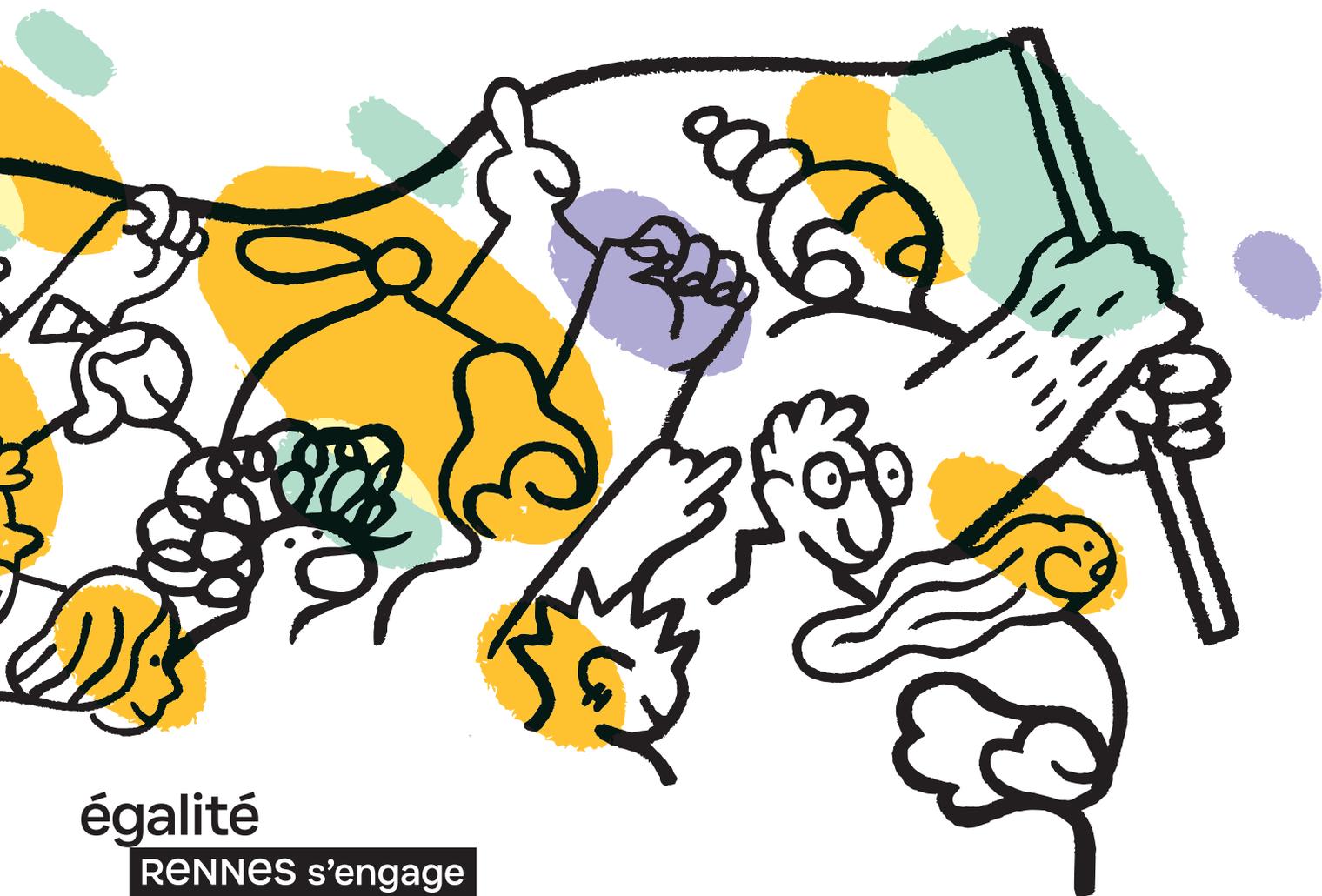


Toutes et tous égales et égaux !

Plan d'action égalité femmes-hommes
2024-2028



égalité

RENNES s'engage

Édito

Nathalie Appéré
Maire de Rennes
Présidente de Rennes Métropole

Geneviève Letourneux
Conseillère municipale déléguée
aux Droits des femmes et à la lutte contre
les discriminations à la Ville de Rennes

Priscilla Zamord
Vice-présidente Solidarités, égalité
et politique de la ville à Rennes Métropole

En 2024, malgré les révolutions féministes, malgré les avancées immenses conquises de haute lutte, le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes n'a rien perdu de sa nécessité.

Face à la menace réactionnaire et au danger, parfois vital, que représente l'extrême-droite, à Rennes et dans notre métropole, l'égalité est plus que jamais notre boussole.

Depuis longtemps et avec détermination, nous avons la volonté de nous engager toujours plus contre les déterminismes, contre les inégalités et les discriminations, contre les violences que subissent encore les femmes. La volonté de créer, ensemble, main dans la main, avec toutes les associations et organisations du territoire, les conditions d'une pleine et entière égalité entre les femmes et les hommes.

Pour changer de système et ne rien laisser, ni au hasard, ni à la responsabilité individuelle, l'égalité est effectivement le fil rouge de l'ensemble de nos politiques et de nos projets, municipaux comme métropolitains.

C'est le sens de l'aménagement de nos espaces et équipements publics, de nos cours d'écoles. De la visibilité de notre matrimoine et la féminisation des noms de nos rues. De la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, notamment avec la Maison des femmes Gisèle Halimi ou la formation de notre brigade anti-incivilités.

C'est également le sens des concertations citoyennes que nous menons, pour agir au plus près des réalités et des besoins. Nous avons d'ailleurs lancé il y a quelques mois notre observatoire local des discriminations.

C'est enfin le sens des formations à destination des agentes et agents de notre collectivité, du soutien aux associations, ou encore de notre riche programmation culturelle. Sans oublier, évidemment, une attention particulière accordée à l'ensemble de nos dépenses, pour qu'elles répondent à cette exigence d'égalité.

Afin d'aller plus loin encore, nous renouvelons cette année notre plan d'action : un support pensé pour cadrer l'ensemble de nos actions en la matière et nous fixer des objectifs ambitieux.

Aujourd'hui et demain, nous continuerons de nous mobiliser, avec l'intime conviction qu'ensemble, nous réussirons à construire un avenir plus désirable, plus égalitaire et inclusif.

Bonne lecture à toutes et tous !



Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale par les communes de Rennes Métropole, le 8 mars 2022.
© Arnaud Loubry

Sommaire

PRÉAMBULE	p.06
COMMUNICATION	p.08
Action 1 Création d'un guide des bonnes pratiques sur la communication égalitaire	p.10
Action 2 Former les services de la Direction de la communication à la communication égalitaire	p.11
Action 3 Intégrer un paragraphe sur la communication égalitaire dans les briefs et cahiers des charges	p.12
Action 4 Signature de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotypes de sexe	p.13
ÉCONOMIE, EMPLOI, INSERTION	p.14
Action 1 Réaliser un diagnostic transversal à l'ensemble des services de la Direction économie, emploi, innovation (DEEI)	p.16
Action 2 Former les équipes de la DEEI aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes	p.17
Action 3 Placer la Responsabilité sociale et environnementale (RSE) au centre de la relation Rennes Métropole/entreprises	p.18
Action 4 Animer une cartographie des acteurs et actrices agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations	p.20
Action 5 Réaliser une enquête auprès des femmes porteuses de projets d'entrepreneuriat ou dirigeantes d'entreprises	p.21
ÉDUCATION	p.22
Action 1 Formation du personnel de la Direction éducation enfance	p.24
Action 2 Information et sensibilisation des parents à l'égalité filles-garçons	p.25
Action 3 Faire vivre l'égalité filles-garçons au sein des cours d'écoles	p.26
Action 4 Expérimentation de toilettes mixtes en centre de loisirs et des écoles	p.27
PARTICIPATION CITOYENNE	p.28
Action 1 Analyse de l'implication des femmes dans les espaces de participation citoyenne	p.30
Action 2 Actualisation de la boîte à outils de la concertation avec des éléments méthodologiques et des ressources	p.31
Action 3 Création d'outils permettant de répondre aux propos discriminatoires	p.32
Action 4 Mise en place de formations à destination des animateurs et animatrices pour favoriser la participation des femmes	p.33
TRANSPORTS ET MOBILITÉS	p.34
Action 1 Former les agent-es de la Direction mobilité transports (DMT)	p.36
Action 2 Renforcer la lutte contre le sentiment d'insécurité dans les transports publics	p.37
Action 3 Poursuivre les engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes avec la nouvelle délégation de service public 2026-2032	p.38
Action 4 Réaliser une enquête genrée sur la pratique du vélo à Rennes Métropole	p.39
VIE ASSOCIATIVE	p.40
Action 1 Mise en place la démarche de Responsabilité sociale et environnementale des associations (RSEA) avec un volet égalité	p.42
Action 2 Enquête sur la place des femmes dans le secteur associatif rennais	p.44
Action 3 Évolution des critères d'attribution du Fonds d'aide à la vie associative (FAVA)	p.45
Action 4 Refonte des préambules des documents contractuels pour y inclure les engagements en matière d'égalité femmes-hommes	p.46
TABLEAUX DES INDICATEURS DU PLAN D' ACTIONS	p.48

Préambule

La Ville de Rennes mène **une politique volontariste en matière de promotion de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes depuis la première charte « Rennes Ville accessible » en 1989**, la création d'une « mission droits des femmes » en 1995, la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en 2006 et la mise en place d'un plan d'actions municipal pour l'égalité femmes-hommes depuis 2013. La Ville de Rennes a également été la première administration européenne à recevoir le label « égalité professionnelle » délivré par l'AFNOR en 2008, renouvelé depuis et élargi à la Métropole en 2014.

Rennes Métropole s'engage également depuis plusieurs années pour l'égalité femmes-hommes et a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale en mars 2022, aux côtés de plusieurs autres communes de la métropole.

Le plan d'actions municipal datant de 2013, la Ville a souhaité le renouveler et la Métropole s'y intégrer. Le choix a été fait d'utiliser une méthodologie participative, pour impliquer les services et créer un plan au plus proche des besoins des citoyennes et citoyens de notre territoire.

Ainsi, de novembre 2021 à avril 2022, le groupe Egae² a été missionné pour mener un bilan évaluatif de la politique publique d'égalité femmes-hommes de la Ville, de la Métropole et du CCAS de Rennes, afin d'obtenir un regard critique et nouveau sur les actions menées durant ces dix dernières années. Des recommandations ont été formulées concernant les orientations stratégiques du plan, la gouvernance, les moyens alloués pour déployer la politique publique et pour garantir la mise en œuvre du plan d'actions.

Nourri par les recommandations du groupe Egae, ce **nouveau plan d'actions aura pour objectif de se focaliser sur six politiques publiques spécifiques (communication / économie, emploi, insertion / éducation / participation citoyenne / transports et mobilités / vie associative)**, avec la volonté d'impulser une réelle prise en compte des questions d'égalité femmes-hommes en transversalité. Ces politiques ont été ciblées, soit car elles permettent de toucher un nombre important d'agentes et d'agents et/ou de citoyennes et de citoyens, soit car ce sont des politiques métropolitaines majeures dont les compétences ne relevaient pas de la Ville.

Une méthodologie participative a été choisie pour réaliser ce nouveau plan d'actions. Un travail a été mené avec chaque direction concernée, pour identifier et former un groupe de volontaires sur les questions d'égalité femmes-hommes, en lien direct avec leur métier. Ce temps de formation a permis de déterminer les actions et leviers principaux pour chaque politique publique. Un travail a ensuite été réalisé pour choisir celles qui étaient les plus pertinentes à mettre en place dans le cadre du plan. **Un Comité de pilotage, composé des élu·es référent·es, a validé les actions proposées en juin 2024.** Il se réunira au moins une fois par an durant la mise en œuvre du plan pour superviser les projets retenus.

Le choix de se focaliser sur six politiques publiques prioritaires, n'exclut en rien le travail mené par les élu·es et les équipes de nos collectivités sur les autres politiques publiques. Les rapports sur l'égalité femmes-hommes³, publiés chaque année, reflètent ce travail conséquent. Outre la politique Égalité de la Ville et de la Métropole, douze autres politiques publiques y font le bilan annuel de leurs engagements pour l'égalité femmes-hommes.

À titre d'exemples :

- Les Archives de Rennes ont édité une charte sur l'écriture égalitaire à destination de leurs équipes.
- La Direction de la culture a lancé sa feuille de route « le matrimoine en actions » depuis mars 2023. Elle a également désigné 6 référentes violences sexistes et sexuelles au sein de ses équipes.
- La Direction des sports a revu ses critères d'attribution de subventions de fonctionnement aux clubs sportifs, afin de d'inciter le développement de la pratique sportive des femmes.
- La Mission jeunesse mène un travail collaboratif concernant la fréquentation des jeunes filles et adolescentes au sein des structures d'accueil et de loisirs dans les quartiers.
- La Direction des ressources humaines a initié une démarche sur les règles incapacitantes au travail. Une enquête en interne a permis de recueillir des témoignages et avis de plus de 1300 personnes. Elle a également chapeauté la réorganisation de Discrim'Alerte, la cellule d'écoute et d'alerte des situations de violences, de harcèlement, de discriminations ou d'agissements sexistes.
- La Direction aménagement et espaces publics modifie l'aménagement des vestiaires afin de faciliter des recrutements mixtes.
- La Maison des femmes Gisèle Halimi, lieu d'accueil, d'écoute et de soins pour toutes les femmes victimes de violences et leurs enfants, a ouvert ses portes en novembre 2023 en partenariat avec le CHU et l'ASFAD.

