GRENOBLE ALPES MÉTROPOLE

Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes 2025

Suivi de la mise en œuvre du plan d'action métropolitain 2025-2027

Introduction

Conformément aux articles L2311-1-2 et D2311-16 du code général des collectivités territoriales, la Métropole présente chaque année, en amont des débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Il fait le point sur la mise en œuvre du plan d'action en cours et contient des éléments de diagnostic sur les inégalités sur le territoire et au sein de la collectivité.

Contexte

Le contexte sociétal et politique en France oscille entre deux tendances. D'une part, une visibilité et une prise de conscience accrues des inégalités persistantes et des nécessaires actions pour les réduire, qui se traduit par exemple par la mobilisation autour du procès des viols de Mazan, l'inscription dans la constitution du droit à l'avortement, ou l'ajout de la notion de consentement dans la définition légale du viol et des agressions sexuelles. D'autre part, des menaces pèsent sur les droits des femmes et la défense d'un projet de société égalitaire, avec notamment des atteintes aux droits sexuels et reproductifs dans l'Union européenne, l'influence des mouvements masculinistes en particulier sur les jeunes hommes, ou l'accroissement des violences contre les personnes LGBTQIA+.

De plus, l'augmentation de la précarité et des inégalités pèse de façon accrue sur les femmes, qui sont majoritaires parmi les bénéficiaires de la plupart des minimas sociaux et parmi les travailleurs et travailleuses pauvres, en raison d'une surreprésentation dans les emplois à temps partiel subits et les contrats précaires. Les femmes en situation de monoparentalité, les femmes âgées et les femmes migrantes sont particulièrement fragilisées. La dégradation des conditions économiques va également de pair avec une augmentation des violences, qu'il s'agisse de violences intrafamiliales ou de traite des êtres humains.

Par ailleurs, la situation budgétaire de l'Etat et des collectivités entraine la réduction des moyens consacrés aux actions de prévention, de lutte contre les violences et d'accompagnement des victimes. La diminution des enveloppes dédiées aux subventions fragilise également fortement le tissu associatif, d'autant que même lorsque les montants des financements sont maintenus, les moyens diminuent en raison de l'inflation.

Dans ce contexte, la Métropole poursuit une politique volontariste en lien avec les acteurs du territoire et en s'appuyant sur ses compétences, pour activer les leviers permettant de lever les obstacles à l'égalité réelle. Son plan d'action 2025-2027 identifie 4 axes prioritaires :

- Porter la vision de la Métropole et accroître la visibilité des enjeux
- Mobiliser le territoire et les acteurs locaux
- Poursuivre l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques
- Intensifier l'action pour l'égalité femmes-hommes en tant qu'employeur

Mise en œuvre du Plan d'action métropolitain 2025-2027
- synthèse par axe -

Le conseil métropolitain a adopté par délibération du 20 décembre 2024 le plan d'action égalité femmes-hommes de la Métropole pour la période 2025-2027. Le comité de pilotage suit sa mise en œuvre tout au long de l'année. Il est co-présidé par la Vice-Présidente chargée de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et du sport, la Vice-Présidente chargée de l'administration générale, des ressources humaines et du patrimoine, et par le conseiller délégué à l'évaluation des politiques publiques, à la déontologie et aux satellites.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes présenté en annexe rend compte chaque année devant le conseil métropolitain de la mise en œuvre du plan d'action. Les actions les plus marquantes de l'année 2025 sont rappelées par axe, ci-dessous.

1. Porter la vision de la Métropole et accroître la visibilité des enjeux

Le Féminisme fait le printemps en Grand a reçu un accueil enthousiaste du public, avec des conférences affichant complet quelques jours seulement après l'ouverture des inscriptions – au total 5000 inscriptions à la journée grand public qui s'est déroulée à la MC2. La journée consacrée à l'action publique s'adressant aux personnes travaillant en collectivité territoriales a rassemblé plus de 80 participantes et participants, principalement du territoire métropolitain ou en proximité, mais également de Lyon, Rennes ou Nantes. Quant au programme « off » proposé de mars à juin, il s'est déployé à travers la mise en valeur de 117 événements dans 22 communes. L'appel à projet dédié a permis à la Métropole de soutenir, dans le cadre de l'enveloppe de 30k€, 20 projets parmi les 89 candidatures déposées.

Cet événement a bénéficié d'une visibilité médiatique locale voire nationale, avec tout d'abord l'annonce de l'événement dans Libération, un relais de plusieurs intervenantes influentes sur leurs réseaux sociaux, puis la parution du plaidoyer dans l'Humanité. Celui-ci a bénéficié des signatures de 12 personnalités intervenues lors de la journée grand public, notamment Cécile Duflot, Victoire Tuaillon ou encore Lucile Peytavin.

2. Mobiliser le territoire et les acteurs locaux

Le centre-ressource métropolitain Maison pour l'égalité femmes-hommes accompagne les projets sur le territoire. Comme chaque année, les 10 projets « jeunes pour l'égalité » ont bénéficié d'un suivi particulier, et 9 d'entre eux d'une subvention, dans la limite de l'enveloppe globale de 15k€. La restitution a pu se dérouler dans le cadre de la journée grand public du féminisme fait le printemps : les expositions, les saynètes théâtrales, les chansons et autres réalisations ont pu y être présentées à la MC2 devant un public de près de 150 personnes. Plusieurs expositions sont venues enrichir la médiathèque de la Maison pour l'égalité.

D'ailleurs, cette médiathèque est identifiée par des acteurs locaux, qui y recourent tout au long de l'année : près d'une cinquantaine de structures de 18 communes différentes empruntent plus de 200 outils issus de la médiathèque. La plupart de ces acteurs viennent également chercher auprès de l'équipe de la Maison pour l'égalité des conseils et des contacts pour mener à bien leurs projets.

La Métropole a également cherché à mobiliser activement ses satellites autour des enjeux d'égalité, en suscitant lors des réunions de présidents de satellites des échanges concernant les pratiques en matière l'égalité professionnelle ou l'implication du territoire dans les dynamiques d'égalité.

Par ailleurs, des acteurs locaux ont été mobilisés sur des temps de réflexions et d'échanges de bonnes pratiques : une trentaine de personnes a participé à la restitution de l'étude territoriale sur la monoparentalité réalisée par la Métropole[1] ; environ 70 au réseau lutte contre les violences faites aux femmes et enfants co-victimes ; environ 80 à une réunion technique autour des discriminations dans le logement social (toutes discriminations, dont celles liées au genre) ; 3 ateliers-conférences sur l'égalité professionnelle ont mobilisé des agentes et agents de collectivité du territoire, grâce au soutien du fonds égalité professionnelle.

3. Poursuivre l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

La dimension égalité femmes-hommes est d'ores et déjà bien identifiée dans certaines politiques publiques menées par la Métropole :

- L'appel à projets du contrat de ville permet de soutenir des actions ciblées sur l'égalité femmes-hommes (12 actions pour un montant total de 55k€), et la présence d'une adulte-relais au sein de la Maison pour l'égalité femmes-hommes facilite le développement d'aller-vers, pour favoriser d'une part la montée en compétence des acteurs des quartiers prioritaires, d'autre part l'émergence de projets avec des habitantes et habitants.

- Au sein du CISPD, le réseau lutte contre les violences faites aux femmes, co-animé avec l'Etat, améliore le maillage territorial, par l'interconnaissance des professionnelles et professionnels de l'accompagnement des victimes et des auteurs de violences, des forces de l'ordre, de la justice, et des organismes travaillant la prévention. En complément, 7 projets associatifs sont soutenus à hauteur de 98,5k€ par la Métropole.

  Par ailleurs, le dispositif « ici demandez Angela », lancé fin 2024, est en plein essor : plus de 250 personnes ont suivi les formations, permettant la labellisation d'une centaine de lieux refuge (lieux publics ou commerce). Parmi les partenaires, 13 communes du territoire sont engagées activement, ainsi que M Réso.
- En matière d'insertion et d'emploi, le dispositif de soutien des personnes seules avec enfant répond à certains enjeux identifiés par l'étude portant sur la monoparentalité, en proposant au sein des Maisons de l'emploi Nord Ouest-Rive Gauche du Drac et Grand Sud-Echirolles des accompagnements adaptés à des personnes dont les parcours d'insertion nécessitent de prendre en compte leur situation de monoparentalité.

- En matière de logement social, la part des attributions dont le motif est lié à des violences familiales est plus 1,7 fois plus importante que leur part dans la demande de logement, elles sont donc mieux prises en compte. De même, les femmes seules, dépourvues de domicile personnel, avec ou sans enfants, représentent environ 11% des demandes de logement social en 2024 et 16% des attributions. Cela montre, comme pour les femmes victimes de violence, une meilleure prise en compte que la moyenne pour ces ménages, alors même que le contexte actuel de tension importante sur la demande de logement social (environ 20000 demandes pour 3600 attributions) entraîne une « concurrence » entre publics prioritaires, et que les enjeux de mixité sociale sont prégnants.

Au-delà de ces politiques publiques portées par la Métropole, où des axes spécifiques sont identifiés, en 2025 les questions d'égalité femmes-hommes ont été systématiquement

[1] https://www.maisonegalitefemmeshommes.fr/ressource/1006/514-la-ou-les-monoparentalites-au-sein-de-grenoble-alpes-metropole.htm

abordées lors des préparations du « dialogue de gestion » entre le DGS et les directrices et directeurs. Cela permet une acculturation progressive dans les différentes politiques publiques.

4. Intensifier l'action pour l'égalité femmes-hommes en tant qu'employeur

La Métropole a déployé en 2025 des dispositions innovantes pour les agentes et les agents, en particulier en faveur de la santé des femmes et de la parentalité (autorisations spéciales d'absence santé gynécologiques, interruption de grossesse et deuxième parent). Le juge administratif a prononcé la suspension de ces dispositions, mais la Métropole poursuit les procédures pour faire évoluer la jurisprudence.

Avant sa suspension, 25 hommes pu bénéficier en 2025 de l'ASA deuxième parent de 6 semaines.

Suite à la suspension de l'ASA santé gynécologique, La Métropole a créé un motif de télétravail spécifique, permettant de rendre visible et légitimes les demandes de prise en compte. Fin juillet, 18 agentes en étaient bénéficiaires, qui avaient utilisé un total de 56,5 jours de télétravail dérogatoires (5 n'en avaient encore utilisé aucun, 7 moins de 4,5 jours).

De plus, en lien avec la santé des femmes, 2 visio-conférences ont été organisées pour les agentes et agents sur les thèmes de l'endométriose et de la santé cardio-vasculaire.

Par ailleurs, le programme de formation et de sensibilisation se poursuit autour de la prévention et du traitement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes. Une trentaine de managers a participé aux sessions de formation dédiées en 2025, et des modules de sensibilisation des agentes et agents ont été testés dans 2 directions.

Enfin, la Métropole, lauréate pour la 4ème année consécutive de l'appel à projets du fonds égalité professionnelle, a programmé fin 2025 des ateliers-conférences ciblant ses agentes et agents, également ouverts aux autres collectivités. Les thèmes abordés portaient sur « la mixité des métiers - enjeux et leviers dans la fonction publique territoriale » ; « propos sexistes dans un contexte professionnel – comment réagir » et « concilier vie professionnelle et vie personnelle – enjeux et bonnes pratiques de collectivités ».

