



**GRENOBLEALPES
MÉTROPOLE**

COLLECTION STRATÉGIE

2025-2027

**Grenoble Alpes Métropole toujours plus engagée en faveur
de l'égalité femmes-hommes**

PLAN D'ACTION MÉTROPOLITAIN

2025-2027

Grenoble Alpes Métropole toujours plus engagée en faveur
de l'égalité femmes-hommes

PLAN D'ACTION MÉTROPOLITAIN

Table des matières

7 SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION

9	FICHE ACTION 0-0-1 : PILOTER ET ÉVALUER LE PLAN D'ACTION
10	AXE 1 : PORTER LA VISION DE LA MÉTROPOLE, ACCROITRE LA VISIBILITE DES ENJEUX
10	FICHE ACTION 1-1 : PORTER UN PLAIDOYER
10	FICHE ACTION 1-2 : NOURRIR LE DÉBAT CITOYEN
11	AXE 2 : MOBILISER LE TERRITOIRE ET LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX
11	FICHE ACTION 1-3 : RENDRE VISIBLES LES INÉGALITÉS ET LES ENJEUX
11	FICHE ACTION 2-1 : FACILITER LA RÉALISATION DE PROJETS DANS LES COMMUNES
12	FICHE ACTION 2-2 : SENSIBILISER ET FORMER LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX
12	FICHE ACTION 2-3 : ANIMER ET NOURRIR LES RÉSEAUX D'ACTEURS ET D'ACTRICES
13	AXE 3 : POURSUIVRE L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LA MÉTROPOLE
13	FICHE ACTION 3-1 : POLITIQUE DE LA VILLE – SOUTENIR LES ACTRICES ET ACTEURS LOCAUX
13	FICHE ACTION 3-2 : CISPD – LUTTER CONTRE LES VIOLENCES DE GENRE
14	FICHE ACTION 3-3 : INSERTION ET EMPLOI – SOUTENIR LES PERSONNES SEULES AVEC ENFANTS
15	FICHE ACTION 3-4 : LOGEMENT – VICTIMES DE VIOLENCES
16	FICHE ACTION 3-5 : LOGEMENT – FEMMES SANS DOMICILE
17	FICHE ACTION 3-6 : ACCOMPAGNER LES SERVICES VERS DE NOUVELLES ACTIONS
18	AXE 4 : INTENSIFIER L'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN TANT QU'EMPLOYEUR
18	FICHE ACTION 4-1 : PILOTAGE ET GOUVERNANCE DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES
19	FICHE ACTION 4-2 : ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LA PARENTALITÉ
20	FICHE ACTION 4-3 : ACCOMPAGNER LES FAMILLES MONOPARENTALES
20	FICHE ACTION 4-4 : FAVORISER L'APPROPRIATION DU PLAN D'ACTION PAR L'ENSEMBLE DES AGENTES ET AGENTS
21	FICHE ACTION 4-5 : ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES
21	FICHE ACTION 4-6 : AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES
22	FICHE ACTION 4-7 : SENSIBILISER ET FORMER LES AGENTES ET LES AGENTS AUX QUESTIONS DE VIOLENCES, HARCÈLEMENT, ET AGISSEMENTS SEXISTES
23	FICHE ACTION 4-8 : ACCOMPAGNER LES VICTIMES DE VIOLENCES INTRAFAMILIALES

Avant-propos

Grenoble Alpes Métropole s'engage de façon volontariste pour développer son intervention en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle progresse dans l'analyse de ses propres pratiques et développe dans ses domaines de compétence et en coopération avec les acteurs locaux, des actions concrètes.

Au cours des 3 dernières années, elle a notamment réalisé un diagnostic interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lancé un cycle annuel de conférences avec « le Féminisme fait le printemps », proposé des formations aux élus et élues de la Métropole et des communes, lancé le dispositif « Ici demandez Angela », tout en poursuivant le soutien apporté aux associations et aux habitants et habitantes dans le cadre de l'exercice de ses compétences, en particulier en politique de la ville, prévention de la délinquance, logement, insertion et emploi.

