

# RAPPORT DE SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2025



DÉPARTEMENT  
DE LA  
**Réunion**  
departement974.fr

# SOMMAIRE

<b>ÉDITORIAL .....</b>	<b>3</b>
<b>CONTEXTE .....</b>	<b>4</b>
<b>1/ ÉTAT DES LIEUX DES INÉGALITÉS SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉUNION .....</b>	<b>5</b>
DES INÉGALITÉS PERSISTANTES À LA RÉUNION .....	6-11
<b>2/ LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LE DÉPARTEMENT .....</b>	<b>13</b>
1 • LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU DÉPARTEMENT DANS LE CADRE DU PLAN DE MANDATURE .....	14-15
2 • LES CONVENTIONS DE PARTENARIAT .....	16
3 • PLANS D'ACTIONS ET DOCUMENTS STRATÉGIQUES .....	16
<b>AXE STRATÉGIQUE 1: PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES ACTES DE VIOLENCE SEXUELLES ET SEXISTES .....</b>	<b>18-19</b>
<b>AXE STRATÉGIQUE 2: LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE .....</b>	<b>20-29</b>
<b>AXE STRATÉGIQUE 3: LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ CHEZ LA FEMME .....</b>	<b>30-33</b>
<b>AXE STRATÉGIQUE 4: AGIR EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PLUS VULNÉRABLES .....</b>	<b>34-39</b>
<b>3/ LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL .....</b>	<b>40</b>
CHIFFRES CLÉS .....	41-43
PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL 2025-2027 .....	44
1 • ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION .....	44
2 • GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS .....	45
3 • FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE .....	45
4 • PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES .....	46
5 • PILOTER ET METTRE EN PLACE UNE GOVERNANCE .....	47

# ÉDITORIAL

À La Réunion, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent. Les chiffres sur l'emploi, la pauvreté, la santé, l'accès aux postes de responsabilité ou encore les salaires montrent que nous avons encore du chemin à parcourir pour atteindre une égalité réelle.

En tant que chef de file de l'action sociale, le Département est particulièrement attentif à cet enjeu, qui touche aux fondations mêmes de notre société. Ces fondations doivent pouvoir s'appuyer, de manière équilibrée, sur l'engagement, la protection, le bien-être et la valorisation de toutes les Réunionnaises et de tous les Réunionnais.

C'est dans cet esprit que notre Collectivité porte un regard attentif, vigilant et bienveillant sur la situation des femmes. Notre priorité reste de tendre vers davantage d'égalité, en commençant par la protection de chaque citoyen contre toutes les formes de violences sexuelles et sexistes.

Sur ce sujet, le Département est résolument impliqué. Nous poursuivons la mise en œuvre de la stratégie départementale de lutte contre les violences intrafamiliales en direction des enfants et l'expérimentation du « Pack Nouveau Départ », qui s'inscrit dans une stratégie globale de lutte contre les violences faites aux femmes. Nous renforçons également l'accompagnement de la parentalité grâce à la mobilisation de nos agents de terrain.

Nous veillons également à garantir un accès équitable à l'ensemble de nos dispositifs de solidarité. Cet accompagnement personnalisé est assuré dans nos Territoires d'Action Sociale. Il s'appuie aussi sur une démarche d'« aller vers », pour être au plus près des habitants.

Cette proximité guide aussi l'évolution de l'offre d'accueil pour les publics vulnérables à travers une stratégie dédiée qui vise à ouvrir de nouvelles structures et de garantir leur accès pour toutes et pour tous.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi agir sur les représentations. Nous sensibilisons les collégiens, nous encourageons l'engagement citoyen à travers le Conseil départemental des jeunes, et nous mettons en lumière celles qui contribuent à la vitalité de notre territoire.

Ainsi, notre Collectivité valorise le travail des agricultrices réunionnaises, distingue chaque année la création artistique féminine avec le Prix Célimène, et honore l'engagement des femmes dans la société à travers le Prix Thérèse Baillif. Elle soutient aussi la réussite et l'insertion des jeunes grâce aux dispositifs dédiés: la bourse départementale, l'Académie des Dalons, le Tremplin pour l'activité des jeunes, ou encore la Coordination pour l'Initiative et la Promotion de l'Insertion, qui continue de se déployer sur l'île.

Le Département montre également l'exemple en interne, avec un plan d'actions pluriannuel 2025-2027 pour renforcer la culture de l'égalité au sein même de notre institution. Les axes de mise en œuvre figurent dans ce document.

Ce rapport reflète notre engagement au service de l'humanité réunionnaise. Avec constance, détermination et conviction, nous continuerons d'avancer pour faire de La Réunion un territoire plus égalitaire et plus solidaire.

**Le Président du conseil départemental**

# CONTEXTE

## Le cadre réglementaire

- La loi du 12 mars 2012 relative à l'amélioration des conditions d'emplois et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique comprend un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit la présentation d'un rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes concernant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.
- La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique impose aux employeurs publics l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel égalité professionnelle (renouvelable tous les 3 ans).
- Le décret du 04 mai 2020 relatif au plan d'action égalité professionnelle précise le contenu minimal du plan d'action, les modalités de publication, les indicateurs obligatoires et les exigences pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.
- La loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et à accélérer la féminisation de la haute fonction publique.



## Les engagements de la collectivité

- Depuis 2019 un rapport est porté à la connaissance de l'assemblée plénière préalablement au vote du budget.
- Au niveau de la stratégie des ressources humaines, un plan d'actions pluriannuel a été défini pour la période 2021-2023. Celui-ci a été reconduit pour la période 2024-2027.
- Au niveau de ses politiques publiques, le Département s'est engagé à:
  - Constituer un groupe de travail en vue d'impulser une dynamique et proposer une stratégie en faveur de l'égalité femmes hommes dans chacune de ses politiques publiques
- Systématiser le recueil et l'analyse des données par sexe dans la mise en œuvre de ses dispositifs afin de l'intégrer dans le pilotage de ses politiques publiques et de garantir une bonne prise en compte de l'objectif d'égalité femmes hommes
- Promouvoir l'égalité femmes hommes dans ses campagnes d'information sur l'accès aux études et aux métiers, la lutte contre les violence sexistes et sexuelles, contre les stéréotypes... auprès des collégiens, des jeunes, des parents, des familles accompagnées, etc.

# **11 ÉTAT DES LIEUX DES INÉGALITÉS sur le territoire de La Réunion**



# DES INÉGALITÉS PERSISTANTES À LA RÉUNION

Les politiques publiques mises en œuvre par le Département sont à mettre en lumière du contexte du territoire où la problématique de l'égalité femmes hommes reste une préoccupation.

Dans son dossier dédié à l'Egalité femmes – hommes à la Réunion, publié en mars 2024, l'Insee de la Réunion dresse un panorama complet de la situation, sur les thématiques suivantes : Démographie, Enseignement-éducation, Conditions de vie, Travail-emploi, Salaires, avec des analyses comparées au niveau national, régional et départemental.

À la Réunion, une thématique spécifique Santé-Violences a été intégrée, au vu du contexte local. Ce rapport n'a pas été actualisé mais l'INSEE a publié en 2025 certains indicateurs régionaux actualisés.

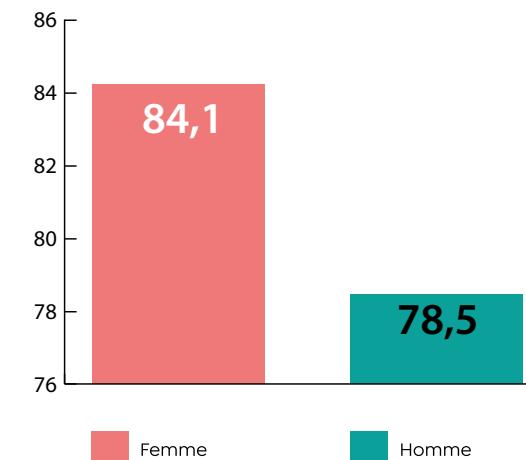
Au niveau national, le Ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre la discrimination, a édité en 2024 un rapport « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » qui présente des chiffres clés au niveau national et des focus sur les Départements et Régions d'Outre Mer.



## Démographie

- Les femmes représentent 52 % des 896 000 habitants de la Réunion au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- Elles sont plus nombreuses parmi les plus de 20 ans mais également dans la tranche d'âge des 75 ans et plus ;
- Les femmes résidant à la Réunion ont davantage d'enfants que celles vivant dans l'Hexagone : 2,12 enfants en 2024 (contre 1,62 en métropole) ;
- Elles représentent également la majeure partie des familles monoparentales : en 2020 plus d'un quart des femmes de 25 à 49 ans élèvent seules un ou plusieurs enfants ;
- Même si 64 % des femmes de 25 à 39 ans vivent en couple, la situation s'inverse après 65 ans où les femmes sont davantage touchées par le veuvage : 31 % des femmes de 65 à 74 ans vivent seules dans leur logement.

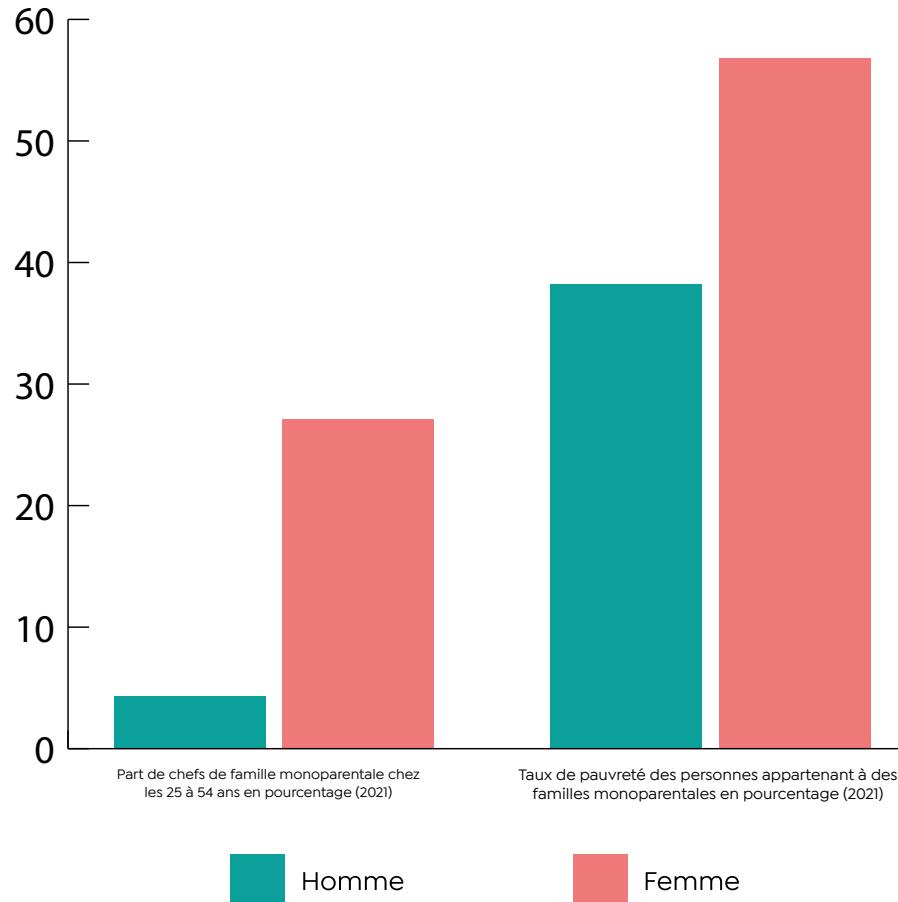
ESPÉRANCE DE VIE À LA NAISSANCE EN 2024



## Conditions de vie

- Alors que 36 % de la population réunionnaise vit sous le seuil de pauvreté, c'est le cas de 57 % des femmes à la tête d'une famille monoparentale. Dans l'Hexagone, ces proportions sont bien moins élevées : 15 % de la population est pauvre et 32 % des femmes seules le sont.
- Les familles monoparentales sont les plus exposées à la pauvreté : le taux de pauvreté en 2021 est de 56,8 % à La Réunion contre 30 % en moyenne au niveau national.
- Pour les familles composées d'une femme et de son ou ses enfants, le niveau de vie médian s'établit à La Réunion à 12 840 euros annuels, contre 17 140 euros pour les familles dans cette situation dans l'Hexagone.