Dans l'ensemble, les enseignements tirés du diagnostic initial sur l'égalité de traitement réalisé en 2024 montraient un état des lieux positif, et une Métropole sur une trajectoire de progrès en termes d'égalité professionnelle. Cela se traduit par une tendance à l'augmentation de la proportion de femmes dans les effectifs (de 40 à 44 % entre 2016 et 2022), notamment en filière technique (de 14 à 19 % entre 2016 et 2022), alors que la Métropole compte une forte proportion de métiers d'exploitation, très masculinisés ; une absence de freins statistiquement significatifs en raison du sexe dans l'accès à une promotion (changement de grade ou de cadre d'emploi) ; une égalité de traitement lors des processus de recrutement (mesurée grâce à l'analyse sexuée des candidatures sur chaque type d'emploi, des convocations en entretien puis des candidatures retenues) ; une présence assez forte des femmes sur les postes d'encadrement (49 % toutes filières confondues) et en progression sur les postes d'encadrement de la filière technique (de 23 à 28 % entre 2018 et 2022).

Les évolutions de ces indicateurs seront mesurées au cours de la dernière année du plan d'action, afin d'éclairer les actions du plan d'actions 2028 – 2031.

Perspectives 2026

Les priorités de mise en œuvre du plan d'action seront rediscutées avec les futures élues et élus métropolitains et l'année électorale entrainera nécessairement une moindre visibilité des actions au cours du 1er semestre. Néanmoins, des actions en cours se poursuivent, et d'autres se préparent :

- L'édition 2026 du féminisme fait le printemps, en revenant dans un cadre plus modeste.
- L'accompagnement d'une dizaine de projets « jeunes pour l'égalité » au cours du 1er semestre 2026 et leur restitution au grand public en juin.
- La première partie de la programmation « politique de la ville » en conseil métropolitain en février prochain, permettant de soutenir une partie des actions associatives dans les quartiers prioritaires.
- Le déploiement de diverses actions de promotion des protections périodiques réutilisables auprès de différents publics cibles, dans le cadre de la politique métropolitaine de réduction des déchets
- La publication d'un guide parentalité à destination des agents et agentes et des managers
- La mobilisation du personnel métropolitain à travers des temps forts, formations et sensibilisations.

Mise en œuvre du Plan d'action métropolitain 2025-2027

- Fiches actions -

FICHE ACTION 0-0-1 : PILOTER ET EVALUER LE PLAN D'ACTION 7

AXE 1 / PORTER LA VISION DE LA METROPOLE, ACCROITRE LA VISIBILITE DES ENJEUX 8

FICHE ACTION 1-1 : PORTER UN PLAIDOYER 8

FICHE ACTION 1-2 : NOURRIR LE DEBAT CITOYEN 10

FICHE ACTION 1-3 : RENDRE VISIBLES LES INEGALITES ET LES ENJEUX 12

AXE 2 / MOBILISER LE TERRITOIRE ET LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX 14

FICHE ACTION 2-1 : FACILITER LA REALISATION DE PROJETS DANS LES COMMUNES 14

FICHE ACTION 2-2 : SENSIBILISER ET FORMER LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX 16

FICHE ACTION 2-3 : ANIMER ET NOURRIR LES RESEAUX D'ACTEURS ET D'ACTRICES 18

AXE 3/ POURSUIVRE L'INTEGRATION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LA METROPOLE 20

FICHE ACTION 3-1 : POLITIQUE DE LA VILLE – SOUTENIR LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX 20

FICHE ACTION 3-2 : CISPD – LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE 22

FICHE ACTION 3-3 : INSERTION ET EMPLOI – SOUTENIR LES PERSONNES SEULES AVEC ENFANTS 24

FICHE ACTION 3-4 : LOGEMENT – VICTIMES DE VIOLENCES 26

FICHE ACTION 3-5 : LOGEMENT – FEMMES SANS DOMICILE 28

FICHE ACTION 3-6 : ACCOMPAGNER LES SERVICES VERS DE NOUVELLES ACTIONS 30

AXE 4 / INTENSIFIER L'ACTION POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES EN TANT QU'EMPLOYEUR 32

FICHE ACTION 4-1 : PILOTAGE ET GOUVERNANCE DU PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES 32

FICHE ACTION 4-2 : ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LA PARENTALITE 34

FICHE ACTION 4-3 : ACCOMPAGNER LES FAMILLES MONOPARENTALES 36

FICHE ACTION 4-4 : FAVORISER L'APPROPRIATION DU PLAN D'ACTION PAR L'ENSEMBLE DES AGENTES ET AGENTS 38

FICHE ACTION 4-5 : ACCOMPAGNER L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES 39

FICHE ACTION 4-6 : AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES 41

FICHE ACTION 4-7 **:** SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTES ET LES AGENTS AUX QUESTIONS DE VIOLENCES, HARCELEMENT, ET AGISSEMENTS SEXISTES 43

FICHE ACTION 4-8 : ACCOMPAGNER LES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES 45

FICHE ACTION 0-0-1 : PILOTER ET EVALUER LE PLAN D'ACTION

Objectif	Organiser le suivi de la mise œuvre du plan d'action et son évaluation
Description de l'action	Un **comité de pilotage** est constitué, co-présidé par la Vice-Présidente chargée de l'administration générale, des ressources humaines et du patrimoine, par la conseillère déléguée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations et par le conseiller délégué chargé de l'évaluation des politiques publiques, de la déontologie et des satellites. La DGA responsable des pôles pilotage et transformation numérique et cohésion sociale et le DGA Ressources y sont systématiquement associés, ainsi que la direction de la stratégie, de l'innovation et de la relation citoyenne, la direction des ressources humaines et la direction du développement social. Il se réunira 1 fois par trimestre pour proposer des orientations, suivre la mise œuvre du plan d'action, et l'évaluer. Sur le plan technique, l'unité Egalité et lutte contre les discriminations est chargée de la coordination générale du plan d'action, en co-pilotage d'une part avec la DSIR sur la mobilisation des politiques publiques métropolitaines ; d'autre part avec la DRH sur le volet égalité professionnelle. Elle coordonne également la formalisation d'un point d'étape annuel intégré dans le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, présenté en conseil métropolitain en amont des débats budgétaires.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Réunion trimestrielle du comité de pilotage Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes chaque année en amont des débats budgétaires
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Réunions du comité de pilotage - le 24 mars et le 1er juillet 2025. Une réunion prévue le 21 octobre a dû être reportée (fin novembre / début décembre) - Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes : le 19 décembre 2025 <u>Eléments complémentaires</u> Un comité technique se réunit en amont des réunions du comité de pilotage. Le comité de pilotage a décidé en mars que les organisations syndicales seraient invitées lors de ses réunions lorsque les sujets abordés concernent l'axe 4 du plan d'action
Perspectives 2026	Le comité de pilotage devra être relancé après l'élection du nouvel exécutif.

AXE 1 / PORTER LA VISION DE LA METROPOLE, ACCROITRE LA VISIBILITE DES ENJEUX

FICHE ACTION 1-1 : PORTER UN PLAIDOYER

Objectif	Construire et diffuser un discours défendant la prise en compte des inégalités et soutenant des mesures concrètes pour y remédier
Description de l'action	Il s'agit de concevoir et de partager avec d'autres acteurs, notamment des collectivités territoriales, **un plaidoyer** adressé à l'Etat, afin de défendre des actions concrètes pour faire évoluer davantage notre société vers l'égalité réelle entre femmes et hommes. La Métropole s'appuiera sur les réseaux de collectivités, ses relations presse pour diffuser ses prises de positions comme elle a pu le faire avec la Tribune publiée dans Libération à l'occasion du 8 mars 2024. Les conférences du féminisme fait le printemps, ouvertes au grand public, pourront également se faire l'écho des enjeux et pistes d'actions identifiés.
Calendrier	Lancement du plaidoyer mi-2025 Diffusion et relais jusqu'en 2027 voire au-delà.
Indicateurs	Visibilité réseaux Visibilité presse Nombre de soutiens apportés au plaidoyer

Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u>
	- Visibilité réseaux - principalement autour du féminisme fait le printemps en grand :
	  o la campagne digitale a bien fonctionné, elle a été porteuse et très visible :
	  ▪ 170 k impressions et un fort taux de visionnage du motion design (73%) ;
	  ▪ 323 780 vues sur facebook et instagram
	  ▪ Plus de 76k impressions sur LinkedIn avec un très bon taux de clic (0,78%)
	  o Les posts de Grenoble Alpes Métropole sur les réseaux sociaux ont suscité entre 2100 et 5133 vues, avec un succès plus marqué sur LinkedIn (à propos de la journée ciblant les professionnelles et professionnels)
	- Visibilité presse
	  o publication du plaidoyer dans l'Humanité le 26 juin.
	  o congés deuxième parents (mesure figurant au plaidoyer): 32 retombées presse écrite ou web, principalement locale ou régionale, et 3 nationales
	- Nombre de soutiens apportés au plaidoyer : 12 intervenantes du Féminisme fait le printemps signataires ; 189 personnes inscrites à la présentation du plaidoyer le 14/06
	
	<u>Eléments complémentaires</u>

	Les thèmes des conférences du féminisme fait le printemps en grand ont permis d'accompagner le plaidoyer. Le plaidoyer a été publié le 26 juin dans l'Humanité, à l'initiative de Christophe Ferrari, président de Grenoble Alpes Métropole ; Corine Lemariey, Vice-présidente de Grenoble Alpes Métropole chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations et des sports ; Michelle Veyret, Vice-présidente de Grenoble Alpes Métropole chargée de l'administration générale, des ressources humaines et du patrimoine ; Laëtitia Rabih, Conseillère déléguée de Grenoble Alpes Métropole chargée des solidarités et de la politique de la ville et présidente du conseil d'administration de la MC2. Les premières signataires sont Cécile Duflot, Directrice générale d'Oxfam France ; Anne-Cécile Mailfert, Présidente de la Fondation des Femmes ; Sofia Boutrih, Directrice de la Fête de l'Humanité ; Nesrine Slaoui, Journaliste, autrice et réalisatrice de documentaires ; Lucile Peytavin, Historienne, essayiste, experte égalité Femme/Homme ; Tess Kinski, Autrice dessinatrice de Bande Dessinée ; Vincent Edin, Journaliste et essayiste ; Charlotte Puiseux, Autrice, philosophe et militante handiféministe ; Candice de Léo, Essayiste ; Victoire Tuaillon, Journaliste, autrice de « Les couilles sur la table » ; Clémentine Lemaire, Co-fondatrice du collectif NouEs ; Clémence Leveau, Co-fondatrice du collectif NouEs
Perspectives 2026	En raison de la période électorale, cette dimension sera moins portée au 1er semestre 2026. Les orientations de plaidoyer seront redéfinies avec le nouvel exécutif.

