



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES OUTRE-MER



Ministère des outre-mer

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL AUX DROITS DES FEMMES
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FEUILLE DE ROUTE

2016-2017

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DES OUTRE-MER

Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

Gaëlle NERBARD

Date de la nomination officielle (courrier cabinet ou publication au JO)	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
	NON		Gaëlle NERBARD Cheffe du bureau de la cohésion sociale, de la santé, de l'enseignement et de la culture à la DGOM	10%	NON	0,1	100%	Gaïdig TABURET	Chargée de mission cohésion sociale	0	0

	NON	Stephan GABRIELLI Chef du bureau des ressources et de la coordination	2%	OUI	0	0					
--	-----	---	----	-----	---	---	--	--	--	--	--

BILAN SYNTHETIQUE

Le ministère des outre-mer (MOM) assure une mission interministérielle de coordination mais aussi d'impulsion des politiques publiques de l'Etat menées outre-mer. L'outre-mer ne constitue pas un ensemble homogène : chaque territoire présente en effet de très fortes spécificités, qu'elles soient géographiques, démographiques, historiques, économiques, sociales ou culturelles. Les politiques d'égalité sont donc naturellement portées de manière transversale par le ministère des outre-mer.

Le ministère des outre-mer s'implique résolument en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans son fonctionnement interne, outre le bureau des ressources humaines, l'ensemble des services contribuent aux politiques publiques relatives à l'égalité qui sont portées par la Haute fonctionnaire à l'égalité.

Comme employeur, le ministère est relativement féminin. En 2016, il compte 61% de femmes dans ses effectifs. Celles-ci ont investi la plupart des postes, y compris en catégorie A+ où l'on compte 6 femmes pour 8 hommes.

Dans le cadre du plan interministériel pour l'égalité professionnelle, l'accent sera mis en 2017 sur le développement de l'entrepreneuriat au féminin dans les territoires ultramarins. Le SMA poursuivra quant à lui la l'accueil de volontaires de sexe féminin dans ses régiments.

La lutte contre les violences constitue l'un des axes majeurs de l'action du ministère des outre-mer. Outre le soutien apporté aux associations qui œuvrent en la matière, le ministère souhaite améliorer la connaissance et la prise de conscience du phénomène des violences faites aux femmes en général et particulièrement en outre-mer.

Plusieurs études et enquêtes ont été réalisées ou sont en cours de réalisation sur ce sujet : extension de l'enquête violences et rapports de genre (VIRAGE) en Guadeloupe et à la Réunion, étude de l'AFD sur les enjeux de genre et les implications de la législation dans les DOM-COM et étude du CESE sur les violences faites aux femmes dans les outre-mer.

Par ailleurs, la prévention de ces violences par la sensibilisation auprès des jeunes ainsi que l'accompagnement des femmes victimes de violences seront renforcés.

Concernant le bloc relatif à l'engagement social et citoyen, l'action du ministère des outre-mer s'engagera dans les champs de la culture et du sport qui étaient peu investis jusqu'alors. Les actions de lutte contre le sexisme seront poursuivies.

Dans le cadre de la réduction des inégalités, le ministère des outre-mer porte une attention particulière à l'accès aux droits des personnes ultramarines. A ce titre, la stratégie de santé outre-mer, présentée le 25 mai 2016, a pour objectif de renforcer les égalités sociales et territoriales de santé et de réduire les inégalités d'accès aux soins.

Le ministère des outre-mer s'est également engagé dans la rédaction d'un projet de loi relatif à l'égalité réelle outre-mer. En effet, en dépit des progrès réalisés dans les outre-mer, trop d'inégalités et d'écarts de niveaux de vie subsistent avec l'Hexagone, en matière de chômage, de niveau de revenus, l'illettrisme, de pauvreté ou de mortalité infantile. Ce projet tend à combattre ces inégalités et donner aux outre-mer les moyens d'un développement économique et social durable.

Le suivi de la territorialisation du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale fera l'objet d'une réunion des pôles sociaux des DJSCS en janvier 2017.

Le ministère des outre-mer aborde les politiques d'égalité via une **approche intégrée** des questions qui s'y rapportent. Ainsi, le plan jeunesse outre-mer intègre des mesures relatives à la lutte contre les stéréotypes sexistes et les violences faites aux femmes. Le plan « Mayotte 2025 » intègre quant à lui des dispositions relatives à l'élaboration d'un plan d'action transversal égalité femmes-hommes comprenant entre autres le

développement de la parentalité, des structures de la petite enfance, des actions en faveur des droits sexuels et reproductifs et de lutte contre les violences faites aux femmes, de l'entrepreneuriat féminin...

Enfin parce que l'égalité entre les femmes et les hommes est transversale et universelle, le ministère des outre-mer a sollicité les déléguées régionales aux droits des femmes afin de partager les actions menées sur leurs territoires en matière d'égalité. Des **feuilles de route territoriales** sont donc annexées à la feuille de route nationale du ministère.

BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

FORMATION

Le ministère des outre-mer est rattaché pour la formation de ses agents au ministère de l'intérieur. Ce dernier développe son offre de formation en y incluant des modules sur les thématiques de la parité que le ministère de l'outre-mer diffuse largement.

Bilan 2016 :

- Développement de l'accès aux stages de formation

Perspectives 2017 :

- Sensibilisation des nouveaux cadres dirigeants sur les thématiques de l'égalité et de la discrimination non sexiste par le bureau des ressources et de la coordination.
- Relai des formations organisées par le Centre Hubertine Auclert et la MIPROF aux agents au ministère.

IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

Inscrire la promotion de mesures visant à favoriser la parité et l'égalité professionnelle dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) ou convention d'objectifs et de gestion (COG) conclues entre les ministères et les organismes sous tutelle (Établissements publics).

Bilan concernant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'opérateur LADOM

LADOM est un établissement public administratif depuis le 1^{er} janvier 2016, il succède à une société d'Etat.

Les données ci-dessous relatives à la politique de l'opérateur LADOM en matière d'égalité sont basées sur des données arrêtées au 31 décembre 2015. Elles sont inscrites dans le contrat d'objectif et de performance de LADOM.

Les femmes représentent 73,6 % des effectifs de LADOM. Concernant le niveau de qualification, les femmes représentent 38,5 % des cadres, 98,3 % des agents de maîtrise et 81,9 % des employés. Sur la période 2011 – 2015, alors que la proportion des femmes cadres décline de 3,6 points, celle des femmes agents de maîtrise progresse fortement de 12,1 points du fait du départ des 2 seuls agents de maîtrise hommes en 2015, et celle des femmes employées augmente de 1,6 point.

A fin 2015, les femmes représentent 71,8 % des CDI, en repli de 1,2 point sur un an. La proportion des contrats à durée déterminée des femmes est, en revanche, très importante, qui s'explique par le recrutement d'une dizaine d'emplois d'avenir essentiellement féminins.

Les femmes représentent 70 % des entrées d'employés au sein de LADOM, en baisse de 17,5 points sur un an et de 3,6 points sur la période 2011 - 2015. Dans le même temps, concernant les cadres, la parité a été respectée en 2015 puisqu'autant de femmes (3) que d'hommes (3) ont été recrutés.

Parallèlement, 92,6 % des promotions effectuées dans l'année ont été attribuées à des femmes contre 87,2 % en 2014 et 74,6% en 2013. L'écart de salaire hommes/femmes tout niveau de qualification confondu s'élève à 695 € mensuels en 2015. Il résulte de 2 écarts défavorables aux femmes : celui sur les employés (34 €) et celui sur les cadres (433 €). Au 31 décembre 2015, la disparité femme-homme diminue en moyenne, bien que plus marquée chez les employés que chez les cadres. L'absence d'agent de maîtrise homme ne permet pas un comparatif vis-à-vis des femmes.

Au 31 décembre 2015, les employés féminins représentaient 89,3 % des bénéficiaires de formation, les agents de maîtrise féminins 100 % et les cadres féminins 42,9 %. Alors que les employés féminins représentaient 75 % des bénéficiaires de formation au 31/12/2015, ces dernières ont bénéficié de 74 % des heures de formation. S'agissant des agents de maîtrise féminins, elles représentent 100 % des bénéficiaires de formation donc 100 % des heures de formation. S'agissant des cadres féminins, elles représentent 15 % des bénéficiaires de formation au 31/12/2015.