PART DE CHEFS DE FAMILLE MONOPARENTALE  
CHEZ LES 25 À 54 ANS (2021)

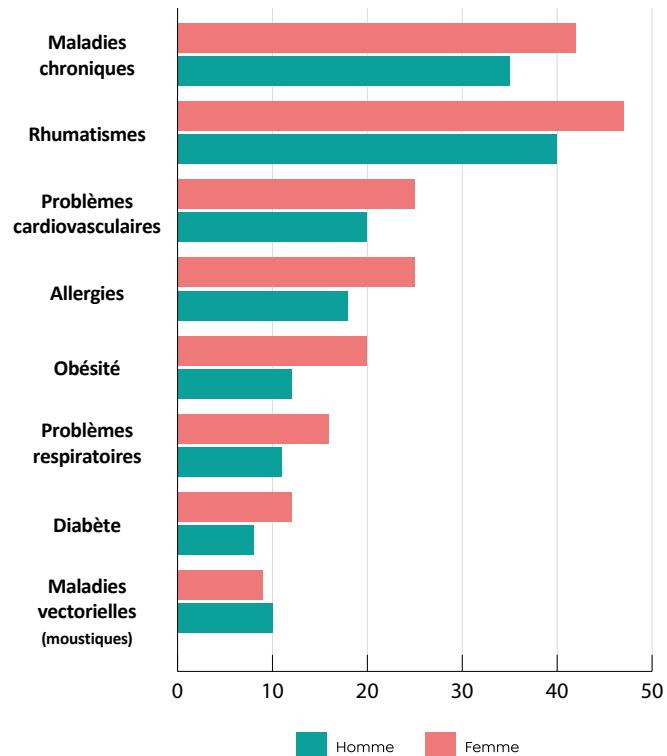




## Santé

- Les femmes se déclarent plus souvent affectées par une maladie chronique (42 %) que les hommes (35 %) en 2019. Elles sont en effet plus âgées en moyenne que les hommes, vivant plus longtemps qu'eux. Mais même à âge égal, les femmes se disent davantage concernées par certaines maladies chroniques.
- L'obésité affecte davantage les Réunionnaises que les Réunionnais (20 % contre 12 %) alors que dans l'Hexagone, femmes et hommes sont également touchés (14 %). L'obésité constitue un problème majeur de santé publique. Elle prédispose en effet à d'autres maladies chroniques. En particulier, 47 % des femmes se plaignent de rhumatismes ou de maux de dos, contre 40 % des hommes. De surcroît, 26 % d'entre elles souffrent de problèmes cardiovasculaires, contre 20 % des hommes. En particulier, l'hypertension artérielle concerne 20 % des femmes contre 13 % des hommes.
- À La Réunion comme ailleurs, elles vivent plus longtemps, mais elles ont aussi davantage de limitations fonctionnelles à âge comparable.
- Entre 75 à 84 ans, 43 % des Réunionnaises vivant à domicile ont des limitations physiques (se déplacer, monter un escalier, se servir de ses bras ou de ses mains), sensorielles (voir, entendre), ou cognitives (comprendre, se concentrer, prendre des décisions de la vie quotidienne), contre 34 % des Réunionnais du même âge.

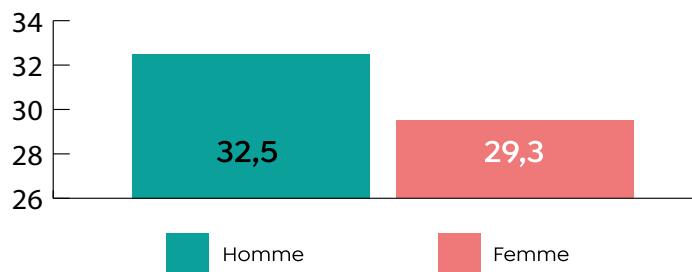
PART DES 15 ANS ET PLUS CONCERNÉS PAR UNE AFFECTION EN 2019



POPULATION – SANTÉ (EN %)



ÂGE MOYEN À LA PARENTALITÉ EN 2023





# Violences intra-familiales

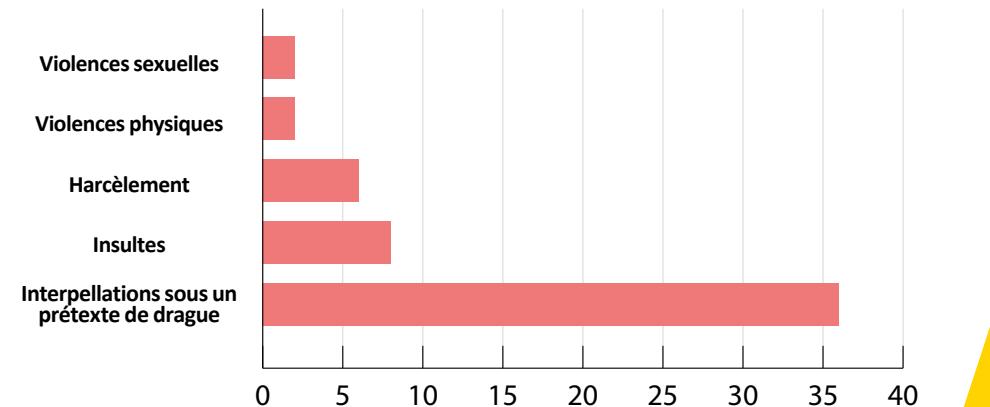
Les Réunionnaises subissent davantage qu'ailleurs des **violences au sein du couple**, émanant de leur conjoint ou ex conjoint.

**Selon le rapport de l'ORVIFF (juillet 2025), La Réunion est le 2ème département qui connaît le plus de violences conjugales.**

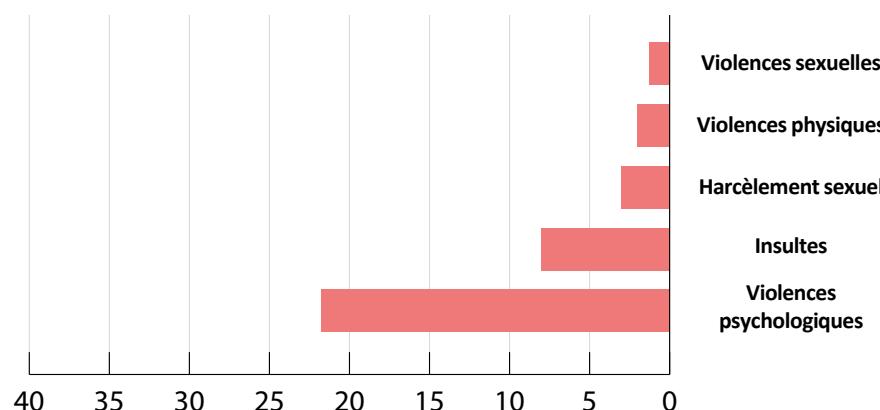
- En 2022, le taux de femmes victimes de violences conjugales enregistrées par la police et la gendarmerie pour 1 000 habitantes de 15 à 64 ans est de 13/1000 à la Réunion contre 10/1000 en moyenne nationale.
- Ces violences accrues pourraient être reliées à une dépendance économique des femmes vis-à-vis des hommes probablement plus importantes parmi les territoires les plus pauvres de France.
- **La Réunion est le 2e département au taux de victimes enregistrées le plus élevé avec un taux de 14,6 pour mille habitants après le Pas-de-Calais et avant le Nord.**

**La loi de 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** a mis en place des **dispositions pour lutter contre le harcèlement de rue**, en créant notamment l'infraction pour outrage sexiste.

- Avec 47 infractions pour outrage sexiste déclarées entre 2018 et 2022, La Réunion est l'un des départements au taux d'infraction le plus faible.
- Pourtant, les espaces publics semblent plus sexistes à La Réunion que dans l'Hexagone : plus de 2 femmes sur 5 déclarent au moins un fait subi dans les espaces publics au cours des 12 mois précédant l'enquête. Dans une enquête similaire réalisé trois ans auparavant dans l'Hexagone, 1 femme sur 4 déclarait ce type de violence.



PART DE FEMMES DÉCLARANT DES FAITS DE VIOLENCE DANS LES ESPACES PUBLICS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE EN 2018 (%)



PART DE FEMMES DÉCLARANT DES FAITS DE VIOLENCE AU TRAVAIL AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE EN 2018 (%)

- Depuis le milieu des années 2000, **les souffrances et les violences subies au travail** sont reconnues et dénoncées. La violence au travail concerne autant les femmes que les hommes : 1 personne sur 4 résidant à La Réunion a subi des violences au travail au cours des 12 derniers mois, contre 1 personne sur 5 dans l'Hexagone.
- Les femmes déclarent davantage de critiques répétées et injustifiées (14 % contre 10 % des hommes), tandis que les hommes sont davantage victimes de faits de sabotage de leur outil de travail, d'intimidations et de menaces (8 % contre 5 % pour les femmes).
- Le harcèlement sexuel, quant à lui, a été redéfini dans le code pénal, le code du travail et dans les droits et obligations des fonctionnaires en 2012. Le harcèlement sexuel touche les femmes dans des proportions non négligeables, 3 % à La Réunion pour un peu plus de 1 % dans l'Hexagone.

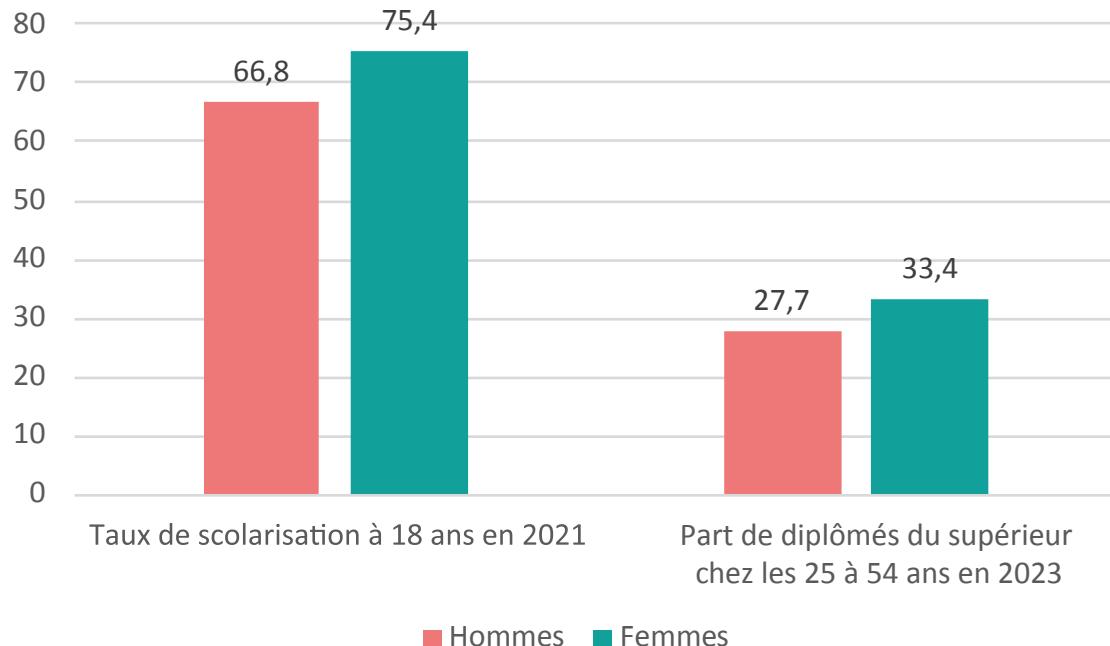


## Enseignement et éducation

L'élévation du niveau de diplôme a été nettement plus forte pour les femmes à la Réunion.