FICHE ACTION 1-2 : NOURRIR LE DEBAT CITOYEN

Objectif	Faciliter l'appropriation par les habitants et habitantes des enjeux liés à l'égalité femmes-hommes
Description de l'action	Afin d'alimenter la réflexion et les échanges avec le plus grand nombre, la Métropole organisera chaque année un cycle de conférences **« le féminisme fait le printemps** », en invitant des personnalités inspirantes sur les questions d'égalité femmes-hommes. Un des enjeux est d'attirer un public varié, à travers l'invitation de personnalités jouissant d'une certaine popularité, le choix de thèmes susceptibles d'intéresser une audience large, au-delà des spécialistes des questions de genre, et une communication pensée pour toucher le grand public. Une réflexion sera également conduite sur la manière d'attirer de nouveaux publics, voire « d'aller vers » certains sites, et certaines communes et territoires. L'équipe égalité et lutte contre les discriminations sera chargée de la coordination de l'organisation de ces conférences, en lien avec le cabinet et les autres services métropolitains concernés (notamment communication, protocole, DIET). Une **édition exceptionnelle** en 2025 accompagnera le lancement du plaidoyer (cf. ci-dessus). Cette édition se déroulera les 13 et 14 juin 2025 : - Dans divers lieux de l'agglomération et au site Malraux pour la première journée dédiée aux professionnels, professionnelles, élus et élues - A la MC2 pour la seconde, ouverte au grand public. Un programme spécial sera proposé pour associer les communes, les associations et les habitants et habitantes dans une dynamique de territoire. Toujours dans l'objectif de rechercher un public plus diversifié, en particulier issu des quartiers politique de la ville, cette édition exceptionnelle bénéficiera d'un budget spécifique afin notamment de rechercher un public plus diversifié.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Nombre de conférences proposées Public touché

Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u>
	- Nombre de conférences proposées : le 14/06, 3 tables rondes, 8 conférences, un spectacle, des ateliers et animations, mobilisant 29 intervenantes, 2 modératrices et 5 danseuses.
	- Public touché *(données issues de la billetterie MC2 et du questionnaire post-événement*) :
	  o 5000 entrées le 14 juin.
	  o Plus de 80% des personnes présentes n'avaient pas assisté aux éditions précédentes du féminisme fait le printemps.
	  o Tranches d'âge : 44% entre 26-35ans, 30% entre 36 et 50 ans, 14% entre 51 et 65 ans, 7% entre 18 et 25ans, 4% entre 66 et 75 ans

	○ Résidence : 52% habitent Grenoble, 30% habitent la Métropole hors Grenoble, 10% habitent le département, 6% la Région ○ Genre : 87.5% de femmes, 8,6% d'hommes, 3,9% de non-binaires ou ne souhaitant pas répondre. ○ 13 juin, journée action publique : 50 personnes le matin, 80 l'après-midi ○ 22 communes ont accueilli des événements du programme « off » ○ Les podcasts ont fait l'objet de 1447 écoutes (53 à 418 selon les conférences) <u>Eléments complémentaires</u> Le programme « off » a permis de soutenir 20 projets sur les 89 déposés en réponse à l'appel à projets dédié (enveloppe de 30k€) et d'en valoriser au total 117 dans 22 communes. 13% des personnes ayant répondu au questionnaire post-événement ont participé à un événement du off. L'édition « en grand » a bénéficié d'une enveloppe exceptionnelle de 160k€ dans le cadre du budget 2025 (appel à projet inclus), d'un apport de 38k€ en mécénat et sponsoring, et d'un renfort d'1ETP dédié pendant 1 an. Les intervenantes, notamment celles de renommée nationale telles que Cécile Duflot, Salomé Saqué ou Victoire Tuaillon, ont souligné la qualité de l'accueil et l'enthousiasme du public.
Perspectives 2026	Une édition du Féminisme fait le printemps est en préparation pour mai ou juin 2026. Le format sera réduit par rapport à l'édition « en grand », l'enveloppe budgétaire revenant au niveau des années précédentes (20 k€), et les moyens humains étant réduits. Néanmoins des éléments de réussite de l'édition 2025 seront conservés dans la mesure du possible (un village associatif, un temps fort un samedi...)

FICHE ACTION 1-3 : RENDRE VISIBLES LES INEGALITES ET LES ENJEUX

Objectif	Faire connaître les actions métropolitaines et communiquer autour des enjeux de l'égalité femmes-hommes sur le territoire
Description de l'action	La Métropole communiquera régulièrement à l'échelle du territoire métropolitain sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes et les actions qu'elle mène pour réduire les inégalités, en particulier : - Autour du projet **Angela**, en matière de prévention de la délinquance, pour diffuser la lutte contre le harcèlement de rue - Le **25 novembre**, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes - Le **8 mars**, journée internationale des luttes pour les droits des femmes. Elle se saisira également d'autres occasions liées à des projets qu'elle porte ou soutient (collecte de protections périodiques, appel à projets « jeunes pour l'égalité », soutien à des acteurs associatifs…). Elle veillera à concevoir des modalités de diffusion permettant de toucher des publics non ou peu sensibilisés, afin de contribuer à l'appropriation par le plus grand nombre des enjeux d'égalité femmes-hommes.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Nombre de posts sur les réseaux sociaux Nombre d'articles de presse
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> Nombre de posts sur les réseaux sociaux : cet indicateur n'a pas pu être renseigné. Nombre d'articles de presse (ou retombées médiatiques audiovisuelles): - 5 concernant la Maison pour l'égalité femme-hommes et l'appel à projets jeunes pour l'égalité - 11 concernant « ici demandez Angela » dont 2 de médias nationaux. A la date de rédaction du rapport, l'événement du 25 novembre qui portera sur le dispositif Angela n'a pas encore eu lieu. - 20 concernant le féminisme fait le printemps en grand - 32 concernant le congé « deuxième parent » dont 3 de médias nationaux <u>Eléments complémentaires</u> Le Féminisme fait le printemps en grand a donné lieu à la création d'un site web qui a reçu 20 700 visites en 2025, dont plus de la moitié sont arrivés via un moteur de recherche type Google (12 100). 3200 sont arrivés via les campagnes (publicités payantes en ligne, référencement payant…) ; 1600 d'autres sites web (GAM et MEFH) et 1500 des réseaux sociaux. L'événement a également bénéficié de 2 pages dans le Métropole Mag du printemps 2025 et d'une pleine page dans Libération.

	Par ailleurs, l'étude territoriale sur la monoparentalité, réalisée par la Métropole pour identifier les enjeux et leviers locaux liés à cette question, a fait l'objet d'une restitution auprès d'une trentaine d'acteurs du territoire, puis d'un atelier rassemblant à nouveau une trentaine de personnes lors de la journée « pro » du féminisme fait le printemps, et enfin d'un atelier dédié lors des rencontres nationales des territoires d'éducation organisées par la ville de Brest. L'étude est téléchargeable sur la médiathèque de la Maison pour l'égalité : https://www.maisonegalitefemmeshommes.fr/ressource/1006/514-la-ou-les-monoparentalites-au-sein-de-grenoble-alpes-metropole.htm Par ailleurs, des services métropolitains s'efforcent de rendre visible les enjeux d'égalité femmes-hommes lors des événements qu'ils organisent ou à l'occasion de périodes de sensibilisations spécifiques, par exemple en accueillant l'exposition « Venus » au sein de la patinoire Polesud pour évoquer la prévention du cancer du sein ; ou l'exposition « tous les métiers sont mixtes » avec un stand tenu par l'unité égalité et lutte contre les discriminations lors du forum de l'emploi.
Perspectives 2026	Moindre visibilité à prévoir au 1er semestre en raison des élections, mais poursuite de la valorisation des projets de Grenoble Alpes Métropole autour de l'égalité femmes-hommes.

AXE 2 / MOBILISER LE TERRITOIRE ET LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX

FICHE ACTION 2-1 : FACILITER LA REALISATION DE PROJETS DANS LES COMMUNES

Objectif	Accompagner les porteurs de projets pour que les enjeux de l'égalité se diffusent auprès du plus grand nombre
Description de l'action	Pour répondre à l'enjeu de mobilisation de publics et d'acteurs et actrices locales qui ne s'approprient pas encore ou insuffisamment les problématiques d'inégalités de genre, un des leviers est la mise en œuvre de projets de proximité dans l'ensemble du territoire. Pour ce faire, la Métropole propose via son centre ressources « Maison pour l'égalité femmes-hommes » un appui à l'ingénierie de projets sur le territoire métropolitain. Il s'agit de proposer **une aide méthodologique** à tout porteur ou porteuse de projets, qu'il s'agisse d'habitants / habitantes, d'associations, d'élus / élues ou de professionnels / professionnelles du privé comme du public. Les outils de la **médiathèque** de la Maison pour l'égalité femmes-hommes sont également prêtés aux acteurs du territoire, au service de leurs projets en faveur de l'égalité femmes-hommes. Trois priorités sont identifiées, qui peuvent donner lieu à des accompagnements renforcés : - Les projets lauréats de l'appel projets « jeunes pour l'égalité », lancé chaque année, avec une enveloppe financière dédiée - Les projets portés par les communes et les satellites de la Métropole avec qui elle travaille au niveau institutionnel, dans une dynamique d'animation du territoire, et/ou dans l'exercice de ses compétences - Les projets impactant les quartiers prioritaires politique de la ville. D'ailleurs la Métropole bénéficie jusqu'en 2027 d'un soutien de l'Etat pour le financement d'un poste d'adulte-relais au sein de la Maison pour l'égalité femmes-hommes, dont l'une des missions est de repérer des projets à développer au sein des quartiers politique de la ville, à l'initiative des habitants et habitantes ou des acteurs et actrices locaux. Par ailleurs elle se fait aussi le relais, via le site web et la lettre d'information de la Maison pour l'égalité femmes-hommes, des initiatives portées par les acteurs du territoire, en particulier lorsqu'il s'agit d'événements portés par les communes ou dans les quartiers politique de la ville.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Nombre de contacts et nombre d'accompagnements, dont accompagnements renforcés Nombre de prêts d'outils
Mise en œuvre 2025	<u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre de contacts et nombre d'accompagnements, dont accompagnements renforcés :

(janvier-octobre)	17 accompagnements renforcés (10 dans le cadre de « jeunes pour l'égalité + 7 autres comme la Fabrique média, le groupement des possibles, les communes de Varces, Pont-de-Claix et Echirolles, les lycées Thomas Edison et Vaucanson) 12 établissements scolaires 13 associations (dont des compagnies théâtrales et des clubs sportifs) 6 communes (accompagnements globaux ou services en particulier comme l'éducation ou la petite enfance) : Pont-de-Claix, Meylan, Echirolles, Varces, Saint-Martin-d'Hères et St Martin-le-Vinoux 18 autres acteurs ou personnes dont des structures de formation, entreprises, artistes, groupes d'étudiantes ou étudiants - A minima 13 communes concernées : Pont-de-Claix, Meylan, Echirolles, Varces, Saint-Martin-d'Hères, St Martin-le-Vinoux, Gières, Fontaine, Quai-en-Chartreuse, Champagnier, Eybens, Vizille et Saint-Egrève 12 rencontres de l'adulte-relais avec des structures ciblées « politique de la ville » au cours des mois où elle était présente au sein de l'équipe (à partir d'avril) - Nombre de prêts d'outils : 208 outils prêtés à 48 structures issues de 18 communes (janvier-octobre). C'est une activité similaire à 2024 puisque pour l'année complète 270 outils avaient été prêtés à 48 structures de 15 communes. <u>Eléments complémentaires</u> L'activité de prêt d'outils connaît un pic aux périodes autour du 8 mars et du 25 novembre, mais se poursuit toute l'année. L'absence depuis mars de l'assistante de direction, en charge de l'organisation des prêts et retours d'emprunt, a nécessité que l'équipe de la Maison pour l'égalité revoie à la baisse la réactivité du service et l'amplitude horaire de permanences pour fixer les rendez-vous. Les projets « jeunes pour l'égalité » 2025 ont bénéficié de subventions dans la limite de l'enveloppe globale de 15k€ (9 projets financés + un projet accompagné qui n'a pas sollicité de financement). Les expositions, représentations théâtrales, slam ou danse, ont bénéficié d'une restitution exceptionnelle dans le cadre du féminisme fait le printemps en grand. Plus d'une centaine de personnes y ont assisté, à la MC2. A la date de rédaction du rapport, l'appel à projets jeunes pour l'égalité est en cours jusqu'au 17 novembre. Le jury se réunira en décembre 2026 pour sélectionner une dizaine de projets, qui pourront bénéficier de subventions dans la limite de l'enveloppe globale de 15k€. Deux réunions de présidents de satellites ont été l'occasion La Métropole a également cherché à mobiliser activement ses satellites autour des enjeux d'égalité, en suscitant lors des réunions de présidents de satellites des échanges concernant l'égalité professionnelle ou l'implication du territoire dans dynamiques d'égalité. Par ailleurs, des acteurs locaux ont été mobilisés sur des temps de réflexions et d'échanges de bonnes pratiques : une trentaine de personnes a participé à la restitution de l'étude territoriale sur la monoparentalité réalisée par la Métropole ; environ 80 à une réunion technique autour des discriminations dans le logement social (toutes discriminations, dont celles liées au genre).
Perspectives 2026	Les projets jeunes pour l'égalité, sélectionnés par le jury en décembre 2025, seront accompagnés en priorité au 1er semestre 2026, pour une restitution grand public en juin 2026.