Afin de renforcer les efforts engagés, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 28 février 2013 entre la direction de LADOM et les 5 organisations syndicales représentatives. Il s'articule autour de 6 leviers dont certains sont dotés d'indicateurs de suivi : le recrutement, les rémunérations, la gestion des carrières, la formation professionnelle, la maternité et enfin les absences pour enfants malades.

Le futur contrat d'objectifs et de performance 2016-2018, qui sera signé au cours du second semestre 2016, prévoit des mesures relatives à l'égalité femmes-hommes.

Perspectives 2017 :

- Création de la cité des outre-mer, le ministère des outre-mer veillera à l'application du principe d'égalité conditionnalité.

ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

Bilan 2016 :

Le canevas d'étude d'impact des projets de loi réalisé par le Secrétariat général du Gouvernement (SGG) et respecté par le ministère des outre-mer au moment de la rédaction des projets de textes législatifs, prévoit que chaque article fasse l'objet d'une mesure de son impact en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Perspectives 2017 :

S'agissant par exemple du projet de loi de programmation relatif à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique en cours d'examen par le Parlement, les inégalités entre les femmes et les hommes, qui constituent un obstacle au développement harmonieux des territoires, font partie de ces inégalités internes dont la réduction constitue l'un des objectifs des stratégies de convergence qui seront rendues effectives via les futurs plans de convergence institués par ce projet de loi. Ces mêmes plans contiendront d'ailleurs un volet regroupant l'ensemble des actions opérationnelles notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

De même, préalablement à l'élaboration de ces stratégies, le diagnostic ex-ante qui sera réalisé devra notamment porter sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Ce texte, à l'issue de son examen par l'Assemblée nationale, mentionne d'ailleurs expressément que les politiques de convergence qui seront mises en œuvre sur la base de ce texte de loi devront tendre à instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'article 9 de ce projet de loi prévoit, à Mayotte, d'accélérer le rythme d'augmentation des allocations familiales pour se rapprocher, dès 2021 au lieu de 2026, des montants en vigueur au niveau national. L'article prévoit également, comme en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane et à La Réunion, la mise en place du complément familial et du montant majoré du complément familial dans le Département de Mayotte. Le versement d'un complément familial à Mayotte va ainsi constituer un puissant facteur de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes puisque le taux d'activité féminine y est faible (environ 1 femme sur 3 est active contre environ 2 sur 3 dans l'hexagone), que le taux de famille monoparentale s'élève à 33 %. Dans une société qui garde des aspects traditionnels, cette réforme devrait contribuer puissamment à la modernisation du statut de la femme et à son indépendance.

Lors de son examen à l'Assemblée nationale, les députés ont, en accord avec le Gouvernement, inséré un nouveau titre contenant des dispositions spécifiques relatives aux droits des femmes. Ainsi, pour une durée de cinq ans à compter de la promulgation de cette loi, les départements et régions d'outre-mer qui en font la demande pourront expérimenter la mise en place d'un observatoire des inégalités entre les femmes et les hommes, chargé notamment d'étudier les violences faites aux femmes, de proposer aux femmes victimes de violences une prise en charge globale et de conclure des partenariats avec l'ensemble des acteurs intervenant dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Par suite, les députés ont souhaité que dans un délai de six mois avant le terme de cette expérimentation, le Gouvernement adresse au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation, portant notamment sur son impact sur le suivi et la prise en charge des femmes victimes de violence.

STATISTIQUES, DONNEES

Bilan 2016 :

L'ensemble des statistiques relatives à la gestion du personnel en administration centrale sont déclinées par sexe, par fonctions et par catégorie.

Perspectives 2017 :

- Poursuite du travail statistique
- Enrichir le DPT Égalité, d'une part en transmettant des informations sexuées sur les indicateurs présents dans les PAP ou en proposant des indicateurs de performance ad hoc sexués (Cf. circulaire DB du 18 mars 2015 relative à la préparation du DPT 2016), d'autre part en évaluant le montant des crédits concourant à la politique transversale d'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque programme

PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

Le ministère des outre-mer est rattaché pour sa gestion des ressources humaines au ministère de l'Intérieur qui met en place les différentes instances consultatives en appliquant strictement les règles de parité.

RÉSEAU DE FEMMES

L'association Femmes de l'Intérieur rassemble les femmes en responsabilité du ministère de l'intérieur. Plus de 300 femmes, de tous les âges, de toutes les composantes, de France métropolitaine jusqu'en outre-mer, y sont adhérentes.

Perspectives 2017 :

- Communication sur l'association au ministère des outre-mer auprès des agents du ministère

COMMUNICATION INTERNE

Bilan 2016 :

- Rassemblement à l'Hôtel Montmorin des associations et des professionnels qui accompagnent les femmes, de plus en plus nombreuses en Outre-mer, qui sont à la tête de famille monoparentales et assument au quotidien le devenir de leur foyer le 8 mars 2016
- Communication de la lettre d'information du SDFE en interne
- Sensibilisation des personnels et notamment des nouveaux arrivants sur le harcèlement au travail
- Mobilisation du ministère des outre-mer lors du lancement du plan de lutte contre le sexisme

Perspectives 2017 :

- Poursuite des actions déjà engagées
- Diffusion des actions entreprises en termes de politiques publiques dans la lettre de la DGOM, sur l'Intranet de la DGOM et création d'un onglet dédié à l'égalité femmes-hommes sur l'Extranet du ministère
- Pôle documentation, point spécifique dans la veille documentaire sur la parité outre-mer
- Diffusion des chiffres clés du SDFE
- Evènement autour de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2017

BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTERIELLE

Féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles : objectif de 30% de primo-nominations féminines fixé pour l'année 2015

2015

Avec deux nominations sur des emplois fonctionnels de catégorie A+ en administration centrale, on constate une avancée certaine alors même que la faiblesse des effectifs et un taux de mobilité faible n'autorise pas de nombreux mouvements

2016

Les femmes représentent 61% de l'ensemble des effectifs.

Le personnel féminin a ainsi investi tout type de postes à la DGOM seuls "résistent" encore la logistique (1 conducteur auto), la sécurité (4 hommes pour 1 femme), voire la communication (1 chef de projet).

D'un point de vue des grades, la catégorie A + est constituée de 6 hommes pour 8 femmes, la catégorie A de 43 hommes pour 44 femmes, la B de 1 homme pour 16 femmes et la C de 1 homme pour 15 femmes.

Les chiffres par type d'emploi en administration centrale du ministère des outre-mer portant sur des faibles volumes restent peu significatifs.

Label égalité et label diversité

Perspectives 2017 : Le ministère des outre-mer souhaite s'engager dans une démarche d'obtention de ces deux labels.

PLAN INTERMINISTERIEL POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Bilan 2016 :

- Soutien de l'entrepreneuriat au féminin
- Inscrire l'égalité femme-homme dans les contrats de ville

Perspectives 2017 :

- Poursuivre l'effort en matière d'entrepreneuriat au féminin, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville (cf. p 10)
- Lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager la mixité professionnelle (cf. p 16)
- Rencontre avec le défenseur des droits sur la prévention et la lutte contre les discriminations, les violences à l'encontre des femmes dans le champ du travail
- Participation à la réflexion sur la création de crèches à vocation d'insertion professionnelle

POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Fin 2015, 23,2 % des femmes outre-mer se trouvaient au chômage (24,3 % dans les DOM, 19,6 % dans les COM), stable sur un an, contre 20,5 % des hommes (21,7 % dans les DOM, 17,3 % dans les COM) en hausse de 0,1 point sur un an. Cette inégalité est encore plus importante au regard du pourcentage de femmes au chômage en métropole (9,5 %). Par ailleurs, bien que moins représentées au sein de la population active ultramarine (47,2 %), les femmes occupent une part majoritaire (soit 52,8 %) des chômeurs, notamment dans les DOM (53,8 %).