- En 2020, la part des femmes diplômées du supérieur est plus importante que celle des hommes, à La Réunion comme au niveau national. Sur l'île, entre 15 et 24 ans, 17 % des jeunes femmes sorties du système scolaire sont diplômées du supérieur contre 10 % des jeunes hommes. Pour la tranche des 25 à 64 ans diplômés du supérieur, en 2020 26,8 % sont des femmes contre 22,9 % d'hommes.
- A La Réunion, les jeunes femmes peu ou pas diplômées sont plus nombreuses qu'au niveau national (25 % contre 19 %).

### Enseignement - Education



- Le taux de scolarisation chez les jeunes de 18 ans a progressé de +4,5 % sur la période 1999-2021 alors que chez les hommes il a régressé de 0,9 %.
- S'agissant de la part des diplômés chez les 25-54 ans, la progression est de 22 % chez les femmes et de 16,3 % chez les hommes sur la même période.



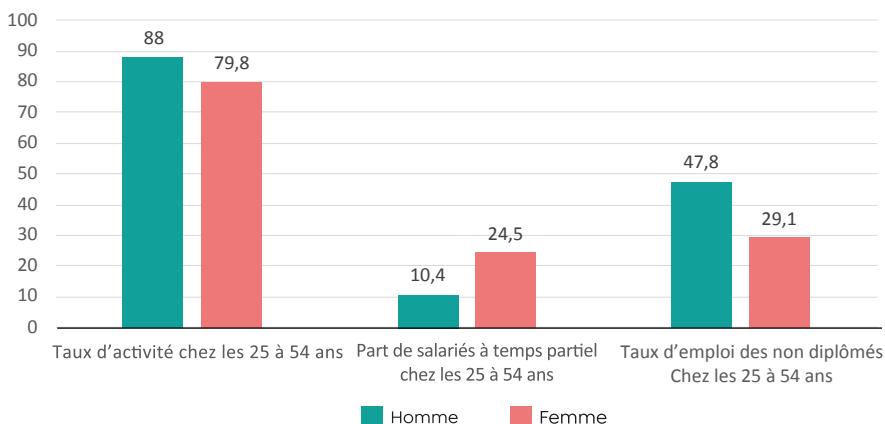
## Travail: accès à l'emploi

- Parmi les personnes peu ou pas diplômées ayant un faible niveau de formation, les femmes ont encore moins souvent un emploi que les hommes : selon les données du recensement de la population, 18 % des femmes âgées de 25 à 34 ans ayant au mieux un brevet des collèges déclarent occuper un emploi contre 38 % des hommes du même âge. Ces parts sont plus élevées en Hexagone (respectivement 38 % et 60 %).

	2023			Evolution 2014-2023	
	Femmes	Hommes	Ecart F - H	Femmes	Hommes
Taux de chômage localisé	18,2	19,9	-1,7	-7,7	-6,9

- Le taux d'activité est moindre même s'il est relativement élevé : 80 % des femmes contre 89 % des hommes.

Emploi en 2021 (chiffres en %)



- Sur la période 1999-2021, chez les 25 à 54 ans :
- Le taux d'activité a augmenté de 9,4 % pour les femmes alors que pour les hommes il a diminué de 2,1 %
- Le taux d'emploi a augmenté de 1,4 % pour les femmes. Pour les hommes, il est resté stable.

- De plus, malgré ce niveau de diplôme plus élevé elles restent moins bien payées que les hommes :

	2023			Evolution 2022-2023	
	Femmes	Hommes	Ecart F - H	Femmes	Hommes
Salaire net annuel moyen en EQTP*	26 400	27 800	- 5%	+3,5%	+3,3%
Salaire net annuel moyen en EQTP* des cadres	46 200	53 800	- 14,1%	+2%	+0,9%

- Les femmes travaillent plus à temps partiel : 25 % des femmes contre seulement 10 % des hommes.



# **21 LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE**

**par le Département**



## 1 • Les orientations stratégiques du Département dans le cadre du Plan de mandature

Dans le cadre des orientations stratégiques du Plan de mandature, et au travers de ses politiques publiques, le Département contribue au travers de ses dispositifs à lutter contre les inégalités et les discriminations.



### AMBITION 1 RENFORCER L'ACCÈS AUX DROITS RÉPONDRE À L'URGENCE SOCIALE



Aide Sociale  
à l'Enfance



Intervention  
Sociale en  
Commissariat  
et Gendarmerie



Lutte contre  
les Violences  
Intra Familiales



Hébergement  
d'urgence



Relais  
familiaux



Caravanes  
d'accès aux  
droits

### AMBITION 2 ACCOMPAGNER LES PARENTS, PROTÉGER LES ENFANTS ET FAVORISER LEUR RÉUSSITE



Techniciens de  
l'Intervention  
Sociale et Familiale



NESTING

### AMBITION 3 PROTÉGÉR ET ACCOMPAGNER LES PLUS VULNERABLES



Allocation  
Personnalisé  
d'Autonomie



R+



Aides  
ménagères



Chèque  
d'Accompagnement  
Personnelisé  
Alimentaire et Hygiène



Prestation de  
Compensation  
du Handicap



Les services  
d'aide à la  
personne



DÉVELOPPEMENT  
HUMAIN

**AMBITION 4**  
**FAVORISER LA RÉUSSITE DES JEUNES, EN FAIRE DES CITOYENS**



Insertion/Aides  
à la création  
d'entreprise



Mixité  
professionnelle



Sensibiliser  
la jeunesse



Bourses



Agir sur  
les freins à  
l'emploi



**RSA/R+**



Conseil  
départemental  
des Jeunes



**CIPI**



Aide Départementale  
à la Mobilité  
Estudiantine (ADME)

**AMBITION 5**

**DÉMOCRATISER LA CULTURE, VALORISER LE PATRIMOINE ET PROMOUVOIR LE SPORT**



Culture



Sport



COOPÉRATION  
RÉGIONALE

**AMBITION 9**  
**DÉVELOPPER LES ÉCHANGES ET LA SOLIDARITÉ DANS L'OcéAN INDIEN**



Actions de  
volontariat dans  
l'océan Indien



Mobilité des  
apprentis et  
des jeunes à  
l'international



MODERNISATION  
DE L'ACTION PUBLIQUE



Laboratoire d'innovation  
publique: recherche-action  
sur les origines des VIF



Ressources  
Humaines:  
Formations,  
Sensibilisation  
et VIF

## 2 • Les conventions de partenariat

Pour la mise en œuvre de ses politiques publiques, le Département s'appuie sur des conventions de partenariat pour mobiliser les moyens en faveur de l'égalité femmes -hommes :

### **Convention cadre État/Conseil Départemental relative à l'hébergement d'urgence en nuitée hôtelières (Pensions, Gîtes et Hôtels) (2024-2027) :**

Garantir la prise en charge des publics vulnérables en situation de rupture d'hébergement et notamment les publics relevant du Conseil départemental de La Réunion.

### **Convention avec l'État relative à la mise à l'abri des femmes victimes de violences (2024-2027) :**

- Coopérative des taxiteurs, en y associant le SIAO (service intégré d'accueil et d'orientation), afin de garantir une mise à l'abri immédiate;
- Mobilisation des fonds dédiés de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté pour l'octroi de subventions aux S.A.U.T. (Service d'Accueil d'Urgence Temporaire);
- Mise en place d'une nouvelle modalité de gestion des PGH («pensions gites hôtels»).

### **Contrat local des solidarités entre l'Etat et le Département (2024-2027) :**

- Prévenir la pauvreté et lutter contre les inégalités dès l'enfance;
- Lutter contre la grande exclusion grâce à l'accès aux droits;
- Construire une transition écologique et solidaire.

### **Convention régionale en faveur de l'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en partenariat avec la Préfecture et le Pôle Emploi (2021-2025):**

- Assurer à toutes et tous un libre choix d'orientation tout au long de la vie et accroître la part de recrutements des femmes ou des hommes dans les secteurs peu mixtes;
- Accompagner les entreprises, notamment les TPME, dans la diversification de leurs recrutements.

## 3 • Plans d'actions et documents stratégiques

Les mesures visant à favoriser l'égalité femmes/hommes et à lutter contre les discriminations s'inscrivent dans les documents stratégiques de la collectivité :

- Programme Départemental d'Insertion (2025-2028): plus de 100 000 mesures individuelles ou collectives dans le cadre de 64 fiches actions, en faveur des bénéficiaires du RSA.
- Plan départemental de prévention et de lutte contre les violences intra familiales en direction des enfants (2024-2028);
- Stratégie départementale d'évolution de l'offre d'accueil à destination des publics vulnérables (2022-2027);
- Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des personnes défavorisées de La Réunion (2024-2027)



## AXE STRATÉGIQUE 1

# PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES ACTES DE VIOLENCE SEXUELLES ET SEXISTES

Dans le cadre de cet axe de travail, le Département a désigné une élue référente pour les violences intra familiales ainsi que deux référents au sein des services.

## LES RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2025

Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement des victimes, en 2025 la collectivité a poursuivi le financement des structures d'accueil et d'hébergement d'urgence, afin de favoriser le maintien des enfants à domicile, la mise en place d'actions par les associations, l'accueil et l'hébergement chez des assistants familiaux et dans les établissements, l'accompagnement et la mise à l'abri des femmes victimes de violences intrafamiliales:

- Les **Relais Familiaux** hébergent les femmes enceintes et les mères isolées (mineures ou majeures) accompagnées de leurs enfants de moins de trois ans qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique. L'hébergement dans ces structures permet aux mères de bénéficier pendant leur séjour d'une formation professionnelle adaptée, de rechercher ou d'exercer un emploi.

Structures	Financement 2025	Public accueilli en 2025	Financement 2021-2025	Public accueilli 2021-2025
Relais familiaux	3 060 000 €	93 femmes accueillies (dont 25 mineures) et 114 enfants, un total de 207 personnes 5 relais familiaux sur l'île	20 740 000 €	Plus de 900 femmes et enfants

Dans le cadre de la lutte contre les violences intra familiales (VIF), le Département apporte son concours financier à la mise à l'abri des victimes de violences conjugales et intrafamiliales en finançant le **transport pour la mise à l'abri des personnes victimes de violences familiales**, mais aussi les **Intervenants Sociaux en Commissariat et Gendarmerie (ISCG)**.

- Le **transport pour la mise à l'abri des personnes victimes de violences intrafamiliales** s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Un nouveau marché est mis en œuvre depuis décembre 2023, permettant la mobilisation de taxis et de VTC par le 115 pour la mise à l'abri des victimes de violences.

Structures	Financement 2025	Public accueilli en 2025	Financement 2021-2025	Public accueilli 2021-2025
Le transport pour la mise à l'abri des personnes victimes de VIF	4 000 €	33 femmes et 24 enfants	24 700 €	194 courses

- Les **ISCG** ont pour mission l'accueil, l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales et de toute personne en détresse sociale. Cette équipe se compose de 14 professionnels: 13 travailleurs sociaux et 1 psychologue. Les bénéficiaires de leur intervention sont majoritairement des femmes victimes mais la part des hommes augmente. Par ailleurs, ils sont amenés à recevoir des auteurs, de plus en plus nombreux chaque année.

Structures	Financement 2025	Public accueilli en 2025	Financement 2021-2025	Public accueilli 2021-2025
ISCG	534 000 €	1 000 femmes et 100 hommes	Plus de 1 800 000 €	11 476 femmes et 2 345 hommes

Par ailleurs, en 2025, le Département a attribué plus de 720 000 € de subventions à 15 associations partenaires œuvrant dans le champ de la prévention des violences intrafamiliales. Ces structures ont mis en œuvre des actions de sensibilisation et de prévention à destination du grand public et des élèves, ainsi que des dispositifs d'accompagnement à la fois pour les victimes et pour les auteurs.