FICHE ACTION 2-2 : SENSIBILISER ET FORMER LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX

Objectif	Accompagner les acteurs et actrices du territoire dans leur prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes
Description de l'action	La Métropole est attentive aux besoins des acteurs locaux en matière de formation et de sensibilisation sur les questions d'égalité femmes-hommes, afin d'identifier des besoins émergents auxquels les offres existantes ne répondraient pas, ou insuffisamment. Elle recherche alors des solutions, en priorité avec les organismes de formation ou partenaires, ou se saisit directement de l'organisation de sessions de formations ou de sensibilisation. Les formations ou sensibilisations proposées peuvent s'inscrire dans différents champs : - Dans le cadre de **l'accompagnement des élus et élues métropolitaines**, elle peut proposer des sensibilisations ou formations qui leur sont dédiées. - Dans le cadre de ses compétences, peut être développée une offre spécifique, par exemple, en matière de prévention de la délinquance, dans le cadre du projet ANGELA (formations proposées aux acteurs et actrices privés ou publics qui souhaitent s'inscrire dans le projet) ; en matière de politique de la ville, auprès des acteurs et actrices ou habitantes et habitants des quartiers ; etc. Elle s'appuie sur son partenariat avec le CNFPT pour construire des propositions de formation adaptées aux besoins des collectivités du territoire. L'équipe égalité et lutte contre les discriminations peut intervenir sur des temps de sensibilisation dédiés. Les formations spécifiques peuvent être financées dans le cadre des budgets alloués à la mise en œuvre des compétences métropolitaines.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Nombre de formations / sensibilisations proposées Nombre et type de participantes et participants aux formations Retours qualitatifs des formations et sensibilisations

Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u>
	- Nombre de formations / sensibilisations proposées ; nombre et type de participantes et participants aux formations :
	  o La programmation du féminisme fait le printemps est à prendre en compte au titre des sensibilisations grand public (cf. fiche action 1-2)
	  o La journée du 13/06 dédiée à l'action publique a rassemblé 50 personnes le matin et 80 l'après-midi (cf. fiche action 1-2)
	  o Dans le cadre de la cellule de veille et d'action pour lutter contre les discriminations (champ plus large mais intégrant bien la dimension de genre) :
	  ▪ 2 sessions généralistes (sur 1/2 journée chacune) : 26 personnes participantes
	  ▪ 2 sessions spécifiques (idem) : 29 participantes

	Les personnes participantes sont des membres de la cellule de veille et d'action occupant des métiers en lien avec du public (travailleuses sociales, chargées de mission insertion, agents ou agentes de développement local, médiateur ou médiatrice...) o 5 sensibilisations de professionnelles et professionnels d'association ou de services communaux dans le cadre d'accompagnements renforcés : Fabrique Média, Ocellia, Groupement des possibles, Villes de Varces et Echirolles o 3 conférences-ateliers sur l'égalité professionnelle (cf. fiche action 4-7) en novembre et décembre 2026, à destination de ses agentes et agents mais également ouvertes aux autres collectivités du territoire (enjeux et leviers de la mixité des métiers ; réagir aux propos sexistes dans un contexte professionnel ; concilier vie privée et vie professionnelle). A la date de rédaction du présent rapport, les inscriptions sont encore ouvertes (29 personnes inscrites sur une ou plusieurs dates) - Retours qualitatifs des formations et sensibilisations : retours très positifs du féminisme fait le printemps (off + journée grand public) ; besoin de davantage d'apports d'expertise lors de la journée du 13/06 mais échanges constructifs entre collectivités ; plusieurs mails de remerciements spontanés saluant les apports de temps de sensibilisation auprès de services ou d'acteurs associatifs.
Perspectives 2026	Les formations proposées dans le cadre de la cellule de veille et d'action de lutte contre les discriminations vont se poursuivre en 2026, ainsi que les sensibilisations proposées par la Maison pour l'égalité femmes-hommes à des acteurs et actrices du territoire. Un éventuel programme de formations en direction des nouveaux et nouvelles élues municipales et métropolitaines sera envisagé avec le prochain exécutif.

FICHE ACTION 2-3 : ANIMER ET NOURRIR LES RESEAUX D'ACTEURS ET D'ACTRICES

Objectif	Favoriser l'émergence de projets communs autour de l'égalité femmes-hommes
Description de l'action	La Métropole anime ou co-anime des **réseaux thématiques** d'acteurs et actrices promouvant l'égalité femmes-hommes, en lien avec ses compétences : - En matière de prévention de la délinquance, elle co-anime, avec l'Etat, le réseau métropolitain « lutte contre les violences faites aux femmes » - En matière de lutte contre les discriminations, elle anime le Réseau Partenaires Egalité (dont l'objet est plus large que les seules discriminations liées au genre). Dans son rôle d'animation du territoire, elle propose également des rencontres avec des types d'acteurs et actrices (satellites ; communes et autres acteurs / actrices publics ; porteurs de projets). Ces réunions permettent l'échange d'expériences, la diffusion des bonnes pratiques, la création d'outils communs, une meilleure connaissance des ressources du territoire, la qualification sur des sujets d'intérêt commun et l'identification de besoins du territoire. La Métropole se saisira de ces réseaux pour y faire émerger ou contribuer à des échanges autour des enjeux d'égalité femmes-hommes.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Nombre et types de participants et participantes aux réunions de réseaux Sujets abordés Perspectives apportées
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - le **réseau égalité femmes-hommes des acteurs publics de la Métropole** a été sollicité pour participer à la journée « action publique » du **féminisme fait le printemps**, le 13 juin : o Nombre et types de participants et participantes : 50 personnes étaient présentes le matin, 80 l'après-midi. Il s'agit majoritairement d'agentes ou agents de collectivités du territoire métropolitain, et dans une moindre mesure de territoires proches (Pays Voironnais, communauté de communes du Trièves, ville de Chambéry) ou plus éloignés (Lyon, Rennes et Nantes). o Sujets abordés : ▪ Rencontres avec des structures marquantes du territoire (Plurielles, ça déménage, Maison des Femmes, Planning familial, Maison pour l'égalité femmes-hommes) ▪ Ateliers sur les thèmes suivants : Ega-conditionnalité ; Lutter contre le harcèlement de rue ; Monoparentalité ; Approche comportementale ; Accompagner les agentes et agents ; Aménagement des espaces urbains ; les moyens de l'égalité femmes-hommes. o Perspectives apportées :

	▪ Suite à la journée du 13 juin, des ressources pour aller plus loin ont été mises à disposition sur le site du féminisme fait le printemps en grand : https://www.lefeminismefaitleprintemps.fr/999-la-journee-des-pros.htm ▪ Les personnes ayant participé à la journée du 13 juin ont été invitées aux ateliers-conférences que la Métropole propose en novembre et décembre 2025 sur les questions d'égalité professionnelle (cf. fiche action 4-7). - Le **réseau lutte contre les violences faites aux femmes et enfants co-victimes** s'est réuni en mars ▪ Nombre et types de participants et participantes : environ 70 personnes travaillant pour les associations d'accompagnement des victimes et des auteurs, la justice, les forces de l'ordre, les communes... ▪ Sujets abordés : • Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité (DDDFE) : protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes ; formation des professionnels et professionnelles au sujet des violences ; • Partenaires : Présentation du dispositif Aide pour les Victimes de Violences Conjugales (AVVC) porté par la CAF38 ; Présentation du Guide d'information pour les femmes vivant ou ayant vécu des violences et leurs enfants coproduit par la DDDFE et la Maison des Femmes Grenoble Alpes • GAM : Dispositif Angela ; Féminisme fait le printemps • Justice : missions de la référence violences intrafamiliales du Tribunal judiciaire de Grenoble. ▪ Perspectives apportées : travail partenarial autour du protocole départemental ; diffusion sur le territoire des capsules vidéo de formation au sujet des violences et du guide de la Maison des femmes ; participation à Angela et au Féminisme fait le printemps en grand. - Le **réseau Partenaires égalité** n'a pas été réuni en 2025.
Perspectives 2026	Les différents réseaux rassemblant des élues et élus du territoire seront en sommeil début 2026 en attente d'une relance après les élections.

AXE 3/ POURSUIVRE L'INTEGRATION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LA METROPOLE

FICHE ACTION 3-1 : POLITIQUE DE LA VILLE – SOUTENIR LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX

Objectif	Soutenir les projets des actrices et acteurs locaux des quartiers politique de la ville contribuant à l'égalité femmes-hommes
Description de l'action	Le contrat de ville identifie, parmi 4 axes principaux dans lesquels se déclinent les priorités thématiques, un axe « Pour l'égalité » (Prévention et lutte contre les discriminations ; Egalité femmes-hommes ; Participation citoyenne). Le contrat de ville stipule notamment : « Les inégalités entre les femmes et les hommes existent dans l'ensemble de la société française. Cependant, dans les quartiers politique de la ville, les situations sociales complexes, les discriminations vécues par les habitantes et habitants, ou encore l'augmentation de la précarité tendent à renforcer les inégalités. […] Au-delà des actions qui seront soutenues, il s'agit également pour les acteurs institutionnels et associatifs de mieux prendre en compte cette question […]. A ce titre, le centre ressource métropolitain qu'est la Maison pour l'égalité femmes-hommes a notamment pour mission d'accompagner les acteurs de la politique de la ville sur cet enjeu ». L'action de la Métropole se décline donc selon 3 modalités : - Financière, avec l'attribution de subventions dans le cadre de l'appel à projets annuel - En ingénierie, avec l'accompagnement des porteurs de projets et des institutions partenaires du contrat de ville dans la prise en compte des inégalités de genre - Sur le terrain auprès des habitantes et habitants en particulier avec le rôle d'aller-vers de l'adulte relais travaillant au sein de l'équipe égalité et lutte contre les discriminations.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Part des subventions allouées dans le cadre de l'appel à projets annuel « contrat de ville » répondant directement ou de façon intégrée à des enjeux d'égalité femmes-hommes Montée en compétence des acteurs de la politique de la ville pour l'intégration des enjeux de lutte contre les discriminations et/ou d'égalité femmes-hommes Actions menées sur le terrain en lien avec les habitants et habitantes
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Part des subventions allouées dans le cadre de l'appel à projets annuel « contrat de ville » répondant directement ou de façon intégrée à des enjeux d'égalité femmes-hommes : 12 actions sur 395 retenues, pour un montant total de 55k€ sur 1134k€

	- Montée en compétence des acteurs de la politique de la ville pour l'intégration des enjeux de lutte contre les discriminations et/ou d'égalité femmes-hommes : 12 rencontres de l'adulte-relais avec des structures ciblées « politique de la ville » au cours des mois où elle était présente au sein de l'équipe (à partir d'avril) qui ont permis de premiers échanges (cf. perspectives 2026) - Actions menées sur le terrain en lien avec les habitants et habitantes : comme évoqué ci-dessus, l'année 2025 a été consacrée à la création de liens entre l'adulte relais et les territoires pour créer les conditions d'actions en lien avec les habitants et habitantes. Des interventions sont envisagées (cf. perspectives 2026) <u>Eléments complémentaires</u> Au-delà de la dimension égalité femmes-hommes, de façon générale, le nombre d'actions déposées dans le cadre de l'appel à projets du contrat de ville est en baisse, en lien avec la dégradation de la situation des associations et la diminution des enveloppes de subvention.
Perspectives 2026	Une première programmation de subventions sera proposée au conseil de février, la seconde après les élections et la confirmation du budget 2026. En terme de montée en compétence, des temps de sensibilisation dédié à la sensibilisation d'acteurs politique de ville sont en préparation pour 2026. De même, les prises de contact de l'adulte relais au cours de 2025 déboucheront probablement en 2026 sur des animations d'échanges avec les habitantes et habitants, notamment à l'appui de l'exposition « sortir, sortons » créée par la Maison pour l'égalité femmes-hommes.

