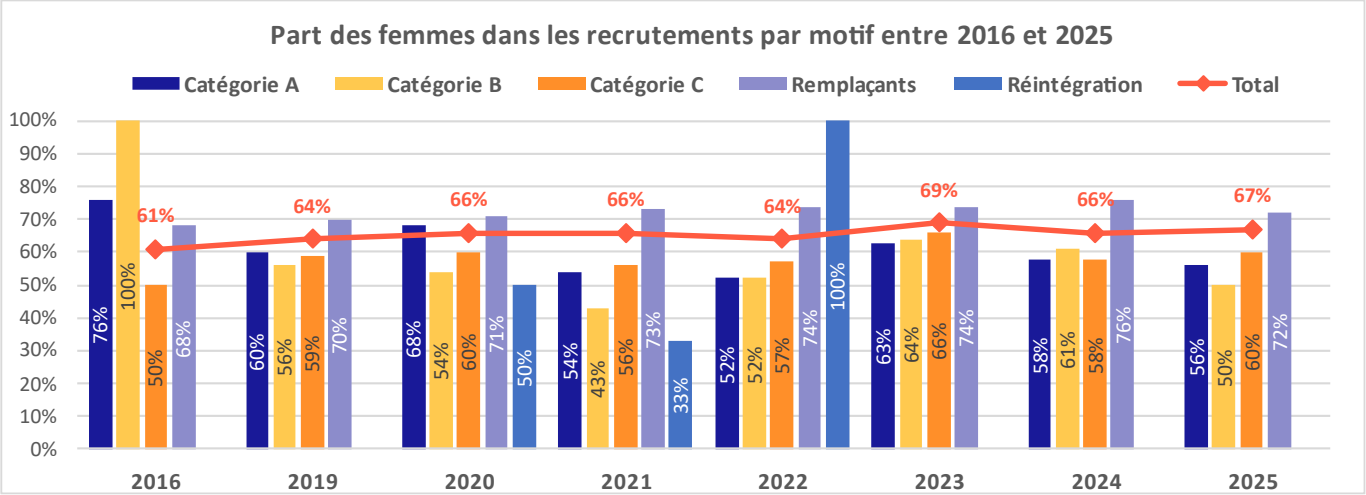
Toutes ces mesures sont un facteur d'attractivité pour la collectivité qui se situe parmi les plus attentives aux conditions de travail de ses collaborateurs. Du questionnaire envoyé à tous les agents en septembre 2024, dans le cadre de la Marque Employeur, il en résulte que 75% des agents (sur 1008 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 Pleinière du 13 novembre 2025, a encore élargi les actions en faveur du bien- être des agents.

1.3. LA MOBILITE

1.3.1. Les recrutements

En 2025, les femmes ont représenté 67% des recrutements tous motifs confondus. Dans la continuité des années précédentes, elles sont particulièrement majoritaires dans les recrutements de remplaçants (72% en 2025 vs 76% en 2024).

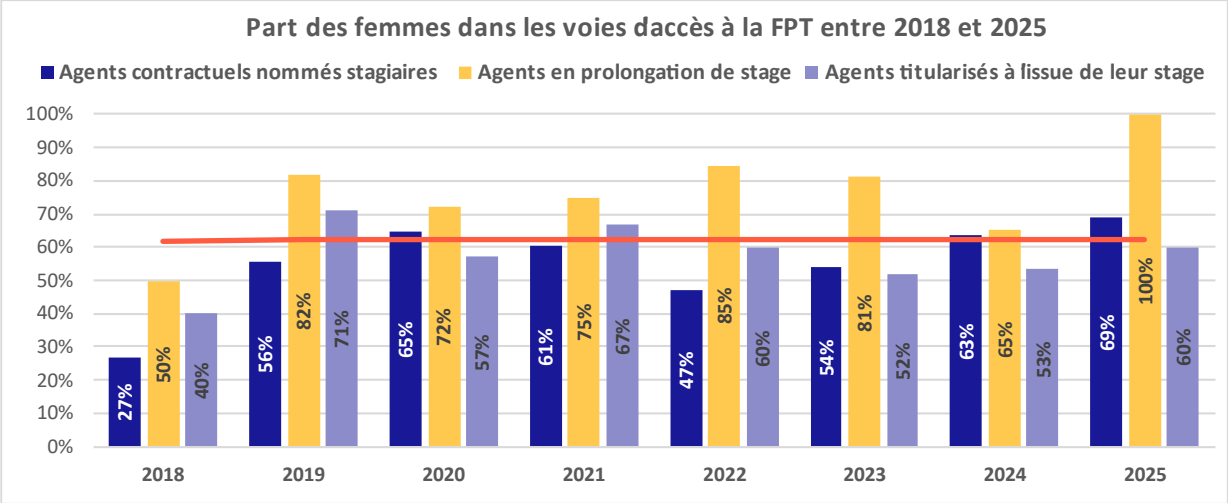
[4] Le Comité national d'action sociale (CNAS) est une association loi 1901, créée en 1967 et proposant une offre complète de prestations d'action sociale aux agents employés par des collectivités, établissements et organismes territoriaux.
[5] Chèques Emploi Service Universel



Données indisponibles pour les années 2017 et 2018. Source : données DRH, bilans sociaux et RSU 2016, 2019 à 2025. Pour l'année 2019, 1 seul agent, homme, a bénéficié d'une réintégration.

2.3.2. L'accès au statut de fonctionnaire

En 2025, contrairement à l'année 2024, la proportion de femmes parmi les agents contractuels nommés stagiaires est supérieure au taux de féminisation des effectifs. La proportion des agents titularisés à l'issue de leur stage est légèrement 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 stage[6] notamment du fait du congé de maternité et du temps partiel.

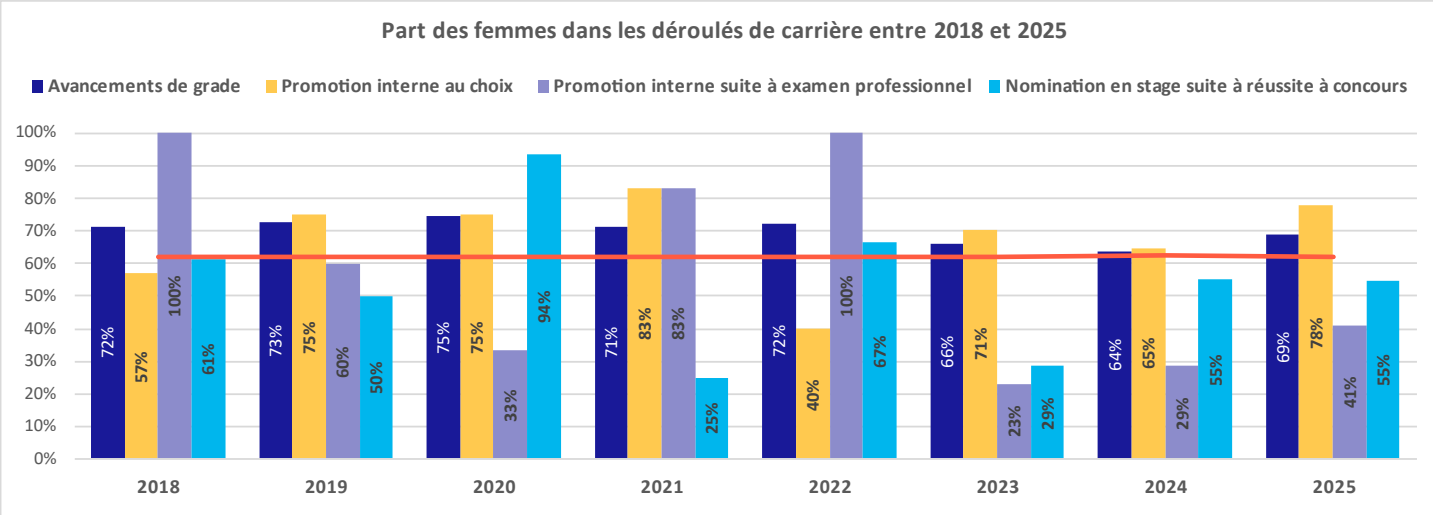


La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (62%). Source : bilans sociaux et RSU 2018 à 2025.

[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 10ème 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 37ème 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.

2.3.3. Les avancements et promotions

En 2025, la proportion de femmes dans les avancements de grade est supérieure au taux de féminisation des effectifs de la collectivité. La surreprésentation des femmes dans les avancements de grade est une tendance observée depuis 2018.

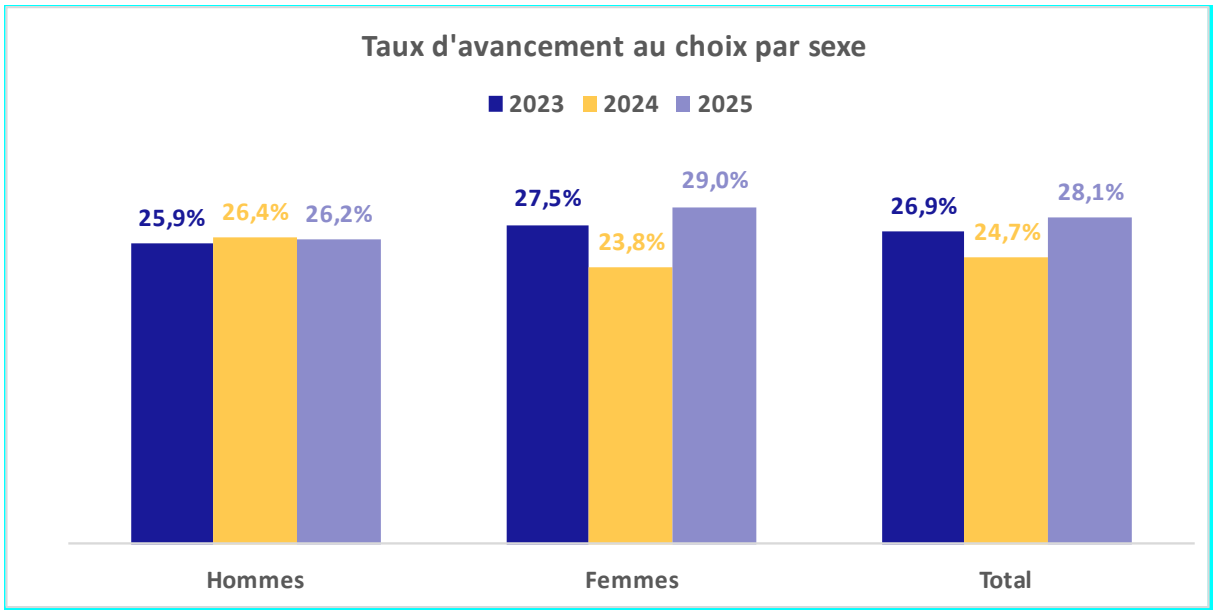


La ligne rouge représente la proportion de femmes au sein de la totalité des effectifs de la Région Grand Est (62%). Source : bilans sociaux et RSU 2018 à 2025.

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.

1.3.3. Les avancements au choix

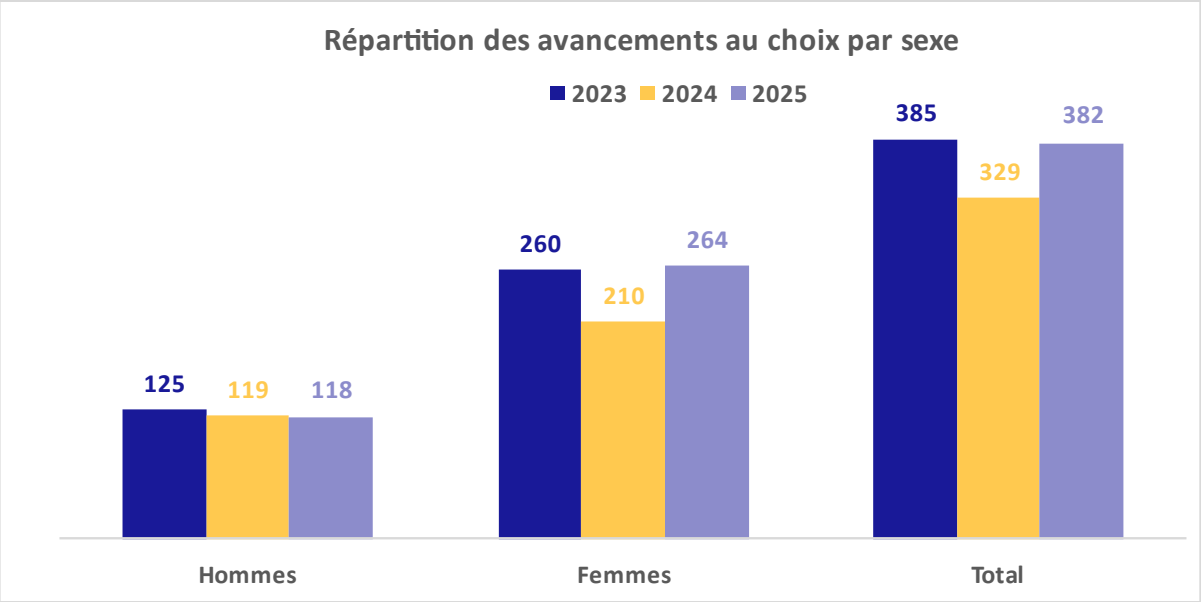
Le taux d'avancement au choix est l'objet de l'indicateur 3 de l'index égalité professionnelle obligatoirement calculé depuis 2024. Il compare les taux de promotions entre les sexes et attribue une note de 0 à 25 en fonction de l'écart absolu obtenu.



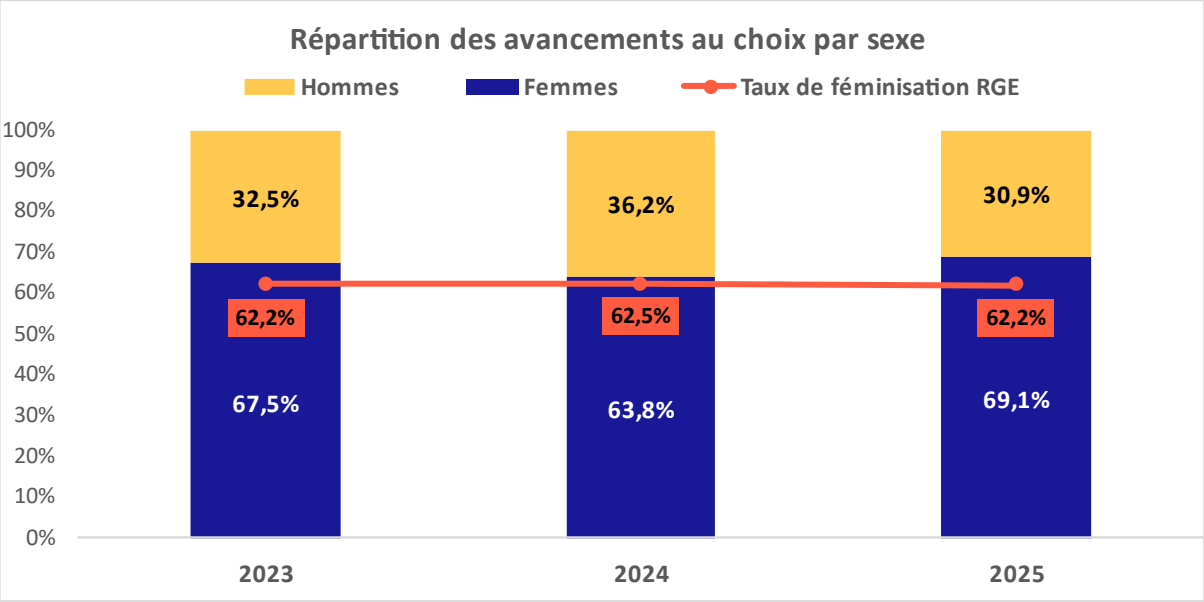
Source : données DRH.