Depuis le début de la mandature, plus de 3,7 millions d'euros ont été mobilisés. Plus de 77 000 personnes (femmes, hommes et enfants) en ont bénéficié que ce soit au travers d'actions de prévention ou d'actions d'accompagnement individualisé.

## LABORATOIRE D'INNOVATION PUBLIQUE

En 2025, le Département, résolument engagé dans la lutte contre les violences intrafamiliales, a lancé une recherche-action pilotée par le Laboratoire d'innovation publique.

Cette démarche place au centre du dispositif toutes les personnes concernées : les usagers, les victimes, les auteurs, ainsi que les professionnels, les associations et l'ensemble des partenaires mobilisés. Elle vise à analyser en profondeur les mécanismes en jeu, à coconstruire des solutions réalistes et adaptées, puis à les expérimenter afin d'en mesurer l'efficacité avant un éventuel déploiement à plus grande échelle.

En 2025, deux réunions de lancement ont permis de cadrer la démarche, de définir les premiers axes de travail et de mobiliser les acteurs clés du territoire.

Au total, 14 partenaires stratégiques ont été rencontrés et 12 visites de terrain ont été menées, afin d'observer les pratiques professionnelles, d'appréhender les spécificités locales et d'affiner les besoins d'analyse pour la suite du projet.

Le Département a consacré à cette démarche un financement de 28 000 € en 2025.

# LES PROJETS ET PERSPECTIVES 2026

**Dans le cadre de ses orientations budgétaires pour l'année 2025, la collectivité a identifié des actions à poursuivre ou à initier :**

### Mieux repérer les victimes de violences intra-familiales

Développer le partenariat territorial afin de contribuer efficacement à la mise à l'abri des femmes victimes de violences, le partenariat avec l'Etat sera renforcé, en particulier dans le cadre du « Pack Nouveau Départ » (PND)

### Innover dans les solutions mises en œuvre

La recherche-action sur les racines des Violences Intra Familiales verra la poursuite de sa phase d'investigation visant la recherche de solutions avec l'ensemble des parties prenantes et intégrant des tests.

Le montant prévisionnel alloué pour 2026 s'élève à 50 000€.

## AXE STRATÉGIQUE 2

# LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

La lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations passe par la sensibilisation des jeunes. Pour ce faire le Département s'appuie sur le Conseil Départemental des Jeunes, l'Académie des Dalons, ainsi que les actions qui sont menées directement auprès des collégiens.

## LES RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2025

Le Conseil Départemental des Jeunes (CDJ) est conçu pour que tous les collégiens du département puissent s'exprimer et faire valoir leurs idées sur les sujets qui les concernent de près, et ainsi développer des valeurs citoyennes à travers l'apprentissage de la démocratie. Il regroupe des jeunes, issus de classes de 5e, 4e et 3e des collèges du Département et est encadré par l'équipe administrative du Conseil Départemental pour les commissions et le suivi des dossiers ainsi que l'éducation nationale (les principaux, professeurs, conseillers principaux d'éducation) pour les missions.

En 2025, la lutte contre le harcèlement est restée une priorité, portée notamment par une forte demande des jeunes élus du CDJ. Un projet de convention de lutte contre le harcèlement sous toutes ses formes est actuellement en cours d'élaboration avec l'ensemble des partenaires concernés (Éducation nationale, Police, Gendarmerie, Tribunal de Grande Instance, etc.). Sa signature est envisagée pour le premier semestre 2026.

Concernant l'orientation professionnelle, le forum du bassin Sud s'est tenu avec succès le 10 octobre 2025. Il a rassemblé 19 collèges et accueilli 1 029 élèves de classe de 3<sup>e</sup>.

Les actions relatives aux violences intrafamiliales restent très sollicitées, mais n'ont pas pu être mises en œuvre avec les partenaires cette année.

Enfin, le CDJ a participé, aux côtés du COFRADE (Conseil français des associations pour les Droits de l'Enfant), à une action sur la justice et le droit, animée par Lékol du Bonheur le 20 juin 2025.

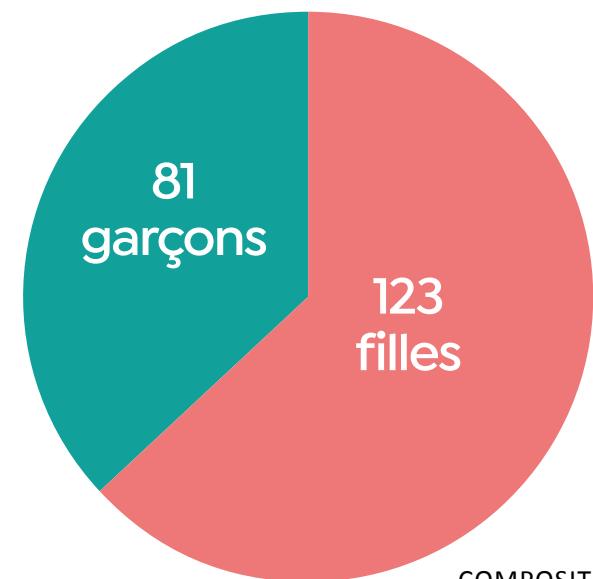


CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES  
*jeunes*  
DE LA RÉUNION



Un budget annuel de 43 000 € a été alloué par le Département en 2025.

En 2025, le Conseil Départemental des Jeunes est composé de 204 jeunes dont 63 % de filles (123 filles et 81 garçons).



COMPOSITION DU CDJ



## L'ACADEMIE DES DALONS

L'Académie des Dalons est une solution d'accompagnement global proposée par le Département qui permet à des jeunes en perte de repères d'exprimer leurs potentialités et de construire un projet de vie sociale et professionnelle. Ce dispositif s'adresse à des volontaires entre 18 et 25 ans en situation d'exclusion et de forte précarité. Initialement implantée sur 2 sites, l'Académie des Dalons de La Réunion, est maintenant recentrée sur le site du Bernica, dans les hauts de l'ouest.

À travers la vie en collectivité, l'Académie des Dalons permet aux jeunes de faire évoluer leurs représentations sociales de genre tant pour les filles que pour les garçons (ménage, jardinage, repassage, bricolage, ...) et de développer une culture d'égalité de sexe au quotidien.

Les principes de l'égalité hommes femmes s'inscrivent à la fois dans le programme pédagogique et dans l'accompagnement individuel, orientés vers le développement des valeurs citoyennes et du vivre ensemble.

L'Académie des Dalons organise des ateliers de sensibilisation sur la vie sexuelle, sur la parentalité ainsi que des visites du planning familial pour travailler sur certaines représentations genrées.

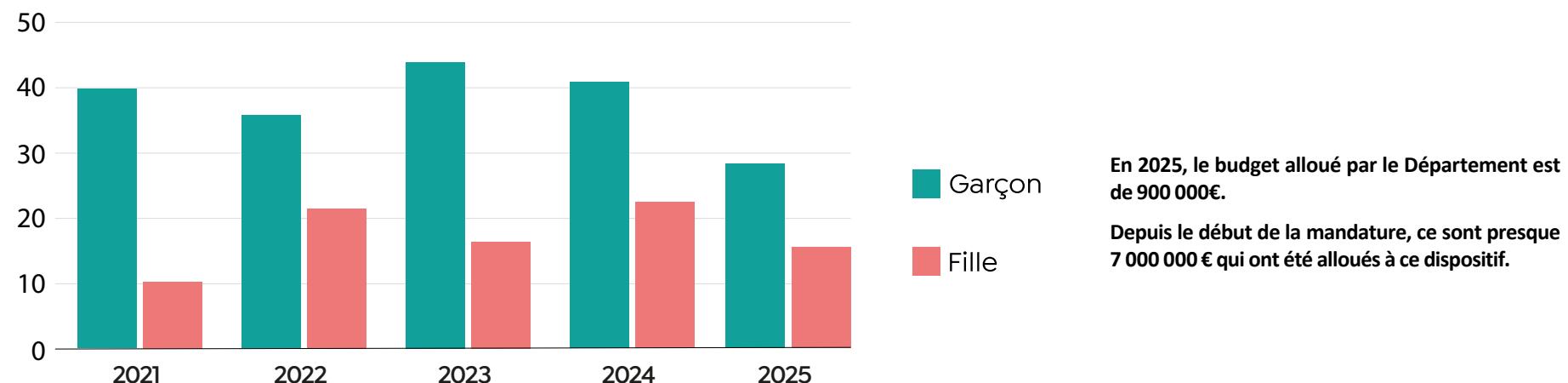
Des remédiations sur les comportements et propos sexistes sont également mises en place sous forme d'échanges collectifs ou de saynètes.



Des cafés/débats animés par des professionnels ont également eu lieu sur les thèmes suivants:

- L'image de l'homme et de la femme sur les réseaux sociaux, les inégalités de salaires, la place de la femme au travers du regard de l'homme et inversement, la femme peut-elle travailler ou pas?
- La femme peut-elle consommer de l'alcool ou autres produits stupéfiants?
- La jalousie, une preuve d'amour?
- La prévention des violences au sein des couples, les rapports de séduction, ...

#### NOMBRE DE GARÇONS ET DE FILLES ACCUEILLIS SUR LES SITES DE L'ACADEMIE DES DALONS (2 SITES JUSQU'EN 2024 ET 1 EN 2025)



**AXE STRATÉGIQUE 2**  
**LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE**

**La Cellule d'Insertion par l'Innovation (CIPI)** accompagne chaque année plusieurs jeunes de l'ensemble de l'Île pour leur donner le goût de l'effort et les rendre employables ou les orienter vers des formations. La cellule affiche un taux de sortie positive de plus de 60%.

En 2025, 2 nouvelles CIPI ont été ouvertes: une dans l'Est à Saint-Benoît et une dans le Sud au Tampon.

Le 10 octobre 2025, une journée a été organisée sur le thème du patrimoine réunionnais plus particulièrement axé sur l'intergénérationnel. Une soixantaine de jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation (NEETS) ont ainsi pu présenter à l'aide de séniors, femmes et hommes, des saynètes sur la base d'un conte kréol.

En 2025, le Département a alloué un budget d'environ 450 000€ pour l'accompagnement de 70 garçons et 80 filles.

Depuis le début de la mandature (période 2021-2025) ce sont plus de 500 jeunes qui ont été accompagnés.



**L'allocation de scolarité** permet aux jeunes étudiants réunionnais de financer les droits de scolarité supérieurs à 1000€.

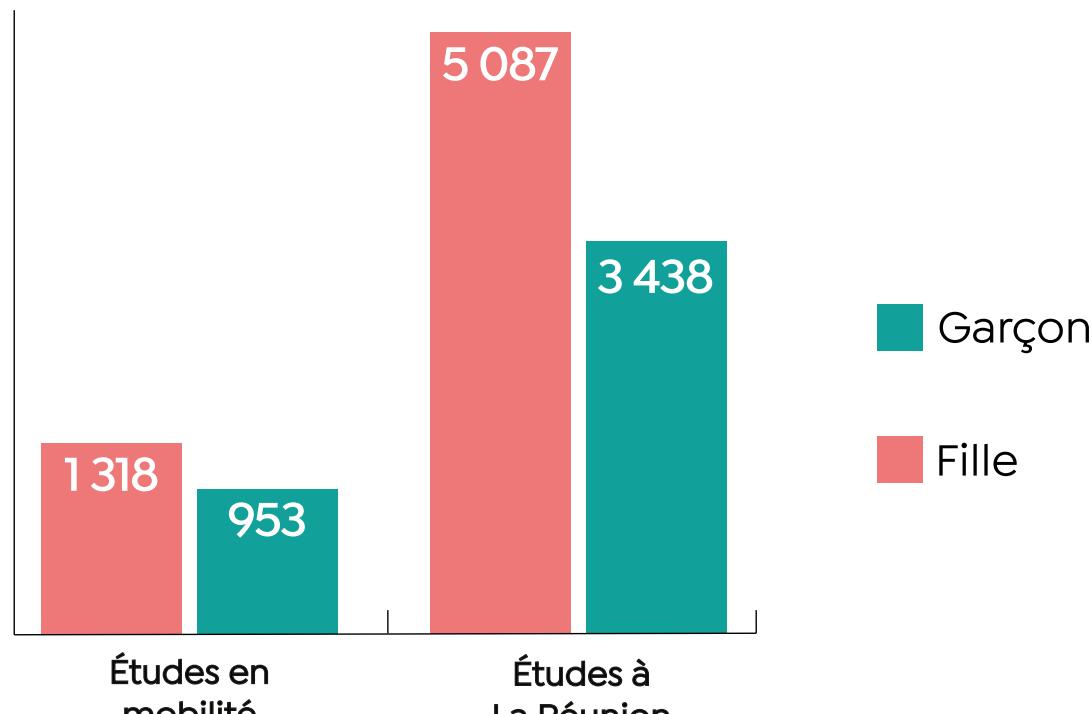
- 301 étudiants et 248 étudiantes ont bénéficié de cette allocation en 2025 pour un montant global de 2,8 millions d'euros.