FICHE ACTION 3-2 : CISPD – LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE

Objectif	Soutenir les projets et acteurs locaux contribuant à la prévention des violences, à l'accompagnement des victimes et à la prise en charge des auteurs
Description de l'action	Fin 2021, la Métropole a adopté sa nouvelle stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance 2021-2024. Elle poursuit son action d'animation de réseau au titre du programme d'action n°2 « protection des personnes vulnérables et prévention des risques santé » et plus particulièrement de l'action 2-1 « Action de lutte contre les violences intrafamiliales, sexistes et faites aux femmes ». La stratégie fera l'objet d'une prolongation d'un an par voie d'avenant dans l'attente des nouvelles orientations proposées aux territoires par le Secrétariat Général du Conseil Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (SG-CISPD-R). Dans ce cadre, la Métropole agit en matière de prévention des violences de genre et d'accompagnement des victimes à travers 3 modalités : - Le soutien financier à des acteurs locaux, via la programmation annuelle du Fonds métropolitain de prévention de la délinquance, la participation à l'appel à projets « Réduction des risques et des dommages liés aux consommations de produits psychoactifs » à destination des 16-25 ans (qui intègre une dimension de réduction des risques de violences sexistes et sexuelles en milieu festif) et le soutien des projets partenariaux ciblés (Maison des Femmes ou stages de responsabilisation et accompagnement thérapeutique des auteurs par exemple) - La co-animation avec l'Etat (DDDFE) du réseau métropolitain « lutte contre les violences faites aux femmes » et le soutien à la formation des professionnels du territoire (en lien avec Pluri'elles) - La conduite de projets découlant des besoins identifiés sur le territoire, tels le dispositif intercommunal de prévention et de lutte contre les violences et le harcèlement de rue « Ici, Demandez ANGELA ». La mission sûreté et prévention de la délinquance de la Direction du développement social est pilote de ces actions, avec l'appui de l'équipe égalité et lutte contre les discriminations.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Montants des subventions attribuées à des projets contribuant à la prévention des violences, à l'accompagnement des victimes et à la prise en charge des auteurs Bilan qualitatif des actions mises en place et financées
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Montants des subventions attribuées à des projets contribuant à la prévention des violences, à l'accompagnement des victimes et à la prise en charge des auteurs : o 7 actions retenues pour une montant total de 98,5k€.

	○ Les actions financées portent sur l'accompagnement des victimes (Maison des femmes, 25k€ ; Rialto-Issue de secours 25k€), la formation des professionnelles et professionnels (Pluri-elles, 5k€), la prévention des violences en milieu festif (Serein-es, 7k€), la prévention de la récidive des violences conjugales (OSJ le Relais, 13,5k€), l'accompagnement des auteurs de violences et les stages de responsabilisation (Codase, 13 et 10k€) - Bilan qualitatif des actions mises en place et financées : ○ Actions financées : la plupart sont des reconductions, dont les bilans sont positifs. L'action portée par Rialto Issue de Secours est une nouvelle action, mais portée par une association dont l'activité est reconnue sur le territoire de longue date. ○ « Ici demandez Angela » : à 1 an du lancement officiel de la démarche ▪ plus de 70 établissements publics labellisés ANGELA ▪ 32 commerces de toutes tailles, du petit commerce indépendant (boulangerie, réparateur vélo, épicierie) aux grands magasins (Leclerc Comboire), centres commerciaux (Grand Place, Neypric) ou galerie marchande (Galerie Comboire). ▪ M Réso a immédiatement adhéré au projet et à décider des former son personnel des 3 agences commerciales, les conducteurs et conductrices, médiateurs et médiatrices, contrôleurs et contrôleuses. ▪ 13 communes partenaires, dont l'implication est manifeste et nécessaire pour mobiliser les acteurs de leur territoire Cela représente plus de 250 formées aux violences faites aux femmes, à la spécificité du harcèlement de rue, à la posture d'accueil des victimes et à leur éventuelle réorientation vers des structures d'aide aux victimes (France Victime 38, CIDFF, centre de santé sexuelle, etc.). <u>Eléments complémentaires</u> A la date de réalisation du rapport, un événement en direction du grand public est envisagé à l'occasion du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, en partenariat avec l'école de graphisme Brassart, sur le thème du harcèlement de rue et d'Angela.
Perspectives 2026	La programmation du Fonds métropolitain de prévention de la délinquance aura lieu après les élections et la confirmation du budget 2026. « Ici demandez Angela » : des démarchages sont en cours pour que de nouveaux entrants rejoignent ce réseau tout au long de 2026. Un autre enjeu concernera la diffusion auprès du grand public.

FICHE ACTION 3-3 : INSERTION ET EMPLOI – SOUTENIR LES PERSONNES SEULES AVEC ENFANTS

Objectif	Répondre aux difficultés spécifiques des familles monoparentales dans leurs parcours d'insertion
Description de l'action	Afin de répondre aux objectifs de la stratégie nationale de prévention et lutte contre la pauvreté annoncée en septembre 2018 par le Président de la République, la Métropole a contractualisé avec l'Etat en novembre 2020 pour une durée initiale de 2 ans, sur un projet d'accompagnement spécifique. Le projet a été reconduit une première fois jusque fin 2023, puis à nouveau en janvier 2024 dans le cadre du Pacte de solidarités. Le projet concerne des personnes seules de plus de 25 ans avec enfants en parcours d'insertion, habitant le territoire de la rive gauche du Drac ou, depuis début 2024, le territoire d'Echirolles. L'accompagnement est ouvert aux hommes comme aux femmes, mais de fait 95% sont des femmes. Leurs besoins dépassent la seule insertion professionnelle, avec des difficultés cumulées autour de questions de santé, de garde d'enfants, de mobilité et de parentalité. En outre, la plupart des femmes accompagnées ont été ou sont encore victimes de violences de la part de leur ex-conjoint. 3 grands axes : - 1 accompagnement personnalisé, avec 1 contact par mois avec chaque participant ou participante, avec un travail de partenariat plus consolidé pour lever les difficultés d'insertion professionnelle des personnes (Français Langues Etrangère, Mobilité, garde d'enfants, problématiques sociales) - des permanences décentralisées au plus près des territoires. - 1 référente identifiée avec des participants et participantes à des groupes de travail sur les questions de parentalité et de garde d'enfants en particulier En 2024, 3 référentes à temps plein accompagnent chacune une file active de 50 personnes, avec un taux de rotation de 1,3 (inférieure à celle d'un référent parcours emploi renforcé). Elles animent des ateliers et font appel à des prestataires sur des ateliers « sport » et sur des ateliers de « confiance en soi ». Elles nouent des relations de proximité avec les acteurs du territoire (CCAS, MDH, Espace santé de la ville de Fontaine, crèches AVIP sur deux territoires), et des assistantes sociales dédiées sont identifiées pour les participants et participantes.
Calendrier	Projet reconduit jusqu'en décembre 2026
Indicateurs	File active de chaque référent ou référente. Nombre et types d'actions proposées aux participants et participantes. Qualité du partenariat avec les différents acteurs du territoire.
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - File active de chaque référent ou référente : à la date de réalisation du rapport, 201 personnes ont été reçues en 2025, dont 174 ont bénéficié d'un accompagnement renforcé

	(des personnes n'ont pas souhaité un accompagnement renforcé, soit c'était trop tôt pour elle, soit elles étaient déjà en emploi). La file active reste de l'ordre de 50 personnes, avec un taux de rotation de 1,3 sur l'année. - Nombre et types d'actions proposées aux participantes et participants o atelier de recherche d'emploi qui se nomme « les clefs de l'emploi » o atelier numérique pour travailler sur la fracture numérique o groupe de ronde de paroles qui permet de déposer la parole sur des situations vécues comme difficiles o préparations à l'entretien en amont d'un entretien d'embauche o atelier sport o atelier de sophrologie o 2 ateliers en juin et novembre pour travailler les questions de parentalité, de rôles au sein de la cellule familiale et de questions liées à l'emploi o Atelier autour de la parentatlié et de l'estime de soi - Qualité du partenariat avec les différents acteurs du territoire : deux assistantes sociales du SLS sont référentes pour les référentes GAM, de même que 2 conseillères emplois au niveau de France Travail. Le CIDFF qui porte un poste sur les familles monoparentales et apporte son expertise juridique, les crèches AVIP du territoire (Fontaine et Seyssinet-Pariset), Dépann famille et l'AFPA sont également des partenaires réguliers. Les référentes participent au comité de pilotage du partenariat ainsi qu'à des rencontres thématiques sur la question des violences familiales, les questions d'éducation, etc.
Perspectives 2026	Poursuite des accompagnements.

FICHE ACTION 3-4 : LOGEMENT – VICTIMES DE VIOLENCES

Objectif	Faciliter l'accès au logement des femmes victimes de violences
Description de l'action	Les femmes victimes de violence sont un des publics prioritaires dans l'accès au logement au titre de l'article L441-1 du Code de la Construction et de l'Habitat. Ce critère de priorité recoupe les objectifs du plan Egalité Femmes – Hommes. Cette priorité s'observe dans les attributions puisque si les demandes de logement social comportant un motif de violence intrafamiliale représentent, fin 2023, à l'échelle métropolitaine, 1,8% de l'ensemble des demandes, elles représentent en revanche 3,2% des attributions. A noter que dans la mise en œuvre de la cotation de la demande de logement social au 1er janvier 2024, le critère « Victime de violence au sein du couple » bénéficie de l'un des scores les plus élevés (120 points sur 130 maximum hors critère DALO). Grenoble-Alpes Métropole assure la coordination du « bloc collectivité territoriale » qui recouvre les 25% des logements libérés orientés par les bailleurs sociaux vers les réservataires collectivités (département, métropole et communes). A ce titre, Grenoble-Alpes Métropole et ses partenaires collectivités : - Mobilisent des logements, en premier lieu pour un bail direct, issus du contingent de logements réservés dans le respect des principes d'équilibre territorial. La coopération PLAI, soit l'instance partenariale pour les logements les moins chers, est particulièrement mobilisée. A titre d'exemple, en 2022, 13,5% des attributions de logement issues de la coopération PLAI l'ont été pour des ménages victimes de violence conjugale ou familiale - Mobilisent des logements pour de l'intermédiation locative à de fins d'hébergement lorsque ce passage s'avère nécessaire pour répondre à l'urgence de la situation ou à des problématiques administratives. Dans ce cadre, la structure assurant l'hébergement et l'accompagnement sollicite Grenoble-Alpes Métropole qui instruit la demande.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Nombre d'attributions de logements à des ménages victimes de violence, pour l'ensemble des réservataires et pour le bloc collectivité territoriale en particulier Nombre de logements mobilisés à des fins d'hébergement / intermédiation locative
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre d'attributions de logements à des ménages victimes de violence, pour l'ensemble des réservataires et pour le bloc collectivité territoriale en particulier : à la date de réalisation du rapport, les données 2025 ne sont pas disponibles. En 2024, la tendance est relativement constante concernant la part de demandes de logement social dont le motif est lié à des violences familiales parmi l'ensemble des demandes (environ 1,9%) et la part des attributions