En 2025, le taux de promotion au choix reprend globalement de 3.4 pts

Cette évolution, entraine un écart absolu de 2.8 pts en faveur des femmes, ce qui n'impacte pas la note de l'index, la laissant en dessous du premier seuil (2.1 pts d'écart) et accordant 17 points au lieu de 25. Pour mémoire en 2024, l'écart observé était de 2.5 pts en faveur des hommes.



Contrairement à l'année 2024, la répartition entre les sexes rompt avec le taux de féminisation. Ainsi, près de 69 % des avancements au choix ont bénéficié aux femmes (+5.3 pts). Au total, sur la période 2024/2025, les femmes ont bénéficié de 67 % des avancements de grade.

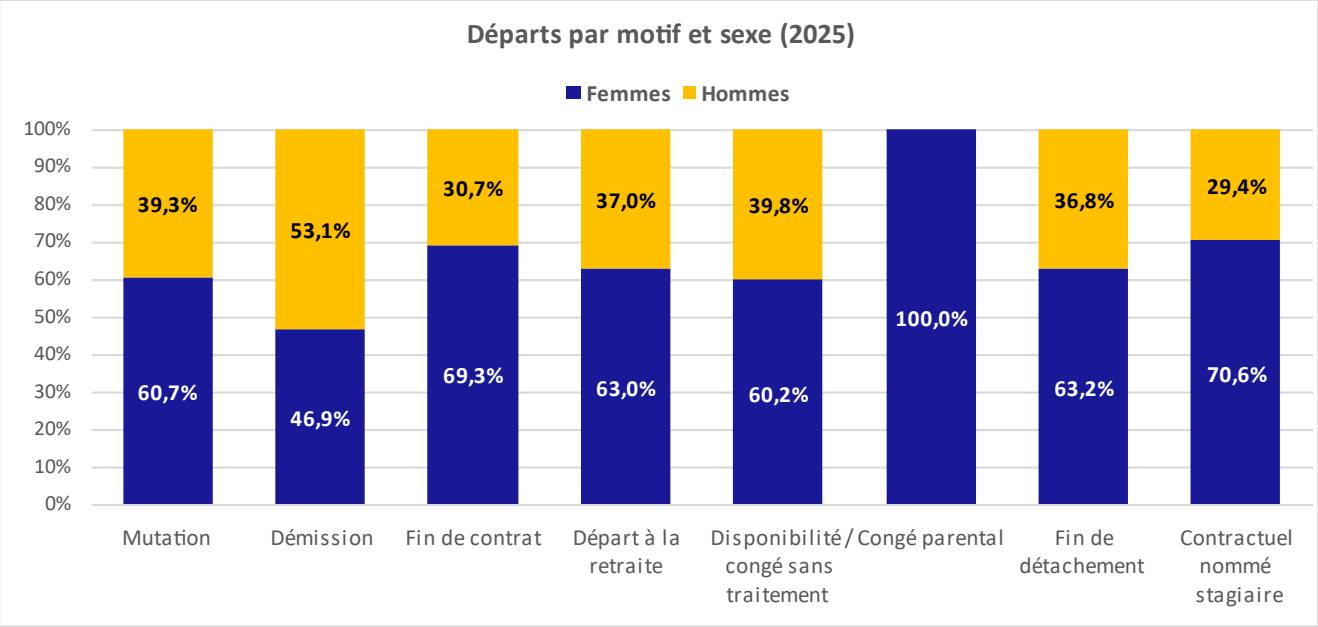


2.3.4. Les départs temporaires et définitifs

100% des agents absents en raison d'un congé parental en 2025 sont des femmes (96,8% à l'échelle de la FPT, 86% dans le privé)[7]. Ces dernières sont également surreprésentées parmi les

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

départs pour motif de disponibilité ou congé sans traitement (60%), notamment en ce qui concerne les disponibilités de droit (64%)[8]



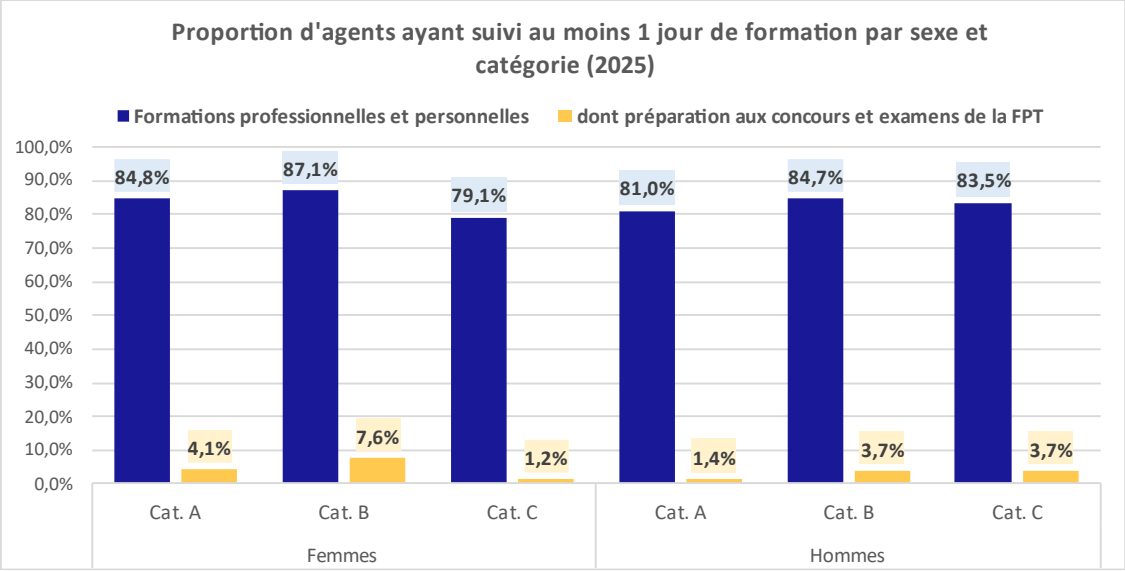
Seuls les motifs de départ les plus fréquents sont représentés. Source : RSU 2025.

1.4. LA FORMATION

1.4.1. La formation continue et les préparations aux concours

Au cours de l'année 2025, les départs en formation sont stables par rapport à l'année 2024, 80.6% des femmes (contre 79.4% en 2024) et 83.1% des hommes (contre 83.4% en 2024) 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, **2.1% des femmes et 3.3% des hommes ont bénéficié d'une préparation aux concours et examens de la FPT**.

[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.



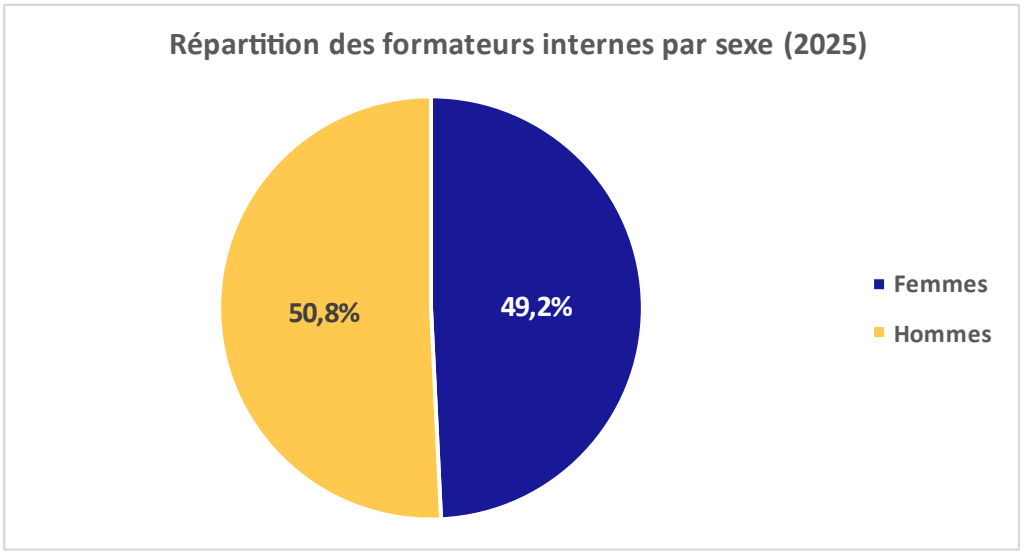
Périmètre d'analyse : agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent présents au 31/12/2025. Source : RSU 2025.

En outre, **1 homme** a entamé une démarche de Validation des Acquis et des Expériences (VAE) et **1 femme** a bénéficié d'un congé de formation.

1.4.2. 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 2025, 132 agents étaient habilités à être formateur interne au sein de la collectivité (contre 157 en 2024), dont 49.2% de femmes (51.6% en 2024). Cette proportion est légèrement plus élevée pour les catégories A (54%), proche pour les catégories C (46%) 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.

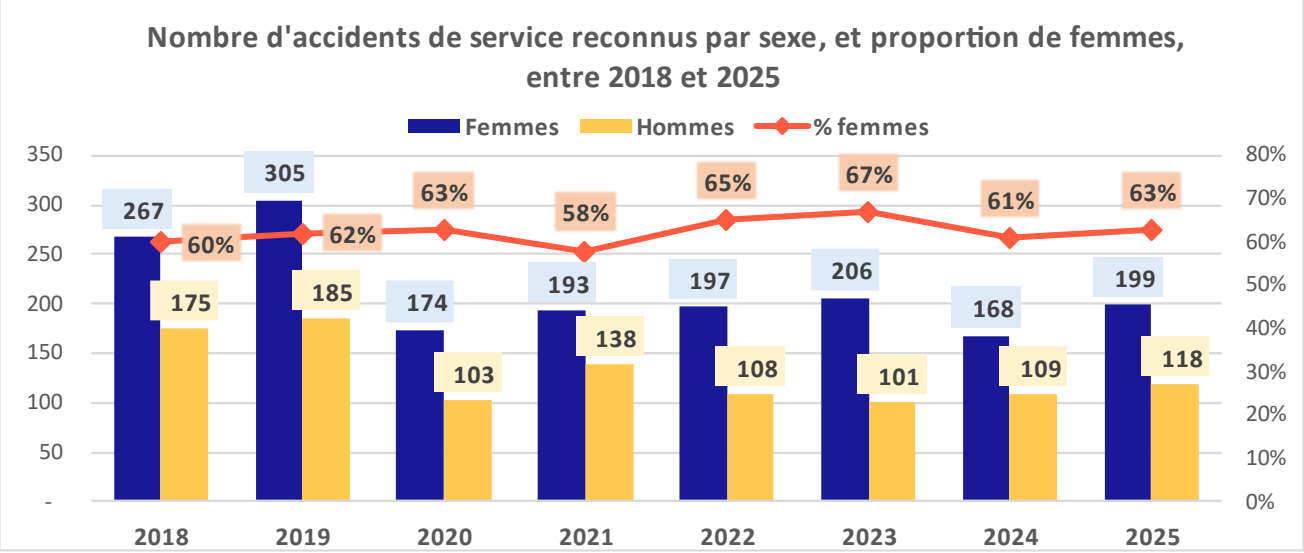
1.4.3. Plan de formation contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la Région

Répartition des actions de formation en lien avec l'égalité F/H réalisées en 2025					
Libellé	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Dont encadrants**	**Durée réalisée en jours**
L'accompagnement des femmes victimes de violence		1	1		0,5
L'art en lutte, 15e colloque contre les violences faites aux femmes	1		1		1
L'égalité ne se demande pas, elle se prend!	65		65	10	32,5
L'entretien de recrutement, la bonne attitude du recruteur	33	84	117	117	116,5
Les bonnes pratiques de l'entretien de recutement	24	8	32	7	16
Les violences faites aux femmes : Dispositifs législatifs et outils de protection		1	1		0,5
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail	61	8	69	9	34,5
Oser s'affirmer et influencer avec assurance et authenticité	57		57	4	28,5
Total	**241**	**102**	**343**	**147**	**230**

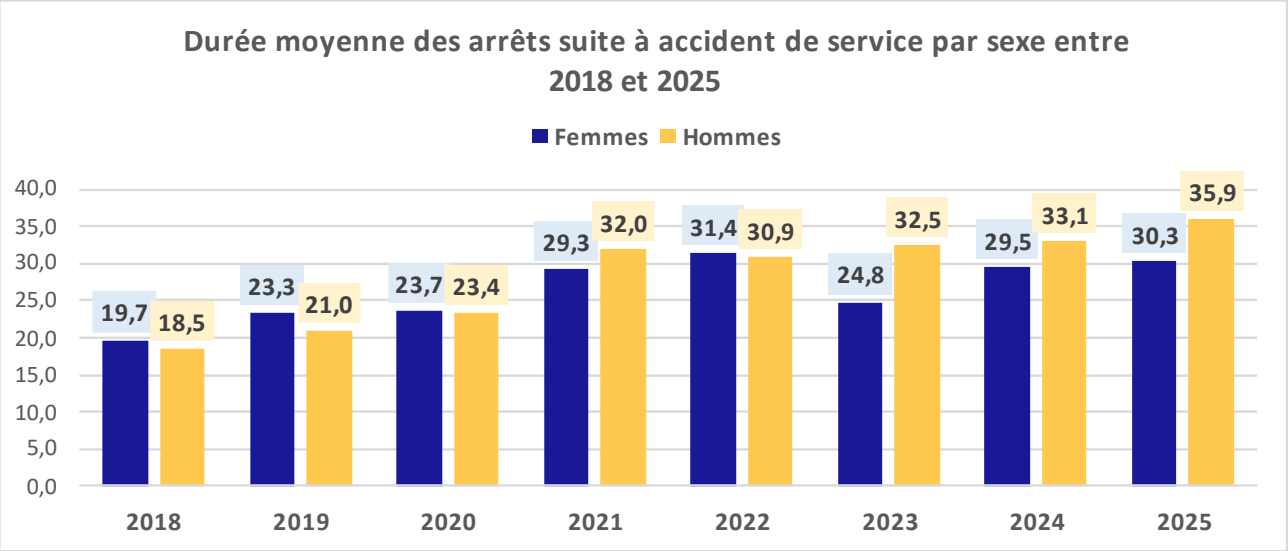
1.5. LA SANTE AU TRAVAIL

1.5.1. Les accidents de service

En 2025, les femmes ont représenté 63% des agents victimes d'un accident de service. Cela concerne 199 agentes pour 168 agentes en 2024.