**La bourse départementale** est attribuée en complément de la bourse nationale, elle a pour objectif d'assurer in fine une péréquation de l'aide publique (État-Département) entre les étudiants de condition sociale différente.

En 2025, 10 796 Bourses ont été attribuées pour un montant de 18,1 millions d'euros:

- 2 271 en mobilité pour un montant de 4,5 millions d'euros
- 8 525 à la Réunion pour un montant de 13,6 millions d'euros.

**49 % des bénéficiaires sont des étudiantes.**



BÉNÉFICIAIRES DES AIDES DÉPARTEMENTALES NET-BOURSES EN 2024-2025

## AXE STRATÉGIQUE 2 LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

Le Conseil Départemental a lancé en février 2025, le projet « **College of Legends** », un nouveau concours d'esport, qui a opposé 8 collèges de l'académie.

Chaque collège a du présenter au minimum deux équipes mixtes: **80 filles et 120 garçons y ont participé.**

Des associations de lutte contre les addictions et des professionnels de santé, accompagnés par les agents du Département spécialisés dans le numérique, ont été mobilisés pour accompagner cette démarche avec 3 objectifs principaux:

- développer ou renforcer des compétences transversales;
- favoriser l'inclusion et la persévérance scolaire;
- évoluer dans un environnement sain et encadré;

Le but rechercher étant de notamment de:

- lutter contre les addictions et apprendre à bien gérer son temps d'écran pour le bien-être physique, moral et scolaire,
- maîtriser les mécaniques du jeu et mettre en place des stratégies menant vers la réussite,
- apprendre à travailler en équipe hétéroclite et à communiquer à l'aide d'un vocabulaire adapté (bienveillant, avec des anglicismes...),
- développer des compétences (dextérité, rapidité, communication, résilience, dépassement de soi, humilité...).

Face au succès de la 1ère édition dont la finale s'est tenue le 10 juin, le programme sera reconduit en 2026 avec la mise en place de la 2ème édition du concours qui concernera non pas 8 mais 12 collèges. Le Département y allouera un budget de 35 000€.





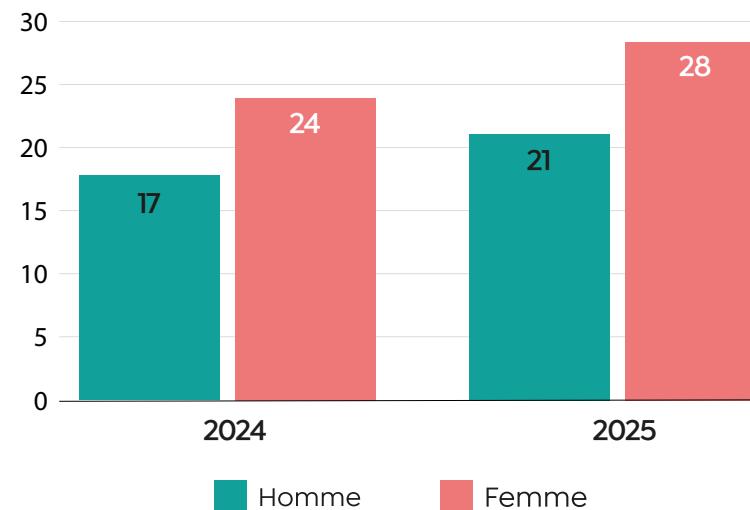
**Le Prix Départemental de l'Excellence**, lancé en 2019, vise à encourager les jeunes âgés entre 18 et 29 ans, dans la réalisation de leurs projets et à valoriser leurs talents pour une insertion durable.

**En 2025, la troisième édition du dispositif a été organisée, recueillant 49 candidatures : 28 jeunes femmes et 21 jeunes hommes.**

Le Département a consacré un budget de 15 000€ à cette opération.



PRIX DÉPARTEMENTALE DE L'EXCELLENCE



## AXE STRATÉGIQUE 2 LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

Des actions plus ciblées sont menées pour valoriser les compétences des femmes dans les domaines culturels et sportifs

### AU NIVEAU CULTUREL

- **Le Prix Célimène :** créé en 2005, il encourage l'expression des femmes artistes amateurs qui n'ont jamais eu la possibilité de faire connaître leur travail, en leur offrant un espace d'expression et de diffusion. Le 17 mai 2025 s'est tenue la 21<sup>e</sup> édition qui a rassemblé 80 participantes. Celle-ci a été axée sur le thème de la nature.

En 2025, une enveloppe de 18 000€ a été dédiée par le Département pour ces 2 actions.



- Depuis 2017, le Département a également lancé le **Prix Célimène Junior** en faveur des collégiens de la Réunion, afin de les sensibiliser dès le plus jeune âge à la cause des femmes, par le biais d'une activité créatrice. Le 17 mars 2025 s'est tenue la 9<sup>e</sup> édition. Le prix Célimène Junior a été attribué au Collège Hubert Delisle de Saint-Benoit.



### AU NIVEAU SPORTIF

- Un bonus de subvention est versé aux ligues qui font un effort en direction de la pratique féminine et de la qualité de formation des jeunes.
- Subventions aux **clubs sportifs** : Le Département a accordé une aide de 867 530€ en faveur des clubs en 2024. 580 clubs en ont bénéficié dont 185 présidés par des femmes.
- S'agissant des **ligues**, 540 000€ ont été attribués aux 65 ligues dont 9 sont présidées par des femmes en 2025.
- **Aides individuelles** : Le Département accorde son soutien aux sportifs en octroyant des bourses, des primes à la performance et la prise en charge de billets d'avion. En 2024, 729 sportifs en ont bénéficié: 331 femmes et 398 hommes.
- Le 1<sup>er</sup> octobre 2025, s'est tenue la 6<sup>e</sup> édition du **challenge sportif départemental des collèges**. Ce challenge ouvert à tous les collèges, impose aux participants à présenter des équipes mixtes de 22 collégiens (11 filles et 11 garçons). Un budget de 23 000€ y a été alloué par le Département.





## LES PROJETS ET PERSPECTIVES 2026

Dans le cadre de ses orientations budgétaires pour l'année 2026, la collectivité a acté des actions à poursuivre ou à initier :

### Faciliter l'accès des jeunes aux droits

- Maintenir le soutien financier de la collectivité aux Missions Locales et améliorer le suivi des demandes d'aides des jeunes en grande difficulté percevant le Fonds Départemental d'Aides aux Jeunes (FDAJ).
- Mettre en place un dispositif de contributions citoyennes en lien avec l'actualisation du Nouveau Pack Jeune Citoyen (NPJC).

### Accompagner le futur citoyen

- Le Prix départemental de l'Excellence qui vise à encourager les jeunes dans la réalisation de leurs projets et à valoriser leurs talents pour une insertion durable dans 5 catégories (numérique, produit péi, environnement / tourisme/ développement durable, tradition 974, et coup de cœur) sera reconduit en 2026.
- «Focus group»: poursuivre la co-construction d'une politique départementale de la jeunesse.
- Préparer les jeunes élus du CDJ à la prise de parole en public à travers des espaces dédiés.



## AXE STRATÉGIQUE 3

# LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ CHEZ LA FEMME

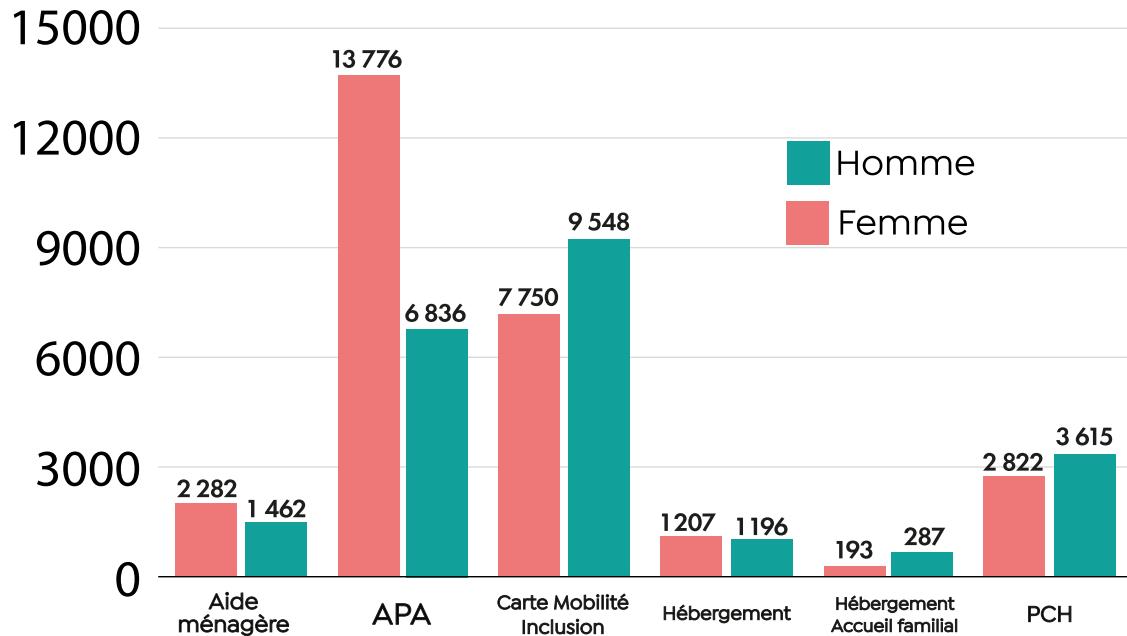
À travers ses dispositifs d'accompagnement des publics vulnérables, le Département vise à améliorer les conditions de vie des bénéficiaires. Au regard de la typologie de la population du territoire, ce sont majoritairement des femmes et des mères isolées qui sont concernées.

## LES RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2025

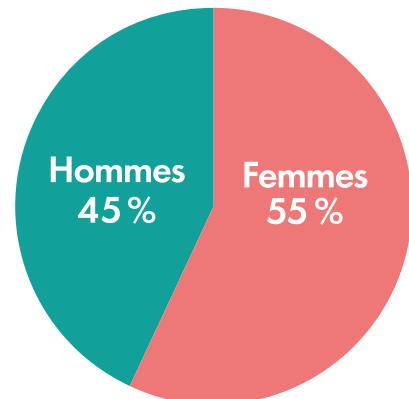
**L'Aide sociale aux adultes (ASA)** est l'aide apportée par la collectivité aux personnes qui ne peuvent, faute de ressources suffisantes, subvenir à leurs besoins ou aux soins qu'exige leur état. L'ASA peut intervenir au niveau de la prise en charge des soins, de l'hébergement et des aides à domicile ou en établissement.

Plusieurs dispositifs sont concernés et ont bénéficié à 51 024 personnes : l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA), l'Aide Ménagère (AM), le chèque santé et la Prestation Compensatrice de Handicap (PCH).