Manifestation du 8 juin 2020, dont la thématique était « Intersexes, VIH, transphobie, asile... Où sont nos soutiens ? ». © Célian Ramis



En parallèle de ce travail sur les politiques publiques, le plan d'action égalité professionnelle⁴ a été renouvelé en 2022 et élargi à la question de la diversité, afin de favoriser l'égalité pour l'ensemble des agentes et agents de nos collectivités via un programme ambitieux : formation des équipes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, recrutement inclusif, égalité salariale, communication égalitaire, amélioration de l'accès aux droits, développement de la mixité dans les équipes, évolution des tenues professionnelles, bien-être au travail, égalité salariale...

Un réseau d'ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité a été lancé à l'automne 2023. Il est constitué d'une cinquantaine d'agentes et agents volontaires de 25 directions. Les membres sont des personnes ressources pour leurs collègues sur les questions d'égalité. Elles et ils peuvent faire remonter d'éventuels problèmes au sein de leurs directions et donner leur avis concernant les nouvelles initiatives et projets menés.

Enfin, **le Comité consultatif égalité femmes-hommes de la Ville de Rennes** a été renouvelé courant 2023. Il comprend 47 membres issus du milieu associatif, universitaire, d'entreprises ou citoyennes et citoyens de la ville de Rennes. Il est également sollicité régulièrement pour apporter son regard et son expertise concernant les projets menés dans le cadre de ce plan d'actions.

Ce nouveau plan d'actions couvrira la période 2024-2028. Une évaluation finale permettra de faire un bilan des projets menés et d'identifier de nouvelles politiques prioritaires pour le plan suivant.

¹ Afnor, association française de normalisation
afnor.org

² Groupe Egae
groupe-egae.fr

³ Rapports L'égalité femmes-hommes
metropole.rennes.fr

⁴ Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
metropole.rennes.fr



La Ville de Rennes, première administration européenne à recevoir le label « égalité professionnelle » délivré par l'AFNOR en 2008, renouvelé depuis et élargi à la Métropole en 2014.

Communication

Contexte

L'invisibilisation des femmes dans l'usage de la langue, dans les images, l'enfermement des femmes et des hommes dans des rôles limitants perpétuent les stéréotypes et les inégalités. Encore peu présentes dans les médias, en 2022, le temps de parole des femmes à l'antenne est de 36 % selon l'Arcom¹. Si le taux d'expertes présentes à la télévision et à la radio augmente ces dernières années (atteignant 45 %), elles demeurent minoritaires dans les trois thématiques les plus abordées (international, société et culture/loisirs). Par ailleurs, la représentation médiatique a tendance à donner une image stéréotypée des femmes, les décrivant comme épouses, mères, ou étant rivales d'autres femmes.

Il apparaît essentiel de veiller à ce que tous les groupes de la société soient représentés de manière juste et équitable dans les communications officielles. En effet, promouvoir une communication publique libérée des stéréotypes de genre permet une ouverture du champ des possibles pour tous et toutes et contribue à promouvoir une société égalitaire. Les représentations et les stéréotypes sexistes ont la vie dure et se tiennent partout en embuscade, ils sont profondément enracinés et peuvent être véhiculés de manière inconsciente.

Dans la sphère publique, les affichages, ou encore les sites officiels, la représentation non sexiste des femmes et des hommes n'est pas encore atteinte. Il est donc nécessaire d'apporter une attention particulière aux éléments de communication produits par la collectivité. Rennes Ville et Métropole sont signataires de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale du Conseil des communes et régions d'Europe² (CCRE), qui dans son article 6 « Contre les stéréotypes », engage les signataires à s'assurer que leur propre communication, publique et interne, soit pleinement conforme à cet engagement. Par ailleurs la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, consacre, en son article 1, « une approche intégrée de l'égalité » dans tous les domaines. La communication institutionnelle relève donc de cette approche.

La communication égalitaire et non sexiste concerne à la fois le langage et l'image, et veille à ne pas véhiculer de stéréotypes sexistes, racistes, grossophobes par exemple. Une communication égalitaire permet enfin une meilleure représentation de l'ensemble des personnes constituant la population rennaise.

Le nouveau Plan d'actions égalité femmes-hommes de la Ville et Métropole de Rennes a vocation à favoriser l'adoption d'une communication publique égalitaire et exempte de stéréotypes sexistes, étape essentielle pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'engagement des collectivités se traduit par l'adoption de plusieurs mesures :

- **Action 1** La création d'un guide des bonnes pratiques sur la communication égalitaire diffusé à l'ensemble des agent·es de la collectivité.
- **Action 2** La mise en place d'une formation sur la communication égalitaire pour les services de la Direction de la Communication.
- **Action 3** L'intégration d'un paragraphe sur la communication égalitaire dans les briefs et cahiers des charges pour les prestataires externes à la collectivité.
- **Action 4** La signature de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotypes de sexe du Haut Conseil à l'égalité³ (HCE).

¹ Arcom.fr

² Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
ccre-cemr.org

³ Haut Conseil à l'égalité (HCE)
haut-conseil-egalite.gouv.fr

▷ ACTION 1

Création d'un guide des bonnes pratiques sur la communication égalitaire

Constats

Malgré les engagements de nos collectivités et la formation d'une partie des équipes (notamment de la Direction de la communication), des documents de communication produits peuvent encore véhiculer des stéréotypes, notamment de genre, de façon non-intentionnelle. En effet, certains documents sont créés directement par les services référents, dont les équipes ne sont pas toujours sensibilisées à la communication égalitaire.

★ Objectifs

Donner les moyens aux agentes et agents de nos collectivités de produire des supports de communication qui prennent en compte les principes d'une communication égalitaire.

Affiche Cet été à Rennes 2023, respectant les critères de la communication égalitaire. © Florence Dollé



Description de l'action

- Créer un guide des bonnes pratiques pour l'ensemble des agentes et agents de nos collectivités, afin de leur partager des conseils et astuces pour créer des visuels (photos/illustrations/pictos...) et contenus sans stéréotype (sexistes, racistes, grossophobes, liés à la religion, handicap...)
- Ce guide sera basé sur des informations extraites du guide du Haut Conseil à l'égalité *Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe*, ainsi que les éléments identifiés durant la formation des équipes de la Direction de la communication et de Coprod (communication interne).
- Une fiche mémo synthétique d'une ou deux pages maximum sera créée et diffusée dans tous les services afin que les agentes et agents puissent l'afficher à leur poste de travail ou l'avoir facilement sous la main.