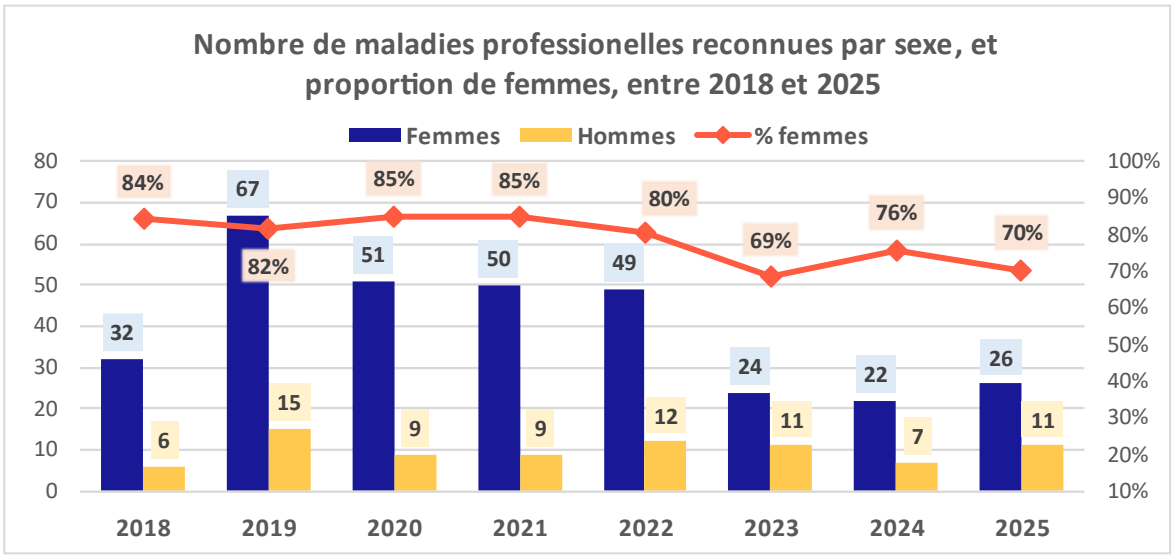
Données RASSCT.



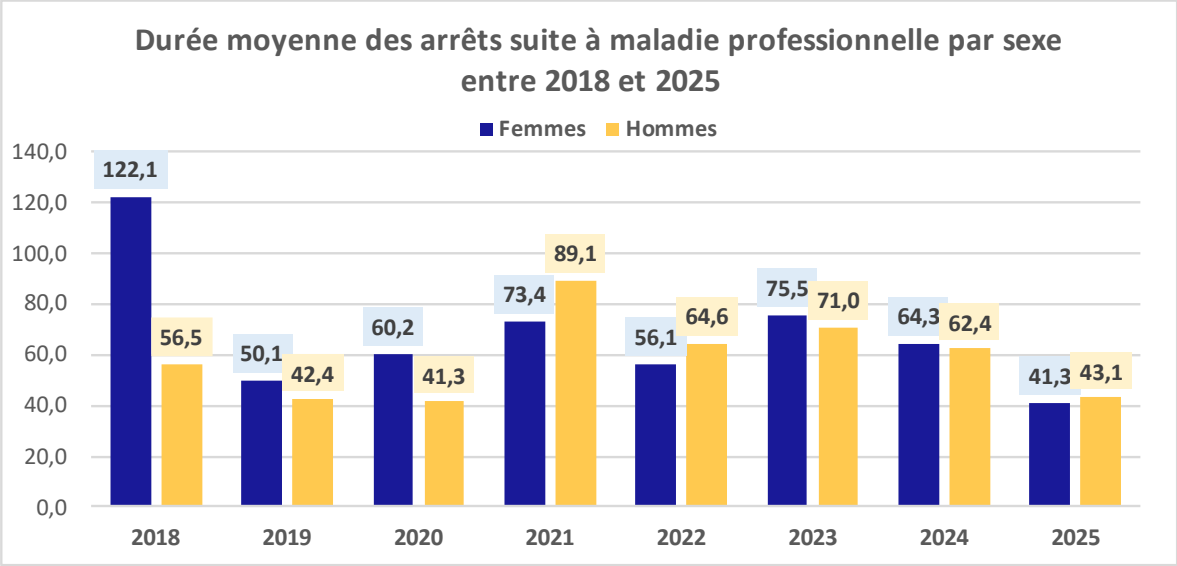
Données RASSCT.

1.5.2. Les maladies professionnelles

En ce qui concerne la proportion de femmes parmi les agents ayant déclaré une maladie professionnelle, elle est de 7 agents sur 10 en 2025 (contre 7.6 agents sur 10 en 2024).



Données RASSCT.



Données RASSCT.

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

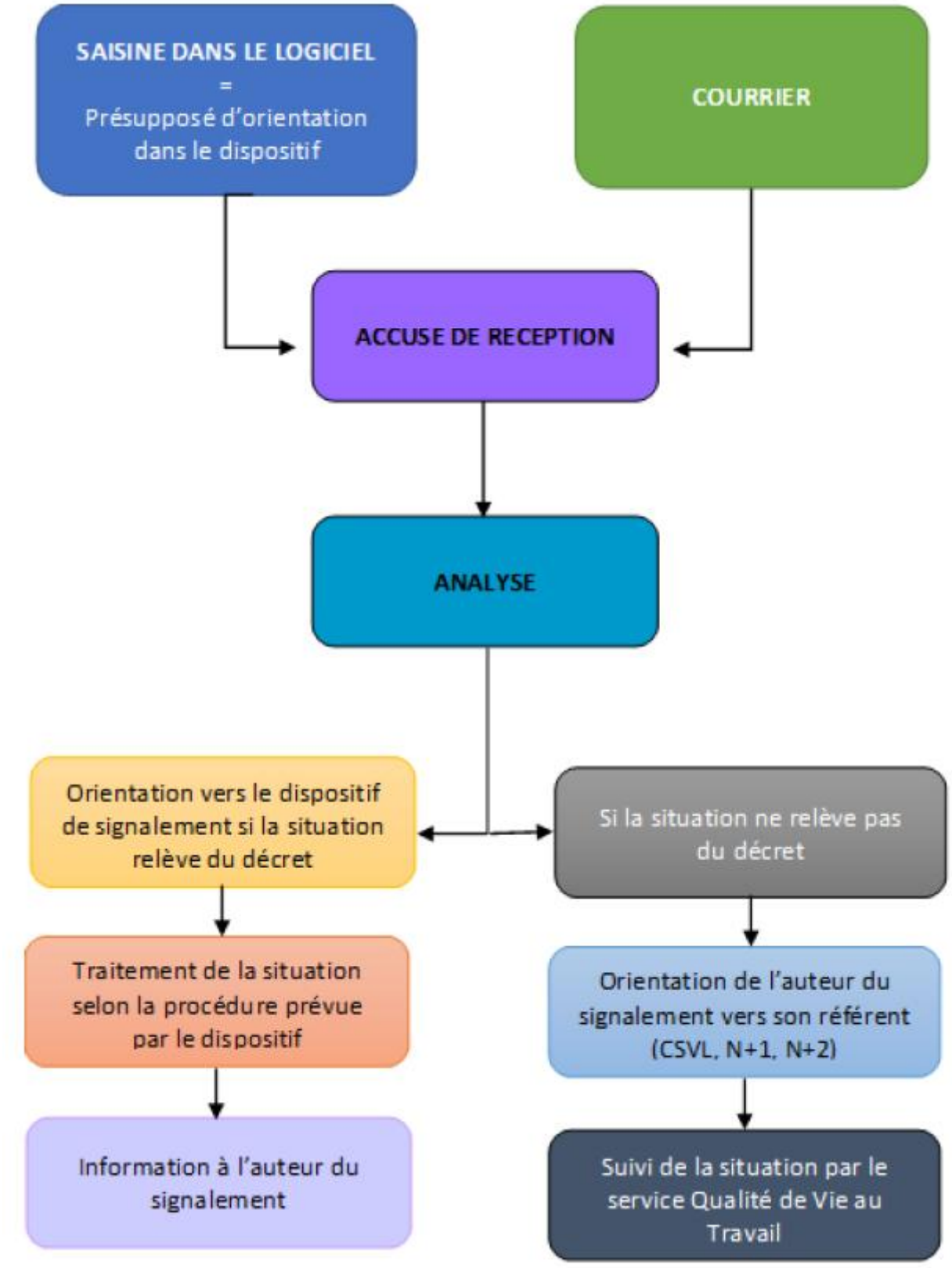
Pour rappel, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, complétée par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, est venue préciser **la mise en place dans les administrations, collectivités et établissements publics d'un « dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les 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 présentée aux membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et aux membres du comité technique (CT) en mars 2022.

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.

La Cellule est constituée de représentants de la DRH. 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 :

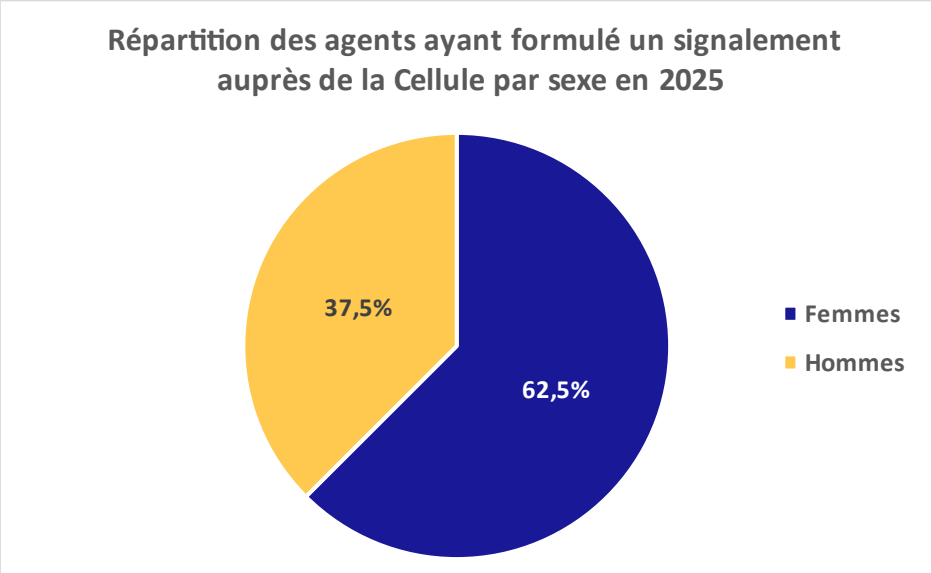


56 signalements ont été réalisés auprès de la Cellule en 2025. Parmi ces agents déclarés victimes, 62.5% sont des femmes et 37.5% sont des hommes.

36 signalements émanaient d'agents affectés au sein d'un établissement d'enseignement et 20 signalements par des agents des sites administratifs.

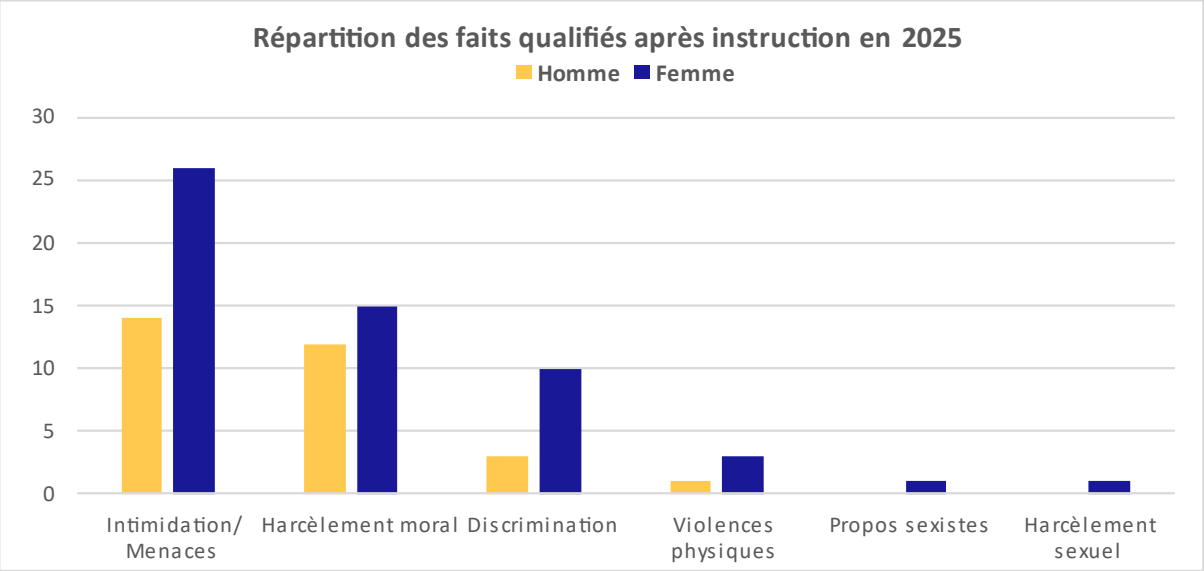
Pour mémoire en 2024, **80 signalements ont été réalisés auprès de la Cellule.** Parmi ces agents déclarés victimes, 69% sont des femmes et 30% sont des hommes.

56 signalements émanaient d'agents affectés au sein d'un établissement d'enseignement et 24 signalements par des agents des sites administratifs



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.

Après instruction, les principaux faits signalés par les femmes concernent par ordre décroissant : des intimidation/menaces, du harcèlement moral, et des discriminations.



Source : données DRH.

1.6. 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.

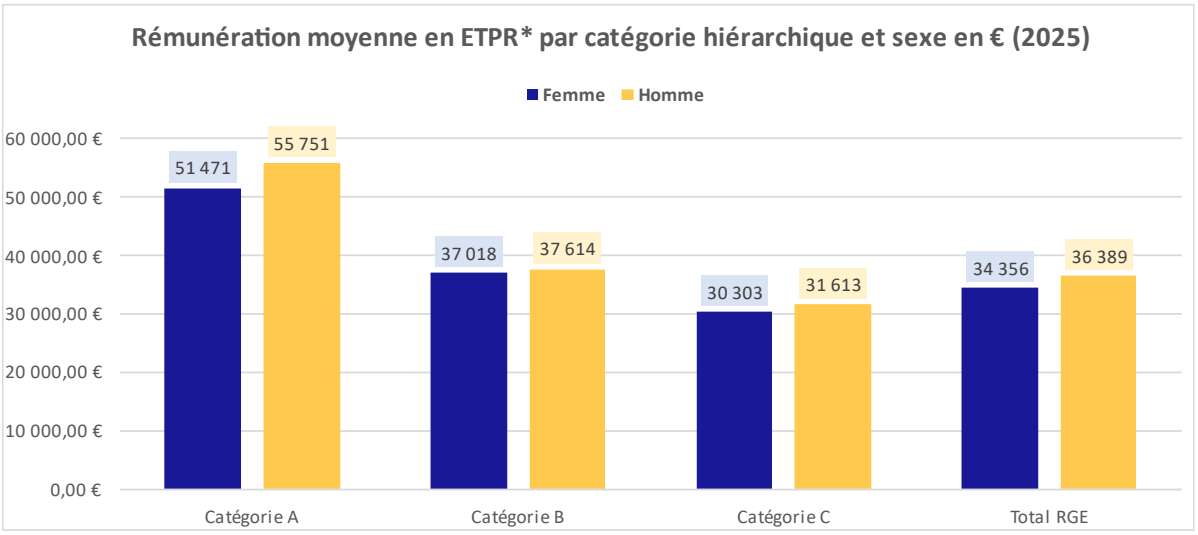
Le supplément familial de traitement (SFT)	Le SFT est versé automatiquement à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Son montant comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à charge et un élément proportionnel au traitement 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.
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 -5,6% à l'échelle de la collectivité. En catégorie C, l'écart de rémunération est de -4,1%. En catégorie B, l'écart de rémunération est de -1.6%. En catégorie A, l'écart de rémunération est de -7,7%.