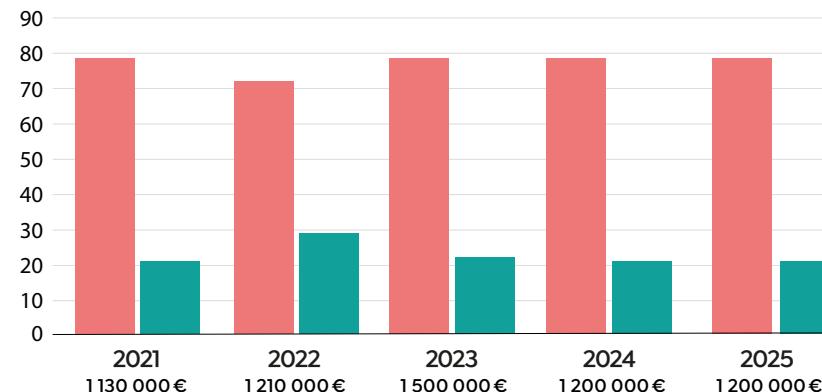
RÉPARTITION DU PUBLIC PA/PH PAR DISPOSITIF



RÉPARTITION DU PUBLIC PA/PH



**Le chèque d'Accompagnement Personnalisé Alimentaire et Hygiène (CAPAH)** est une aide dont le montant varie entre 70 et 200€. Il permet aux personnes et familles vivant dans la précarité et/ou en risque de tomber dans celle-ci, d'effectuer des achats prioritairement de produits frais, souvent absents des colis alimentaires habituels.



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DU CAPAH (%)

Homme

Femme

Depuis 2021, plus de 38 000 personnes ont bénéficié des CAPAH dont 77 % de femmes

La lutte contre la précarité et la pauvreté passe par un meilleur accès aux droits et à l'information pour permettre aux familles, notamment les familles monoparentales, de bénéficier des dispositifs mis en place par le Département.

**Les Week-ends Parentalité** ont pour objectif d'offrir un espace de respiration et de changement d'air aux familles réunionnaises les plus vulnérables. Cette action offre à des familles identifiées, un séjour de 2 nuitées dans une structure de loisirs de l'île et s'organise autour de séances collectives parents et enfants, pour allier des moments de convivialité et des ateliers d'accompagnement à la parentalité.

Week-End Parentalité	Nb de familles accueillis	Nb de personnes accueillies
2020	158	496
2022	341	1216
2023	369	1601
2024	395	1766
2025 (chiffres au 31/10)	195	870

**Caravanes d'accès aux droits et à l'information** : lancé en 2022, ce dispositif a été renforcé en juin 2023 afin de rendre les services de la collectivité plus accessibles. Il comporte désormais 3 caravanes, dont 1 dédiée aux services de PMI, qui sillonnent les routes de l'île. Elles se déplacent au sein d'un quartier différent plusieurs fois par semaine afin d'aller à la rencontre des populations les plus éloignées, mais aussi celles vivant dans des situations de précarité ou de détresse ne leur permettant pas de se rendre dans les Maisons départementales.

**En 2025, 2 785 personnes ont été accueillies au sein des caravanes pour un coût de 390 000€ pour le Département.**



## AXE STRATÉGIQUE 3 LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ CHEZ LA FEMME

**Actions de santé :** Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et le 22 novembre 2025, les Thermes de Cilaos ont accueilli près de 800 curistes, qui sont pour 70% des femmes. L'établissement compte 30 agents, dont 23 femmes, soit 75% de l'effectif.

Le Département contribue aux actions de sensibilisation concernant les problématiques de santé qui touchent le territoire. 3 évènements majeurs ont été organisés auprès des agents du Département:

### ● L'action contre le Diabète

En France, 1 940 870 femmes étaient touchées par un diabète en 2022. Le Département a mis en œuvre en 2025 une action de sensibilisation et de dépistage de proximité dans une dizaine de sites du nord et de l'est du département. En collaboration avec les infirmières de santé publique d'Intermetra, ce sont plus de 350 femmes qui ont pu bénéficier de cette action.



### ● Octobre Rose #2

Cette année, dans le cadre de l'opération «Octobre Rose», les agents du Département ont été sensibilisés à nouveau au cancer du sein, qui touche chaque année, plus de 52 000 femmes en France.

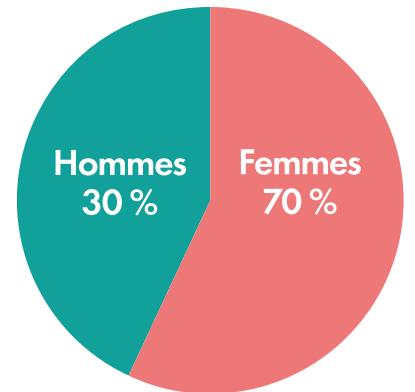


### ● « Respire » au Jardin de l'État

En septembre, une journée récréative et de sensibilisation dédiée à la santé et au bien être a été organisée au Jardin de l'Etat au profit des agents. Plusieurs équipes féminines ont pu être constituées au cours des nombreuses animations proposées au cours de cette journée (ateliers bien être, massages, ...). Au total, près de 70% des participants étaient des femmes.



CURISTES DES THERMES DE CILAOS





## LES PROJETS ET PERSPECTIVES 2026

Dans le cadre de ses orientations budgétaires pour l'année 2026, la collectivité a identifié des actions à poursuivre ou à initier :

### Soutenir la parentalité

La parentalité constitue un pilier fondamental de la protection de l'enfance.

Le programme des «1 000 premiers jours» accompagne les femmes enceintes et les jeunes mères dans leur fonction parentale dès les premières étapes de la vie de l'enfant. Il comprend des actions collectives post-natales, comme les Groupes d'Accueil Parents-Enfants animés par des éducateurs de jeunes enfants (EJE).

En 2026, le Département va poursuivre les autres actions de soutien à la parentalité en mobilisant les dispositifs suivants: Espaces Ressource Parentalité, Week-ends parentalité pour les familles et Collège des Parents.

### Renforcer la prévention

- Déployer les plans territorialisés de soutien à la parentalité initiés en 2025 et en initier de nouveaux.
- Amplifier le partenariat avec les établissements scolaires pour la prévention des informations préoccupantes.

### Répondre à l'urgence sociale

- Garantir à 100% la mise à l'abri des familles relevant de la compétence de la collectivité (femmes enceinte et mères isolées avec des enfants de moins de 3 ans).

### Renforcer l'accès aux droits

Maintenir et développer les caravanes d'accès aux droits partenariales.



## AXE STRATÉGIQUE 4

# AGIR EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PLUS VULNÉRABLES

### LES RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2025

#### Bénéficiaires du RSA

Le Département accompagne les bénéficiaires du RSA pour une reprise d'activité sécurisée à travers le dispositif R+. Plusieurs parcours sont possibles: la mobilité professionnelle, la formation rémunérée, l'emploi salarié et encore la création d'activité.

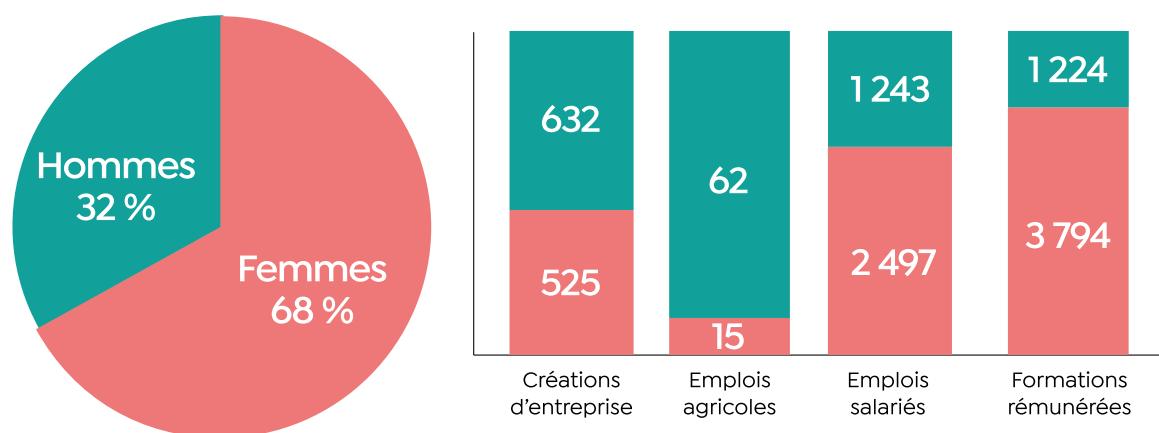
**Depuis son lancement en 2020, plus de 6 800 femmes en ont bénéficié.**

#### Clause d'insertion dans les marchés publics

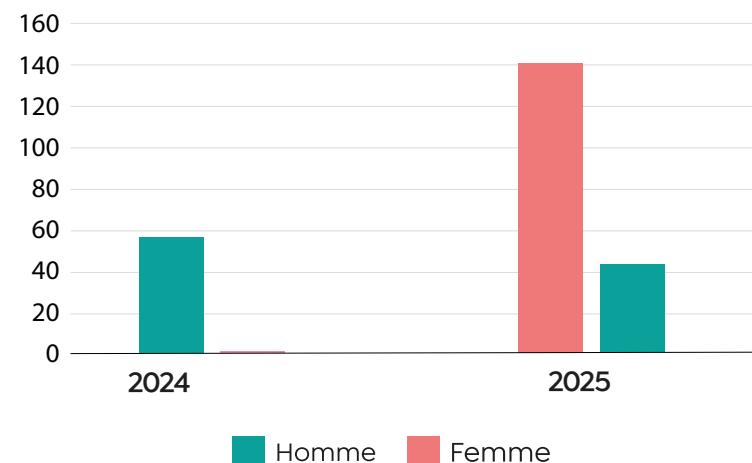
194 bénéficiaires dont 52 femmes ont bénéficié des clauses d'insertions dans les marchés publics en 2025.

58 bénéficiaires dont 1 femme en 2024.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DU DISPOSITIF R+ DEPUIS SA CRÉATION



CLAUSE D'INSERTION DANS LES MARCHÉS PUBLICS



● **Le Nouveau Pack Jeune Citoyen (NPJC) est un dispositif volontariste** qui propose à des jeunes, éloignés de l'insertion, un accompagnement personnalisé et contractualisé, pour la construction de leur projet socio-professionnel.

> **Accès à l'autonomie :** prise en charge d'abonnement de transport - ouverture d'un compte bancaire

> **Opportunités professionnelles :** équipement professionnel - frais de vêture professionnelle - Participation au permis de conduire dans le cadre d'un projet d'insertion déterminé.

> **Accès aux loisirs :** licence sportive ou adhésion à une structure sportive et/ou culturelle

En 2025, le Département a consacré 200 000 € au dispositif NPJC.

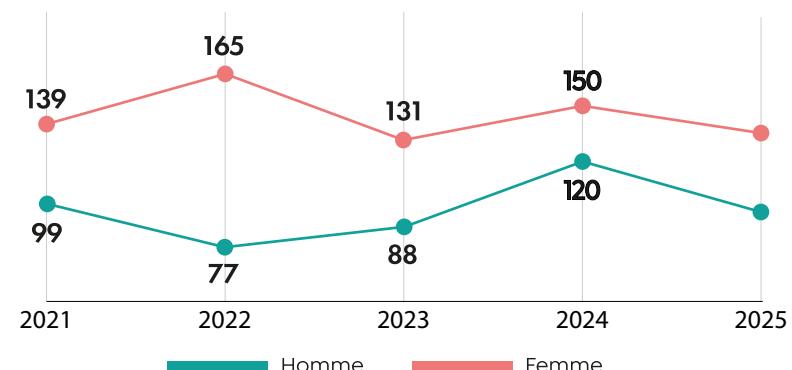
Depuis le début de la mandature en 2021, le Département y a consacré plus d'1,2 millions d'euros permettant de venir en aide à 376 garçons et 554 filles.