	Part des femmes dans la population active	Part des femmes dans la population au chômage	Taux de chômage des femmes	Taux de chômage des hommes
Départements d'Outre-mer	47,9%	50,5%	24,3%	21,7%
Collectivités d'Outre-mer	48,0%	45,5%	19,8%	17,3%
Ensemble Outre-mer	48,0%	45,8%	23,2%	20,5%
Métropole	48,0%	45,5%	9,5%	10,5%
France entière	48,0%	45,9%	10,0%	10,9%

Source : Insee-EE continue Métropole et DOM 2015, Insee-EE annuelle Mayotte 2015, Insee-RP13 SB, SM et SPM, Insee-RP14 NC, Ispf-RP12 PF, Stsee-RP13 WF

S'agissant de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les territoires ultramarins sont en avance sur la France métropolitaine avec en moyenne un ratio inférieur de 19 points de base :

	Rapport H/F
France métropolitaine	1,32
Guadeloupe	1,12
Guyane	1,07
Martinique	1,14
La Réunion	1,12
Mayotte	1,63
Polynésie française	1,14
Nouvelle-Calédonie	1,10

Sources : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS 2013), INSEE- DAS Mayotte, Ispf - CPS 2012 Polynésie, Insee 2011 Nouvelle-Calédonie

Passeport mobilité formation professionnelle octroyé par LADOM

L'État de poursuit son effort en faveur d'une politique équilibrée de développement économique et social des territoires d'outre-mer dans une perspective de réduction des écarts constatés avec la métropole. Deux objectifs majeurs sont ainsi assignés au programme 138 :

1. la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand ;
2. la lutte contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées.

Devant cette situation, le ministère des Outre-mer mène une politique ciblée à travers la mise en place de contrats aidés et d'actions de formation qualifiantes outre-mer, notamment en direction des femmes. Ces formations n'étant pas dispensées dans les territoires d'origine, les jeunes ultramarins qui souhaitent y accéder pour améliorer leur « employabilité » doivent séjourner en métropole, dans l'Union européenne ou à l'étranger.

La formation professionnelle en mobilité est ainsi un vecteur important du développement économique et social des collectivités et départements d'outre-mer. **L'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), opérateur du ministère des outre-mer, participe à la mise en œuvre de cette politique à travers l'octroi d'un passeport mobilité formation professionnelle (PMFP).** Ce passeport regroupe une allocation d'installation, une allocation mensuelle et des frais pédagogiques **En 2015, 49,3 % des bénéficiaires de PMFP tous territoires confondus étaient des femmes**, en hausse de 3 points sur un an. Malgré cette relative parité, il existe des disparités fortes entre territoires (cf tableau *infra*) :

PMFP PAR COLLECTIVITES	Femmes		Hommes		Total
	en nombre	poids	en nombre	poids	
Guadeloupe	529	55%	438	45%	967
Guyane	159	33%	317	67%	476
Martinique	425	48%	465	52%	890
La Réunion	583	54%	493	46%	1 076
Mayotte	187	47%	214	53%	401
Nouvelle-Calédonie	6	24%	19	76%	25
Wallis-et-Futuna	8	73%	3	27%	11
Saint-Pierre-et-Miquelon	0	0%	1	100%	1
Total	1 897	49%	1 950	51%	3 847

Source : LADOM. Données Passeport Mobilité Formation Professionnelle 2015

Les dispositifs effectifs dans le Pacifique (Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna), se décomposent en :

- **contrats aidés** sous la forme :

- de Chantiers de Développement Local (CDL) en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna,
- de Jeunes Stagiaires du Développement (JSD) en Nouvelle-Calédonie ;

- **formations de cadres locaux** sous la forme :

- de Cadres Avenir et de Bourses en Nouvelle-Calédonie, et le programme MBA (Master of business Administration) de Nouvelle-Calédonie
- ainsi que des Cadres à Wallis-et-Futuna.

ENTREPRENARIAT

Bilan 2016 :

- Interventions en Martinique et à la Réunion lors de la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat.

Perspectives 2017 :

- Poursuite de l'extension de la semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin initiée et organisée par l'association 100 000 entrepreneurs aux départements d'outre-mer
- Présentation du bilan des actions réalisées par l'association
- Valorisation des actions réalisées sur les territoires ultramarins, rencontre des réseaux d'entrepreneuriat de femmes outre-mer et de créatrices d'entreprises

MIXITÉ DES MÉTIERS

Une grande attention est portée à la mixité dans les métiers lors des recrutements.

Données dans les territoires d'outre-mer

✓ *Une population des jeunes nettement moins féminine*

De manière générale, les femmes sont plus nombreuses dans la plupart des territoires, excepté en Nouvelle-Calédonie (-0,9 pts), en Polynésie française (-2,2 pts) et à Saint-Barthélemy (-7,2 pts).

La population de 15 à 24 ans est plus féminine à Mayotte (+5,3 pts), à Saint-Martin (+0,9 pts) et à Wallis et Futuna (+0,4 pts). De 25 à 39 ans, la population est beaucoup plus féminine (+19,5 pts à Saint-Martin, +15,8 pts en Guadeloupe, +14,6 pts en Martinique). La part des femmes parmi les 40-54 ans diminue, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, elle devient inférieure à celle des hommes.

Dans tous les territoires les moins de 15 ans et les 15-24 ans sont à majorité masculine. Cette tendance est particulièrement marquée en Polynésie française (-2,8 pts) et en Nouvelle-Calédonie (-2,6 pts) pour les moins de 15 ans et à Saint-Barthélemy (-14,8 pts) pour les 15-24 ans.

✓ *Des femmes diplômées plus nombreuses*

Outre-mer, la part des «sans diplômes» des plus de 15 ans est plus importante qu'en métropole quel que soit le genre, seuls cinq territoires français (Wallis-et-Futuna, Polynésie, Martinique, Guadeloupe et Saint-Barthélemy) ont une part d'hommes sans diplômes supérieure à celle des femmes.

Dans tous les territoires, exceptés à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, la part des diplômés «Bac et plus» est plus importante chez les femmes que chez les hommes (50 % de femmes ayant au minimum le baccalauréat contre 39 % d'hommes à Saint-Barthélemy, 36 % contre 30 % en Guadeloupe et en Martinique et 33 % contre 30 % en Nouvelle-Calédonie).

✓ *Un chômage qui touche plus fortement les femmes*

A Mayotte, à Saint-Martin et en Guyane, le taux de chômage des femmes est beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble de la population (écarts de taux de chômage respectivement de +13,0 pts, +10,3 pts et +9,6 pts).

La Martinique et Saint-Pierre-et-Miquelon sont les deux seuls territoires d'outre-mer où le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes (écart homme respectivement de +0,1 pts et de +1,8 pts).

En France, le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes. En Martinique et en Guadeloupe cet écart est le moins élevé (respectivement +0,9 pts et +7,5 pts). Le taux de temps partiel des femmes en Hexagone est supérieur à celui des hommes. A La Réunion, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Barthélemy et en Martinique cet écart est le plus élevé (respectivement +21,0 pts, +15,5 pts, +14,3 pts, +12,8 pts et +12,8 pts).

INSERTION PROFESSIONNELLE

Bilan 2016 :

Le Service Militaire Adapté (SMA)

Le Service militaire adapté, placé sous l'autorité du directeur général des outre-mer, est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires, femmes et hommes de 18 à 25 ans éloignés de l'emploi au sein des outre-mer français.

Résultats 2015 : 26.1% de femmes chez les volontaires du SMA.

En 2015, le SMA a accueilli et formé 5764 volontaires dont 1504 femmes. La finalité du SMA est l'insertion des jeunes décrocheurs et donc leur employabilité.

Le taux de féminisation varie selon les régiments de 15.2% en Guyane à 42.1% en Nouvelle-Calédonie.

Si l'intégralité de l'offre de formation du SMA est indistinctement ouverte aux jeunes femmes ou hommes, l'attractivité des formations reste étroitement liée aux emplois auxquels elles préparent et donc à la perception qu'ont les chefs d'entreprise de la mixité.

A leur départ des régiments, les trois quarts des jeunes femmes ont trouvé un emploi ou repris une formation qualifiante.

L'encadrement du SMA est composé d'officiers, de sous-officiers, d'engagés volontaires et de personnel civil. Les femmes représentent 156 cadres sur 1092 soit un taux de féminisation de l'encadrement de 14,3%. Ce taux monte à 19% chez les formateurs, engagés volontaires du SMA, recrutés spécifiquement pour cette fonction.

Mesures de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes

Le SMA poursuit une politique volontariste de lutte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travers de trois principes :

- La parité des conditions de vie et de traitement

Le SMA assure les jeunes femmes qu'il accueille d'un traitement identique à celui des hommes, tant pour la solde mensuelle, les conditions de vie en internat, le choix des métiers de formation, que pour les critères de sélection à l'entrée de son dispositif.

L'hébergement des volontaires est strictement différencié avec des sanitaires réservés pour chaque sexe.

- La lutte permanente contre les comportements inadaptés

Chaque régiment dispose d'un réseau mixité composé de personnes identifiées qui sont systématiquement mises à contribution, tant dans les volets informatif et éducatif que dans la gestion des problèmes de mixité.