Dans l'ensemble de la FPT, le salaire net en EQTP des femmes dans la FPT en 2024 s'élève en moyenne à 7 % de moins que celui des hommes. Cet écart demeure moins élevé que dans les autres versants de la fonction publique. Bien que la différence s'accroisse légèrement par rapport à 2023, (+0.2 points) il s'est largement réduit depuis 2017 où il s'établissait à 9.3 %. Pour

les fonctionnaires, l'écart est davantage marqué en catégorie A (17,5%) qu'en catégories B (11.3%) et C (10%)[9].



**ETPR = Equivalent Temps Plein Rémunéré. Périmètre d'analyse : 7 238 agents présents rémunérés au 31/12/2025. Source : données DRH.*

Les écarts de rémunération les plus défavorables sont observés en filière technique (-9.5 % au global), notamment dans les cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et adjoints techniques (respectivement -5.8 % et- 6.7%)

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

- Au sein du cadre d'emplois de rédacteurs territoriaux et administrateurs territoriaux, on constate un écart de rémunération en faveur des femmes (respectivement 8.3% et 7.5%)
- 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.

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.

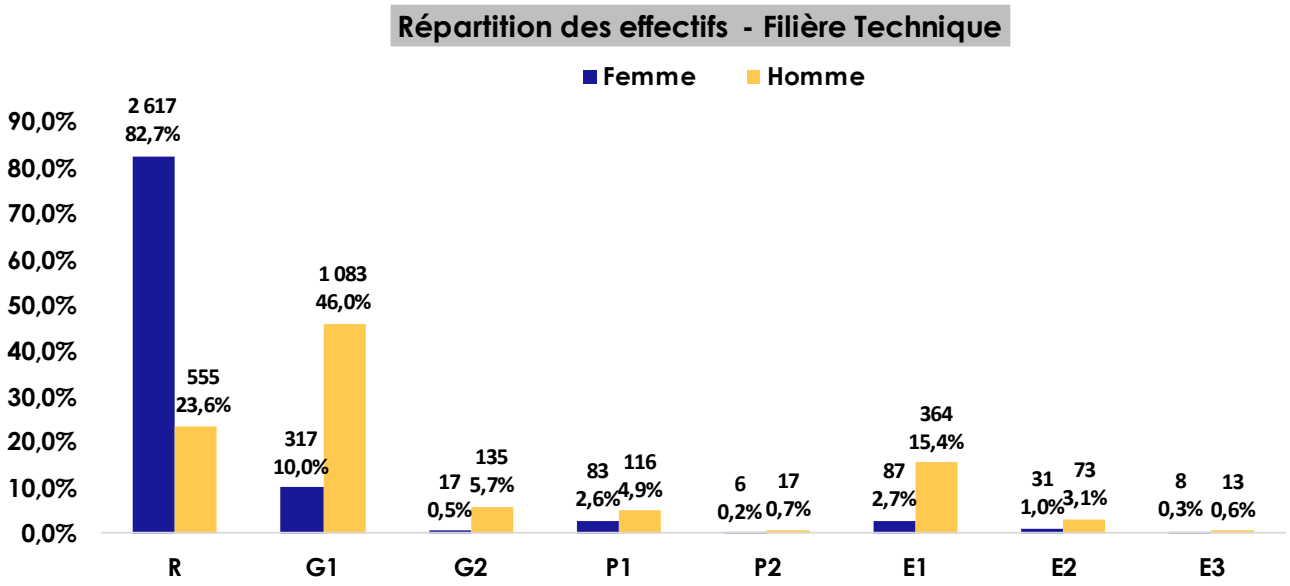
Et d'autre part, au régime indemnitaire de fonction, où les différences de répartition entre les sexes dans les cotations hiérarchiques des postes créent des écarts statistiques.

L'exemple de la filière technique :

Pour rappel, l'écart moyen des rémunérations entre les sexes s'établit à 9.5% en faveur des hommes.

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

[9] INSEE, Les salaires dans la fonction publique territoriale, mai 2026



Périmètre d'analyse : 5 522 agents de la filière technique présents rémunérés au 31/12/2025.
Source : données DRH.

Les femmes représentent près de 58 % des agents de la filière technique mais elles sont essentiellement représentées sur des fonctions R. En effet, 82.7 % des femmes de la filière technique occupent des postes classés R (vs 23.6 % des hommes).

En comparaison, la filière technique est composée à 42.7 % d'hommes qui occupent principalement des postes de niveau G1 et supérieur (76.4 %).

L'écart de rémunération global affiché (-9.5 %) 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.

II – LES ACTIONS MENEES AU TITRE DE NOS POLITIQUES PUBLIQUES

NOTICE

Comme rappelé dans les propos introductifs, le rapport annuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes rend compte des actions conduites au cours de l'année écoulée dans le cadre des politiques publiques régionales. Au-delà de cette obligation réglementaire, ce rapport traduit avant tout un engagement politique fort, assumé et constant de la Région Grand Est : celui de contribuer à la construction d'une société pleinement égalitaire, dans laquelle les droits, les libertés et les opportunités ne sauraient en aucun cas dépendre du genre.

Les éléments présentés ci-après illustrent concrètement la manière dont la collectivité régionale met en œuvre les actions prévues dans son 3e plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Leur présentation reprend volontairement les mêmes thématiques et le même chapitrage que ceux du plan. Ce choix, à la fois pragmatique et lisible, permet de faciliter la lecture du rapport et de mettre en évidence l'articulation entre les deux documents, témoignant ainsi de la cohérence, de la continuité et de la transparence de l'action publique régionale.

L'engagement de la Région Grand Est se traduit dans de nombreux domaines, notamment celui de la culture, par lequel la collectivité régionale soutient résolument la création des femmes, leur visibilité et leur reconnaissance, contribuant ainsi à une meilleure représentation de toutes et tous dans le paysage culturel du territoire.

Par ailleurs, la Région veille à mobiliser l'ensemble des forces vives du Grand Est — partenaires associatifs, collectivités et institutions — en s'appuyant sur les spécificités et les réalités propres à chaque territoire. Une attention particulière est portée aux territoires ruraux, où les inégalités entre les femmes et les hommes peuvent être particulièrement prégnantes, se cumuler et prendre des formes multiples. Cette approche territoriale constitue un levier essentiel pour apporter des réponses adaptées aux besoins locaux et faire progresser concrètement l'égalité partout dans le Grand Est.

A/ AGIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Axe 1 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Le partenariat privilégié avec la FR CIDFF acteur majeur pour faire de notre région un territoire égalitaire

Depuis 2020, la Région Grand Est et la Fédération Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FR-CIDFF) ont noué un partenariat visant à consolider l'action du réseau régional des CIDFF**. Acteurs de premier plan dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'accès aux droits et la lutte contre les violences faites aux femmes, les CIDFF contribuent de manière essentielle à la mise en œuvre des politiques publiques dans ces domaines.**

Dans ce cadre, la Région Grand Est a attribué une subvention de fonctionnement annuel pour un montant **de 60 000 €.** En 2023, ce partenariat s'est élargi à l'État, représenté par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), conduisant à la signature d'un cadre partenarial pluriannuel. Dans cette continuité, une seconde convention-cadre couvrant la période 2026-2028 a été approuvée par la Commission permanente du 9 avril dernier.

Afin de traduire concrètement les objectifs de ce partenariat, la Région a mis en place un appel à projets destiné à soutenir les initiatives portées par les treize CIDFF du Grand Est. Ces actions visent à favoriser l'accès aux droits des femmes, à lutter contre toutes les formes de discrimination et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'ensemble du territoire régional.

Au-delà du soutien aux projets locaux, cet appel à projets permet d'encourager les dynamiques de coopération entre les CIDFF du Grand Est, en favorisant l'émergence d'actions interdépartementales et de projets à dimension régionale, dans une logique de complémentarité et de mutualisation des compétences.

Les projets proposés par le réseau des CIDFF devaient s'inscrire dans l'une des thématiques suivantes :

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

En 2026, à l'issue de l'Appel à projets, et en conformité avec les attendus de la Région Grand Est, la fédération régionale se propose de porter 4 actions à l'échelle régionale, en s'appuyant sur l'expertise déployée par l'ensemble des CIDFF du réseau, pour un montant total de 161 100 € :

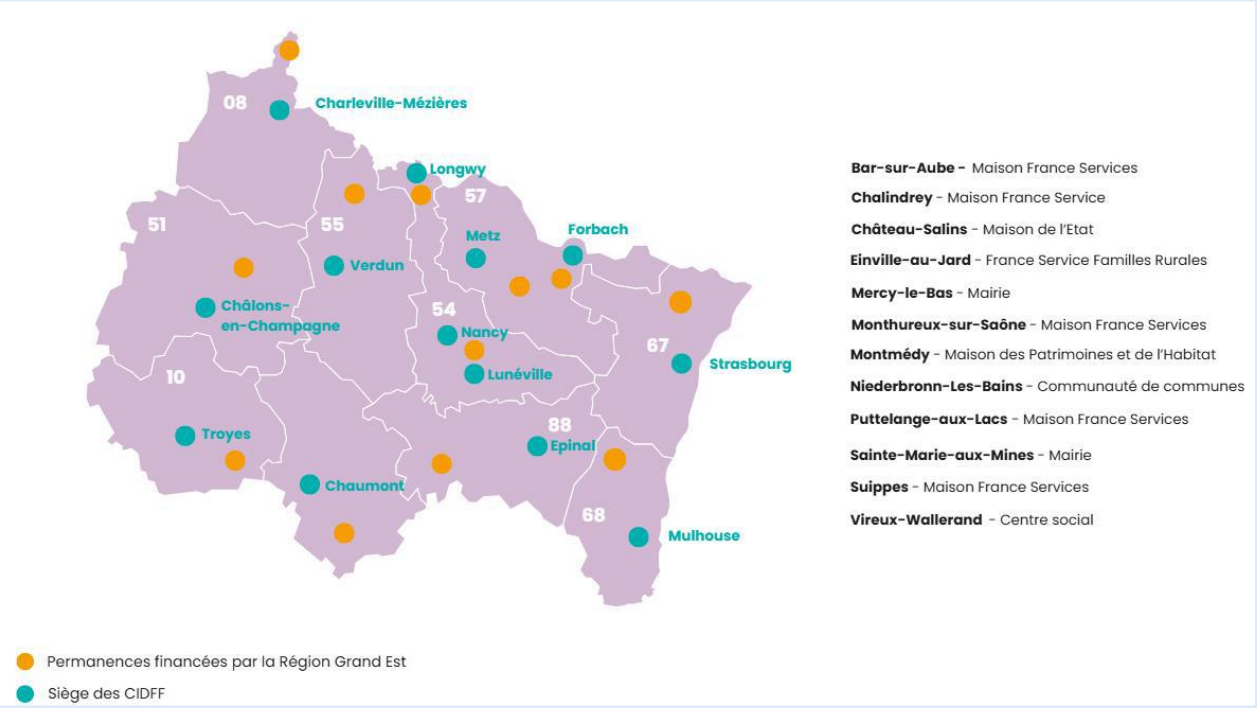
- « Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes » ;
- « Promouvoir l'égalité femmes-hommes auprès des jeunes » avec pour objectif de sensibiliser des jeunes de 16 à 25 ans ;

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

FOCUS SUR LES PERMANENCES MENEES PAR LES CIDFF EN MILIEU RURAL AU COURS DE L'ANNEE 2025

Au cours de l'année civile 2025, la Région Grand Est a soutenu la pérennisation des permanences installées sur le territoire régional, permettant ainsi aux CIDFF de maintenir une présence de proximité dans plusieurs secteurs ruraux.

Du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025, les **12 permanences d'information juridique** créées en 2022 ou 2023, ont été maintenues dans chaque département, aux lieux suivants :



EN QUELQUES CHIFFRES…

Plus de 100 demi-journées/permanences et 293 entretiens individuels **ont été assurés**

213 personnes ont été informées lors des permanences
69 % étaient des femmes (148 femmes)
31% des hommes (65 hommes)

Tranche d'âge la plus représentée (24%) : les 36 à 45 ans.

Au total, 1 femme informée sur 4 (soit 41 femmes) était victime de violences. Parmi elles :

- 28 femmes (soit 68%) ont explicitement formulé une demande concernant les violences sexistes et sexuelles
- 13 femmes (soit 32%) ont été identifié comme victimes de violences par les professionnels au cours de l'entretien

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 200 000 exemplaires ont été diffusés à différentes structures (lycées, collectivités territoriales, associations, Maisons de Protection des Familles de la gendarmerie, CIDFF, etc.), tant sur le territoire régional qu'au niveau national.

Poursuite du déploiement Angela dans les villes du Grand Est

En 2025, les services de police et de gendarmerie nationales ont enregistré 3 900 infractions pour outrage sexiste ou sexuel. Ces infractions augmentent de 17 %, après avoir baissé pour la

première fois en 2024 depuis la mise en place du dispositif en 2018. Au total, sur la période 2019-2025, elles ont progressé de 27 % en moyenne par an[10].

Selon les services de la police nationale, **la majorité des mis en cause sont des hommes. Du côté des victimes, il s'agit majoritairement de femmes (90 %).** Les délits touchent davantage les victimes jeunes, contrairement aux contraventions. En 2025, la police nationale a mis en cause 1 500 personnes pour outrage sexiste et sexuel.

Rappelons que l'outrage sexiste est un délit venant notamment sanctionner le harcèlement de rue est régi par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018.

La Région Grand Est a décidé depuis 2023 de participer à la lutte contre le harcèlement de rue et 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 et vitrophanies à apposer sur les vitrines des établissements partenaires ;
- Des flyers explicatifs à l'attention du grand public et des établissements ;
- Des flyers à destination des commerçants pour leur expliquer la démarche,
- Des affiches,
- Une cartographie interactive,
- Un tutoriel vidéo.

[10] Interstats Info Rapide, N°63, avril 2026, SSMI

Depuis sa mise en place, le dispositif Angela s'est décliné dans plusieurs villes du Grand Est : Mulhouse (68), Forbach (57), Wittenheim (68), Colmar (68), Saint-Avold (57), Morhange (57), Montigny-les-Metz (57) Romilly-sur-Seine (10), Illkirch-Graffenstaden (67), Longeville-les-Metz (57), Arcis-sur-Aube (08), Metz (57), Rethel (08), Sault-les-Rethel (08). Il est en passe de se déployer dans les villes suivantes : Freyming Merlebach (57), Ostwald (67), Guebwiller (68), Seingbouse (57), Epinal (88).