	de logement parmi l'ensemble des attributions (3.3%). En d'autres termes, leur poids étant plus important dans les attributions que dans la demande (x1,7), on constate qu'elles sont mieux prises en compte que d'autres demandes. A noter que, plus spécifiquement, sur les logements réservés des collectivités territoriales (1/4 des libérations de logement), le taux d'attributions aux femmes victimes de violence monte à 5,6%, montrant le rôle actif que jouent communes, département et métropole sur ce sujet. - Nombre de logements mobilisés à des fins d'hébergement / intermédiation locative : dans l'hébergement d'urgence, compétence de l'Etat, 159 places sur les 1210 financées sur le territoire métropolitain sont dédiées spécifiquement aux femmes victimes de violences. A noter que des places d'hébergement généraliste peuvent également être mobilisées en direction des femmes victimes de violences. Il demeure en revanche encore difficile à ce stade d'identifier parmi les 600 logements sociaux mobilisés à des fins d'hébergement en diffus (tout dispositif et tout public confondu) lesquels sont dédiés aux femmes victimes de violence. Ils sont forcément compris dans les environ 110 logements mobilisés par les structures assurant de l'hébergement d'urgence généraliste ou femmes victime de violence. <u>Eléments complémentaires</u> On dénombrait fin 2024 environ 20 000 ménages en demande de logement social pour 3 600 attributions sur l'année, soit une pression locative demeurant à un niveau élevé (5,5 demandes pour une attribution). Les causes sont bien entendu multifactorielles. On peut noter la production de logements sociaux restant à un niveau plus faible que les objectifs du Programme Local de l'Habitat, un taux de rotation faible (seulement 8,8% des logements sociaux se sont liberés en Isère en 2024), des loyers élevés dans le parc privé freinant les parcours résidentiels… Les éléments ci-dessus sont donc à mettre en rapport avec ce contexte dans lequel la « concurrence » entre publics prioritaires et les enjeux de mixité sociale sont prégnants.
Perspectives 2026	La Métropole renouvelle en 2025 sa Convention Intercommunale d'Attribution pour la période 2026-2031. Celle-ci a pour objectifs de favoriser l'accès au logement des ménages prioritaires et de développer la mixité sociale par les ressources dans les attributions. La future CIA, validée en Conférence Intercommunale du Logement le 11 septembre et en cours de signature cette fin d'année, identifie les ménages victimes de violence intrafamiliales comme un des publics spécifiques sur lesquels il conviendra de porter, annuellement, un regard spécifique en termes d'observation pour, si nécessaire, travailler des actions particulières.

FICHE ACTION 3-5 : LOGEMENT – FEMMES SANS DOMICILE

Objectif	Faciliter l'accès au logement des femmes sans domicile
Description de l'action	En 2024, Grenoble-Alpes Métropole a pleinement intégré les principes du Logement d'Abord dans sa politique de l'habitat, au travers notamment du Programme Local de l'Habitat 2025-2030 et du Plan Partenarial de Gestion de la Demande et d'Information du Demandeur 2024-2029. Il s'agit notamment, dans le cadre du service d'accueil du demandeur, de systématiser des démarches d'aller-vers les personnes les plus éloignées, en particulier dépourvues de domicile personnel, pour proposer une information et un soutien dans l'accès au logement. Dans le champ des ménages dépourvus de logement, la place des femmes seules, avec ou sans enfant, est un enjeu important. Moins visibles, sur l'espace public comme dans les structures généralistes du secteur Accueil Hébergement Insertion, mais aussi davantage exposées aux violences en particulier sexistes et sexuelles, un travail spécifique doit être mené pour s'assurer de leur bon repérage et accompagnement le cas échéant. En septembre 2024, parmi les 530 familles monoparentales sans domicile (sans-abri, hébergées en structure, hébergées chez des tiers, en logement temporaire…), avec titre de séjour, dans 81% des cas, l'adulte est une femme. En revanche, parmi les 2 500 personnes isolées sans domicile, elles représentent 28% des cas. A noter qu'en 2023, les femmes seules, avec ou sans enfants, sans domicile et en demande de logement social représentaient 28% des ménages du territoire sans domicile alors qu'elles représentaient 37% des attributions de logement à des ménages sans domicile. Ainsi Grenoble-Alpes Métropole : - Déploie du temps de travail social auprès de partenaires dans une démarche d'aller-vers pour soutenir l'accès au logement. Cela se traduit par des permanences au sein d'accueil de jour, des orientations de services domiciliation ou de maraudes, etc. Dans ce cadre, le partenariat initié en 2019 avec Femmes SDF, accueil de jour spécifiquement dédié aux femmes dépourvues de domicile personnel, est poursuivi. - Soutient, en particulier via le plan d'actions annuel Logement d'Abord, des actions contribuant à l'accès au logement des femmes sans domicile comme c'est par exemple le cas avec l'association « Ça déménage » qui permet l'emménagement et l'équipement de femmes victimes de violence ou sans abri.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Nombre de femmes isolées, avec ou sans enfant, dépourvues de domicile personnel sur le territoire et part dans l'ensemble des ménages sans domicile Nombre de femmes isolées, avec ou sans enfant, repérées ou accompagnées par GAM dans le cadre de l'aller-vers du service d'accueil du demandeur de logement Nombre d'attribution de logement à des femmes isolées, avec ou sans enfant, dépourvues de domicile personnel. Projets soutenus favorisant l'accès au logement des femmes isolées et bilans d'activités

Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre de femmes isolées, avec ou sans enfant, repérées ou accompagnées par GAM dans le cadre de l'aller-vers du service d'accueil du demandeur de logement Les travailleuses sociales métropolitaines ont rencontré et réalisé des démarches avec 38 femmes, la plupart du temps sans enfants, parmi les 141 personnes rencontrées dans ce cadre soit 27%, bien que traditionnellement, les hommes soient plus représentés et plus visibles parmi les personnes sans domicile en général et sans abri en particulier. En cohérence avec la politique du logement d'abord et son plan partenarial de gestion de la demande et d'information du demandeur (PPGD-ID), la Métropole poursuit une démarche volontariste d'aller-vers les ménages sans domicile qui ne sont pas accompagnés dans leurs démarches et qui ne font pas valoir leurs droits de manière autonome, en particulier en termes de logement. Il s'agit en particulier d'interventions dans les accueils de jours pour personnes sans domicile ou en lien avec différentes maraudes intervenant sur le territoire. - Nombre d'attribution de logement à des femmes isolées, avec ou sans enfant, dépourvues de domicile personnel. Plus globalement on observe que les femmes seules, dépourvues de domicile personnel, avec ou sans enfants, représentent environ 11% des demandes de logement social en 2024 et qu'elles représentent 16% des attributions. Cela montre, comme pour les femmes victimes de violence, une meilleure prise en compte que la moyenne des demandeurs pour ces ménages. - Projets soutenus favorisant l'accès au logement des femmes isolées et bilans d'activités : Au croisement de ses différentes politiques publics, la Métropole continue le soutien à des acteurs locaux œuvrant spécifiquement au soutien des femmes dépourvues de domicile. Il s'agit en particulier du soutien à Femmes SDF qui fête ses 20 ans en 2025 ou encore à Ça déménage qui développe une action cruciale en accompagnant dans le déménagement ou l'emménagement les femmes victimes de violence ou sans domicile. L'ensemble des actions soutenues par la Métropole dans l'accès au logement et le logement d'abord peuvent également concerner des femmes dépourvues de domicile (mesures d'accompagnement social, accès au logement des jeunes sans ressources…).
Perspectives 2026	Poursuite des accompagnements.

FICHE ACTION 3-6 : ACCOMPAGNER LES SERVICES VERS DE NOUVELLES ACTIONS

Objectif	Accompagner les services dans l'intégration de la dimension « égalité femmes-hommes »
Description de l'action	En 2023-2024, le dialogue de gestion mené entre la direction générale et les directeurs et directrices avec l'appui de la DSIR a intégré pour la première fois la question de l'égalité femmes-hommes. Cela a permis de souligner les actions déjà menées, et parfois d'identifier des pistes pour une amélioration de l'intégration des enjeux d'égalité. Toutefois, le questionnement est resté relativement superficiel, et les services n'ont pas toujours pu se saisir des pistes identifiées. A partir de 2025, dès l'étape de la préparation du dialogue de gestion, un questionnement un peu plus poussé sera amené aux directeurs et directrices des services, pour leur faciliter l'identification des freins et leviers à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques qu'ils et elles mènent. La dimension genrée au sein même des équipes sera abordée également à travers des indicateurs RH spécifiques. A l'appui des éléments recueillis lors du dialogue de gestion, de nouvelles fiches-actions pourront être intégrées au plan d'action, si les directions s'en saisissent directement. Par ailleurs, la DSIR et l'unité égalité et lutte contre les discriminations proposeront des accompagnements spécifiques sur des thèmes prioritaires : il s'agira de faciliter et accélérer l'appropriation des enjeux et actions à mettre en œuvre dans des directions qui en auront besoin. Il peut s'agir de réaliser un benchmark, une étude spécifique, ou encore d'organiser des ateliers ou séminaires « clé en main » qui permettront aux services de monter en qualification sur les enjeux du genre dans leur domaine d'action, et de s'approprier des solutions concrètes. 1 à 2 accompagnements de ce type seront proposés chaque année.
Calendrier	2025-2027
Indicateurs	Directions accompagnées Nombre de nouvelles actions venant enrichir le plan 2025-2027 (fin 2026 puis fin 2027)
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> Directions accompagnées : l'ensemble des directions a pris en compte les éléments demandés lors du dialogue de gestion. Pour les directions dont la politique publique est moins concernée, la démarche a permis a minima une analyse de l'effectif du service. Cependant cette démarche n'a pas permis d'identifier des sujets nécessitant un accompagnement spécifique. Le contexte pré-électoral, ainsi que le contexte de tension financière, ne sont pas favorables au lancement de nouveaux sujets.

	Néanmoins, la phase de préparation et de réunion a permis à chaque directeur et directrice de s'interroger sur ces dimensions, d'identifier des pistes de réflexion notamment sur des statistiques sexuées, et pour plusieurs directions des orientations ont été émises par la direction générale, en lien ou au-delà des actions figurant au plan d'action. La dimension de l'égalité femmes-hommes a ainsi bénéficié d'un portage par la direction générale comme le sont d'autres sujet transversaux. Nombre de nouvelles actions venant enrichir le plan 2025-2027 : une action est en cours de conception dans le cadre de la politique métropolitaine de prévention des déchets. Il s'agit d'encourager l'utilisation des protections menstruelles lavables, en permettant aux utilisatrices d'identifier du dispositif le plus adapté à leur besoin et plus respectueux de leur santé. Des actions de sensibilisations, des ateliers découverte ou couture seront déployés à partir de 2026.
Perspectives 2026	Les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes sont évoqués systématiquement dans la trame des notes d'enjeux préparées par les services à destination des futurs élues et élus.

AXE 4 / INTENSIFIER L'ACTION POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES EN TANT QU'EMPLOYEUR

FICHE ACTION 4-1 : PILOTAGE ET GOUVERNANCE DU PLAN D'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Objectif	Organiser le suivi de la mise œuvre du plan d'action et son évaluation

Description de l'action	Le pilotage du plan d'action « Egalité professionnelle » s'inscrit pleinement dans le processus de gouvernance mis en place au niveau global (cf. fiche action 0-0-1)
	
	Concernant plus spécifiquement le volet interne, **la référente « égalité professionnelle femmes hommes »**, désignée au sein de la DRH, est chargée de :
	• L'animation, du suivi et de l'évaluation des différentes actions du plan égalité professionnelle
	• De l'information des instances de dialogue social, et notamment le CST
	• De l'analyse et de la diffusion des :
	  ○ Indicateurs issus du plan d'actions 2020 – 2024
	  ○ Indicateurs fournis par le dialogue de gestion
	  ○ Enquêtes qualitatives, sur la base de celle réalisée en 2024 (format baromètre)
	• Du suivi de l'index de l'égalité professionnelle et, le cas échéant, du plan d'action associé
	
	Il est précisé que la mise en œuvre des fiches actions du présent axe sera travaillée en concertation avec les représentants du personnel. Le cas échéant, des propositions d'actions nouvelles pourront être soumises à la validation du comité de pilotage.
	En complément, une réunion bilan annuelle sera également organisée avec les représentants du personnel.