Dans le cadre d'une directive de lutte contre les dérives comportementales, des informations sont réalisées dans chaque régiment pour lutter contre les stéréotypes sexistes.

- Les mesures d'éducation et de soutien psychologique

Dans tous les régiments, une information sur la mixité, le harcèlement et les discriminations sexuelles est délivrée à l'ensemble des volontaires dès la formation initiale par les responsables du réseau mixité. Elles sont régulièrement relayées, tant au niveau de l'encadrement que des volontaires.

Pour permettre un accès aux droits sexuels et reproductifs et lutter contre les violences conjugales, des informations spécifiques sont menées dans les régiments.

Dans le cadre du doublement de ses offres de formation décidé en 2009 et avec l'objectif de 6000 bénéficiaires en 2017, le SMA a renforcé sa féminisation en ouvrant de nouvelles formations professionnelles plus adaptées à l'emploi des femmes, dans les métiers des services notamment, bien que toutes les filières leur soient ouvertes. Les résultats d'insertion des volontaires féminines en 2015 sont très proches de ceux de l'ensemble des volontaires (76,3%).

D'un point de vue méthodologique, par rapport aux gestions précédentes, le SMA a fait évoluer sa notion de bénéficiaire en comptabilisant chaque volontaire dès son entrée dans le dispositif. Par ailleurs, l'adoption d'un nouveau système d'information, LAGON, permet d'affiner le suivi des indicateurs. Ainsi, le tableau des indicateurs lié à la féminisation évolue à partir de 2015 :

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
% Volontaires stagiaires féminines incorporées	20,9%	21,4%	23,8%	24,8%	25,2%	24,4%	
% Volontaires stagiaires féminines entrées en formation professionnelle	21,2%	21,1%	23,5%	24,5%	25,3%	24,2%	
% des volontaires féminines parmi les bénéficiaires							26,1%
Objectif cible du SMA	25,1%	23,7%	25,1%	25,0%	28,0%	29,0%	26,0%
% Volontaires féminines parmi les diplômés du CAPI	18,2%	19,8%	18,7%	25,4%	25,1%	26,3%	26,1%
Taux d'insertion des volontaires féminines							74,42%

Source : SMA

CAPI = Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion

Quelques exemples :

Le RSMA de Martinique organise des ateliers de discussions avec une psychologue pour permettre aux jeunes femmes de prendre conscience du caractère inacceptable de pratiques discriminatoires ou violentes à leur égard. Le centre départemental d'accès aux droits (CDAD) met à disposition une exposition sur la citoyenneté en liaison avec la protection juridique de la jeunesse (PJJ) et la ligue de l'enseignement. Des séances de « coaching » à destination des volontaires féminines sont menées pour favoriser « la reconquête de l'estime de soi ».

En Nouvelle-Calédonie, le régiment a créé le groupe « Echappées Belles », regroupant des volontaires techniciennes, qui réalise des formations avec une juriste et une formatrice spécialisée dans les violences conjugales.

A Mayotte, les volontaires sont informés dès leur premier mois de formation sur la sexualité, les méthodes de contraception, et les maladies sexuellement transmissibles. De plus, une réunion d'information est dispensée par le juge aux affaires familiales sur les contentieux familiaux et le droit de la famille.

En Polynésie française, la gendarmerie et la délégation à la famille et à la condition féminine interviennent auprès des volontaires féminins autour d'exemples concrets, d'échanges et de discussions sur le droit des femmes, pour lutter notamment contre les violences conjugales et toute forme de discrimination.

Les régiments favorisent également la réussite sociale des volontaires.

Ainsi, en Polynésie française, la cheffe de la filière agent de restauration, est arrivée au RSMA en 2006 uniquement titulaire du brevet des collèges. Elle a quitté le régiment cette année pour poursuivre un master au sein de l'école supérieure du professorat et de l'enseignement à Tahiti après avoir obtenu, par les cours du soir, une licence « Sciences humaines et sociales » à l'UPF.

Dans le domaine sportif, les volontaires féminines sont encouragées à s'épanouir.

Au RSMA de Guyane, des équipes féminines sont créés pour les courses pédestres de la région.

En Nouvelle-Calédonie, le régiment comporte une équipe de volley-ball et une équipe de futsal féminines.

En Polynésie française, la 3e compagnie de formation professionnelle de Tubuaï a monté une équipe féminine de volley-ball pour participer au championnat de volley des Australes. Une volontaire technicienne de la section agent de sécurité de Arue est « peperu » (barreuse) dans un équipage masculin de VA'A 6 (pirogue tahitienne de 6 places).

Perspectives 2017 :

- **Favoriser encore la féminisation des volontaires du SMA.**

Grâce aux mesures en matière de mixité et d'accueil du public féminin mises en place dans les régiments, le SMA met tout en œuvre pour accueillir toujours plus de femmes chez les volontaires du SMA.

BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

Bilan 2016 :

- *Enquête VIRAGE en Guadeloupe et à la Réunion*

L'INED (institut d'études démographiques) a commencé à travailler sur la mise en œuvre de l'enquête VIRAGE dans les départements de Guadeloupe et de La Réunion : mission technique (rencontre d'acteurs locaux) à la Réunion en février 2016 et mission technique et exploratoire (rencontre d'acteurs locaux et personnes pour entretiens exploratoires) en Guadeloupe en juin 2016.

Cette phase a permis, de dresser les hypothèses de travail, d'affiner le questionnaire et le protocole méthodologique, de tisser, des relations avec les acteurs locaux.

Fin 2016, l'ensemble de la phase préparatoire sera réalisée : questionnaire, construction des protocoles et obtention des autorisations.

Le ministère des outre-mer et le secrétariat d'Etat des droits des femmes ont versé une subvention pour le financement de la phase préparatoire des travaux. Ils ont également organisé en janvier 2016 une table ronde avec les partenaires financiers de l'enquête qui a été conduite dans l'hexagone.

- *Résultats de l'étude sur les enjeux de genre et les implications de la législation dans les DOM/COM réalisée par l'AFD*

Le MOM a été associé au comité de pilotage de l'AFD dans le cadre de l'étude sur les enjeux de genre dans les outre-mer. Cette étude concerne 8 territoires : les 5 DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie-Française. Les différents secteurs de l'AFD analysés selon cette approche sont : la santé, le logement et l'emploi. L'objectif de cette démarche est d'identifier les données disponibles sur ces différents secteurs, d'analyser la législation « égalité femmes-hommes/genre » au sein de ces territoires et d'identifier les acteurs locaux et des projets genre.

- *Soutien financier aux associations :*

Centre de ressources de la cohésion sociale et urbaine de la Réunion : renforcement de la connaissance des faits de violences conjugales à la Réunion et des prises en charge dans le cadre de la mission de l'observatoire réunionnais des violences faites aux femmes (ORVIFF) confiée au CR-SUR par la DRDFE.

Perspectives 2017 :

- *Etude AFD sur les enjeux de genre*

Présentation des résultats de l'étude de l'AFD au sein du ministère des outre-mer ainsi qu'au ministère des affaires sociales et de la santé, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministère du logement et de l'habitat durable. Fin 2016-début 2017.

- *Enquête VIRAGE en Guadeloupe et à la Réunion*

Pour les années 2016-2018, des cofinancements sont à trouver, notamment, auprès des contributeurs de l'enquête qui a été conduite dans l'hexagone. Réalisation de la phase pilote de l'enquête.

2017 est l'année de la collecte et de la préparation des exploitations qui auront lieu en 2018.

- **Etude du Conseil économique et environnemental (CESE) sur les violences faites aux femmes**

En complémentarité de l'enquête VIRAGE, le CESE réalisera une étude sur les violences faites aux femmes dans les territoires d'outre-mer. Cette étude prendra en compte le contexte historique, culturel et religieux de ces territoires. Un focus sera fait sur les collectivités d'outre-mer non couvertes par l'enquête VIRAGE. La remise du rapport du Premier Ministre est prévue pour le 28 mars 2016.

FORMATION

Résultats attendus fin 2016 :

- Financement d'un colloque de sensibilisation des professionnels de santé et du social sur les violences faites aux femmes organisée par l'association Gynécologie sans Frontières et coordonnée par les déléguées régionales aux droits des femmes sur le territoire de Guyane : sensibilisation au repérage, à la prise en charge, l'accompagnement et à l'orientation des femmes victimes de violences.