En tout, ce sont 23 villes qui se sont engagées dans la démarche. De nouvelles villes devraient rejoindre le dispositif au cours de l'année 2027, renforçant ainsi un plus cette chaîne de bienveillance initiée par la Région.

Sensibilisation des Conseillers régionaux Jeunes du Grand Est à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre du 3ème plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes adopté en juin dernier, **la Région Grand Est s'est engagée à sensibiliser les membres du Conseil régional des Jeunes du Grand Est.**

Cette action vise à renforcer la sensibilisation et l'éducation auprès de tous les publics et plus particulièrement les membres du CRJ. C'est une démarche de prévention visant à donner les clés de compréhension des enjeux liés au sexisme et aux violences, en apportant un socle commun d'informations claires, factuelles et contextualisées.

L'action poursuivie vise à :

1. Renforcer la compréhension des enjeux liés au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles ;
2. Favoriser l'identification des situations à risque ;
3. Contribuer à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Ainsi, le CRJ du Grand Est suivra les 20 et 21 novembre prochain une séquence dédiée au sujet de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Le 20 novembre au soir, un ciné-débat sera organisé autour du sujet. Le lendemain, l'ensemble du CRJ participera à une journée de sensibilisation. Au cours de différentes activités et rencontres, les membres du Conseil régional Jeunes recevront un premier niveau de sensibilisation. A son issue et en fonction des retours, il pourra être envisagé d'aller plus loin dans l'acculturation au sujet.

En outre, cette première sensibilisation vise également à constituer un groupe de travail dédié autour de la thématique. L'objectif serait notamment de réaliser un support de médiation et de prévention sur les violences sexuelles et sexistes (conformément à la fiche action dédiée dans le cadre du plan pluriannuel d'actions).

Il est à noter que le CRJ, lors de son installation en février 2026, a placé le sujet de l'égalité et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes parmi les priorités de sa mandature.

Axe 2 : Soutenir Les Femmes Victimes De Violences Intrafamiliales

Soutien à l'aménagement de logements hébergeant des femmes en situation de violences et aide à l'acquisition de téléphones et de cartes prépayées

Afin d'apporter des réponses adaptées et rapides face à l'ampleur des violences faites à l'égard des femmes, 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. Par ailleurs, l'accès à une communication sécurisée s'avère être un élément essentiel pour leur protection et leur émancipation.

Ainsi, de manière complémentaire à l'action de l'Etat en la matière, la Région Grand Est renouvelle l'appel à projets dédié afin :

- D'améliorer les conditions d'accueil des femmes dans les logements au sein desquels les femmes victimes sont hébergées, en apportant un soutien financier aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes et les communes travaillant en étroite collaboration avec les associations d'aide aux victimes de violences, proposant des lieux d'hébergement dédiés à ce public (hébergements collectifs non mixtes, logements diffus) ;

- De permettre à chaque femme, victime de violences intrafamiliales, de pouvoir disposer d'un moyen de communication autonome et sécurisé. Pour ce faire, la Région soutiendra financièrement les associations œuvrant dans le champ de la lutte contre les violences faites aux femmes en vue de l'achat de packs de téléphone avec cartes prépayées. Les associations bénéficiaires mettront les packs à disposition des femmes qu'elles accueillent et accompagnent.

Depuis 2023, 37 projets ont ainsi été soutenus pour un montant total de 256 357,63 €

L'appel à projets s'est ouvert du 28 septembre au 2 novembre 2026, pour un financement des projets au cours du premier trimestre 2027.

La mise à disposition de 2 500 Kits de premières nécessités pour les femmes fuyant leur domicile



Confrontées aux violences intra-familiales, de nombreuses femmes se trouvent dans l'obligation de quitter leur domicile en urgence sans pouvoir emporter avec elles des produits de premières nécessités.

Dans le cadre du précédent plan pluriannuel d'actions en matière d'égalité Femmes-Hommes (2023-2025) la Région a souhaité agir sur ce champ et s'était alors **associer à l'Agence du Don en Nature (ADN) afin de pouvoir fournir des kits d'urgence aux femmes victimes de violences.** Lors de son déploiement en 2024, l'ensemble des kits ont été distribués et ont ainsi pu permettre à 2500 femmes de les recevoir. Les structures bénéficiaires ont par ailleurs fait savoir que le besoin en kits était constant.

Sollicitée par l'ADN, la Région a souhaité renouveler son partenariat et l'inscrire dans le cadre de son 3ème plan pluriannuel (2026-2028). Ce dernier repose sur une convention de financement, adoptée à la commission permanente de novembre 2026. La Région Grand Est subventionnera à hauteur de 30 000 € l'association pour la fourniture des kits. Ces derniers seront par ailleurs assemblés par un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) du Grand Est pour assurer leur confection. Le coût total du projet s'élève à 37 000 €.

Les destinataires des kits seront les associations d'aides aux victimes, les Maisons de protection des familles de la gendarmerie et les centres hospitaliers du Grand Est.

La distribution des kits s'effectuera au cours du second semestre 2027.

Le soutien aux entreprises pour les sensibiliser aux violences conjugales

FETE est une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) créée en 1991. Elle travaille pour faire avancer l'égalité professionnelle en France et met en place des actions en direction de publics variés : entreprises, syndicats, collèges et lycées, collectivités, professionnels de l'emploi et formation…

Elle agit sur plusieurs dimensions :

- Égalité professionnelle,
- Mixité,
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- Lutte contre les discriminations.

Basée en Bourgogne-Franche-Comté (à Dijon), elle déploie des actions pour l'instant dans 7 Régions : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Hauts-de-France, Occitanie, Nouvelle Aquitaine et dans le Grand Est.

Dans le cadre de son programme « Egalité professionnelle : Poursuivons l'action », FETE accompagne notamment les entreprises dans la négociation de leur accord sur l'égalité professionnelle et le calcul de leur index égalité (dispositions obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Ce programme est co-financé par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (depuis 2017) ainsi que le FSE National, et par la Région Grand Est depuis 2018.

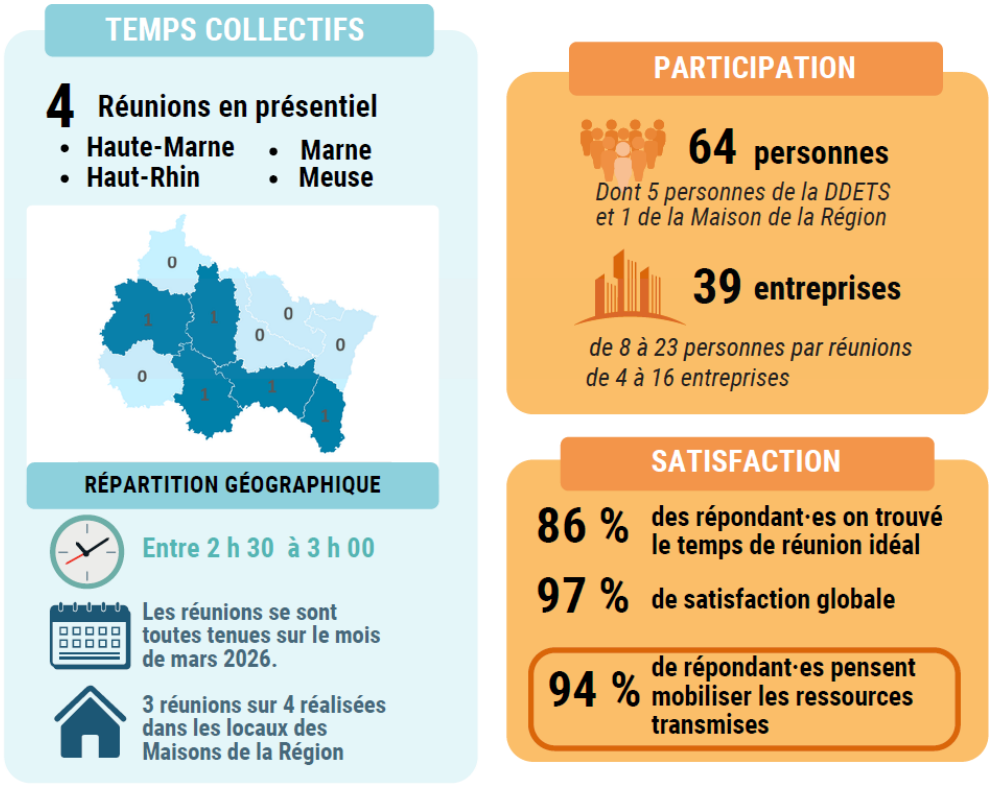
Au cours de ces 3 dernières années, notons que 86 entreprises du Grand Est ont pu bénéficier d'un accompagnement spécifique grâce au soutien de la Région Grand Est et de l'Etat.

Depuis 2025, grâce au soutien de la Région Grand Est, FETE continue de mobiliser les acteurs et actrices du monde du travail sur la question de l'égalité professionnelle en proposant des temps expérimentaux dédiés aux violences conjugales et à leurs conséquences en entreprise.

Objectifs généraux du déploiement en Grand Est :

- Informer, prévenir et donner des ressources aux entreprises afin de les pousser à agir de manière concrète sur le sujet des violences conjugales ;
- Évaluer la capacité qu'ont eu les entreprises qui ont participé aux réunions (en mars 2026), à agir (prévention / actions…) sur le sujet des violences conjugales durant l'année écoulée en Grand Est ;
- Évaluer les freins et les besoins des entreprises face aux situations de violences conjugales dont les acteurs professionnels peuvent avoir connaissance dans le cadre de leurs fonctions.

Actions menées en 2026 (conventionnement 2025-2026)



© SCIC FETE – document remis

Le projet de sensibilisation aux violences conjugales auprès des entreprises se poursuit en 2026-2027, la Région Grand Est et l'Etat ayant renouvelé leur soutien financier. La Région soutient ce projet à hauteur de 18 000 €.

Axe 3 : Sensibiliser et former les étudiants des formations sanitaires et sociales

Organisation de journées de sensibilisation aux violences intrafamiliales et aux violences sexuelles et sexistes auprès des étudiants des filières sanitaires et sociales

Depuis 2023, la Région Grand Est organise annuellement 3 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.



Ces demi-journées ont pour objectif **d'outiller les étudiantes et étudiants** des secteurs du sanitaire et du médico-social sur la thématique des **violences intra-familiales**. Plus précisément, il s'agit donner les clés à de futurs professionnels pour favoriser leur **connaissance** des faits et enjeux, **l'identification** des situations de violences, le **repérage** des victimes et leur **orientation**.



In fine, l'objectif de cette action est **d'améliorer la prise en charge des femmes victimes par les professionnels de santé du territoire en agissant à chaque étape de la lutte contre les violences.**

Les sensibilisations proposées aux étudiants s'articulent autour :

- d'apports théoriques permettant d'aborder les 4 axes suivants : Connaître et qualifier les différents types de violences sexuelles et sexistes, identifier les situations de violences sexuelles et sexistes, repérer les victimes, orienter les victimes ;
- de contenus plus participatifs : quizz, sondages, vidéos et interventions en direct des professionnels de santé.

Déclinées en Lorraine, Champagne-Ardenne et en Alsace, ces journées réunissent chaque année près de 1500 étudiants.

En 2026, ces journées ont lieu les :

- 24 novembre 2026 à l'Université de Médecine de Nancy,
- 1er décembre à l'Université de Médecine de Reims,
- 8 décembre au Parlement Européen de Strasbourg.

Réalisation d'une formation en ligne (MOOC) autour de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et les violences intrafamiliales

A l'appui de l'expertise acquise lors des journées de sensibilisation, et pour permettre de toucher davantage d'étudiants des filières concernées, ainsi que des professionnels de santé, la Région Grand Est souhaite déployer une nouvelle possibilité de formation en mettant en œuvre un MOOC.

Ce déploiement s'inscrit pleinement dans le cadre du plan d'actions 2026-2028 en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Le format MOOC (massive open online course) est un cours en ligne accessible pour une diffusion auprès d'un public large. Il s'agit d'une formation à distance permettant de former un grand nombre de participants.

Le suivi d'un MOOC peut être sanctionné par l'obtention d'une certification (badge). Ce badge permet d'attester la bonne participation à la formation et permet aussi de valoriser ses nouvelles connaissances dans le cadre de son parcours professionnel.

Sa mise en œuvre permettra aussi de **rendre visible la Région Grand Est sur le sujet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** en proposant un contenu gratuit et de qualité.

Les publics visés par le MOOC sont :

- en premier lieu les étudiants des filières sanitaires et sociales ;
- les étudiants de médecine ;
- les étudiants en psychologie, sociologie… ;
- les professionnels de santé en exercice ;
- toute personne ayant l'envie de se former à ce sujet.

Ce cours en ligne, réalisé en interne avec l'appui d'un comité scientifique, composé d'associations spécialisées, de professionnels de santé, de représentants des forces de l'ordre et de la justice, sera hébergé sur la plateforme FUN MOOC dont l'opérateur est le GIP France Université Numérique. Le GIP France Université Numérique (FUN) est un groupement d'intérêt public créé pour accompagner la transformation numérique de l'enseignement supérieur et de la formation tout au long de la vie en France. Opérateur de la plateforme publique FUN-MOOC, il fédère un vaste réseau d'universités, de grandes écoles, d'organismes de recherche et d'acteurs institutionnels engagés dans la diffusion des savoirs et l'innovation pédagogique.

La sortie publique de ce MOOC est prévue au premier trimestre 2027.

Axe 4 : 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 – Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité et les Services de la Région.

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, elles se sont poursuivies en 2026 :

LA SENSIBILISATION ET L'INFORMATION DANS LES TRANSPORTS ET LES GARES DU GRAND EST

Cela passe notamment par de l'affichage en gares. Une opération « coup de poing » a été organisée dans 55 gares du Grand Est en juillet 2026 à l'instar des campagnes organisées en 2023 et 2024. Cet affichage est complété par la distribution de marques pages en gare, et la diffusion de messages audio dans les gares et trains régionaux





L'IDENTIFICATION DES GARES OU LES PASSAGES SOUTERRAINS SUSCITENT UN FORT SENTIMENT D'INSECURITE

Afin de rechercher des partenaires pour les transformer et les embellir à travers des expositions ou des fresques. 3 gares ont été identifiées (Mulhouse, Saint-Louis et Strasbourg) pour mener l'expérimentation. Elles sont par ailleurs équipées de vidéoprotection. L'embellissement des souterrains à pour objectif la lutte contre le sentiment d'insécurité et non la sureté. Cette action sera menée en lien avec le FNAUT (Fédération nationale des associations d'usagers des transports).

LE PLAN ANGELA

Déjà mis en place à la gare de Troyes, il sera progressivement déployé dans d'autres gares, en coopération avec SNCF Gares & Connexions et la Région. Pour ce déploiement il est prévu de s'adosser sur le réseau des 23 villes partenaires. Une première réunion d'information auprès des villes partenaires a eu lieu le 29 septembre 2026.