Calendrier	Tout au long du plan d'action : 2025 - 2027 Nouveau diagnostic qualitatif égalité professionnelle courant 2027
Indicateurs	Compte rendu de la réunion trimestrielle du comité de pilotage Analyse au prisme du genre des indicateurs suivants : • Répartition des effectifs • Fonctions d'encadrement • Déroulement de carrière • Pyramide des âges • Cycles de travail • Rémunérations • Formations • Diagnostic qualitatif
	<u>Suivi des indicateurs</u> - Compte rendu de la réunion trimestrielle du comité de pilotage : cf. fiche action 0-1

Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	- Analyse au prisme du genre des indicateurs identifiés : il est proposé d'effectuer cette analyse la dernière année du plan d'action, afin de mesurer les évolutions depuis le diagnostic réalisé en 2024, et d'anticiper les actions du plan d'actions 2028 - 2031. <u>Eléments complémentaires</u> Les organisations syndicales ont bénéficié début 2025 d'une présentation du bilan du plan d'action 2022-2024 et du nouveau plan 2025-2027. Elles peuvent apporter des propositions, d'autant qu'elles sont désormais invitées aux réunions du comité de pilotage du plan d'action lorsque les sujets concernent l'égalité professionnelle (depuis juillet 2025). L'index égalité professionnelle 2024 a été publié, avec une note de 85/100.
Perspectives 2026	Au premiers semestre 2026, le bilan 2025 du plan d'action fera l'objet d'une présentation en CST, et les indicateurs d'égalité professionnelle issus du diagnostic réalisé par ISM CORUM seront diffusés.

FICHE ACTION 4-2 : ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LA PARENTALITE

Objectif	Concilier parentalité et vie professionnelle pour des évolutions de carrière équitables
Description de l'action	En préambule, et afin de poser le cadre de cette action, il est proposé de signer la **charte de la parentalité** (portée par l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise) et, ainsi, de s'engager à : • Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans le contexte professionnel • Créer un environnement favorable aux parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité • Garantir le principe de non–discrimination dans l'évolution professionnelle des parents Pour tendre vers un partage équitable des tâches domestiques et de la charge mentale associée, il est important de conforter la place du 2ème parent dès la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Dans cet objectif, un **allongement du congé d'accueil de l'enfant par le 2ème parent** est mis en place, d'une durée de 6 semaines. Dans le prolongement de l'action inscrite au plan d'action 2022 – 2024, **un guide de la parentalité** sera mis à disposition des agentes et des agents. L'objectif de ce document est de rassembler toutes les informations utiles en matière de parentalité et d'éclairer l'avis des agentes et agents dans leur choix en matière de temps partiel et de congé parental. Autour d'un congé en lien avec la parentalité (congé maternité, congé paternité, congé parental…), les échanges et entretiens entre manager et agente / agent existent, mais ils ne sont ni formalisés, ni généralisés. L'objectif affiché est de systématiser la tenue **d'entretiens avant le départ et au retour** de l'agente ou de l'agent pour : • Avant le départ : mesurer et anticiper les impacts de l'absence (report de charge, besoin de remplacement…) • Au retour : informer l'agente ou l'agent sur les évolutions en son absence, s'assurer de sa bonne réintégration dans le collectif de travail Au retour d'un congé maternité, les agentes qui le souhaitent doivent bénéficier d'aménagements horaires et un lieu pour poursuivre **l'allaitement** de leur enfant. Certains sites de travail disposent d'espaces identifiés pouvant accueillir les femmes souhaitant tirer leur lait. Il est proposé d'améliorer le dispositif, en termes de maillage, d'information et d'accessibilité. Il est également proposé d'évaluer les **dispositions et usages des ASA « enfants malades »** aux fins de de mieux comprendre les mécanismes de répartition de ces ASA entre les femmes et les hommes ainsi que les éventuels freins. La question de la garde des enfants en bas âge, lorsqu'elle est impactée par un manque de places en crèche, peut constituer un frein à la reprise du travail. Il est ainsi proposé de poser un diagnostic sur les éventuels besoins des agentes et agents, et le cas échéant, de dégager des pistes de réflexion pour **accompagner les agentes et agents dans leur recherche de mode de garde**. Enfin, en complémentarité des actions déjà existantes (lundi du social, mardi de la santé…) des **temps d'information et d'échanges** seront organisés : conférences parentalité, temps parents-enfants pour permettre aux enfants de découvrir l'environnement de travail de leurs parents, ateliers parentalité…

Calendrier	Signature de la charte : 2025 Congé d'accueil : pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2025 Guide de la parentalité : 1er trimestre 2025 Les entretiens de départ et de retour : 1er semestre 2025 Déploiement et identification des salles d'allaitement : sur toute la durée du plan : 2025 - 2027 Evaluation ASA « enfants malades » : 2025 Evénements : sur toute la durée du plan : 2025 2027 Etude de faisabilité « places en crèches » : 2026
Indicateurs	Nombre de congés d'accueil de l'enfant par le 2ème parent Durée des congés d'accueil de l'enfant par le 2ème parent Nombre d'entretiens de départ et de retour
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	Une autorisation spéciale d'absence ou ASA « deuxième parent » a été mise en place à compter du 14 mars 2025, pour les enfants nés à compter du 01/01/25. Le Tribunal administratif a suspendu ce dispositif au 11 septembre 2025. <u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre de congés d'accueil de l'enfant par le 2ème parent : 25 bénéficiaires, uniquement des hommes. - Durée des congés d'accueil de l'enfant par le 2ème parent : au total, cela représente environ 1000 jours calendaires (la quasi-totalité des bénéficiaires a bénéficié d'un congé de 6 semaines) - Nombre d'entretiens de départ et de retour : le déploiement systématique des entretiens ne fait pas l'objet d'un suivi à ce jour (cf. perspectives 2026) <u>Eléments complémentaires</u> Une salle d'allaitement, dédiée à l'usage et équipée sera mise à disposition des mères dans le futur siège métropolitain Dans l'attente, une réponse est apportée au cas par cas : libération d'un bureau pour tout le temps de la période d'allaitement Le guide parentalité est en cours de rédaction.
Perspectives 2026	Au premier semestre 2026, un travail avec les managers sera mené pour favoriser leur appropriation du guide de la parentalité. Celui-ci sera également diffusé aux agentes et agents parents ou futurs parents. La procédure sur la tenue des entretiens avant le départ et au retour des agentes et agents (absences en lien avec la parentalité) sera conçue et diffusée.

FICHE ACTION 4-3 : ACCOMPAGNER LES FAMILLES MONOPARENTALES

Objectif	Répondre aux besoins spécifiques des familles monoparentales pour concilier vie professionnelle et vie personnelle

Description de l'action	Cette action s'inscrit dans la complémentarité de l'action 2-1-3, relative à l'insertion et l'emploi des personnes seules avec des enfants. Ces dispositions concernent les femmes et les hommes, sans distinction de genre.
	
	La mise en œuvre d'un plan d'accompagnement adapté aux besoins de la cible nécessite, en premier lieu, d'effectuer un diagnostic :
	• Définitions
	• Périmètre d'action
	• Attente des agentes et agents concernés…
	
	En fonction des conclusions de ce diagnostic, les mesures suivantes pourront être mises en place :
	• Aides financières en cas de précarité ou de difficultés conjoncturelles : une réflexion sera conduite pour une meilleure intégration de la dimension monoparentalité dans les dispositifs d'aides existants
	• Suivi santé renforcé, avec notamment :
	  ○ Des actions de prévention et de sensibilisation,
	  ○ Une facilitation de la prise de rendez-vous médicaux
	  ○ Une prévention des risques d'épuisement
	• Aide dans l'exercice des responsabilités familiales : garde d'enfants, aide aux devoirs...
	• Développement de réseaux d'aide et d'échanges
	
	En termes d'organisation du travail, une réflexion sera engagée sur la prise en compte des besoins individuels, et le cadre permettant d'apporter des réponses personnalisées, et notamment :
	• Souplesse dans l'organisation du travail (ASA, horaires, télétravail…)
	• Réponse adaptée aux imprévus familiaux et aux situations complexes
	
	Enfin, un plan de communication adapté sera mis en place avec l'objectif de contribuer à l'évolution des mentalités et à l'adaptation des pratiques managériales et RH :
	• Sensibilisation des manageuses, managers et collègues de travail aux potentielles difficultés inhérentes à la monoparentalité
	• Prise en compte le statut de famille monoparentale dans les différents plans d'actions

Calendrier	Diagnostic : novembre 2024 – mars 2025 Plan d'actions : 1er semestre 2025 Mise en œuvre des différentes mesures : 2ème semestre 2025 – 2026 – 2027
Indicateurs	Nombre de personnes concernées Bilan des actions
Mise en œuvre 2025	<u>Suivi des indicateurs</u> Nombre de personnes concernées : non renseigné

(janvier-octobre)	Bilan des actions : une enquête sur la monoparentalité a été réalisée fin 2024 et début 2025, sur le territoire et également en interne auprès des agentes et agents. L'analyse du volet interne est programmée pour fin 2025 début 2026, et les propositions actions en découlant sont travaillées par les services chargés des ressources humaines, de la santé au travail, de l'accompagnement social et de l'égalité femmes-hommes.
Perspectives 2026	Le comité de pilotage définira des orientations en matière d'accompagnement des familles monoparentales à partir des propositions des services, qui seront chargés de sa mise en œuvre. L'enquête monoparentalité fera l'objet d'une restitution à destination de l'ensemble du personnel.

FICHE ACTION 4-4 : FAVORISER L'APPROPRIATION DU PLAN D'ACTION PAR L'ENSEMBLE DES AGENTES ET AGENTS

Objectif	Donner une grande lisibilité aux actions conduites dans le cadre du plan d'action
Description de l'action	L'appropriation des objectifs et du contenu de ce plan d'action par les agentes et agents doit accompagner de façon volontariste. Les vecteurs de communication seront diversifiés (papier, numérique, présentiel) aux fins de s'adapter aux différentes cibles. Les axes principaux seront : • La présentation des objectifs et du contenu du plan d'action (dans sa globalité) • L'organisation d'un évènement annuel avec un focus sur un axe et/ou une action • L'inscription régulière des questions d'égalité professionnelle femmes / hommes dans les thématiques managériales (séminaires, CODIR…)
Calendrier	Tout au long du plan d'action : 2025 – 2027
Indicateurs	Nombre de lecteurs, de personnes rencontrées Thématiques abordées dans les instances managériales
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre de lecteurs, de personnes rencontrées : o 40 vues de la page pérenne (mise en ligne en septembre) et 170 vues de l'article sur les conférences égalité professionnelle femmes hommes o Tous les agentes et agents de la Métro ont été destinataires en novembre du magazine interne « Yello ! édition spéciale » sur l'égalité femmes / hommes, qui présente les actions conduites dans le cadre du présent plan o Depuis 2025, il est proposé aux directions ou groupes transversaux volontaires de tenir des réunions de coordination ou de cohésion au sein de la Maison pour l'égalité, occasion de présenter le plan d'action de la Métropole. 2 groupes d'agentes et agents ont été concernés au cours du second semestre 2025. - Thématiques abordées dans les instances managériales : En 2025, les questions d'égalité professionnelle femmes / hommes n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour des instances managériales. <u>Eléments complémentaires</u> Les objectifs et le contenu du plan d'action ont été présentés aux agentes et agents le 27 mars 2027 via un webinaire.
Perspectives 2026	Poursuite de la communication en interne, accueil de réunions de coordination ou de cohésion d'équipe au sein de la Maison pour l'égalité femmes-hommes. Inscription de la thématique à l'ordre du jour des instances managériales.