Perspectives 2017 :

- Poursuivre le soutien financier au secteur associatif pour la mise en œuvre d'actions de formation en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- Projection de courts métrages sur les violences faites aux femmes (MIPROF) afin de sensibiliser les agents du ministère aux violences faites aux femmes

PRÉVENTION

Bilan 2016 :

- Soutien financier du ministère des outre-mer pour l'organisation du 4^{ème} Forum des femmes de la Caraïbe du 19 au 23 octobre 2016
- Soutien financier du ministère pour l'organisation des états généraux des violences faites aux femmes à la Réunion les 25 et 26 novembre 2016
- Soutien financier aux associations :
 - Actions d'information et de prévention pour les femmes victimes de violences conjugales, les détenues, le grand public et les acteurs professionnels, accompagnement individuel et prise en charge, travail en réseau avec les partenaires (L'Arbre Fromager, Guyane) ;
 - Mise en place d'une campagne de prévention, de sensibilisation et d'éducation sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles en milieu scolaire et les espaces publics à travers des ateliers et des supports de communication en direction des jeunes filles et des garçons sur le territoire du Nord- Basse-Terre (ANABELA Respect et émancipation des femmes, Guadeloupe).

Perspectives 2017 :

Actions relevant des politiques publiques :

- Poursuivre le soutien financier au secteur associatif pour la mise en œuvre d'actions de prévention et d'information en matière de lutte contre les violences faites aux femmes
- Généraliser le dispositif du téléphone grave danger, actuellement expérimenté à La Réunion et en Guadeloupe, à l'ensemble des territoires d'outre-mer

Actions relevant des ressources humaines :

- Meilleure information des agents en interne

- Veiller à une information sur les dispositifs existants relatifs à la lutte contre les violences faites aux femmes, notamment à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre.

PROTECTION

Accompagnement social

Bilan 2016 :

- Soutien financier pour aider à la mise en place de structures d'accompagnement pour les femmes victimes de violences :
 - Mise en place et fonctionnement d'un accueil de jour pour les victimes de violences conjugales à Saint-Pierre-et-Miquelon : poursuivre la coordination des différents professionnels, engagée en 2015 (formation, colloque, réseau terrain informel). S'informer, se former et se concerter avec des structures type "accueil de jour" en métropole et en Outre-Mer ainsi qu'avec des organismes nationaux, rencontrer des organismes canadiens sur ces questions, afin d'apporter des solutions appropriées, en se tenant à jour des avancées sur le sujet. Structurer une aide pour les victimes claire et fluide, un accompagnement global et une culture commune des différents intervenants. Proposer une écoute, un accueil et une orientation aux victimes, de façon inconditionnelle, anonyme si souhaité, et professionnelle. Proposer des permanences avec et sans rdv, à Saint Pierre et à Miquelon. Organiser autour et pour la victime des interventions ou des réponses spécifiques (juridiques, psychologiques, sociales, thérapeutiques, de logement, d'emploi, ...). Mettre en place des actions concertées en amont et en aval, avec les partenaires : formation, information, prévention, insertion, ... contribuant de façon indirecte à l'élimination des violences. (Centre local d'étude et de formation).

Perspectives 2017 :

- Poursuivre le soutien financier au secteur associatif pour la mise en œuvre d'actions de protection et de prise en charge des victimes en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES

Ces dispositifs sont essentiellement mis en œuvre au niveau des territoires ultramarins (cf. feuilles de routes territoriales en annexe). Données communiquées par le SG-CIPD.

DISPOSITIFS RELATIFS AUX PARCOURS DE SORTIE DU SYSTEME PROSTITUTIONNEL

Perspectives 2017 :

Le ministère des outre-mer veillera à l'application de l'ensemble des mesures relevant de sa compétence dès publication du décret relatif au parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle, et à l'agrément des associations chargées de sa mise en œuvre pris en application de la loi du 13 avril 2016 .

BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

LUTTE CONTRE LE SEXISME

Bilan 2016 :

- Diffusion du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » élaboré par le HCE
- Essaimage de l'appel à projet au niveau local : Les projets devront répondre à trois grands objectifs stipulés dans le cahier des charges : encourager l'autonomie et la prise d'initiative des jeunes ; favoriser l'insertion sociale des jeunes ; promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge. Les déléguées régionales aux droits des femmes seront associées au jury afin d'apporter un regard expert sur les enjeux transversaux de l'égalité femme homme très prégnants sur les territoires ultramarins.

Départements	Budget	Thèmes
Guyane	452 000 €	Logement / Santé / Mobilité et permis de conduire / aide sociale à l'enfance
Martinique	355 000 €	Logement / Culture / Engagement des jeunes
Guadeloupe	396 000 €	Engagement des jeunes / aide sociale à l'enfance / insertion sociale et professionnelle
Mayotte	431 000 €	Décrochage scolaire / éducation et prévention à la santé
Réunion	966 000 €	Insertion pro / Livret de compétences / engagement des jeunes

- Soutien financier aux associations :

Interventions d'un théâtre-forum à destination des collèges, des lycées, des étudiants et des centres de formation professionnels destinées à faire évoluer leurs représentations de la sexualité et des rapports entre les femmes et les hommes ainsi qu'à développer leurs connaissances pour prévenir les conduites à risque.

Perspectives 2017 :

- Rencontre avec l'association Femmes Solidaires et le CNIDFF associations labellissatrices du plan d'action et de mobilisation contre le sexisme.
- Action de réseautage pour femmes entrepreneures.
- Festival de documentaires, courts-métrages sur la représentation des femmes dans les médias, notamment dans la publicité.
- Poursuite du soutien financier au secteur associatif pour la mise en œuvre d'actions en matière de lutte contre le sexisme.

PARITÉ POLITIQUE (*Sans objet*)

ÉGALITÉ RÉELLE

Perspectives 2017 :

- Adoption du projet de loi « Bareigts » relatif à l'égalité réelle outre-mer : l'égalité femmes/hommes sera déclinée dans les plans de convergence sur tous les territoires, l'égalité sociale sera recherchée pour assurer un développement équilibré des territoires, des observatoires des violences faites aux femmes, chargés de proposer une prise en charge globale pourront être mis en place.

ACCÈS AUX DROITS sexuels et reproductifs (information, contraception, IVG)

Bilan 2016 :

- Soutien financier aux associations œuvrant en matière de santé sexuelle :
 - Accélérer la structuration du réseau « Mouvement Français pour le Planning Familial » dans les territoires ultramarins avec des outils et supports partagés. Favoriser l'engagement des jeunes dans la vie et la gouvernance associative, leur donner la parole, les mettre en avant sur les projets et dans les constructions associatives ;
 - Consolider la coordination territoriale des actions de prévention des risques sexuels, Renforcer les actions de prévention et d'éducation à la sexualité, Réduire l'incidence des infections à VIH-IST auprès des personnes prostituées à Kourou et Sinnamary, Repérer, soutenir et orienter les personnes séropositives sur Kourou, Appuyer, accompagner et former les salariés et bénévoles, en interne, et les partenaires opérationnels sur la zone (Action pour le développement, l'éducation et la recherche, Guyane) ;
 - Sensibilisation et prévention auprès des personnes prostituées et leurs clients; soutien aux démarches administratives; mise en place d'activités de jour pour la population des quartiers sud de Cayenne (Association franco-dominicaine de Guyane);
 - Forum-débat ; accompagnement individualisé avec une conseillère conjugale et familiale de l'AMDCCF, créer et diffuser un outil d'aide à la communication parent-enfant sur le thème de la sexualité (CREPSS de Martinique).
- Données sur la délivrance de la contraception d'urgence en milieu scolaire et les grossesses précoces (données issues de l'enquête sociale du ministère de l'éducation nationale)
- Participation aux travaux de la commission santé du Haut Conseil à l'Égalité sur l'évaluation de la politique publique d'éducation à la sexualité.
- Dans le cadre de la Stratégie de santé outre-mer 2015-2016, recommandations du groupe de travail sur l'amélioration de l'état de santé des français, le renforcement de la prévention et la lutte contre les inégalités sociales et territoriales.
- Rencontre organisée par Sidaction le 31 mai 2016 avec les associations locales de lutte contre le VIH-Sida des DFA.