▷ ACTION 2

Former les services de la Direction de la communication à la communication égalitaire

Constats

La mise en place d'une communication égalitaire pour nos collectivités nécessite la formation des personnes réalisant les documents de communication internes et externes, afin qu'elles et ils puissent adopter les bons gestes et réflexes. Ce travail de formation a déjà débuté et trois formations ont pu être mises en place à destination d'une cinquantaine de personnes de la Direction de la communication et de Coprod (communication interne), en amont de la création de ce plan d'actions.

★ Objectifs

Donner les moyens aux agentes et agents de nos collectivités de produire des documents en prenant en compte les principes la communication égalitaire.

Formation des agent-es de la Direction de la communication et de Coprod à la communication égalitaire, en septembre 2023. © DR



Description de l'action

- En complément de la création du guide de bonnes pratiques (action 1), une formation sera mise en place à destination des agentes et agents directement impliqués dans la création de documents de communication. Une partie des agentes et agents de la Direction de la communication et de Coprod a déjà été formée.
- Il s'agira ainsi d'étendre cette formation à l'ensemble des deux directions, ainsi qu'aux personnes nouvellement arrivées, aux chargées de communication des autres services de nos collectivités et éventuellement aux pigistes.

▷ ACTION 3

Intégrer un paragraphe sur la communication égalitaire dans les briefs et cahiers des charges

Constats

Nos collectivités sous-traitent la réalisation de certains documents de communication à des prestataires externes (graphistes, pigistes, agences...). Il est nécessaire de sensibiliser ces prestataires, afin qu'elles et ils respectent les mêmes exigences en termes de communication égalitaire que nos collectivités.

* Objectifs

Sensibiliser les prestataires externes de nos collectivités à la communication égalitaire.

Description de l'action

- À chaque fois qu'une commande est passée auprès d'un prestataire externe, un cahier des charges ou un brief est rédigé contenant la commande et les règles à respecter. Un paragraphe sur la communication égalitaire sera rédigé et inséré dans l'ensemble de ces briefs et cahiers des charges, afin de s'assurer que les prestataires prennent en compte ce facteur dans leurs productions.
- Le guide du Haut Conseil à l'égalité *Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe* sera également communiqué en annexe du document.

Campagne de communication *Jobs d'été*, un travail rédactionnel a été mené afin d'éviter de genrer les noms des métiers - 2024.

Et toi, tu fais quoi cet été?
Près de 500 postes à pourvoir

tu as + de 18 ans

jobs d'été

Rennes recrute

Dans le secteur de :

- l'entretien et la propreté
- la santé
- l'aide à la personne
- l'animation
- l'accueil
- la surveillance des piscines et des parcs
- la conduite de véhicules

JE POSTULE SUR recrutement.rennesmetropole.fr

CCAS de RENNES | RENNES Ville et Métropole

12

▷ ACTION 4

Signature de la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotypes de sexe

Contexte

Le Haut Conseil à l'égalité (HCE) a édité un guide *Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe*. Celui-ci se destine entre autres aux collectivités territoriales. Nos collectivités utilisent déjà ce guide qui est disponible en interne sur l'intranet et diffusé aux personnes ayant des missions en lien avec la communication. Pour pousser la démarche, le HCE propose aux collectivités engagées de signer une Convention d'engagement.

* Objectifs

Signer la Convention d'engagement du HCE pour une communication publique sans stéréotypes de sexe.

Guide *Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe*, édité par le Haut Conseil à l'égalité disponible en interne sur le site haut-conseil-egalite.gouv.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HCE HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POUR UNE COMMUNICATION PUBLIQUE SANS STÉRÉOTYPES DE SEXE

GUIDE PRATIQUE | VERSION ACTUALISÉE 2022

Description de l'action

- La Convention d'engagement du HCE est mise à disposition des collectivités qui peuvent la signer à condition de remplir les trois critères suivants :
 1. Reconnaître l'importance de prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe dans la communication publique, en interne comme en externe ;
 2. S'engager à ce que la collectivité adopte le Guide pratique, le diffuse à ses agent-es, en particulier à celles et ceux en charge de la communication, et le mette à disposition, le cas échéant, sur la plateforme intranet.
 3. S'engager également à ce que le Guide pratique soit transmis aux prestataires extérieur-es conduit-es à communiquer ou élaborer des communications pour le compte de la collectivité.
- Nos collectivités respectent bien ces trois critères, ainsi il sera proposé que Rennes Ville et Métropole signent cette Convention symboliquement lors du 8 mars.

13

Économie, emploi, insertion

Contexte

Alors que le dernier rapport du Forum Économique Mondial rappelait qu'il nous faudra encore attendre 132 ans pour combler les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde, penser une économie féministe apparaît primordial.

Plusieurs indicateurs montrent l'écart encore persistant entre les femmes et les hommes. Au niveau des revenus tout d'abord : si entre 1995 et 2022, l'écart en matière de revenu salarial s'est réduit de 30 %, la rémunération des femmes reste encore en moyenne inférieure de 23,5 % à celles des hommes dans le secteur privé et de 14 % dans le secteur public (Insee, 2022). À ces écarts de salaires, s'ajoutent les inégalités de volume de travail : plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Des inégalités en matière d'accès à l'emploi sont aussi notables : à diplôme égal, les femmes sont 63 % à occuper un emploi cadre contre 75 % pour leurs homologues masculins. Les femmes sont également celles qui réalisent la plupart des tâches ménagères et des soins non rémunérés et ont souvent du mal à accéder aux crédits et à d'autres ressources créatrices de richesses.

Si l'insertion professionnelle des femmes a beaucoup progressé ces dernières décennies, elles sont encore confrontées à des obstacles qui limitent leur accès à l'emploi, leur évolution de carrière et leur rémunération. Assurer une insertion moins dictée par les biais genrés permettrait sur le long terme une diminution des inégalités professionnelles. Enfin, moyen d'émancipation économique et levier pour le développement, la croissance et l'innovation, l'entrepreneuriat des femmes est un enjeu majeur, alors que les femmes constituent moins d'un tiers des créateurs et créatrices d'entreprises.

L'égalité professionnelle a surtout été envisagée sous l'angle des inégalités salariales, mais lutter contre les causes structurantes d'inégalités, comme la mixité des filières de formation ou des métiers, qui nécessitent des changements socio-culturels notamment en termes d'orientations professionnelles et de valorisation de certaines compétences, apparaît nécessaire.