● **Le Fonds Départemental d'Aide aux Jeunes (FDAJ)** est un dispositif légal permettant d'attribuer des aides destinées à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans, et, le cas échéant, leur apporter des secours temporaires de nature à faire face à des besoins urgents.

En 2025 le Département a consacré 310 000€ au dispositif FDAJ bénéficiant à 326 filles et 287 garçons (chiffres au 18 novembre 2025, soit d'ici la fin de l'année: 350 filles et 300 garçons).

Depuis le début de la mandature (2021 à 2025), ce sont 1 597 293,71€ que le Département a alloué à ce dispositif (chiffres au 18 novembre 25).

JEUNES AYANT BÉNÉFICIÉ DU NPJC 2020-2024

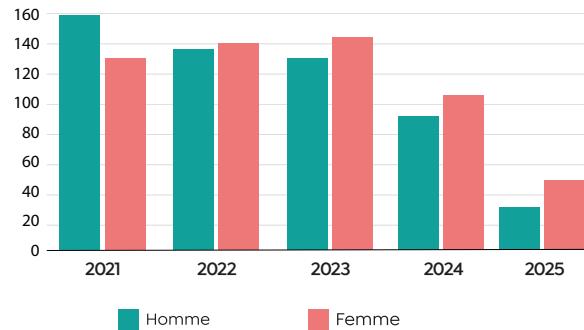


## AXE STRATÉGIQUE 4

### AGIR EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PLUS VULNÉRABLES

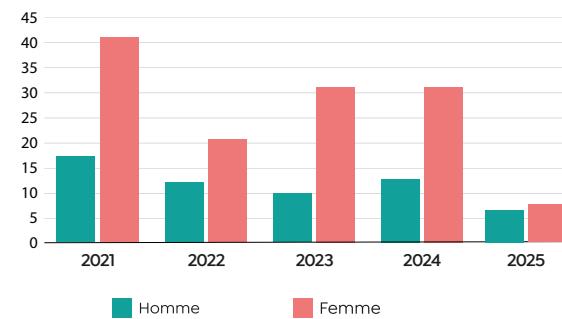
● **Le Tremplin pour l'Activité des Jeunes (TAJ)** est une aide financière de 8000€ maximum permettant de couvrir les frais liés à la création ou à la reprise d'une entreprise pour les jeunes jusqu'à 30 ans. Elle s'inscrit dans une dynamique entrepreneuriale et le dépôt de la demande doit intervenir avant la création de l'entreprise. En 2025, le Département y a attribué plus de 660 000€. Sur la période 2021-2025, ce sont plus de 8 000 000€ qui ont été attribués.

RÉPARTITIONS FEMMES/HOMMES DES BÉNÉFICIAIRES DU TAJ



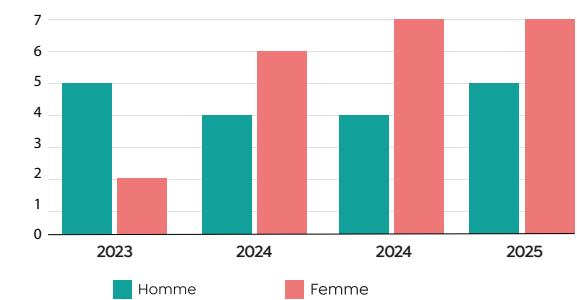
● **L'Aide Départementale à la création d'entreprise (ADEN)** permet aux personnes, à partir de 30 ans, dans une situation précaire ayant un projet de création d'entreprise économiquement viable de bénéficier d'un apport personnel sous forme de prêt sans intérêt de 8000€ max. En 2025, le Département y a attribué plus de 50 000€. Sur la période 2021-2025, ce sont plus de 1 200 000€ qui ont été attribués.

RÉPARTITIONS FEMMES/HOMMES DES BÉNÉFICIAIRES DE L'ADEN



● **Le Tremplin d'Activité des Gramouines (TAG)** est une aide financière de 8 000€ maximum permettant de couvrir les frais liés à la création ou à la reprise d'une entreprise pour les bénéficiaires du RSA âgés de plus de 50 ans. En 2025, ce sont presque 100 000€ qui ont été dédiés par le Département à ce dispositif.

RÉPARTITIONS FEMMES/HOMMES DES BÉNÉFICIAIRES DU TAG



## **Coopération dans la zone océan Indien**

Dans le cadre des actions partenariales menées avec les pays de la zone Océan Indien, le Département développe les échanges et la solidarité afin de renforcer les compétences, notamment auprès des femmes et en 2025 deux actions majeures ont contribuer à réduire les inégalités femmes-hommes dans la zone océan Indien:

### **1. "Horizon Bleu – Femmes d'avenir Tuléar 2025" (Madagascar) :**

Ce projet accompagne 24 femmes de Tuléar II vers des fonctions d'animatrices sportives et culturelles, mais aussi vers une pleine autonomie dans la conduite de projets citoyens.

Elles constituent le cœur du public directement touché par cette action. Ce projet bénéficie du soutien du Département à hauteur de 75 260 euros, dont 50 000 euros proviennent du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

### **2. "Terre & Empowerment" – Séminaire régional du 1er au 8 septembre 2025**

Ce rendez-vous régional a réunit des femmes porteuses de savoir-faire et d'initiatives économiques:

- 16 femmes venues de Madagascar, Maurice, Rodrigues et Comores,
- 9 Réunionnaises, dont 4 jeunes du dispositif CIPI, soit 25 participantes directement impliquées.

Au-delà de ce premier cercle, l'événement s'inscrit dans un temps de visibilité publique — conférence en hémicycle, salon du savoir-faire féminin — qui touche un public féminin élargi, estimé à plusieurs centaines de visiteuses selon la fréquentation habituelle du Salon international du mariage (public indirect).



A travers ces deux projets, c'est un appui direct à 49 femmes, et un impact élargi sur les femmes de la zone via la mise en réseau, la visibilité et les dynamiques d'égalité femmes – hommes, portés par le Département en 2025.

## AXE STRATÉGIQUE 4

### AGIR EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PLUS VULNÉRABLES

Au niveau de l'activité économique et de l'insertion, le Département accompagne également le développement de l'activité des femmes dans les domaines de l'agriculture et de l'environnement.

- Ainsi, un **Marché Péi « spécial Agricultrices »** est organisé chaque année au Jardin de l'Etat. Il permet de valoriser les productions locales agricoles et transformées en circuit court (vente directe producteur/consommateur).

**Le 11 octobre 2025, une vingtaine d'agricultrices y ont participé.**

Le Département y a alloué un budget de plus de 9 000€.

- Le 15 octobre 2025, le Département a de nouveau participé à la **Journée Internationale des Femmes Rurales** en remettant, comme chaque année, des lots aux participantes. L'événement a réuni une soixantaine d'agricultrices, avec l'organisation d'un marché de productrices mettant à l'honneur leur engagement et leur savoir-faire.





## LES PROJETS ET PERSPECTIVES 2026

Dans le cadre de ses orientations budgétaires pour l'année 2026, la collectivité a identifié des actions à poursuivre ou à initier :

### Promouvoir l'insertion des bénéficiaires du RSA

- Poursuivre l'extension du partenariat « Osons l'école » engagé avec l'Académie de La Réunion en faveur des parents bénéficiaires du RSA.
- Poursuivre le déploiement du PDI 2025-2028.

### Accompagner les jeunes vers l'insertion

Poursuite de l'accompagnement des jeunes au travers des cellules de Coordination pour l'Initiative et la Promotion de l'Insertion des jeunes (CIPI) en vue de:

- Prévenir les addictions numériques: Concours de E-sport - 2e édition;
- Éclairer les collégiens sur leur orientation à travers des forums;
- Accompagner les étudiants en mobilité.



# **3I LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

**au sein du Conseil départemental**





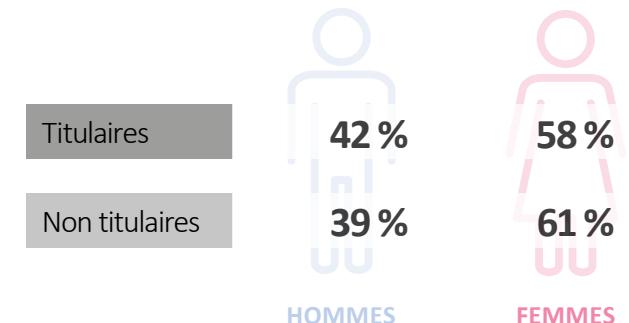
**58%** de femmes au  
Département

## CHIFFRES CLÉS

En 2024, le Département compte **4 464 agents permanents** (3 817 titulaires et 647 contractuels sur emplois permanents).

Les femmes représentent globalement **58 %** des effectifs: elles sont légèrement plus nombreuses parmi les contractuels où la part des femmes atteint **61 %**.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES  
DES EFFECTIFS SELON LE STATUT



### 1 femme sur 3 dans les filières sociales

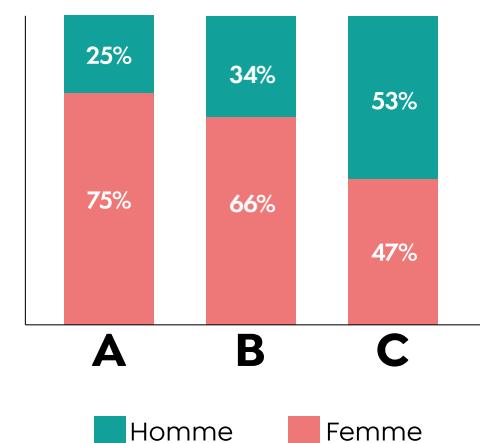
Dans les filières sociales, les femmes représentent la quasi-totalité des effectifs:

- **94 %** de femmes dans la filière médico-sociale,
- **83 %** dans la filière sociale.

À l'opposé, la filière technique est peu féminisée: **1 agent sur 6** est une femme, alors que plus de 3 agents sur 5 sont des hommes.

Cette forte représentation des femmes dans les filières sociales se retrouve dans la répartition par catégorie: trois agents sur quatre de catégorie A sont des femmes. En effet, cette surreprésentation en catégorie A fait suite au protocole sur les parcours, les carrières et les rémunérations (PPCR) qui a arrêté le passage des agents de la filière sociale de la catégorie B à la catégorie A.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATÉGORIE



## RÉPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIÈRE

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	76%	24%
Technique	25%	75%
Culturelle	57%	43%
Sportive		100%
Sociale	83%	17%
Médico-sociale	94%	6%
Médico-technique	56%	44%
Animation	86%	14%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des auxiliaires de puériculture. Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise.

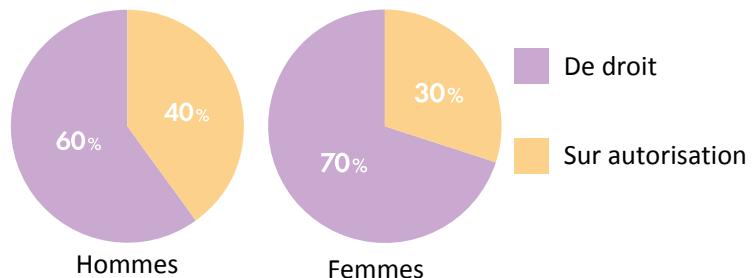
## Le temps partiel plus répandu chez les femmes

En 2024, **117 agents** travaillent à temps partiel 106 sont des femmes, soit **91 %**.

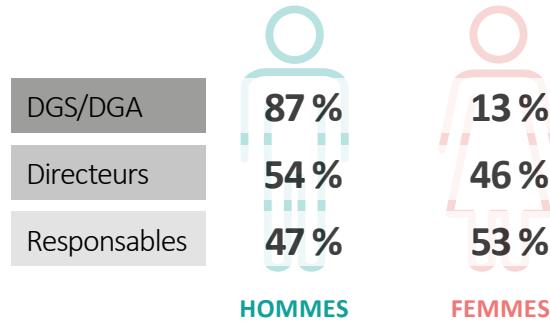
Le temps partiel concerne **4 %** des femmes, contre moins de **1 %** chez les hommes.