Perspectives 2017 :

- Poursuivre le soutien financier au secteur associatif dans le domaine de la santé sexuelle.
- **Appel à projets Sidaction DFA**

Les actions présentées par les associations devront répondre à l'un des objectifs suivants :

- Prévenir les nouvelles contaminations dans les groupes les plus exposés au risque d'infection à VIH ;
- Permettre l'accès au dépistage des personnes vivant avec le VIH ne connaissant par leur statut afin de leur assurer une prise en charge la plus précoce possible ;

- Faciliter l'entrée des personnes non prises en charge dans un parcours de soins ; Faciliter le maintien dans le soin en soutenant la personne et en améliorant ses conditions de vie ;
- Offrir des services aux personnes vivant avec le VIH, et à leur entourage, qui leur permettent de faire face aux difficultés auxquelles elles sont confrontées ;
- Améliorer l'efficacité de la prise en charge globale pour que la personne bénéficie pleinement du traitement d'abord pour elle-même, ensuite comme outil de réduction des risques de transmission.

L'appel à projets sera lancé en janvier 2017 avec un comité d'attribution des financements qui se déroulera en mai 2017 pour un financement partant du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018.

ACCÈS AUX DROITS (santé, insertion sociale,...)

Bilan 2016 :

- Suivi des mesures du rapport parlementaire sur le suicide des jeunes amérindiens
- Suivi des mesures du rapport IGAS sur la protection de l'enfance à Mayotte
- Suivi des mesures de Mayotte 2025 relatives à l'égalité femmes-hommes
- Elaboration de la Stratégie de santé outre-mer (SSOM) : axe sur l'amélioration de l'état de santé, le renforcement de la prévention et la lutte contre les inégalités sociales et territoriales de santé, ainsi que la réduction des inégalités d'accès aux soins et l'amélioration des prises en charge.
- Rapport réalisé au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de l'Assemblée nationale sur l'égalité entre les femmes et les hommes à Mayotte.

Perspectives 2017 :

- Poursuite du suivi des mesures des différents rapports et documents stratégiques.
- Réunion des pôles sociaux des DJSCS outre-mer sur la territorialisation du plan de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale (janvier 2017).

CULTURE ET MEDIAS

Bilan 2016 :

- Scènes d'Afrique et d'Outre-mer au féminin : université d'été » du laboratoire, SeFeA (Scènes Francophones et Écritures de l'Altérité) en Avignon les 11 et 12 juillet 2016, produit par le Théâtre d'outre-mer en Avignon (TOMA), financé par le ministère des outre-mer.

Perspectives 2017 :

- Projection de films subventionnés par le ministère des outre-mer et valorisant l'égalité femmes-hommes
- Attention particulière et valorisation des actions d'associations portées par des femmes.

SPORTIF

Bilan 2016 :

- Soutien financier aux associations : Hibiscus Boxing Club, initiation des jeunes filles à la boxe (Guadeloupe), Basket 97-3, valorisation et développement de l'équipe féminine (Guyane).

Perspectives 2017 :

- Favoriser les actions de prévention des violences sexuelles dans le sport
- Promouvoir l'accès des femmes aux sports de haut niveau à dominante masculine

- Rencontre avec Femi'x sports : association qui pour but d'améliorer la place des femmes dans le sport à travers la promotion et la défense de l'accès des filles et des femmes à tous niveaux de pratiques sportives et aux postes de dirigeantes dans le milieu du sport.



GUADELOUPE

BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

FORMATION

Bilan 2016 : Des référents égalité formés veillent à l'application de l'égalité F/H tant en interne que dans les actions mises en œuvre sur le territoire par les différents services.

STATISTIQUES, DONNEES

Bilan 2016 : Une enquête territoriale est réalisée chaque année par l'Observatoire Féminin (avec des moyens très limités il faut le souligner) ; cette enquête s'appuie notamment sur les chiffres de l'INSEE, la DIECCTE, Pôle emploi, Chambres consulaires, police, gendarmerie...

Perspectives 2017 : Poursuite de la mise en lumière du positionnement des femmes dans la société guadeloupéenne avec le concours de l'Observatoire féminin.

PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

Bilan 2016 : La parité n'est effective qu'au niveau de la **Chambre d'Agriculture**, la 1ère vice-présidente étant une femme.

Perspectives 2017 : Il conviendra d'œuvrer pour améliorer le positionnement des femmes au sein de la **CCI-IG** composée de 40 hommes et 4 femmes, où toutefois la présidente est une femme depuis de nombreuses années, et de la **Chambre des métiers** où seules 10 femmes sont présentes contre 25 hommes.

RÉSEAU DE FEMMES

Bilan 2016: Réseau de femmes bien implantées dans les sphères économiques et sociales, et dans la prévention et la lutte contre les violences.

Organisation du 4ème forum des femmes de la Caraïbe du 24 au 26 octobre 2016, avec une ouverture sur l'Afrique, afin de poursuivre les échanges de bonnes pratiques sur des sujets divers et concrétiser le souhait de création d'un site Internet dédié (si les moyens sont donnés).

Perspectives 2017 : Créer le site Internet inter-caraïbes.

Travailler en lien avec le réseau "Pionnières" de Martinique afin de doter la Guadeloupe de son propre groupe.

COMMUNICATION INTERNE

Bilan 2016: Organisation du 4ème Forum de la Caraïbe les 24 et 25 Octobre 2016.

Perspectives 2017 : Action pour la journée du 8 mars 2016.

BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PLAN INTERMINISTÉRIEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Bilan 2016 : Poursuivre la démarche de sensibilisation et de contrôle du respect de la réglementation dans les différents services de l'État par les référents égalité nommés.

Œuvrer en partenariat avec Pôle Emploi dans le cadre de la semaine de l'égalité professionnelle par des actions d'information sur l'égalité professionnelle au sein des agences. Réalisation d'un spot radio de sensibilisation à diffuser sur la semaine. Enfin, Signer l'accord-cadre avec Pôle emploi.

Perspectives 2017 : Déclinaison des actions de l'accord-cadre en associant d'autres partenaires (ARACT¹, DIECCTE, Région).

ENTREPRENARIAT

Bilan 2016 : Signature de la convention de partenariat avec la CDC dans le cadre du plan d'action régional pour l'entrepreneuriat féminin (PAREF).

Perspectives 2017 : Obtenir l'implication financière de la collectivité régionale au PAREF et mobiliser les banques pour permettre l'accès correcte au Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) très sollicité sur le territoire.

MIXITÉ DES MÉTIERS

Bilan 2016 : Sensibilisation des agents de Pôle emploi et des demandeurs d'emploi à la mixité au sein des agences du territoire et le tout public par le biais d'un spot diffusé sur les radios locales.

Action déjà en cours au niveau du rectorat avec le concours du référent égalité et de l'Observatoire féminin sur la diversification de l'orientation et l'exploration du champ des possibles.

Perspectives 2017 : Poursuivre l'action de sensibilisation avec le concours de la collectivité régionale

INSERTION PROFESSIONNELLE

Bilan 2016 : Meilleur accompagnement à l'insertion professionnelle.

Perspectives 2017 : Agir sur les freins périphériques en impliquant les partenaires (transport, accueil petite enfance, illettrisme, estime de soi...)

Bloc 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS RÉPONSE

CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

Bilan 2016 : diminution du nombre de femmes tuées par leur conjoint ou compagnon (6 en 2012 et 6 de 2013 à 2016)

Perspectives 2017 : poursuite de la démarche de sensibilisation, intensification des lieux d'accueil de jour

FORMATION

Bilan 2016 : Séminaire de Formation/sensibilisation des professionnels de la santé et du social (250).

Formation des parents (3 femmes sur 4 étant cheffes de famille) par le conseil guadeloupéen de la parentalité afin de prévenir les comportements violents chez les jeunes et aider les familles à mieux gérer les conflits.

Perspectives 2017 : Poursuite de la formation dans le social avec le CIDFF- prise en compte des remarques des professionnels et préconisations d'actions concrètes. Implication forte du conseil guadeloupéen de la parentalité dans les actions, la famille étant trop souvent le lieu où prend naissance la violence. Organisation par l'Observatoire féminin de séminaires itinérants d'information.

¹ Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

PRÉVENTION

Bilan 2016 : Réalisation d'une affiche départementale sur le parcours de prise en charge des femmes victimes : repérage, évaluation et suivi social destinés tant aux professionnels qu'au tout public.

Réalisation d'un guide info femmes distribué en 2000 exemplaires.

Augmentation du nombre d'intervenants sociaux dans les services de gendarmerie (2 de + en 2016)

Poursuite des actions de sensibilisation des jeunes lycéens aux comportements sexiste et aux dangers de l'utilisation abusive des réseaux sociaux notamment à l'occasion du 25 novembre, journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

Perspectives 2016-2017 : Poursuite des actions de sensibilisation et d'information avec un accent particulier sur les territoires concernés par la politique de la ville.