À l'échelle des collectivités, la Ville de Rennes et Rennes Métropole s'engagent sur plusieurs leviers :

- **Action 1** Réaliser un diagnostic transversal à l'ensemble des services de la Direction Économie, emploi, innovation pour repérer les domaines où des indicateurs de mesure en lien avec l'égalité femmes-hommes existent déjà et là où il faudrait en mettre en place, afin de pouvoir adapter les politiques publiques et identifier des mesures correctives éventuelles à mettre en application.
- **Action 2** Former les équipes de la Direction aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, afin de donner les moyens aux agentes et agents de nos collectivités de produire des politiques publiques qui prennent en compte les enjeux d'égalité.
- **Action 3** Placer la Responsabilité sociale et environnementale (RSE) au centre de la relation Rennes Métropole/entreprises, afin d'impulser des changements durables sur le territoire. Un outil d'auto-diagnostic RSE est proposé aux partenaires, ainsi que la mise en place de l'éga-conditionnalité des aides.
- **Action 4** Animer une cartographie des acteurs et actrices agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations, afin de pouvoir recruter, accompagner et favoriser l'accès et le retour à l'emploi de tous et toutes sans générer de discriminations.
- **Action 5** Mener une enquête auprès des femmes porteuses de projets d'entrepreneuriat ou dirigeantes d'entreprises sur le territoire de Rennes Métropole, afin de mesurer l'implication des femmes dans l'entrepreneuriat sur le territoire et d'en dégager les constats et tendances locales.

« La rémunération des femmes reste encore en moyenne inférieure de 23,5 % à celles des hommes dans le secteur privé et de 14 % dans le secteur public »

Insee, 2022

▷ ACTION 1

Réaliser un diagnostic transversal à l'ensemble des services de la Direction économie, emploi, innovation (DEEI)

Constats

Bien qu'il y ait une réelle volonté des équipes de la Direction économie, emploi, innovation de travailler sur la question de l'égalité femmes-hommes, les outils de mesure nécessaires n'existent pas forcément pour l'ensemble des missions de la direction. Il semble essentiel d'avoir un état des lieux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions menées par la direction, avant de pouvoir adapter les politiques publiques et identifier des mesures correctives éventuelles à mettre en application.

* Objectifs

Réaliser un diagnostic transversal à l'ensemble des services de la direction pour repérer les domaines où des indicateurs de mesure en lien avec l'égalité femmes-hommes existent déjà et là où il faudrait en mettre en place, puis déployer de nouveaux indicateurs.

Description de l'action

- Chaque service de la direction sera mobilisé pour faire un état des lieux de l'existence ou non d'indicateurs genrés. Si ces indicateurs n'existent pas, ou ne sont pas suffisants pour analyser les tendances, ils seront créés.
- Dans un second temps, un temps d'analyse de ces indicateurs permettra d'identifier certaines mesures spécifiques à mettre en place pour « rééquilibrer » si besoin, selon les résultats.

▷ ACTION 2

Former les équipes de la DEEI aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes

Constats

La mise en place de politiques publiques égalitaires pour nos collectivités nécessite la formation des personnes mettant en application ces politiques publiques au quotidien.

Un groupe de 9 personnes volontaires de la DEEI a déjà bénéficié d'une intervention d'une journée pour se former sur l'intégration des problématiques d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques en lien avec l'économie. Les retours ont été très positifs et ont permis de faire émerger un certain nombre d'actions déjà mises en place, ainsi que d'identifier des domaines à renforcer.

* Objectifs

Donner les moyens aux agentes et agents de nos collectivités de produire des politiques publiques en prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

Description de l'action

- Déployer la formation égalité femmes-hommes et économie auprès de l'ensemble des agent·es de la direction, afin que les équipes puissent être sensibilisées à la question de l'égalité femmes-hommes en lien avec leur métier.

Placer la Responsabilité sociale et environnementale (RSE) au centre de la relation Rennes Métropole/entreprises

Constats

Les entreprises peuvent jouer un rôle majeur dans la transformation écologique et sociale du territoire, notamment au regard de l'égalité femmes-hommes. De plus, en tant qu'employeur, les entreprises sont tenues de respecter un certain nombre d'obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

* Objectifs

Placer la Responsabilité sociale et environnementale (RSE) au centre de la relation Rennes Métropole / entreprises, afin d'impulser des changements durables sur le territoire.

Faire de l'accompagnement à la transformation économique et sociale (TES) des entreprises l'axe central de l'action économique de la Métropole.

Description de l'action

L'accompagnement aux transitions repose sur 3 dispositifs :

1. Un outil d'autodiagnostic
2. Des aides financières pour accompagner les transitions éco-conditionnées
3. L'animation sur zones d'activités

Les thématiques égalité femmes-hommes, mixité, diversité sont abordées dans chaque dispositif.

1. L'outil d'auto-diagnostic

Rennes Métropole propose un outil d'autodiagnostic RSE (responsabilité sociale des entreprises), pour impulser la transformation écologique et sociale des entreprises du territoire.

Il suffit de créer un compte et de remplir un questionnaire de plus de 90 questions sur la thématique des Transitions écologiques et sociales dont des questions portant sur la mixité / diversité / égalité.

Des préconisations sont transmises à l'issue de l'autodiagnostic afin d'inciter l'acteur ou l'actrice économique à engager de premières actions et commencer à agir.

Le service Entreprises de Rennes Métropole est en support pour échanger sur les besoins de l'entreprise et proposer des soutiens et accompagnements en lien avec des expertises internes et externes.

Pour toute sollicitation financière ou demande d'implantation, l'entreprise devra réaliser son auto-diagnostic. Le résultat ne conditionne pas l'aide, cet outil reste un outil de sensibilisation et un moyen de dialoguer avec les entreprises.

2. Les aides financières

Tous les dispositifs d'aide de Rennes Métropole intègrent des critères d'engagement dans la TES pour l'éligibilité au soutien métropolitain : créativité croisée, l'écomotive, Pass commerce artisanat, projets collaboratifs de recherche & développement labellisés par les pôles de compétitivité, aide à l'hébergement touristique, aide au conseil, aide à l'investissement dans la transformation écologique et sociale (AITES - aide à l'investissement à impact positif), AICE 2 (aide à l'investissement et à la création d'emplois) éco-socio-responsabilisé.

Les 3 derniers dispositifs prennent tout particulièrement en compte l'égalité femmes-hommes :

- L'Aide au conseil peut soutenir, *via* une subvention de fonctionnement, des structures souhaitant mener un audit / avoir recours à une expertise / former ses collaboratrices et collaborateurs sur les thématiques stratégiques de la Métropole dont l'égalité / lutte contre les discriminations...
- L'AITES s'adresse à des entreprises qui souhaitent s'engager dans une transformation écologique et sociale afin d'adapter et pérenniser leur activité. Il s'agit d'une subvention d'investissements.
- L'AICE 2, subvention d'investissements, est éco conditionnée : L'entreprise doit avoir mis en œuvre au cours des 3 années précédant le dépôt de la lettre d'intention ou du dossier, une démarche RSE pour contribuer aux enjeux de développement durable. Son projet d'investissement et de développement doit s'inscrire dans la continuité et l'amélioration de ses engagements dans ce domaine. Afin d'évaluer cette démarche, une grille d'analyse permet d'apprécier l'intégration volontaire de l'entreprise dans ses préoccupations sociales et environnementales.