Ces actions s'inscrivent en outre dans le cadre de la loi du 4 août 2014, qui dans son article 1er, a renforcé les obligations des collectivités territoriales et leurs groupements : « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;*
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;*
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;*
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;*
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;*
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;*
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;*
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;*
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;*
- 10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués ».*

Synthèse du plan d'action

Le contexte sociétal et politique actuel 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, ou encore l'inscription dans la constitution du droit à l'avortement. 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 ou l'accroissement de la vulnérabilité économique des femmes, majoritaires dans les emplois précaires et à temps non complets. Un des enjeux réside dans la capacité à sensibiliser, voire à mobiliser au-delà des cercles militants et convaincus, en allant à la rencontre de publics et d'acteurs et actrices variés.

Dans ce contexte, la Métropole a son rôle à jouer pour faire avancer les réflexions et les actions, avec les habitants et habitantes, avec les acteurs et actrices du territoire, et au-delà, dans le débat public. Il s'agit de prendre sa place pour porter les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans l'espace médiatique et politique, pour promouvoir des services publics et des politiques territoriales intégrant pleinement l'égalité femmes-hommes.

En effet, comme l'énonce la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, les politiques locales peuvent constituer un levier important d'action en matière d'égalité. Il faut pour cela favoriser une approche transversale, dite « intégrée » de la question des droits des femmes dans l'ensemble des politiques et dispositifs financiers des collectivités territoriales.

Le plan d'action 2022-2024 a identifié l'intégration de cette dimension dans plusieurs politiques publiques menées par la Métropole sur le territoire, ainsi qu'en interne. Le plan 2025-2027 propose d'approfondir cette prise en compte.

Pour répondre à ces enjeux, le plan d'action 2025-2027 s'articule autour de quatre axes, dont les orientations principales sont synthétisées ci-après. Les fiches-actions détaillées figurent en fin de document.



AXE 1 : PORTER LA VISION DE LA MÉTROPOLE, ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES ENJEUX

Les actions répondant à cet objectif s'inscrivent dans la continuité de la tribune parue à l'initiative du Président de la Métropole dans Libération le 8 mars 2024, qui identifiait dix mesures pour une société plus égalitaires. L'ambition est de porter un plaidoyer au niveau national pour une meilleure prise en compte concrète des inégalités et des réponses qui peuvent être apportées. Elles portent notamment sur la poursuite des conférences « le féminisme fait le printemps », en particulier l'organisation d'une édition spéciale en 2025.

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

La Métropole accompagne et coordonne des démarches portées par les structures proches de la Métropole (dites « satellites » : établissements publics, sociétés d'économie mixte, sociétés publiques locales...) et les communes du territoire. Les accompagnements proposés par la Maison pour l'égalité femmes-hommes poursuivent le même objectif d'animation du territoire et d'appui à l'ingénierie de projet. Il s'agit également de proposer des sensibilisations ou des actions en lien avec les réseaux d'acteurs animés par la Métropole dans ses domaines de compétence.



AXE 3 : POURSUIVRE L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LA MÉTROPOLE

Les actions relevant de cet objectif s'inscrivent pour partie dans la continuité du plan d'action 22-24, dans les domaines de la politique de la ville, de la prévention de la délinquance, de l'insertion et de l'emploi, de l'hébergement et du logement notamment. Il s'agit de les pérenniser voire de les amplifier. Par ailleurs, une méthode est proposée, dans le cadre du dialogue de gestion entre la direction générale et les directions des services, pour identifier les directions où un accompagnement permettra d'aller plus loin dans l'intégration de cette dimension dans les domaines de compétences de la Métropole. De nouvelles actions viendront enrichir le plan d'action grâce à cet accompagnement.

AXE 4 : INTENSIFIER L'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN TANT QU'EMPLOYEUR

Le diagnostic sur l'égalité professionnelle réalisé en 2023 et 2024 a permis à la Métropole de disposer d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Ceux-ci démontrent, dans l'ensemble, des pratiques internes plutôt favorables à l'égalité femmes-hommes, et identifient des pistes pour corriger les inégalités persistantes. Les actions 2025-2027 permettront d'approfondir les questions de la parentalité (congé paternité allongé, monoparentalité...), de la prise en compte de la santé des femmes (santé menstruelle, interruptions de grossesse...), de la poursuite de la levée de freins à un égal accès aux métiers et au déroulement de carrière.

Les formations et sensibilisations se poursuivront en direction des agents et agentes pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes. En ce qui concerne la prévention de ces situations au travail, elles se déploieront notamment dans le cadre du dispositif de signalement, qui traite des situations de harcèlement sexiste ou sexuel, mais également de tout type de violence, de tout critère de discrimination et de harcèlement moral. Des sensibilisations aux violences potentiellement vécues par des agentes dans le cadre privé sont également prévues.