**91 %**  
des agents à temps partiel sont des femmes

### PRÉCISIONS SUR LES TEMPS PARTIELS (de droit ou sur autorisation)



## Les femmes dans l'encadrement



Au Département de La Réunion, alors qu'elles constituent 58% des effectifs, les femmes représentent 50% de l'encadrement (DGS, DGA, directions, responsables de service, de mission ou d'établissement).

Elles sont plus nombreuses à assurer des fonctions de responsables (53%) que de direction (46%). Sur les 30 directions que compte la collectivité en 2024, 14 sont dirigées par des femmes et 3 occupent des fonctions d'adjoint au directeur parmi les 7 en poste.

### PRÉCISION MÉTHODOLOGIQUE

Sont comptabilisés dans cette population :

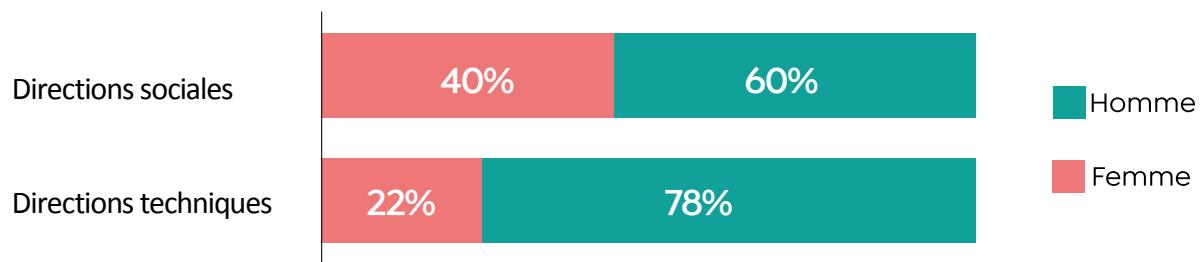
- les directeurs généraux,
- les directeurs et leurs adjoints,
- les responsables (mission, service et établissement, y compris ceux assurant un intérim)

Quand 1 agent cumule les fonctions d'adjoint au directeur et de responsable de service, il est comptabilisé dans l'effectif « direction »

L'écart entre hommes et femmes est plus important au niveau des emplois fonctionnels: seule une femme occupe un poste de DGA.

L'analyse par type de direction met également en avant une réelle différence entre hommes et femmes dans l'encadrement. En effet, si dans les directions à tendance sociale, le taux de féminisation monte à **40%**, les femmes ne sont plus que 22% dans l'encadrement des directions à vocation technique.

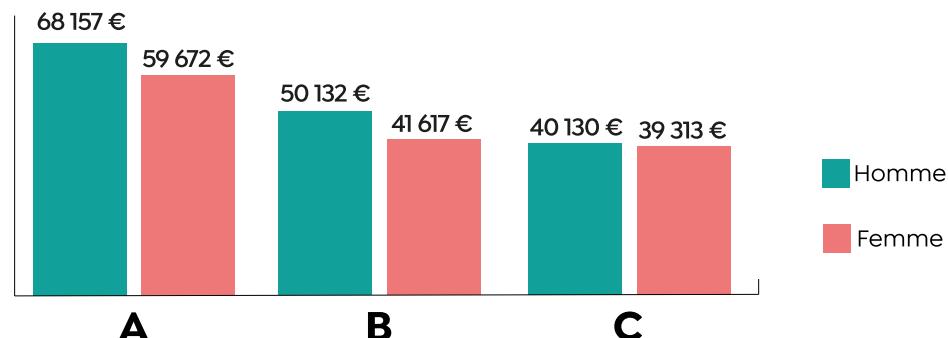
#### RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS L'ENCADREMENT PAR TYPE DE DIRECTION



## Des écarts de rémunérations qui persistent

De manière générale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est faible. Néanmoins des écarts subsistent, notamment pour la catégorie A, en raison notamment de la sur-représentation des hommes sur la fonction d'encadrement.

#### MOYENNE ANNUELLE 2024



# PLAN D'ACTIONS PLURIANNUEL 2025-2027

## ACTIONS RÉALISÉES EN 2025

Conformément au décret n°2020-528 du 4 mai 2020 et à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le Département a élaboré un plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est arrivé à échéance en 2023.

Le nouveau plan d'actions pluriannuel 2025-2027 (présenté en Comité Social Territorial le 14 avril 2025) prend en compte les actions déjà mises en œuvre et intègre de nouveaux leviers de sensibilisation pour renforcer les engagements de la collectivité. Ce plan s'articule toujours autour de cinq axes clés: évaluer, garantir, favoriser, prévenir et piloter.

### 1 • Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

**OBJECTIF:** Procéder à une analyse approfondie sur les écarts de rémunération et des promotions par genre, catégories (A, B, C) et filières, à partir des données du Rapport Social Unique

#### PRODUCTION ANNUELLE D'ÉTUDES GENRÉES

Depuis 2021, le Département de la Réunion produit chaque année le Rapport Social Unique, harmonisé par la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

Ce rapport permet un suivi précis et genre des principaux indicateurs comme les effectifs, la carrière, la rémunération.

Un travail complémentaire d'analyse est mené pour identifier et interpréter les écarts observés. Les principaux résultats sont intégrés au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous la forme de «chiffres clés».

#### PRISE EN COMPTE DES ÉVOLUTIONS RÈGLEMENTAIRES: L'INDEX POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Conformément au décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, la collectivité applique et publie désormais l'index de l'égalité professionnelle.

Cet outil renforce la transparence des données et favorise le dialogue interne sur l'égalité professionnelle.

**OBJECTIF:** Diffuser une note interne accessible à la compréhension de l'ensemble des agents en précisant les critères d'avancement et de promotion

#### ESPACE RH

Sur l'espace RH, une page dédiée aux critères et au barème départemental de promotion est consultable par l'ensemble des agents.

Celle-ci est mise à jour lors des campagnes d'avancement et de promotion.

#### RIG

De plus, le Règlement Intérieur Général, disponible sur l'intranet, dédie un chapitre aux promotions internes et avancements de grade. La page 345 explique par exemple la cotation de base dans le cadre de la promotion du personnel départemental titulaire.

<https://espacerh.intranet.cg974.fr/carrieres/avancement-et-promotion-interne/les-criteres-et-le-bareme-departemental-de-promotion>

## 2 • Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

**OBJECTIF:** Intégrer un module de formation à la sensibilisation à l'égalité des chances à tous les agents participant au processus de recrutement et d'évaluation, notamment pour les managers et les RH

L'enjeu pour cette action est de renforcer la culture de l'égalité et de prévenir toute forme de biais, conscient ou inconscient, dans les pratiques managériales et décisionnelles.

Le déploiement du module n'a pas encore été engagé. Néanmoins, une phase de conception et de structuration du contenu pédagogique est en cours, avec un lancement prévu en 2026.

Ce travail préparatoire vise à élaborer un programme adapté aux besoins des différents publics et à articuler cette formation avec les dispositifs existants de développement des compétences managériales.

Des actions de préfiguration ont par ailleurs été développées, tels que les «ambassadeurs pour l'égalité professionnelle».

## 3 • Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie privée

**OBJECTIF:** Pérenniser le dispositif de télétravail, en garantissant un accès équitable aux hommes et femmes en fonction des besoins

### MODALITÉS D'APPLICATION DU TÉLÉTRAVAIL

Le dispositif de télétravail, précédemment expérimenté au Département de La Réunion, n'a pas été reconduit en 2025.

La Direction Santé au Travail et Accompagnement Professionnel mène actuellement une réflexion sur de nouvelles formes d'organisation du travail, notamment l'utilisation de tiers-lieux (bureaux délocalisés) comme alternative ou complément au télétravail à domicile.

Des diagnostics sont en cours afin d'évaluer les besoins, les conditions techniques et les impacts sur la qualité de vie au travail et le fonctionnement des services.

Ces démarches s'inscrivent dans le cadre du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, ainsi que ses textes d'application au sein de la fonction publique territoriale.

Ce décret distingue notamment:

- le télétravail à domicile, exercé depuis la résidence de l'agent;
- le télétravail en tiers-lieu, effectué dans un espace professionnel mutualisé mis à disposition par la collectivité ou un partenaire.

## **4 • Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes**

**OBJECTIF:** Poursuivre le déploiement des actions de sensibilisation, de prévention et de formation continue pour les agents

### **AMBASSADEURS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Les agents de la Direction Santé au Travail et Accompagnement Professionnel ont bénéficié d'une formation de sensibilisation à la thématique de l'égalité professionnelle.

Ils sont désormais identifiés comme ambassadeurs internes, chargés de relayer les principes et bonnes pratiques au sein de leurs services et de l'ensemble des agents de la collectivité.

Chaque service de la direction a été invité à concevoir et mettre en œuvre (en 2026) un projet concret contribuant à la promotion de l'égalité professionnelle, à destination soit des agents du service, soit des usagers, selon les priorités identifiées.

**OBJECTIF:** Créer des saynètes avec nos agents

### **FONDS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (FEP)**

Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle, créé en 2019 conformément à l'accord du 30 novembre 2018, a pour objet de cofinancer des projets visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique. Porté par le programme 148 « Fonction publique » de la loi de finance, le FEP est doté d'un million d'euros par an.

En 2025 le Département a bénéficié du FEP pour co-financer la réalisation de saynètes « coups de théâtre » en faveur de l'égalité professionnelle.

**OBJECTIF:** Établir un plan de communication à destination des agents sur tous les dispositifs réglementaires existants et ainsi que les modalités de saisine inhérentes.

### **RIG**

Le Règlement Intérieur Général, disponible sur l'intranet, consacre un chapitre spécifique (page 21) au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ce chapitre rappelle les fondements juridiques applicables dans la fonction publique territoriale et précise les droits et garanties reconnus aux agents confrontés à de telles situations. Le RIG détaille de manière claire et opérationnelle: les modalités de dépôt d'un signalement, les étapes de la prise en charge de la victime, le processus d'instruction du signalement, mené par la cellule « dispositif signalement » du CDG Réunion, pouvant donner lieu, le cas échéant, à une enquête administrative ou à des mesures disciplinaires.

## 5 • Piloter et mettre en place une gouvernance

### **OBJECTIF:** Suivi et évaluation du plan d'action

#### **COMITÉ DE SUIVI PLURIANNUEL**

La Direction Santé au Travail et Accompagnement Professionnel a mis en place un comité de suivi pluriannuel afin d'assurer la bonne mise en œuvre et le succès du plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle. Le comité est composé de la cheffe de projet RH, qui en assure le pilotage, et de trois référents, désignés comme relais au sein de leurs services respectifs. Le comité a pour rôle:

- D'assurer le suivi annuel des actions prévues dans le plan;
- De favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle au sein de leur service;
- Et de réaliser le bilan global du plan d'action à l'échéance prévue.

#### **CLUB DES RÉFÉRENT.E.S ÉGALITÉ**

Dans une démarche de co-construction et de professionnalisation de ses actions, la DSTAP participe au club des référent.e.s égalité, animé par les services de l'État à la Réunion. Ce réseau se réunit plusieurs fois par an et propose des formations thématiques, des actions de sensibilisation et le partage de ressources via une plateforme collaborative.

#### **OUTILS DE SUIVI**

Un tableau de suivi dédié permet de mesurer l'avancement du plan, de suivre les actions programmées et, le cas échant, d'intégrer des évolutions ou ajustements nécessaires. Cet outil garantit une traçabilité et une lecture consolidée de l'ensemble des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité.



DÉPARTEMENT  
DE LA  
Réunion

**Département de La Réunion**

2 rue de la Source - 97488 Saint-Denis Cedex

Tél. 0262 90 30 30 - Fax 0262 90 39 99

Mail: accueil@cg974.fr

[www.departement974.fr](http://www.departement974.fr)