Redéploiement sur le territoire national de l'initiative labellisée de la fédération FORCES intitulée "Façadés H/F" qui consiste à partir de thème prédéfinis à dénouer les conflits identifiés au sein du couple, à libérer la parole pour un mieux vivre ensemble et contribuer à l'harmonie familiale.

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES

Bilan 2016 : Mise en place au CHU à l'Unité Médico Juridique d'un dispositif d'alerte et d'une prise en charge globale des victimes de violences (juridique, médical et social) . Dans le cadre de ce dispositif, la famille est prise en compte dans sa globalité. Un partenariat est mis en place avec le procureur de la république, les bailleurs sociaux, les structures d'hébergement, les services du conseil départemental (enfance-PMI- cohésion sociale). Un travailleur social est affecté à l'unité médico-judiciaire (UMJ) dans le cadre des intervenants sociaux pris en charge par le FIPD.

Perspectives 2017 : Poursuite de l'action et élargissement à d'autres régions intéressés.

Mise en place de réseau familiaux couvrant les communautés d'agglomération destinés à une prise en charge globale de la famille et à recentrer les parents dans leur mission éducative (référence : Charte de la famille guadeloupéenne, lynnaj karukéra, Charte des femmes de Guadeloupe, Caractéristiques des femmes Rose Cayenne : dynamique actualisée de la femme Potomitan).

Par ailleurs, avec la PJJ a initié dans le cadre de la prévention de la radicalisation des actions d'information à l'intention des jeunes F/G.

DISPOSITIFS RELATIFS AUX PARCOURS DE SORTIE DU SYSTEME PROSTITUTIONNEL

Bilan 2016 :

Avec la fédération FORCES², une action parentalité est menée auprès de prostituées de la commune de Saint-François (zone touristique).

Par ailleurs, réalisation par l'Observatoire Féminin d'une étude sur le phénomène prostitutionnel présenté aux partenaires administratifs et associatifs en sous-préfecture en 2016. Il s'agit d'un diagnostic permettant de décliner des actions. Ce diagnostic a permis de faire un profil des publics concernés et d'obtenir des informations sur la santé et la parentalité auprès de ces publics. Les préconisations sont en cours avec les partenaires concernés (Etat, ARS, Communauté d'agglomération, Conseil départemental, associations...)

Perspectives 2017 : Travailler notamment sur les questions liées à l'illettrisme du public afin d'envisager des pistes de sortie de la prostitution sur l'agglomération concernée par la politique de la ville
L'action parentalité de FORCES sera déployée sur d'autres zones concernées du territoire.

² Fédération féminine d'Organisation et de Revalorisation Culturelle, Economique et Sociale

BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

LUTTE CONTRE LE SEXISME

Bilan 2016 : Augmentation du nombre d'établissements scolaires impliqués dans la démarche de lutte contre le sexisme avec le concours du référent égalité du rectorat. Réalisation dans le cadre des projets FEJ d'un film avec des jeunes lycéens.

Perspectives 2017 : Poursuite des actions en direction des jeunes et également dans les entreprises avec le concours de l'ARACT et Pôle Emploi pour une vraie prise en compte de l'égalité F/H.

ACCÈS AUX DROITS sexuels et reproductifs (information, contraception, IVG)

Bilan 2016 : Meilleure information en direction des jeunes. Concrétisation de la campagne de sensibilisation mise en œuvre par l'ARS et les autres partenaires dont la DRDFE.

Perspectives 2017 : Mise en lumière des résultats des commissions mises en place au sein de l'ARS notamment avec les médecins, les pharmaciens, les hôpitaux..., pour une meilleure réponse à la contraception d'urgence et les IVG

ACCÈS AUX DROITS (santé, insertion sociale,...)

Bilan 2016 : Dans le cadre de l'intégration des populations femmes immigrées, la fédération FORCES, sous l'égide de la DJSCS, déploie des actions d'accès aux droits, de lutte contre l'illettrisme, d'estime

CULTURE ET MEDIAS

Bilan 2016 : Un festival féminin du cinéma FEMI est organisé en Guadeloupe depuis près d'une vingtaine d'années. Il permet de mettre en lumière les créations cinématographiques, littéraires et artistiques des femmes. Les jeunes sont initiés aux arts audiovisuels, un concours récompensant régulièrement leurs créations.

MARTINIQUE

BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

COMMUNICATION INTERNE

Bilan 2016 : La campagne publique contre les violences faites aux femmes s'adressera en priorité aux jeunes – qui ont tendance à reproduire l'emprise, le contrôle et la domination dans leur relation entre filles et garçons. Nous privilégierons les réseaux sociaux pour mieux les impacter le message retenu : T'aimer Oui ! T'appartenir NON !!!

Perspectives 2017 : Action pour la journée du 8 mars 2017.

BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTREPRENARIAT

Bilan 2016 :

L'Etat, la Collectivité territoriale de Martinique et la Caisse des dépôts par convention du 25 octobre 2015 en collaboration avec 25 partenaires se sont engagés à promouvoir l'entrepreneuriat des femmes à travers le Plan d'Actions Régional pour l'Entrepreneuriat des Femmes - P.A.R.E.F- .Ce plan comprenant trois axes déclinés en 11 actions. Parmi ces actions la réalisation d'une étude sociologique qualitative quant aux freins et leviers de l'entrepreneuriat des femmes en Martinique – la tenue d'ateliers débats en collaboration avec les EPCI (Nord – Sud et Centre) qui rassemblent les créatrices – repreneuses ou entrepreneures sur des thèmes concernant l'entreprise. Ces ateliers sont mixtes afin de révéler que l'entrepreneuriat n'a pas de genre.

Par ailleurs, la DRDFE a initié en partenariat avec la DIECCTE, et en concertation avec la Caisse d'Allocation familiale et la Caisse des dépôts, une étude sur la modélisation innovante des modes de garde pour accommoder les entrepreneures intitulée « Soutenir l'employabilité et l'entrepreneuriat des femmes en agissant sur les freins en lien avec l'offre d'accueil des jeunes enfants ». Cette étude est en cours de finalisation.

Une conférence concernant l'innovation en entreprise à destination des femmes sera organisée par le Technopole à l'attention tant des créatrices et entrepreneures que des opérateurs accompagnant les créat.rices.eurs. En outre, suite aux ateliers débats, un stage de 18H en coaching et surtout en empowering est ouvert à toutes les femmes désireuses de s'affirmer dans leurs prises de décisions.

Perspectives 2017 : Poursuite des actions engagées.

MIXITÉ DES MÉTIERS

Bilan 2016 :

Des rencontres intitulées « les jeudi de la mixité » sont organisées avec le CIO à l'attention des filles et garçons pour déconstruire les représentations sexuées des métiers.

Une étude de l'INSEE en partenariat avec le CGET révèle l'état de la mixité professionnelle dans le secteur privé en Martinique.(en cours).

Dans l'Education Nationale, les Centres d'Information et d'Orientation organisent « les rendez vous de la Mixité », qui rassemblent les filles et garçons autour de professionnels dans des métiers atypiques de sexe. Ce même thème de la mixité est décliné auprès des jeunes par les acteurs associatifs par des exercices sur l'orthographe des noms de métiers au féminin et au masculin.

La DRDFE s'engage à côté de la DIECCTE et des EPCI à contribuer à l'accompagnement vers l'installation des femmes agricultrices.

Par ailleurs régulièrement avec l'association solidarités lamentinoises et à côté des institutionnels -GIP-DSU du Lamentin, MSJEPVA-FEJ et la CTM, elle encourage la mixité dans tous les chantiers d'insertion.

Perspectives 2017 :

Concernant l'Etat et Pôle Emploi déclineront l'accord régional en faveur de l'égalité et la mixité professionnelle, signé le 12 janvier 2016 :

- Fiabiliser la connaissance statistique et l'analyse qualitative des données.
- Poursuivre la formation des équipes pour intégrer la mixité dans leurs pratiques professionnelles. Suite à la formation des chef-fe-s d'agence, prévoir celle des managers – mise en place d'une rubrique « mixité -égalité professionnelle » dans l'intranet etc..
- Contribuer au développement de l'entrepreneuriat des femmes.