3. L'animation sur les zones d'activités

Rennes Métropole initie actuellement une démarche d'animation des zones d'activités, dans un premier temps auprès de 5 zones des communes de Bruz, Le Rheu, L'Hermitage, Noyal-Châtillon-sur-Seiche et Saint-Jacques-de-la-Lande, avec pour objectif de sensibiliser nos entreprises aux transitions sociales et écologiques et de générer des actions / groupements collectifs. Cette action comprend un temps d'apprentissage des entreprises et un temps d'action afin d'opérer les transformations. Le recrutement responsable et l'emploi inclusif font partie des thématiques abordées.

▷ ACTION 4

Animer une cartographie des acteurs et actrices agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

Constats

Pour lutter contre les causes structurelles de la privation d'emploi, il est nécessaire que les passerelles entre emplois disponibles et personnes en recherche d'emploi intègrent une démarche de lutte contre toutes les formes de discriminations ; qui ont leurs racines dans les stéréotypes et les préjugés qui sont fortement présents au sein de notre société (et donc aussi chez les recruteuses, recruteurs, ainsi que les actrices et acteurs de l'insertion) et contribuent à entretenir les inégalités dans l'accès à l'emploi.

★ Objectifs

Donner les moyens aux acteurs et actrices de l'emploi et de l'insertion de recruter et d'accompagner leurs publics sans générer des discriminations et ainsi favoriser le retour à l'emploi de toutes et tous.

Sensibilisation des professionnel·les aux discriminations et à la prise en main de la cartographie. © Ville de Rennes



Description de l'action

- Depuis 2022 Rennes Métropole est dotée d'une cartographie de l'écosystème des acteurs et actrices agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. Elle a pour objectifs de diffuser et de partager une culture de l'égalité dans les organisations, prévenir les discriminations et accueillir et accompagner les victimes de discriminations. À ce jour, 9 structures adhèrent à cette cartographie.
- En 2023, 20 professionnel·les de l'insertion professionnelle des structures adhérentes ont été sensibilisé·es à l'utilisation de la cartographie et à la lutte contre les discriminations. L'actualisation 2023 de la cartographie a permis d'intégrer 8 nouvelles actions et de mettre à jour 15 fiches actions.
- Dans les années à venir, l'animation et le déploiement de la communauté des structures et des personnes référentes ambassadrices de la cartographie se poursuivront. Un retour d'expérience avec les structures adhérentes et leurs référent·es cartographie est programmé. Il permettra de guider les actions à mettre en œuvre pour continuer l'animation de la démarche.

20

▷ ACTION 5

Réaliser une enquête auprès des femmes porteuses de projets d'entrepreneuriat ou dirigeantes d'entreprises

Constats

Le domaine de l'entrepreneuriat, comme le domaine de l'économie de manière large, est encore majoritairement dominé par les hommes. En 2018 en France, 35% des entreprises créées sont dirigées par des femmes, chiffre qui progresse assez peu ; et seulement 6% des dirigeant·es d'entreprises de plus de 250 salariés sont des femmes (INSEE, 2021). Enfin, aux postes de dirigeantes, les femmes perçoivent des rémunérations inférieures à celles de leurs homologues masculins (près de 30% d'écart). Des structures locales se sont emparées du sujet afin de proposer un accompagnement aux femmes ayant des projets d'entrepreneuriat : Entreprendre au féminin Bretagne, Les premières Bretagne et Femmes de Bretagne. Cependant il n'existe pas de vision globale de l'entrepreneuriat des femmes sur le territoire de Rennes Métropole.

★ Objectifs

Mesurer l'implication des femmes dans l'entrepreneuriat sur notre territoire pour dégager des constats, les freins et les tendances locales.

Description de l'action

- Une enquête sera menée auprès des femmes porteuses de projet d'entrepreneuriat ou dirigeantes d'entreprises en partenariat avec les structures locales d'accompagnement spécifiques.
- Un partenariat avec l'université sera initié pour réaliser une étude poussée sur cette thématique. L'idée est de réaliser des entretiens individuels avec des femmes concernées pour identifier les spécificités locales (freins, avantages, accompagnement...).



Fatimata Hamey et sa fille Rabaha Cosson Waou, créatrices de l'entreprise Wacos. © Franck Hamon

21

Éducation

Contexte

Les stéréotypes de genre, qui se mettent en place dès le plus jeune âge et sont ancrés dans notre vie quotidienne, influent sur la manière dont chacune construit au fil des années son identité, son parcours scolaire, son orientation professionnelle, ses choix de vie... Les données statistiques continuent de mettre en évidence des différences dans le parcours scolaire des élèves selon les sexes : qu'il s'agisse de réussite des jeunes, de parcours et choix d'orientation ou de poursuite d'études. Ces différences ont des incidences immédiates sur l'épanouissement des jeunes et à plus long terme sur les parcours de vie et parcours professionnels des personnes.

Les systèmes de représentation des rôles assignés aux femmes et aux hommes en fonction de leur sexe se forment dès le plus jeune âge, d'où l'importance de saisir et reconnaître comment ils s'élaborent dès la petite enfance, de la crèche à l'école primaire. En effet, cela se retrouve dans les activités et les jeux et les jouets proposés aux enfants, dans la façon dont les adultes interagissent avec elles et eux, dans le matériel pédagogique utilisé... Par exemple, les filles sont plutôt encouragées à développer des compétences en communication, alors que les garçons vont se voir proposer des activités qui développent des compétences de motricité.

Avec l'objectif de contribuer au vivre-ensemble dans les écoles, la lutte contre les discriminations et pour l'égalité filles-garçons figure parmi les orientations prioritaires du Projet éducatif local (PEL) voté en 2023. Une ambition qui a été renforcée dès 2021 avec l'engagement de la Ville dans un partenariat avec l'Éducation nationale, afin de mettre en œuvre la *Convention régionale et académique pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Bretagne 2021-2024*. Très concrètement, les actions pour une meilleure égalité filles-garçons irriguent tous les champs d'intervention de la Ville en matière éducative.

Via ce nouveau plan d'actions, les collectivités s'engagent à :

- **Action 1** Former le personnel de la Direction éducation enfance (DEE) à l'égalité filles-garçons.
- **Action 2** Informer et sensibiliser les parents à l'égalité filles-garçons.
- **Action 3** Faire vivre l'égalité filles-garçons au sein des cours d'écoles.
- **Action 4** Expérimenter des toilettes mixtes en centres de loisirs et écoles.

▷ ACTION 1

Formation du personnel de la Direction éducation enfance (DEE)

Constats

Avec l'objectif de contribuer au vivre-ensemble dans les écoles, la lutte contre les discriminations et pour l'égalité filles-garçons figure parmi les orientations prioritaires du Projet éducatif local (PEL) voté en 2023.