La Métropole pourra faire évoluer le plan d'action et les orientations stratégiques au regard de l'évolution du contexte et de nouveaux chantiers ou dispositifs initiés par la collectivité ou ses partenaires.

Le plan d'action 2025-2027 fera l'objet d'un suivi par un comité de pilotage 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 à l'évaluation des politiques publiques, à la déontologie et aux satellites. Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, présenté chaque année en conseil métropolitain, est l'occasion de formaliser le suivi de la mise en œuvre du plan d'action.



FICHE ACTION 0-0-1 : PILOTER ET ÉVALUER 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.



AXE 1 : PORTER LA VISION DE LA MÉTROPOLITAINES, 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'État, 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.

FICHE ACTION 1-2 : NOURRIR LE DÉBAT 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
- À 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

FICHE ACTION 1-3 : RENDRE VISIBLES LES INÉGALITÉS 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



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

FICHE ACTION 2-1 : FACILITER LA RÉALISATION 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 2026 d'un soutien de l'État 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

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

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'État, le réseau métropolitain « lutte contre les

violences faites aux femmes »

- En matière de lutte contre les discriminations, elle anime le Réseau Partenaires Égalité (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





AXE 3 : POUR SUIVRE L'INTEGRATION DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE PAR LA MÉTROPOLE

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 ; Égalité 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 [...].

À 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.

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



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'État 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

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 Égalité 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.

À 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).

À 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. À 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

FICHE ACTION 3-5 : LOGEMENT – FEMMES SANS DOMICILE

OBJECTIF

Faciliter l'accès au logement des femmes victimes de violences.

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.

À 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

¹<https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/metabolisme>

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.

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.

À 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.

À 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).



AXE 4 : INTENSIFIER L'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN TANT QU'EMPLOYEUR

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

OBJECTIF

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

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le pilotage du plan d'action « Égalité 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

FICHE ACTION 4-2 : ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LA PARENTALITÉ**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 2^e parent dès la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Dans cet objectif, un allongement du congé d'accueil de l'enfant par le 2^e 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 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 1^{er} janvier 2025.
- Guide de la parentalité : 1^{er} trimestre 2025.
- Les entretiens de départ et de retour : 1^{er} semestre 2025.
- Déploiement et identification des salles d'allaitement : sur toute la durée du plan : 2025 – 2027.
- Évaluation ASA « enfants malades » : 2025.
- Signature de la charte : 2025.
- Congé d'accueil : pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2025.
- Guide de la parentalité : 1^{er} trimestre 2025.
- Les entretiens de départ et de retour : 1^{er} semestre 2025.
- Déploiement et identification des salles d'allaitement : sur toute la durée du plan : 2025 – 2027.
- Évaluation ASA « enfants malades » : 2025.
- Événements : sur toute la durée du plan : 2025 – 2027.
- Étude de faisabilité « places en crèches » : 2026.
- Événements : sur toute la durée du plan : 2025– 2027.
- Étude de faisabilité « places en crèches » : 2026.

INDICATEURS

- Nombre de congés d'accueil de l'enfant par le 2^e parent.
- Durée des congés d'accueil de l'enfant par le 2^e parent.
- Nombre d'entretiens de départ et de retour.

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 : 1^{er} semestre 2025
- Mise en œuvre des différentes mesures : 2^e semestre 2025 – 2026 – 2027

INDICATEURS

- Nombre de personnes concernées
- Bilan des actions

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 événement 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



FICHE ACTION 4-5 : ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION 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 « Osez 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, équipement 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 1^{er} 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
- Évolution de la part de femmes occupant des postes à responsabilité
- Nombre de sessions de formations organisées

FICHE ACTION 4-6 : AGIR POUR LA SANTÉ 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 1^{er} 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.

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 1^{er} 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

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 managers 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 1^{er} 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



GRENOBLE ALPES MÉTROPOLE

04 76 59 59 59

Accueil du public :

1 place André Malraux à Grenoble

Adresse postale :

3 rue Malakoff, 38031 Grenoble, France



[grenoblealpesmetropole.fr](https://www.grenoblealpesmetropole.fr)

Réalisation : Grenoble Alpes Métropole
Février 2025

Document imprimé sur papier recyclé.