FICHE ACTION 4-5 : ACCOMPAGNER L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Objectif	Lever les obstacles à une réelle égalité professionnelle
Description de l'action	Le diagnostic sur l'égalité professionnelle réalisé en 2023 et 2024, tant dans sa partie quantitative que qualitative a démontré que, dans l'ensemble, les pratiques internes sont plutôt favorables à l'égalité femmes-hommes. Pour autant, les efforts doivent être maintenus, tant pour conserver ces acquis que pour corriger les inégalités persistantes. Les actions suivantes sont proposées : • Sessions de formation « 0sez les carrières au féminin », en partenariat avec les autres collectivités territoriales (démarche engagée lors du plan précédent) • Mise en place de mentorat pour les prises de postes à responsabilité • Conférences, intervention de personnes inspirantes, temps de partage d'expérience… • Formations visant à renforcer la confiance des femmes : prise de parole en public, réponse verbale à tout type de situation… • Diagnostic sur l'état et la nature des équipements à disposition des femmes (vestiaires, outils de travail, Equipement de protection individuelle) et, en cas de besoin, adaptation des locaux, outils et EPI aux besoins identifiés • Intégration de la dimension égalité professionnelle femmes / hommes dans le projet d'aménagement du siège métropolitain
Calendrier	Sessions de formation « Osez les carrières au féminin » et les dotations d'EPI : sur toute la durée du plan (2025– 2027). La planification des autres actions sera effectuée au cours du 1er semestre 2025 pour une mise en œuvre échelonnée sur toute la durée du plan (2025– 2027).
Indicateurs	Nombre de conférences, nombre de participantes et de participants Evolution de la part de femmes occupant des postes à responsabilité Nombre de sessions de formations organisées
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre de conférences, nombre de participantes et de participants o Mardi de la santé « sécurité personnelle et self-défense (le 13 mai 2025) - 38 participantes et participants o Cycle de conférences, inter-administration, ouvertes à l'ensemble des agentes et agents : ▪ santé cardiovasculaire des femmes – environ 60 participants et participantes en visio ▪ mixité des métiers – 8 inscriptions ▪ propos sexistes – environ 25 participants et participantes (inscriptions en cours à date de rédaction du rapport) ▪ conciliation vie professionnelle vie personnelle – environ 15 participants et participantes (inscriptions en cours à date de rédaction du rapport)

	- Evolution de la part de femmes occupant des postes à responsabilité – cet indicateur sera actualisé dans la dernière année du plan d'action pour mesurer les évolutions depuis le diagnostic réalisé en 2024 - Nombre de sessions de formations organisées : o Prise de parole en public (formation tout public – avril 2025) o Osez les carrières au féminin : la formation n'a pas pu être reconduite en 2025 en raison du retrait des autres collectivités partenaires. Les agentes sont orientées vers une offre CNFPT « Femmes, osez la direction générale ».
Perspectives 2026	La Métropole va de nouveau candidater au « fonds égalité professionnelle ». Les réflexions sur les modalités de mise en place dispositif de mentorat sont en cours.

FICHE ACTION 4-6 : AGIR POUR LA SANTE DES FEMMES

Objectif	Favoriser une meilleure prise en compte de la santé des femmes
Description de l'action	Les caractéristiques et les impacts de certaines pathologies, spécifiquement féminines, sur le champ professionnel sont souvent méconnus et parfois minimisés par les concernées elles-mêmes. Cet état de fait peut conduire au renforcement des inégalités professionnelles. Il est donc nécessaire d'informer l'ensemble des agentes et agents, avec un focus sur l'endométriose et la ménopause. Il est également proposé la mise en place de congés de santé gynécologique, qui permettent la prise en compte de situations spécifiques, de les rendre visibles et d'en atténuer les impacts financiers et / ou professionnels. Il s'agit : • Du congé menstruel, dans la limite de 15 jours annuels • Du congé pour interruption de grossesse, dans la limite de 2 jours par événement En complément, dans l'objectif d'améliorer la prise en charge des menstruations (tant financière qu'organisationnelle), des distributeurs de protections périodiques seront mis en place. Plus globalement, en raison d'une histoire de la médecine essentiellement centrée sur les hommes, de nombreux stéréotypes de genres peuvent encore influencer les pratiques médicales ainsi que le comportement des patientes et nuire au bon diagnostic et à la prise en charge des femmes (tabac, alcool, maladies chroniques, maladies cardiovasculaires…). Afin d'aider les femmes à préserver leur santé, un plan de communication et d'action sera proposé, lequel s'appuiera sur les dispositifs existants et portés par la Direction Santé Prévention Sécurité au Travail. Le plan d'action comprendra, notamment une semaine dédiée à la santé des femmes : • Une thématique fil rouge • Une période identifiée et récurrente • Un programme varié : informations, animations, évènements….
Calendrier	Congés de santé gynécologique : au 1er janvier 2025 Tout au long du plan d'action : 2025 – 2027
Indicateurs	Nombre d'agentes et de jours d'ASA « congés menstruels » et « interruption de grossesse » Nombre d'évènements, nombre de participantes et participants
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	Les autorisations spéciales d'absences « santé gynécologique » et « interruption de grossesse » ont été mises en places puis suspendues par le tribunal administratif, respectivement à compter du 18 février 2025 et du 11 septembre 2025. <u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre d'agentes et de jours d'ASA « congés menstruels » et « interruption de grossesse » : du fait de la suspension puis de l'annulation des ASA, ces indicateurs ne sont plus pertinents.

	En revanche, la Métropole ayant créé une possibilité de télétravail exceptionnel pour raison de santé gynécologique, c'est cet indicateur qui sera suivi à l'avenir. Ce dispositif ouvre droit à 24 jours de télétravail exceptionnel par an. Au 31/07/25, 18 agentes en étaient bénéficiaires. Depuis la mise en place du dispositif, 56,5 jours de télétravail dérogatoires ont été utilisés. Ils se répartissent comme suit : o 5 agentes n'ont utilisé aucun jour o 7 agentes entre 0,5 et 4,5 jours o 5 agentes 6 jours et plus (maximum 9 jours). - Nombre d'évènements, nombre de participantes et participants : o Visio-conférence sur la santé menstruelle avec le Professeur Escalon le 01/04 – 48 participantes et participants o Vision-conférence sur la santé cardiovasculaire des femmes le 04/11- environ 60 participantes et participants <u>Eléments complémentaires</u> L'opérationnalité de la mise en place des distributeurs de protections périodiques a été étudiée.
Perspectives 2026	Des distributeurs de protections périodiques seront mis en place dans le bâtiment Marie Reynoard pour une phase expérimentale de 6 mois. A l'issue de cette phase, il sera décidé de son extension à d'autres sites ou non, et des modalités de déploiement.

FICHE ACTION 4-7 : SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTES ET LES AGENTS AUX QUESTIONS DE VIOLENCES, HARCELEMENT, ET AGISSEMENTS SEXISTES

Objectif	Contribuer à une meilleure prévention des actes de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes
Description de l'action	Le plan d'action 2022 – 2024 comprenait 2 actions dédiées à la prévention et au traitement des situations de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes : • Un dispositif de signalement des actes de violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (confer la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019) • En accompagnement de ce dispositif de signalement, des formations à destination des managers pour les accompagner dans leur rôle en matière de prévention et de traitement des situations de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes. Au 31 décembre 2024, 50% des managers auront été formés. Afin de tendre vers un objectif de 100% de managers formés, de nouvelles sessions de formation seront mises en place au cours du 1er semestre 2025, avec un objectif de 2 sessions annuelles. En complément, des sensibilisations et ou des focus thématiques seront proposés dans le cadre des séminaires managers. En complément, afin de renforcer la prévention et de contribuer à une meilleure prise en compte de ces situations par les présumées victimes, des modules de sensibilisation à destination de l'ensemble des agentes et agents seront proposés, selon un format webinaire et / ou intervention en présentiel. Dans un objectif plus large de prévention des agissements sexistes, des fresques du sexisme seront organisées, avec un objectif de 30% d'hommes formés à l'issue du plan. Ces ateliers s'accompagneront de campagnes de communication visant à déconstruire la culture patriarcale. Enfin, des actions visant à donner aux femmes les moyens et les techniques pour se défendre en cas d'agression, seront proposées aux agentes volontaires.
Calendrier	Formations à destination des encadrantes et encadrants : à minima 2 par an, sur toute la durée du plan 2025-2027 Modules de sensibilisation à destination de l'ensemble des agentes et agents : mise en place à partir de 2026 Fresques du sexisme : 2025 – 2027 Autres actions : fin 2025 / début 2026.
Indicateurs	Nombre de sessions organisées, Nombre de participantes et participants
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	<u>Suivi des indicateurs</u> - Nombre de sessions organisées / Nombre de participantes et participants o 3 nouvelles sessions de formation en 2025, dont une dédiée aux nouveaux et nouvelles managers (une trentaine de personnes sur les deux sessions « anciens »

	inscriptions encore ouvertes à la date de rédaction du rapport pour la session « nouveaux et nouvelles managers ». Environ 50% des managers en poste ont suivi la formation ○ 2 ateliers de sensibilisation des agentes et agents : direction de l'administration et direction des ressources humaines, soit environ 80 personnes sensibilisées
Perspectives 2026	Le déploiement d'ateliers de sensibilisation auprès des agentes et agents se poursuivra, sur sollicitation des directions (2 services concernées au premier semestre 2026). Des formations ciblant les managers seront reprogrammées avec le CNFPT. Un travail concerté sera mené avec la DSIR et la DRH pour l'inscription de cette thématique dans l'agenda manager. Les fresques du sexisme seront relancées. A compter de mars 2026, le dispositif de signalement entrera dans une nouvelle phase de fonctionnement suite à la fin du marché liant la Métropole au prestataire Allodiscrim.

FICHE ACTION 4-8 : ACCOMPAGNER LES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Objectif	Favoriser l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences intrafamiliales
Description de l'action	Les impacts et conséquences des violences intrafamiliales ne s'arrêtent pas à la porte du travail. Les femmes victimes de violences doivent pouvoir trouver aide et appui auprès de Grenoble-Alpes Métropole, en sa qualité d'employeur. L'objectif n'est pas de se substituer aux réseaux et dispositifs existants sur le territoire métropolitain. Il s'agit d'être en capacité de repérer des signaux faibles, d'identifier une situation de violence et d'orienter la victime vers les bons interlocuteurs. En interne, il est donc proposé d'agir selon 3 axes complémentaires : • La structuration des intervenants internes pour l'écoute et l'orientation des agentes victimes de violences intrafamiliales • La formation des manageuses et manageurs à l'écoute et à la prise en compte des répercussions sur la vie professionnelle • La sensibilisation de l'ensemble des agentes et agents sur les questions de violences intrafamiliales et des modes d'actions possibles en tant que témoins
Calendrier	La réflexion sur la structuration du dispositif sera lancée au cours du 1er semestre 2025 pour une mise en œuvre effective à partir de janvier 2026.
Indicateurs	Nombre de personnes accompagnées Nombre de formations et actions de sensibilisation organisées Nombre de participantes et participants
Mise en œuvre 2025 (janvier-octobre)	Suivi des indicateurs – action non lancée en 2025
Perspectives 2026	Lancement du processus de travail commun entre la direction des ressources humaines et la direction santé prévention sécurité au travail.