FOCUS SUR LE DISPOSITIF DE DESCENTE A LA DEMANDE SUR LE RESEAU ROUTIER FLUO GRAND EST

Le service de descente à la demande poursuit un **triple objectif :**

1. sécuriser les déplacements en soirée,
2. 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,
3. 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.

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 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. L'expérience s'est avérée très positive notamment sur le sentiment de sécurité ressenti par les usagères et usagers. L'expérimentation a permis de renforcer l'accessibilité du service grâce au doublement du nombre d'arrêts sur les lignes ciblées, en intégrant des arrêts sécurisés qui n'étaient pas initialement prévus dans la desserte.

Ce dispositif a principalement bénéficié à un public majoritairement féminin, ainsi qu'à de nombreux jeunes et personnes âgées, notamment en raison de la présence d'un EHPAD en terminus de ligne. Un arrêt supplémentaire a également été intégré à la desserte classique afin de mieux répondre aux besoins identifiés. Cette évolution a permis de répondre à des demandes ponctuelles de déplacement tout en améliorant le maillage territorial. Le dispositif de descente à la demande, maintenu jusqu'à fin 2028, s'est accompagné d'un important travail de sensibilisation et de formation des conducteurs. Une communication renforcée a également été déployée auprès des usagers, avec l'installation de QR codes au dos des sièges permettant d'accéder facilement aux informations pratiques relatives au service.

D'autres actions sont prévues d'ici la fin 2026 et le début 2027 tels que :

- Une action dédiée le 25 novembre avec la création de nouveaux visuels, des contenus audiovisuels de sensibilisation relayés notamment sur les réseaux sociaux, le relai de la méthode des 5D (méthode mettant en exergue 5 actions permettant d'aider une personne qui subit du harcèlement de rue : distraire, déléguer, documenter, diriger, dialoguer).
- La mise en œuvre de marches exploratoires en partenariat avec la FNAUT à Strasbourg et Mulhouse.

Axe 5 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport

Plan d'actions pour lutter 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.

Pour y faire face, en écho à sa feuille de route pour l'égalité femme – homme et les violences faites aux femmes, mais de manière plus large pour lutter contre tout type de violence dans la sphère sportive, **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**, le 11 septembre 2025, 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** : organisateurs de manifestations sportives ; porteurs de l'investissement sportif ou de matériel sportif, clubs de haut-niveau et associations ;
- 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 avec la Région.



Ce recensement a permis d'étudier 49 actions déployées par 73 % des ligues olympiques et seulement 52 % des ligues non -olympiques, souvent avec moins de moyens et se sentant moins concernées car moins compétitives.

Parmi les actions identifiées, la majorité correspond au déploiement de dispositifs initiés au niveau national par la Fédération Française, notamment :

- **la formation à la prévention et lutte contre les violences** (29),
- l'organisation de **temps de sensibilisation** à l'attention des encadrants comme des pratiquants (13),
- la création d'un poste dédié au sein de la ligue (4),
- le soutien financier à des projets initiés par des clubs (3).

Pour un échange entre ces bonnes pratiques, la Région travaille dorénavant à l'organisation d'une journée dédiée en partenariat avec le CROS et la DRAJES Grand Est.

B/ FAVORISER L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 1 : Sensibiliser les jeunes aux enjeux autour de l'égalité

La diffusion de la culture de l'égalité dans les lycées grâce à une politique régionale éducative ambitieuse

La Région Grand Est poursuit une démarche active en matière d'éducation à l'égalité auprès de ses publics lycéens. A l'appui d'acteurs associatifs elle propose dans le cadre du catalogue *Mois de l'Autre*, une offre d'interventions diversifiée et très actuelle.

Le catalogue propose près de 400 fiches 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 et le consentement ;
- Prévenir les violences sexistes et sexuelles ;
- Mieux connaitre l'Histoire des femmes et la place des femmes dans l'Histoire ;
- Instaurer la parité dans les instances représentatives des élèves.

En 2025-2026, près de 110 actions ont été menées dans les lycées du Grand Est autour des enjeux d'égalité. Ce sont ainsi près de 17 000 élèves qui ont été sensibilisés.

FOCUS SUR L'UNE DES ACTIONS MENEES…AU LYCEE KLEBER A STRASBOURG

Au lycée Kléber, la promotion de l'égalité femmes-hommes s'inscrit au cœur d'une démarche globale et durable, portée conjointement par l'équipe pédagogique et le Conseil de la vie lycéenne. Année après année, l'établissement consolide et pérennise ses actions afin d'offrir à chaque élève un parcours de sensibilisation progressif et adapté à son niveau de scolarité. Cette dynamique repose sur des partenariats étroits avec des intervenants régionaux reconnus : en classe de Seconde, l'association *Dis Bonjour Sale Pute* (DBSP) anime un jeu-débat interactif autour des stéréotypes de genre, de l'éducation à la sexualité et du cadre légal ; les élèves de Première poursuivent cette réflexion sur le vivre-ensemble et la lutte contre les discriminations sexistes et homophobes ; enfin, l'ensemble des classes de Terminale bénéficie de la pièce de théâtre interactive *« Un dernier verre »* de la compagnie *La Meute*, qui aborde la question centrale du consentement suivie d'un temps d'échange direct avec les comédiens.

En accompagnant ainsi les lycéens tout au long de leur scolarité, le lycée Kléber réaffirme son engagement à déconstruire les préjugés et à former des citoyens éclairés et respectueux. 1200 élèves sont concernés par ce parcours éducatif.

FOCUS SUR UN PROJET INTER-ETABLISSEMENT MENE EN MEURTHE-ET-MOSELLE

5 lycées ont choisi de créer ensemble un parcours pour leurs élèves : Lycée Louis Majorelle de Toul, Lycée Jeanne d'Arc de Nancy, Lycée Boutet de Monvel de Lunéville, Lycée Hanzelet de Pont-à-Mousson et le Lycée Chopin de Nancy.

À travers un parcours de création musicale engagée**, le projet sensibilise les élèves aux questions de genre, au sexisme et aux violences sexistes, en les invitant à exprimer leurs expériences et réflexions de façon collective et artistique**. Ancré dans les enseignements (EMC, SES, lettres), le projet crée un espace inter-lycées propice à l'échange de points de vue et à la co-construction d'une œuvre musicale. Il encourage la mise en réseau, l'ouverture aux autres, la diversité des talents et la coopération, sortant les élèves de l'isolement de leur établissement pour valoriser leur engagement et leur créativité sur des sujets de société essentiels. Mené avec trois artistes, il comprend des ateliers d'écriture et de composition dans plusieurs lycées, en lien avec des associations locales. Une restitution inter lycées permettra de valoriser les productions collectives lors d'un événement

En 2026-2027, plusieurs actions sont prévues dans les lycées du Grand Est autour des enjeux d'égalité, notamment autour de la lutte contre les masculinismes au Lycée Gutenberg d'Illkirch. D'autres projets d'envergure se déploieront, comme au Lycée Jean Rostand de Strasbourg.

FOCUS SUR 2 PROJETS INTER-ETABLISSEMENTS PREVUS EN 2026/2027

Amplifié(e)s – 2ème édition :

Ce projet artistique et éducatif, co-porté par deux salles des musiques actuelles (SMAC) du Grand Est — L'Autre Canal et La Souris Verte vise à sensibiliser les lycéens à la place des femmes dans les musiques actuelles. Il mêle musique, arts plastiques, littérature et médias autour du livre Fear of a Female Planet, retraçant l'histoire d'un groupe punk-rap féministe de Nancy. À travers des ateliers de création musicale, d'arts visuels et de podcast, les élèves explorent les inégalités femmes-hommes dans le secteur culturel et rencontrent des professionnelles engagées. Le projet débute par une journée collective à l'Autre Canal, suivie d'ateliers en classe. Il se clôture par une restitution publique à La Souris Verte, valorisant les productions artistiques des élèves.

Chau'mun 2027 - « Voix du monde, droits des femmes : bâtissons l'égalité ensemble » :

Chau'MUN est une simulation de négociation des Nations Unies qui réunit des élèves venus de France, d'Europe et d'ailleurs afin de débattre, de négocier et de proposer des résolutions sur des enjeux internationaux. Durant trois jours, les participants se mettent dans la peau de diplomates et prennent part à des débats selon les règles et le protocole fixés par l'Organisation des Nations Unies. Ouvert à 190 élèves, dont la moitié est issue de la région Grand Est, cette édition aura pour thème **« Voix du monde, droits des femmes : bâtissons l'égalité ensemble »**. Cette thématique sera l'occasion de réfléchir collectivement aux enjeux liés aux droits des femmes et à l'égalité, tout en permettant aux jeunes de confronter leurs points de vue, de découvrir différentes cultures et de promouvoir les valeurs portées par les Nations Unies et les droits de l'Homme. La conférence se tiendra du 17 au 19 mars 2027 à Chaumont.

Axe 2 : Valorisation des ligues sportives engagées en faveur de la parité dans le sport

Féminisation de la gouvernance des instances sportives

En tant que partenaire de 79 ligues et comités sportifs régionaux du Grand Est, la Région Grand Est, en partenariat 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 répondre à l'objectif de parité fixé à horizon 2028, en application de la loi pour la démocratisation du sport de mars 2022.

Depuis le lancement en 2024 de ce plan d'actions pour favoriser l'engagement des femmes dans les instances sportives, ont déjà été réalisés :

- **des événements de mise en réseau et partage d'expérience à l'occasion de rencontres sportives** s'appuyant sur les témoignages de femmes d'ores et déjà engagées dans les instances dirigeantes de ligues régionales ou clubs mais aussi de femmes cheffes d'entreprise, pour échanger notamment sur le leadership ;

- **des fiches missions 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 ;

- la valorisation des actions tendant vers la parité dans le cadre des nouveaux conventionnements triennaux entre les ligues et la Région sur la période 2026-2028. Parmi les 79 ligues partenaires, 46, soit 57,5 %, ont déclaré déployer une action spécifique dans la perspective de la parité au sein de leur comité directeur :

    - 19 ont d'ores et déjà une équipe dirigeante à parité,
    - 14 mettent en avant les femmes dirigeantes de leur discipline pour nourrir de nouvelles vocations,
    - 8 déploient des projets dédiés comme l'organisation de parcours d'initiation, séminaires, formations dédiées ouvertes aux plus jeunes licenciés, etc,
    - 5 prennent en charge les licences des dirigeantes.

A la rentrée 2025, la Région a également participé au lancement des premières promotions du Club des 300 Grand Est, pour accompagner les femmes dirigeantes dans leur prise de responsabilité. Au total, ce sont ainsi 48 femmes (sur 60 candidatures – 4 abandons) qui ont suivi un cursus de 6 mois avec des modules en e-learning et 9 classes virtuelles et en présentiel, pour développer le leadership, la prise de parole en public, la gestion de projets, etc. Ces premières promotions ont été parrainées par Tatiana DEBIEN, lutteuse membre de la Team Grand Est et professeur des écoles.

Le dispositif est reconduit à la rentrée 2026 avec une nouvelle promotion de 30 personnes.

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 des pratiques pas forcément compétitives. 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**

Dans le cadre de son dispositif régional « Soutien aux infrastructures sportives à vocation compétitive », révisé en juin 2024, la Région prévoit, parmi les critères d'éligibilité, que le club principal résident doit « justifier d'une pratique sportive mixte ou proposer une section féminine pour les disciplines collectives ».

- Cette exigence implique que les équipements concernés soient aménagés de manière à permettre l'accueil simultané de pratiquantes et de pratiquants, notamment par la mise à disposition d'un nombre suffisant de vestiaires et de sanitaires adaptés. **Soutenir les projets de performance des sportives de haut niveau, fers de lance du sport féminin.**

La Team Grand Est 2026 intègre 18 sportives de haut niveau parmi ses 40 membres, soit une quasi-parité entre les femmes et les hommes au sein du groupe qui comprend à la fois des disciplines d'été et d'hiver. 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, 14 ont participé aux derniers Jeux Olympiques ou Paralympiques de leur discipline. La Région peut ainsi valoriser les remarquables performances de : Sara BALZER, Vice-Championne olympique et Vice-Championne du Monde en sabre, Sarah NOUTCHA, Championne d'Europe en sabre, Chloé VALENTINI-BOUQUET et Lucie GRANIER, membres de l'équipe de France féminine de handball Vice-Championne olympique et victorieuses de la Ligue des Champions de Handball 2026, Margot BOULET et Gloria AGBLEMAGNON, médaillées de bronze respectivement en para-aviron et papa-athlétisme.

Dans le cadre des partenariats pluriannuels 2026-2028 conclus avec la Région, les ligues et comités régionaux mettent en œuvre des actions visant à favoriser et à développer la pratique sportive féminine : : Sur les 79 ligues conventionnées avec la Région, 54 soit 68 % ont déclaré déployer des actions spécifiques en faveur de la mixité des pratiques, et principalement à l'attention des publics féminins. La majorité concerne l'organisation d'événements dédiés ou la prise en charge des licences. Par ailleurs, de plus en plus de ligues proposent des pratiques spécifiques, plus accessibles et adaptées qui se déclinent de programmes nationaux ou sont issues d'initiatives régionales spécifiques, afin d'ouvrir leur discipline au plus grand nombre.



JOP Paris 2024-Sonia Heckel Boccia©Lopez-Vivanco Marie

Axe 3 : Valorisation des femmes en ruralité

Actions menées par le Réseau Rural Agricole du Grand Est (RRAGE)



Le RRAGE est un outil de l'Union européenne (FEADER) et de la Région Grand Est au service des acteurs et des territoires ruraux. Il anime des réseaux d'acteurs ruraux, agricoles et forestiers, valorise les projets financés par les fonds européens sur ce champ. Dans les stratégies définies par l'UE, un des principes horizontaux concerne l'égalité femmes-hommes.

Aussi, à l'appui des dispositifs existants, le RRAGE a souhaité dédier l'année 2026 à un cycle autour de la place des femmes en milieu rural. Ce projet fait écho à l'événement organisé par le réseau en 2023 qui lors d'un cycle de 3 journées avait travaillé à ces enjeux.

Au cours de l'année 2026 différentes actions et temps forts sur la thématique des femmes en ruralité notamment autour des droits des femmes et l'égalité femmes-hommes ont été mises en œuvre.





Axe 4 : Promouvoir la mixite des métiers

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

La Région Grand Est souhaite **renforcer l'attractivité des filières scientifiques, techniques et numériques auprès des filles et des femmes**, encore sous-représentées dans ces secteurs pourtant essentiels aux transformations industrielles, numériques et environnementales.

Pour y parvenir, elle a lancé l'appel à projets **« Elles + Grand Est = Sciences »**, visant notamment à :

- rendre l'information sur les métiers et formations plus accessible ;
- assurer une couverture de l'ensemble du territoire régional ;
- développer des partenariats entre l'Éducation nationale, les entreprises, les organismes de formation et les structures d'accompagnement.