Bloc 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS RÉPONSE

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES

Bilan 2016 :

En 2016 la Martinique, sous la férule du Procureur de la République, s'est engagée avec détermination à offrir aux victimes des réponses concernant le soutien judiciaire ou social conformément à l'objectif majeur du 4ème plan interministériel de lutte contre les violences stipulant: «qu'aucune violence ne doit rester sans réponse » :

- Par la signature de la convention locale relative au traitement des mains et des procès verbaux de renseignement judiciaires en matière de violences le 25 juillet 2015 et celle du Téléphone Grave Danger le 17 juin 2016 grâce à laquelle nous disposons de 10 terminaux ;
- Par des actions communes avec les acteurs associatifs dédiés à cette thématique, nous offrons des formations visant à « mieux connaître les victimes et les auteurs de violence » afin de mieux les accueillir aux agents des Centres Communaux d'Action Sociale, policiers municipaux et gendarmes.

En 2016 nous avons relancé un dispositif, par convention avec une compagnie de Taxi, pour faciliter l'éviction du foyer de la victime et des enfants en cas de crise conjugale. Ce dispositif porte plus valeur à l'accompagnement des victimes, sollicité par le Lieu d'accueil d'écoute et d'orientation, les intervenantes sociales en gendarmerie et Police, la référente aux violences conjugales territoriales, afin de rejoindre le centre d'hébergement d'urgence, ou toute autre structure d'hébergement attribué par le SIAO.

Perspectives 2017 : poursuite des actions engagées.

BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

LUTTE CONTRE LE SEXISME

Bilan 2016 :

Le soutien aux acteurs associatifs par le FIPD la CAF, l'ARS et la DRDFE conforte la création d'un pôle de prévention qui rassemble les forces associatives investies dans ce domaine, et permet une animation satisfaisante, car de proximité, auprès des jeunes dans les établissements scolaires et clubs associatifs. Au cours de ces regroupements par des médias différents : conférence – quizz – bandes dessinées – et théâtre forum, une mise en évidence des stéréotypes de genre en est la finalité.

L'Union des femmes dans son programme « Egale à Egal, pour mieux vivre ensemble.. » sensibilise la population scolaire sur le sexisme ordinaire en analysant des clips et publicités sexistes – sur les risques du « sexting » et du « porn revenge ».

Plusieurs autres actions ont pour cible la sexualité ou l'hyper sexualisation telles des conférences pour « Comprendre pour Agir » de Culture égalité, « La sexualité ça s'apprend » de la Croix Rouge ,le dispositif EVAS dans l'Education Nationale et le module de la Croix Rouge intitulé « la sexualité ça s'apprend » les stéréotypes quant à la sexualité sont également déconstruits.

Une animation sur le territoire concernant la lutte contre le sexisme , est assurée avec également par l'association culture égalité qui édite mensuellement un bulletin « Famn Ouvè Zié ! ». L'association Konbit par le théâtre forum s'emploie à sensibiliser également les jeunes scolaires sur les différentes formes du sexisme.

Des hommages mémoriels sont rendus à des femmes ayant marqué l'histoire de la Martinique – Solange FITT DUVAL (Co fondatrice de l'Union des Femmes de Martinique en 1946) – Lumina SOPHIE (Esclave rebelle) - les Charbonnières -vaillantes ouvrières de l'époque -auxquelles la Mairie de Fort de France dédiera le nom d'une place publique.

Des rendez vous réguliers sur les médias locaux (radio et télévision) évoquent des thèmes relevant du sexisme en direction du grand public.

Enfin le Karbé Fanm promeut l'égalité dans toutes les strates de la société Martiniquaise en informant le grand public de l'implication occultée, des femmes, dans l'histoire afin de les aider à faire évoluer leur représentation du rôle des femmes et des hommes dans la société.

Perspectives 2017 : Poursuite des actions engagées.

MAYOTTE

BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

FORMATION

Bilan 2016 : une prise en compte systématique de l'égalité dans les actions des différents partenaires

Perspectives 2017 : mieux organiser et améliorer l'offre de formation auprès des partenaires

STATISTIQUES, DONNEES

Bilan 2016 : Faire en sorte que Mayotte bénéficie du partenariat entre l'INSEE et le service des droits des femmes

Perspectives 2017 : Présenter régulièrement des études sur les différentes études intéressant le droit des femmes à Mayotte

PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

Bilan 2016 : petite amélioration de la présence des femmes dans ces instances

Perspectives 2017 : remettre en place les formations sur le leadership au féminin et la présence des femmes dans les postes à responsabilités

RÉSEAU DE FEMMES

Bilan 2016 : mieux organiser les réseaux de femmes en présence sur le territoire

Perspectives 2017 : Formation et amélioration des réseaux existants sur le territoire.
Mise en relation des différents réseaux

COMMUNICATION INTERNE

Bilan 2016 : plus de communication vers le grand public

Perspectives 2017 : mettre en place systématiquement des réunions de bilans des actions afin de communiquer au grand public les actions réalisées dans l'année en faveur du droit des femmes

BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PLAN INTERMINISTÉRIEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Bilan 2016 :

Perspectives 2017 : impliquer davantage les partenaires sociaux

ENTREPRENARIAT

Bilan 2016 : augmenter le nombre de créatrices

Perspectives 2017 : mieux promouvoir, soutenir et accompagner les femmes entrepreneures

MIXITÉ DES MÉTIERS

Bilan 2016 : plus de filles dans les filières dites masculines

Perspectives 2017 : améliorer la communication sur la diversification des choix d'orientation, travailler notamment avec Pole Emploi sur la mixité des métiers

INSERTION PROFESSIONNELLE

Bilan 2016 : augmenter vers l'insertion le nombre femmes notamment éloignées de l'emploi

Perspectives 2017 : faire le bilan de l'action des femmes isolées avec la caisse de sécurité sociale et voir comment améliorer encore plus le dispositif pour augmenter le nombre de femmes insérées.

Bloc 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS RÉPONSE

CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

Bilan 2016: mise en place de l'enquête avec l'Observatoire Régional de la Santé

Perspectives 2017 : Réalisation de l'enquête avec l'ORS

FORMATION

Bilan 2016 : amélioration de la prise en charge à la suite des formations

Perspectives 2016-2017 : mise en place des formations faisant suite au colloque organisé par gynécologie sans frontières

PRÉVENTION

Bilan 2016 : prévention notamment auprès des publics jeunes

Perspectives 2016-2017 : meilleure visibilité des campagnes de prévention locale notamment auprès des plus jeunes

PROTECTION

Accompagnement social

Bilan 2016 : meilleur accompagnement par les travailleurs sociaux

Perspectives 2017 : améliorer la coordination entre les différents dispositifs et améliorer la prise en charge

Accompagnement juridique

Bilan 2016 : meilleure organisation de la permanence juridique de l'ACFAV³

Perspectives 2017 : poursuivre l'amélioration de l'accompagnement juridique et augmenter les effectifs

Prise en charge sanitaire

Bilan 2016 : mise en place des kits de soin au Centre hospitalier de Mayotte (CHM)

³ Association pour la condition féminine et d'aide aux victimes

Perspectives 2017 : mise en place de la cellule d'accompagnement des victimes au CHM

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES

Bilan 2016 : augmenter le nombre de personnes en situation prostitutionnelles rencontrées

Perspectives 2017 : mieux accompagner et soutenir le planning familial

DISPOSITIFS RELATIFS AUX PARCOURS DE SORTIE DU SYSTEME PROSTITUTIONNEL

Bilan 2016 : ces dispositifs n'existent pas sur le territoire

Perspectives 2017 : réflexion pour des partenariats avec des associations métropolitaines pour accompagner les associations locales sur la mise en place de ces dispositifs sur le territoire

BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

LUTTE CONTRE LE SEXISME

Bilan 2016 : meilleure implication notamment des élèves

Perspectives 2017 : mieux communiquer sur les actions et les campagnes éditées au niveau national

ACCÈS AUX DROITS sexuels et reproductifs (information, contraception, IVG)

Bilan 2016 : augmenter les interventions notamment du planning familial auprès des jeunes

Perspectives 2017 : poursuivre les campagnes grand public et les actions collectives dans les villages

ACCÈS AUX DROITS (santé, insertion sociale,...)

Bilan 2016 : meilleur accès du grand public à l'information

Perspectives 2017 : réédition des guides d'informations, poursuite des journées de sensibilisation et d'information dans les villages

CULTURE ET MEDIAS

Bilan fin 2016 : meilleure visibilité des femmes dans les médias notamment TV

Perspectives 2017 : partenariat avec les médias locaux pour améliorer la visibilité et la présence des femmes dans tous les médias (presse, TV et radio)

SPORTIF

Bilan 2016 : amélioration de la pratique sportive chez les femmes

Perspectives 2017 : mise en place d'un groupe de travail sur la pratique sportive des mahoraises (obstacles, soutien etc..)