Les stéréotypes autour de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes se construisent dès le plus jeune âge. Les personnes en contact direct avec les enfants dans les établissements scolaires ont un rôle crucial à jouer dans la lutte pour l'égalité filles-garçons, car elles et ils doivent à la fois être les gardiennes et gardiens pour toutes remarques et attitudes sexistes entre enfants et, en parallèle, veiller à ne pas véhiculer elles et eux-mêmes des stéréotypes. Depuis 2021, les équipes éducatives de la Ville présentes dans les écoles (animateurs et animatrices, responsables éducation loisirs (REL), concierges, éducateurs et éducatrices jeunes enfants (EJE)...) peuvent bénéficier d'une journée de formation dédiée au sujet de l'égalité filles-garçons dans les familles et à l'école. Cette formation est accessible sur la base du volontariat.

Projet éducatif local (PEL)
voté en 2023 sur
metropole.rennes.fr

La ville éducatrice

Projet éducatif local



* Objectifs

Il s'agit de faire un bilan de l'action existante et d'envisager son renforcement via l'évolution de son contenu et de ses modalités de déploiement.

Description de l'action

- Dans le cadre d'un catalogue spécifique à la direction, la Direction éducation enfance (DEE) propose chaque année une journée de formation sur le thème « Inégalités filles-garçons dans les familles et dans les écoles » à son personnel. Il est proposé de faire un bilan de cette formation (évaluation du contenu, de sa fréquentation et de son impact) et de réfléchir, sur cette base, les évolutions à envisager pour prendre en compte les nouvelles orientations découlant du PEL et du plan égalité filles-garçons.
- Plusieurs pistes d'évolution pourraient être étudiées : actualisation des objectifs et du contenu de la formation, évolution de son format, hypothèse d'un caractère obligatoire pour certain-es agent-es de la DEE, notamment les personnels d'animation.

▷ ACTION 2

Information et sensibilisation des parents à l'égalité filles-garçons

Constats

La lutte contre les stéréotypes filles-garçons, qui se construisent dès le plus jeune âge, est un travail d'équipe, qui doit être mené à la fois par les équipes éducatives, les équipes d'animation et les familles des enfants.

De nombreux projets et actions sont déjà menés par les équipes de la DEE et la majorité des parents y adhère et soutient la démarche. Cependant les équipes d'animation sont parfois confrontées à des familles réticentes, soit car elles n'adhèrent pas aux valeurs d'égalité de nos collectivités, soit par manque de compréhension des actions mises en place.

* Objectifs

Il s'agira de créer des outils afin de permettre au personnel en contact avec les familles (équipes d'animation et équipes réussite éducative) d'aborder les questions d'égalité filles-garçons de façon objective et sereine.

Description de l'action

- Une fiche d'information sera créée à destination du personnel en contact avec les familles, contenant des conseils pour échanger avec les familles sur les questions d'égalité filles-garçons : position de la collectivité, rappel des lois et de la réglementation en matière d'égalité, arguments pour montrer l'importance de sensibiliser les enfants à cette question... Cette fiche sera co-écrite avec un groupe de volontaires de la DEE, avec l'appui d'une structure spécialisée.
- L'organisation de temps forts auprès des parents sur le sujet pourrait également être envisagée, notamment dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes.

Groupe scolaire Miriam Makeba à Baud-Charbonnet. © Arnaud Loubry



▷ ACTION 3

Faire vivre l'égalité filles-garçons au sein des cours d'écoles

Constats

Les stéréotypes liés à l'égalité filles-garçons se reproduisent dans les cours d'écoles, avec une domination de l'occupation de l'espace par les garçons (bien souvent pour des activités sportives) et des filles reléguées aux espaces périphériques.

Depuis 2019, la Direction éducation enfance, en lien avec la Direction des jardins et de la biodiversité, réaménage les cours d'écoles publiques selon des principes d'occupation et d'usages porteurs d'égalité. Chaque année deux cours d'école sont aménagées ou réaménagées pour prendre en compte cet objectif.

En parallèle deux nouveaux référentiels pour réaménager les cours des écoles rennaises et pour concevoir des aires de jeux plus inclusives ont été rédigés. Pour ces lieux de vie, la Ville s'est fixée plusieurs objectifs : une meilleure prise en compte de la place de l'enfant dans la ville, un meilleur partage de l'espace entre les filles et les garçons, la lutte contre les îlots de chaleur, le développement de la biodiversité.

★ Objectifs

S'assurer du partage égalitaire de l'espace entre les filles et les garçons dans les cours d'écoles réaménagées ou non.

Description de l'action

Pistes de travail, dans l'ordre de priorité :

- Mener un travail avec un groupe d'étudiant·es ou un chercheur ou une chercheuse pour mesurer l'impact du réaménagement des cours d'écoles sur les attitudes et comportements des enfants (avec une analyse avant / après sur les cours non encore réaménagées).
- Créer un livret contenant des idées d'actions et d'astuces pour libérer les cours des stéréotypes de genre (même sans réaménagements) à l'attention des équipes enseignantes et d'animation. Ce livret sera co-écrit avec un groupe de volontaires de la DEE et d'enseignant·es volontaires.
- Mise en place d'actions de sensibilisation des enfants à l'occupation de l'espace.
- Ces actions impliquent notamment un travail avec les équipes enseignantes responsables de la surveillance sur le temps scolaire.



Cour de récréation rénovée de l'école de l'Îlle.
© Arnaud Loubry

▷ ACTION 4

Expérimentation de toilettes mixtes en centre de loisirs

Constats

Espace à la fois privé et public, les toilettes sont des lieux du quotidien, censés assurer la sécurité, la propreté et l'intimité des élèves. En maternelle, elles sont généralement mixtes et ouvertes. À partir de 6 ans, les filles et les garçons sont séparés. Mais cette distinction genrée semble contre-productive puisqu'un enfant sur deux – filles comme garçons – n'y va jamais à l'école, et 70% y vont au dernier moment, « quand ils ne peuvent pas se retenir » (étude Harpic-Harris novembre 2022). En outre, genrer les toilettes renvoie aux enfants un message contradictoire avec les valeurs d'égalité pour lesquelles nous luttons au sein de nos collectivités. En effet, séparer les enfants en deux catégories (filles et garçons) est réducteur et renforce les stéréotypes de genre, sans prendre en compte les minorités de genre.

La mixité de ces espaces permettrait notamment de déconfidentialiser certains sujets féminins qui sont aujourd'hui tabous, comme par exemple les règles. La mixité est aussi une manière de s'auto-éduquer, en construisant l'égalité au contact de l'autre. Par ailleurs, le fait de rendre les toilettes mixtes permet aux personnes trans ou non-binaires d'utiliser les toilettes sans être victimes de discriminations ou de harcèlement.

★ Objectifs

Expérimenter des toilettes mixtes dans plusieurs centres de loisirs et écoles rennais.