Depuis 2025, **trois projets territoriaux** sont déployés dans le Grand Est auprès des jeunes et des scolaires. Ils proposent des actions de découverte des métiers scientifiques, techniques et numériques, afin de favoriser une **orientation choisie dès le plus jeune âge**. Ces projets sont prévus jusqu'en **2027**, avec un suivi annuel, en portant une attention particulière aux **territoires éloignés des grandes agglomérations**.

<u>Ces trois collectifs sont :</u>

- Le **groupe Alsace** (« Ensemble vers les sciences Alsace ») constitué du cercle FSER, Prologin, Graine2Tech, Femmes & Sciences et le CIDFF67,
- Le **groupe Champagne-Ardenne** avec la Fondation CGénial, Accustica et Femmes & Mathématiques,
- Le **groupe Lorraine** (« Lorr'elles high tech ») avec le collectif constitué de Femina Tech, Cap au Nord, Scienticlub, Prologin et Femmes & Sciences.
-



Bilan 2025 – Groupe territorial Alsace « Ensemble vers les sciences »	Bilan 2025 – Groupe territorial Champagne-Ardenne	Bilan 2025 – Groupe territorial Lorraine « Lorr'elles high tech »
Publics ciblés 766 personnes touchées, dont 588 jeunes scolaires (de la maternelle à la formation continue), avec des ateliers mixtes ou réservés aux jeunes filles. **Actions phares** Parcours complet de sensibilisation aux filières scientifiques, techniques et numériques. Création d'un site web pour identifier le collectif. **Territoires couverts** Barr, Molsheim, Sarre-Union, Sélestat, Wissembourg, Strasbourg (dont REP), Altkirch, Colmar, Munster, Wittelsheim, Mulhouse (REP), Haguenau.	**Publics ciblés** 1 278 élèves (primaire à secondaire), dont 140 lycéens (majoritairement des filles) lors d'un atelier sur les stéréotypes de genre à la Foire de Châlons-en-Champagne (4 septembre 2025). **Actions phares** Parcours de sensibilisation aux filières STEM. Atelier ludique et participatif sur la mixité dans les métiers scientifiques. **Territoires couverts** Marne, Ardennes, Haute-Marne, Aube (villes listées dans le texte).	**Publics ciblés** Près de 1 000 personnes, majoritairement des scolaires et des jeunes issus de missions locales, dont des publics ruraux et éloignés des grandes agglomérations. **Actions phares** Approche collaborative et inclusive, mutualisation de l'expertise de 5 structures. Journée sur le Campus Universitaire de Nancy avec 13 lycées des 4 départements lorrains. **Territoires couverts** Établissements de l'académie Nancy-Metz, IUT de Nancy, Mission locale du Pays Messin, E2C Lorraine (Woippy et Metz), et zones rurales.

En conclusion, ce sont **plus de 3 000 personnes touchées dans le Grand Est en 2025,** avec une structuration ambitieuse, des outils innovants, une coordination territoriale, des partenariats académiques et une communication via Orient'Est.

Perspectives pour 2026-2027 :

Les porteurs de projets poursuivent le déploiement de leurs actions sur le Grand Est avec une montée en puissance du dispositif pour les années à venir. Le passage d'actions ponctuelles à un programme structuré et territorialisé devrait permettre d'évaluer les impacts dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles et femmes du Grand Est dans les filières scientifiques, techniques et numériques avec une volonté de toucher les zones rurales et les QPV ce dès le plus jeune âge.

En complément de ce dispositif, la Région Grand Est soutient le projet **« Les filles, osez »**, porté par le CMQF MobiNum (Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Mobilité et Numérique) dans le cadre du Campus des Métiers d'Avenir CYMOVE 2025-2030. L'objectif est de **favoriser la mixité dans les métiers de l'industrie, de l'automobile et du numérique** en faisant découvrir ces secteurs aux jeunes filles dès la classe de seconde et en les encourageant à s'orienter vers des formations scientifiques et technologiques.

En 2025-2026, le projet a concerné **4 lycées du Grand Est et 80 jeunes filles**, accompagnées de leurs enseignants et de leurs familles. Des entreprises locales ont contribué à la découverte des métiers grâce à des **professionnelles devenues marraines**, permettant aux élèves de bénéficier de témoignages et de rencontres concrètes.

Les participantes ont également réalisé des **films et des jeux vidéo sur les métiers découverts**, avec une participation au concours national *« Je filme le métier qui me plaît »*.

Le projet combine **découverte des métiers, rencontre avec des professionnelles, création de contenus et sensibilisation à la mixité**, afin d'élargir les choix d'orientation des jeunes filles vers les secteurs scientifiques, technologiques, industriels et numériques.

Enfin, la Région contribue à la **sensibilisation à la mixité professionnelle** grâce à des communications sur ses réseaux et à la mise à disposition de ressources pédagogiques et de vidéos métiers sur **Orient'Est**.

Axe 5 : Accompagner la sante des femmes

Quelques repères concernant la santé des femmes

Les femmes sont confrontées à des problématiques de santé spécifiques et à des inégalités d'accès aux soins, au dépistage et à la prévention, particulièrement lorsque s'ajoutent des difficultés de mobilité ou un éloignement de l'offre de santé.

Dans le **Grand Est, la participation au dépistage organisé du cancer du sein atteint 49,5 % sur la période 2024-2025**, contre 45,7 % au niveau national. Cette moyenne régionale masque toutefois d'importantes disparités territoriales, avec des taux départementaux compris entre **41,8 % et 56,7 %**. Le cancer du sein représente par ailleurs **plus de 4 500 nouveaux cas et plus de 1 000 décès chaque année dans la région**.

Le dépistage du cancer du col de l'utérus constitue également un enjeu important : en 2024, **60,8 % des femmes de 25 à 65 ans** ont participé au dépistage organisé dans le Grand Est, un taux proche de la moyenne nationale (60,9 %), mais encore inférieur au seuil européen de 70 %.

Ces données confortent l'intérêt d'une politique d'**« aller-vers »**, visant à rapprocher les actions de prévention, de dépistage et de soins des femmes, notamment dans les territoires ruraux.



MSP Marckolsheim - © S. Levaillant

FOCUS – DES OFFRES MOBILES QUI PRENNENT VIE SUR LES TERRITOIRES

Depuis 2023, la Région Grand Est accompagne le développement d'une offre mobile en santé des femmes. Dans le cadre de l'AMI MOBILITÉ 2023-2024, **5 véhicules de santé ont été soutenus pour près de 900 000 €**, et sont désormais déployés sur les territoires.

Le **Bus Horizon Féminins**, par exemple, intervient dans les Ardennes et développe des actions de prévention, de promotion de la santé et d'accès aux consultations. Sa présence à la **Foire de Châlons-en-Champagne en août 2026**, illustre la complémentarité qui peut se créer entre les différents dispositifs mobiles.



Une nouvelle étape est franchie en **octobre 2026 avec le déploiement opérationnel du mammographe mobile de Saverne**, qui intervient pour la première fois sur le terrain, notamment en **Moselle et dans le Bas-Rhin**. Ce dispositif doit permettre de rapprocher le dépistage du cancer du sein des femmes éloignées des centres d'imagerie et de compléter l'offre existante.

Cette politique d'« aller-vers » est complémentaire du soutien apporté par la Région à l'offre de soins de proximité. La Région poursuit en effet le financement de **matériel médical, notamment en gynécologie**, destiné aux médecins et sage-femmes exerçant au sein des **maisons et pôles de santé pluriprofessionnels**. Ces équipements permettent d'améliorer les conditions de prise en charge des femmes au sein même des structures de proximité et de développer une offre adaptée à leurs besoins.

Ainsi, l'intervention régionale s'inscrit dans une approche globale : **aller vers les femmes lorsqu'elles sont éloignées des dispositifs de santé, tout en renforçant l'offre lorsqu'elles franchissent la porte des structures de proximité**. Mobilité, prévention, dépistage, équipements et accès aux soins constituent ainsi les différents leviers d'une même politique de réduction des inégalités territoriales de santé.

En 2027, la Région poursuivra la dynamique avec le lancement d'un nouvel AMI Santé des femmes voté dans le Pacte pour les Ruralités consacré à la prévention et à l'accès aux soins dans les territoires ruraux. Il permettra d'élargir l'approche au-delà des seuls équipements mobiles, en soutenant des projets favorisant l'« aller-vers », la prévention, la promotion de la santé et l'accès aux soins au plus près des habitantes.

L'objectif est ainsi de **structurer progressivement un véritable réseau territorial en santé des femmes**, associant collectivités, professionnels de santé, établissements, maisons et pôles de santé, associations et dispositifs mobiles.

Axe 6 : Valorisation des femmes dans le secteur artistique et culturel

L'édition 2026 de **l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication**, dresse un constat contrasté : **des progrès réels ont été accomplis dans de nombreux domaines artistiques et culturels, mais les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent importantes,** particulièrement en matière de rémunération, d'accès aux responsabilités, de visibilité artistique et de reconnaissance professionnelle[11].

Aujourd'hui, à l'échelle nationale, les femmes représentent **51 % des personnes travaillant dans les secteurs culturels**, soit une présence globalement équivalente à celle des hommes. Cette progression est particulièrement marquée dans le spectacle vivant, la photographie ou encore l'enseignement artistique.

Cette présence majoritaire se retrouve également dans la formation : les femmes représentent désormais **66 % des étudiantes des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture**.

Pour autant, cette féminisation ne se traduit pas automatiquement dans l'accès aux postes de responsabilité. En 2026, les femmes occupent :

- **40 % des postes de direction de l'administration centrale du ministère de la Culture** ;
- **38 % des directions des établissements publics culturels** ;
- **40 % des directions des structures labellisées de la création artistique** ;
- seulement **17 % des postes de direction des 100 plus grandes entreprises culturelles françaises**.

A l'échelle régionale, et à l'appui des éléments communiqués par la DRAC Grand Est, nous pouvons observer une dynamique favorable en matière d'égalité Femmes-hommes[12].

Les tendances remarquables sont les suivantes :

- **une progression dans la féminisation des postes de direction** : Maud Le Pladec, à la direction du CCN Ballet de Lorraine, Daniela Martin à la Cité musicale de Metz, Alice Caspard à la tête de la SMAC La Souris Verte, Chrysoline Dupont directrice générale de l'Opéra national du Rhin, Bérénice Saliou, Elsa Vettier et Patricia Couvet respectivement à la direction du FRAC Champagne-Ardenne, du CRAC Alsace et de la Synagogue de Delme ;
- **une représentation majoritaire des femmes dans les fonctions de médiation et de transmission plutôt que dans la création à proprement dite ;**
- **La création artistique est le plus souvent marquée par une visibilité masculine ;**
- **Une attention croissante et beaucoup plus manifeste dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**

En outre, parmi les projets soutenus par la Région Grand Est sur le champ culturel nous relevons par esthétique et de façon non exhaustive plusieurs initiatives mettant à l'honneur la création féminine :

[11] https://www.culture.gouv.fr/actualites/les-femmes-plus-visibles-dans-la-culture-mais-toujours-des-inegalites
[12] https://www.culture.gouv.fr/mc/content/download/389876/file/drac_grand_est_bilan_2025.pdf?inLanguage=fre-FR&version=5

MUSIQUES ACTUELLES



Comètes – projet d'accompagnement musiques actuelles au féminin.
Porté par Grabuge, fédération des musiques actuelles.
Le projet Comètes questionne l'accès des femmes à une carrière dans les musiques actuelles, au prisme de celles qui portent un propos artistique, à travers un cycle de trois séminaires, un parcours de sensibilisation aux enjeux de la professionnalisation pour une cohorte franco-luxembourgeoise de femmes, articulé autour du décryptage de ressources de référence, délivré dans un contexte favorable à l'expression de soi, réunissant expertes et pairs autour de récits inspirants et de retours d'expérience incarnés

ARTS VISUELS

Exposition *Hope for change. Hackney Flashers, de Londres à Strasbourg*



Une proposition du CEAAC - Centre européen d'actions artistiques contemporaines
(label CACIN, soutenu au titre des Grandes Institutions)
Strasbourg, du 04.10.25 au 08.03.26

Projet qui a mis en regard le travail du collectif féministe londonien **Hackney Flashers,** créé en 1975, avec les pratiques de trois artistes-chercheuses strasbourgeoises sur les **inégalités de genre, l'emploi, la parentalité et les représentations des femmes aujourd'hui.** L'exposition réactivait ainsi, 50 ans après et dans le contexte strasbourgeois, une **démarche artistique engagée contre les stéréotypes et les inégalités de genre, en mettant en évidence la persistance de ces enjeux.**

DEVOIR DE MEMOIRE

Mur des Noms à Schirmeck

La Région Grand Est porte, avec le soutien financier du ministère des Armées, un projet mémoriel destiné à rendre hommage aux 44 000 morts et disparus alsaciens et mosellans de la Seconde Guerre mondiale. Dans un contexte mémoriel qui tend toujours à invisibiliser les femmes en guerre, le monument développe un programme scientifique et muséographique qui leur redonne une juste place. Trois actions y concourent :

- augmenter le corpus des victimes en cherchant à identifier spécifiquement des femmes ;
- intégrer le rôle des femmes dans le parcours des hommes ;
- mettre en valeur leurs parcours au sein des catégories méthodologiques du monument : incorporées de force dans les organisations paramilitaires nazies, soldates mortes sous uniforme français, résistantes, victimes civiles, victimes de la Shoah et des autres persécutions nazies.

L'identification des parcours féminins s'opère dans ce cadre, au fil des recherches et des apports des descendants, des familles et des associations.

L'inauguration du monument a eu lieu le 24 septembre 2026.

DANSE

Festival L'année commence avec elles – Pôle Sud Centre de Développement Chorégraphique National - Strasbourg
5ème édition du 15 au 29 janvier 2026
« L'Année commence avec elles » est un festival de danse contemporaine entièrement dédié aux femmes chorégraphes. Il se déroule chaque mois de janvier à Pôle-Sud.



CINEMA ET AUDIOVISUEL

La Région Grand Est est partenaire chef de file du projet transfrontalier CinEuro. L'égalité y est traitée à trois niveaux : la sélection des prestataires, l'attribution des aides et la composition des programmations. Lors de l'édition 2026, ont ainsi été intégrés un **critère de parité dans les cahiers des charges, en recherchant autant que possible un équilibre de genre**, une **session d'inspiration consacrée aux femmes en temps de conflit** *(*au Mémorial Alsace-Moselle et au Mur des Noms à Schirmeck), un **critère d'appréciation lié à l'égalité** *(*mesures prises en matière de production, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes. Le critère est intégré aux pièces exigées, non laissé à l'initiative des candidats).

Axe 7 : Accompagner l'entrepreneuriat des femmes

D'après le ministère de l'économie, à l'appui du baromètre de l'entrepreneuriat en France, la représentation et la sensibilisation des femmes à l'entrepreneuriat progresse même si des disparités subsistent. **En effet, entre 2021 et 2025, la représentativité des femmes a augmenté de trois points passant ainsi à 29 %[13].**

Malgré cette progression encourageante, **l'accompagnement et le financement des projets entrepreneuriaux restent limités pour les femmes.** En effet, seulement 32 % des femmes entrepreneures déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement dans leur parcours, contre 39 % des hommes. Il en va de même pour le financement puisque 32 % des femmes ont obtenu un financement externe, contre 40 % des hommes.

Le baromètre met en exergue le fait que 39 % des créations d'entreprises sont portées par des femmes, et 20 % des femmes PDG ou (co)-fondatrices au sein du programme French Tech Next 40/120.

Dans le cadre du plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité (2026-2028) adopté en juin 2026, la Région Grand Est maintient son soutien aux femmes entrepreneures du territoire. Cela se traduit par la poursuite des dispositifs existants tels que les chèques CREA, Expériences de jeunesse et Entreprenariat des jeunes.

[13] https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/Actualites/2026/barometre-femmes-entrepreneuriat-2026.pdf?v=1773400935

CHEQUES CREA

Le public des chèques CREA est à + de 80 % des demandeurs d'emplois. Parmi les 20% restant nous retrouvons les moins de 30 ans, les personnes en émission/reconversion.

Le dispositif est davantage plébiscité par les femmes, puisque nous remarquons tous les chèques confondus une présence féminine de 56% au sein des bénéficiaires entre 2021 (année de lancement) et 2025.

Toutefois, lorsque sont analysés les types de chèques sollicités, les femmes sont particulièrement représentées au sein des bénéficiaires des chèques relatifs au test d'activité et le suivi post-création. A contrario elles sont minoritaires sur les chèques relatifs au financement (prêt d'honneur, micro-crédit).

LES CREA-LAB – outil d'accompagnement collectif et renforcé de jeunes entrepreneurs à potentiel (entreprise de moins de 3 ans) – Le bilan de l'année 2025 a permis de constater que cet outil était particulièrement apprécié du public féminin puisqu'elles représentent 60 % de 149 entrepreneurs accompagnés. On observe même un CREA-Lab 100 % féminin (dans l'Aube) et 3 CREA-Lab ne comptant qu'un seul homme (pour 6 à 9 femmes selon les CREA-Lab).

S'agissant du **Pacte Transmission Reprise**, le public féminin représente 34,49 % du public accompagnés (cédants et repreneurs).

Concernant le **PAREF (Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes), un accord-cadre national a été signé au courant de l'été 2026. La déclinaison à l'échelle régionale est à prévoir à partir de 2027.**

EXPERIENCES DE JEUNESSE
Un dispositif largement féminin depuis 2017

De 2017 à septembre 2026, **1 451 jeunes** ont été distingués, parmi lesquels **778 jeunes femmes de 15 à 29 ans**, soit **54 % des lauréats**. La Région a consacré à ces lauréates un soutien de **près de 1,23 million d'euros**.

Focus 2026 : sur les **123 lauréats** retenus à ce jour, **61 sont des lauréates (50 %)**, bénéficiant d'un soutien régional d'environ **93 272 €** — une parité parfaitement atteinte cette année.

ENTREPRENARIAT DES JEUNES
L'entrepreneuriat féminin au cœur de l'action régionale

Depuis 2017, **562 jeunes entrepreneurs** ont été soutenus, dont **près de 49 % de jeunes femmes** de 18 à 29 ans, cumulant **plus de 2,4 millions d'euros** d'aide régionale.

Focus 2026 (jury de septembre inclus, communiqué de novembre à paraître) : **61 lauréats**, dont **30 lauréates (49 %)**, soutenues à hauteur de **112 000 €** — sur une dotation totale de **296 400 €** en 2026, soit près de **38 % des fonds** consacrés aux entrepreneures.

Sur ces deux dispositifs, la Région a investi **plus de 3,6 millions d'euros** en faveur des jeunes femmes depuis 2017, avec une parité atteinte ou approchée chaque année.

L'ensemble de ces éléments concourent ainsi à l'attention et au soutien que la Région Grand Est apporte aux femmes entrepreneures.

FOCUS SUR UNE LAUREATE *ENTREPRENARIAT DES JEUNES*

Gaelle POPPE artisan Fleuriste – « Madame POPPE » - Lauréate coup de cœur - Strasbourg

Cette jeune entrepreneure, artisan fleuriste depuis 10 ans, meilleure apprentie de France et ancienne responsable de boutique, a réalisé son rêve en ouvrant sa propre boutique de fleurs.

Son commerce « Madame POPPE » est à son image : un concept burlesque inspiré des cabarets des années folles. Elle y propose une large gamme de produits et services autour du monde végétal : fleurs coupées, arrangements floraux, plantes d'intérieur et d'extérieur, fleurs séchées, décoration, etc.

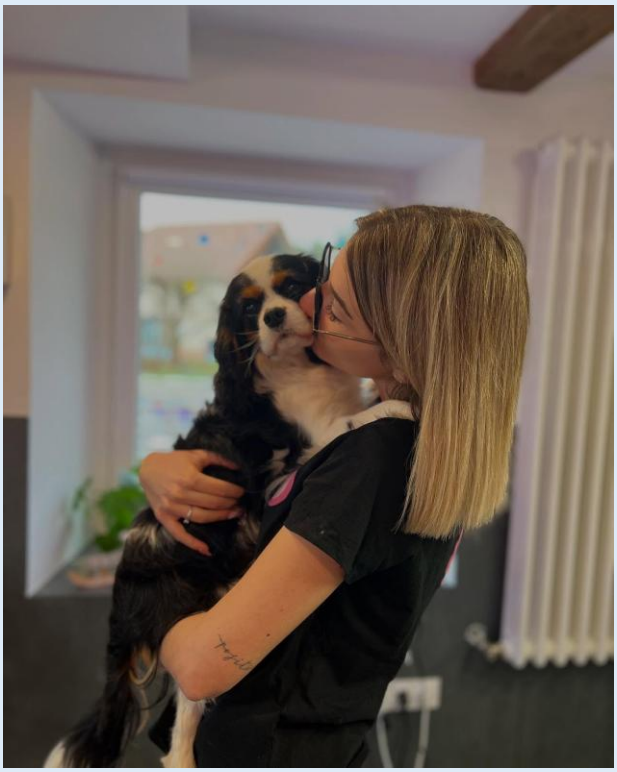


Soucieuse d'adopter une démarche écoresponsable et solidaire, elle privilégie les fleurs de saison et favorise les producteurs locaux, français et éventuellement, européens. À terme, elle ambitionne de développer un service événementiel ainsi que des ateliers créatifs.

L'aide de la Région lui a permis de financer une partie des frais liés à la location et à l'aménagement de son commerce, ainsi qu'au marketing et à la communication (publicité, création de site, etc.).

FOCUS SUR UNE LAUREATE *EXPERIENCES DE JEUNESSE*

LALLEMAND Eloise - Salon Les Aristochiens - Lesseux



Cette jeune entrepreneure se réoriente professionnellement afin de faire de sa passion pour le bien-être animal son métier. Après une formation de quatre ans en alternance dans le domaine du commerce, elle poursuit avec une formation sur le bien-être animal et le métier de toiletteur. Elle crée son salon de toilettage pour animaux domestiques dans son village des Vosges. Ce projet incarne sa volonté de devenir indépendante et de proposer un service de qualité, centré sur le respect et le confort des animaux de compagnie. Elle aménage un local professionnel et offre un accueil chaleureux, une approche bienveillante du toilettage, ainsi que l'utilisation de produits adaptés, sélectionnés avec soin pour le bien-être des animaux. À moyen terme, elle souhaite développer un service de vente de produits de soins naturels et d'accessoires. L'aide de la Région lui permettrait de financer une partie de l'aménagement du local, ainsi que l'achat de matériel et de produits adaptés à son activité

Axe 8 : Soutien à la garde d'enfants pour les femmes en formation

Fonds Régional d'Incitation à la Formation (FRIF) et les aides octroyées en 2025-2026

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 2025, 406 stagiaires ont bénéficié de la participation régionale pour les frais liés à la garde de leurs enfants, facilitant ainsi leur entrée en formation. 63,5% sont parents de famille monoparentale. Les bénéficiaires ont en moyenne 35 ans pour 1,6 enfant à charge. L'aide moyenne s'élève à 881,52€ par stagiaire.

Axe 9 : Developper des actions en faveur de l'egalite femmes-hommes à l'echelle transfrontaliere, européenne et internationale

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

La Région Grand Est inscrit la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au-delà des échelles locale ou nationale. Cette priorité est ainsi portée dans une dimension européenne et internationale, en étant intégrée de manière transversale aux projets développés avec les partenaires étrangers de la Région.

Cette approche s'inscrit pleinement dans l'ensemble des actions conduites dans le cadre de la politique régionale de 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'Etat, 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 :

- **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 la mémoire, la justice et l'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 Etats membres.

Au titre de sa politique de coopération décentralisée, la Région Grand Est met en œuvre, avec l'appui de son opérateur Grand Est Solidarités et Coopérations pour le Développement (Gescod), des actions en faveur de l'égalité, de l'autonomisation et du renforcement des droits des femmes. Ces projets sont conduits avec ses partenaires au Bénin, au Sénégal, au Togo et au Maroc.



Au Togo, dans la Région Centrale, le projet « Appui à la Régionalisation et au Renforcement de la Gouvernance Locale et de la Décentralisation », élaboré suite aux premières élections régionales togolaises en 2024, fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif transversal. Pour appuyer ces nouveaux élus, il prévoit notamment un accompagnement de l'Association des Femmes Elues Locales, afin de renforcer la participation des femmes à la vie publique et politique. Plus largement, l'ensemble des actions de sensibilisation et de plaidoyer associe les femmes comme les hommes, afin de favoriser une meilleure reconnaissance du rôle des femmes dans le développement des territoires et de contribuer à une évolution durable des pratiques et des mentalités.



Dans la continuité des actions engagées au cours du précédent plan pluriannuel, la Région Grand Est poursuit son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle internationale. Cette dynamique se concrétise notamment par **la 3ème phase (2025-2028) du projet « Soutien, autonomie, santé et droits pour toutes : l'engagement de la Région Grand Est pour les femmes dans ses régions partenaires »**. Ce projet vise à promouvoir l'égalité entre

les femmes et les hommes autour d'axes complémentaires : la lutte contre les violences basées sur le genre et l'amélioration de l'accès à la santé sexuelle et reproductive ; l'autonomisation économique et l'insertion socioprofessionnelle des femmes et des jeunes filles.

La Région Grand Est poursuit également l'organisation d'actions de sensibilisation et d'échanges dans le cadre de la campagne annuelle internationale des « 16 jours d'activisme contre les violences basées sur le genre ». Ces initiatives favorisent les échanges entre les acteurs régionaux et les partenaires internationaux, tout en contribuant à la diffusion des bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences basées sur le genre.

De plus, elle soutient des projets de solidarité internationale et d'éducation au développement, et a accompagné, depuis fin 2025, 15 initiatives locales axées sur l'égalité entre les sexes.

Axe 10 : Agir en complementarite avec les autres collectivites territoriales

À travers ses actions et ses projets, la Région Grand Est noue de nombreux partenariats, tant associatifs qu'institutionnels. Dans l'ensemble des dispositifs qu'elle déploie, elle agit en complémentarité avec les acteurs qu'elle s'attache à réunir, dans une logique de coopération et d'efficacité partagée. Cette démarche irrigue de manière transversale sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par la déclinaison du projet Angela à l'échelle régionale, la Région s'affirme comme un maillon déterminant de la chaîne d'accompagnement des usagers et des usagères, afin de lutter efficacement contre le harcèlement de rue. Ce projet illustre pleinement la démarche multipartenariale qu'elle entend promouvoir entre les collectivités et les services de l'État. C'est également le sens de la convention tripartite unissant l'État, la Région et la FRCIDFF.

Forte de ces dispositifs, la Région Grand Est entend aller plus loin et poursuivre une dynamique conjointe avec les institutions présentes sur son territoire. Elle souhaite ainsi s'unir aux autres collectivités qui œuvrent, avec la même conviction, vers des objectifs communs : sensibiliser les publics, former les acteurs, soutenir et amplifier les initiatives s'inscrivant dans une démarche plus large et partagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est à cette fin qu'elle continuera de tisser des liens étroits avec les villes, les EPCI, les métropoles et les départements.

Cette ambition doit s'inscrire dans la durée, et la Région est résolue à poursuivre et approfondir cette démarche déjà engagée.

CONCLUSION

La Région Grand Est est une collectivité engagée de longue date en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant à travers ses politiques publiques que dans la gestion de ses propres ressources humaines.

Toutefois, la structure des emplois au sein de la collectivité, caractérisée notamment par une forte proportion de femmes dans les métiers les moins rémunérés, contribue à générer des écarts statistiques de rémunération en défaveur des femmes. Par ailleurs, en raison de pratiques historiques de recrutement de cadres dans les lycées principalement fondées sur des critères de compétences techniques, les femmes demeurent aujourd'hui largement sous-représentées dans ces fonctions.

Les nombreux départs à la retraite prévus dans les prochaines années parmi les agents des lycées constituent, à cet égard, une opportunité pour favoriser progressivement un meilleur équilibre entre les métiers majoritairement exercés par les femmes et ceux davantage occupés par les hommes. Ce rééquilibrage s'inscrira toutefois nécessairement dans le temps et devra notamment composer avec la sous-représentation persistante des femmes dans les métiers techniques et technologiques.

Dans ce contexte, le plan 2026-2028 « Plan Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » accorde une place majeure à l'accompagnement des femmes vers la prise de responsabilités dans les lycées, afin de favoriser une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les différents niveaux de responsabilité.

Plus largement, l'engagement de la Région Grand Est pour l'égalité dans l'ensemble de ses politiques n'a cessé de se renforcer au cours des dix dernières années.

La Région est aujourd'hui identifiée comme un partenaire solide par l'ensemble des acteurs compétents. Elle affirme et poursuit son implication à travers des actions inscrites dans la durée, notamment dans le domaine éducatif et au plus près des territoires, afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de contribuer à sa mise en œuvre concrète.

La Région prend également une part active à la lutte contre les violences faites aux femmes. Depuis 2022, elle a souhaité renforcer son engagement sur cette question, dans un contexte de sortie de crise sanitaire, qui avait notamment entraîné une recrudescence des violences intrafamiliales touchant particulièrement les femmes.

L'action de la Région Grand Est en matière d'égalité bénéficie par ailleurs d'une reconnaissance qui dépasse son seul territoire. Son engagement dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'illustre notamment à travers la diffusion du «Relatiomètre», outil de sensibilisation qui a progressivement dépassé les frontières régionales. Largement utilisé et reconnu, il est aujourd'hui mobilisé par des professionnels des secteurs de la santé, de la jeunesse et de l'action sociale dans le cadre de leurs pratiques professionnelles.

Ainsi, l'engagement de la Région Grand Est en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes repose à la fois sur une politique interne visant à faire progresser l'égalité professionnelle au sein de la collectivité et sur une action volontariste en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur l'ensemble du territoire.



© Région Grand Est - Direction de la Communication - 11061 - Octobre 2026 - Crédits photos : Insta Photos, Stock 4 You / Adobestock.com

La Région Grand Est

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