Description de l'action

Ce travail sera mené en partenariat avec la Direction du patrimoine bâti notamment.

Pistes de travail, dans l'ordre de priorité :

- (Ré)aménagement de toilettes et expérimentation de l'accès mixte dans les grands sites de centres de loisirs et écoles.
- Rédaction d'un livret de sensibilisation et d'explication de la démarche à destination des équipes d'animation.
- Organisation d'un temps de sensibilisation des équipes d'animation et d'enseignant·es à la démarche.
- Réalisation d'une étude (avant / après) pour observer les changements éventuels de comportement, les attitudes et les réactions des enfants.



Distributeurs de protections périodiques gratuites.
© Arnaud Loubry

Participation citoyenne

Contexte

L'essor de la participation citoyenne permet d'autres formes d'engagements, par l'émergence d'initiatives, de projets initiés par des citoyennes et citoyens, et le développement de la capacité d'agir des habitantes et habitants du territoire. Cependant, alors que ces processus se veulent profondément représentatifs des intérêts de tou-t-es les citoyens et citoyennes concerné.es, et que des dispositifs existent pour favoriser l'égalité comme la parité dans les conseils citoyens (loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine), les pratiques actuelles ne permettent pas toujours à celles et ceux les plus éloigné.es du champ politique de s'impliquer et de participer.

La sous-représentation des femmes dans les instances de la vie publique et politique est encore marquée : en 2022 elles représentaient 37% des députées, 45% des conseiller-ères municipaux, et 20% des maires en France. Dans les instances de participation citoyenne, leur participation apparaît différente également, notamment lorsque l'on observe la répartition du temps de parole. Par exemple, lors d'une consultation mise en place par la Communauté urbaine de Bordeaux et l'Agence d'Urbanisme d'Aquitaine sur les schémas de mobilité urbaine, les hommes représentent 76% des participant-es, ils prennent la parole 39 fois et les femmes 7 fois, le temps moyen de leur prise de parole est de 3 minutes 25 contre 1 minute 32 pour les femmes (étude menée par Yves Raibaud en juin 2012).

Des difficultés ont parfois été rencontrées au niveau local dans les recrutements de panels en fonction des thèmes. Par exemple, pour la consultation sur les Zones à faible émission une grosse majorité d'hommes a candidaté (75%) alors que pour le Plan climat-air-énergie territorial il y a eu une majorité de candidatures de femmes (59%).

Les dispositifs participatifs ambitionnent de toucher, sans discrimination, un large public. Or, le constat est souvent fait que les femmes, qu'elles soient élues, participantes ou animatrices, n'y trouvent pas une place égale à celle des hommes. Cette tendance peut s'expliquer par de multiples facteurs, comme par exemple le fait que les femmes s'occupent encore majoritairement des enfants ou personnes âgées du foyer, ainsi que des courses et autres tâches domestiques et ont donc moins de temps à dégager pour d'autres activités; la monopolisation du temps de parole par les hommes durant les réunions publiques; le plus grand manque de confiance en soi des femmes (dû à la socialisation différenciée), qui se questionnent sur leur légitimité à intégrer des instances de concertation ou à exprimer leur avis lors de réunions et à faire prendre en compte ces avis qui ne sont pas toujours retenus dans les relevés de décisions.

Ces constats invitent à changer de paradigme et à repenser les lieux, les outils et les temps de la participation.

Nos collectivités sont engagées dans des processus de participation citoyenne depuis plusieurs années. Le renouvellement de la « Charte rennaise de la démocratie locale et de la participation citoyenne » en 2021 atteste de cet engagement. Si l'égalité est l'un des piliers de cette Charte, il apparaît nécessaire de mener des actions afin de favoriser une meilleure prise en compte des dynamiques de genre dans les instances de participation citoyenne. La Charte métropolitaine de la participation citoyenne, votée en 2022, est construite autour de 3 valeurs fondamentales, dont l'inclusion. La reconsidération des dispositifs participatifs à l'aune de l'égalité entre les femmes et les hommes a un impact non seulement sur la participation citoyenne des femmes, mais également sur la mobilisation de toutes les personnes les plus éloignées des processus de concertation.

Les actions menées par les collectivités dans le cadre du Plan d'action Égalité femmes-hommes se déclineront par :

- **Action 1** L'analyse de l'implication des femmes dans les espaces de participation citoyenne.
- **Action 2** L'actualisation de la « boîte à outils de la concertation » avec des éléments méthodologiques et des ressources sur les questions de genre et de participation citoyenne.
- **Action 3** La création d'outils à destination des animateurs et animatrices des instances et réunions publiques afin qu'elles et ils soient en mesure de répondre aux propos discriminatoires qui peuvent survenir dans les instances de participation citoyenne.
- **Action 4** La mise en place de formations à destination des animateurs et animatrices d'instance de participation citoyenne sur les questions de genre et participation citoyenne, afin de favoriser la participation des femmes.

↳ ACTION 1

Analyse de l'implication des femmes dans les espaces de participation citoyenne

Constats

Plusieurs études et observations ont été réalisées à un niveau national et sur différents territoires français concernant l'implication des femmes dans les espaces de participation citoyenne. Cependant au niveau rennais et métropolitain, il n'existe pas encore de données ou chiffres officiels permettant de mesurer cette participation.

* Objectifs

Mesurer l'implication des femmes dans la participation citoyenne sur notre territoire pour dégager des constats et des tendances locales et soutenir, le cas échéant, la participation des femmes.

Description de l'action

- Un Observatoire de la participation citoyenne a été créé pour la Ville de Rennes. Un volet sur les questions d'égalité femmes-hommes dans la participation citoyenne a été inclus dans le cahier des charges destiné au pilote de l'observatoire, afin de recueillir des données chiffrées et de réaliser un premier constat général sur notre territoire des mécanismes de la décision par rapport aux contributions des hommes et des femmes.

Le travail mené par l'Observatoire pourra être partagé à l'Assemblée citoyenne de la Métropole pour imaginer un travail similaire à cette échelle également, dans un second temps.

- Par la suite, il est envisagé de mettre en place un partenariat avec une université locale afin de pousser plus loin ces premières observations et de pouvoir dégager des pistes d'actions en conséquence.

Au printemps 2022, la Métropole engage la co-écriture d'une charte métropolitaine pour la participation citoyenne. © Franck Hamon



↳ ACTION 2

Actualisation de la boîte à outils de la concertation avec des éléments méthodologiques et des ressources

Constats

Une boîte à outils de la concertation existe sur l'intranet de nos collectivités. Celle-ci se destine à tout·e agent·e souhaitant mener une concertation auprès du grand public pour son service et contient des éléments méthodologiques et des liens vers différentes ressources. À ce jour cette boîte à outils ne contient pas d'éléments sur les questions de genre et de participation citoyenne.

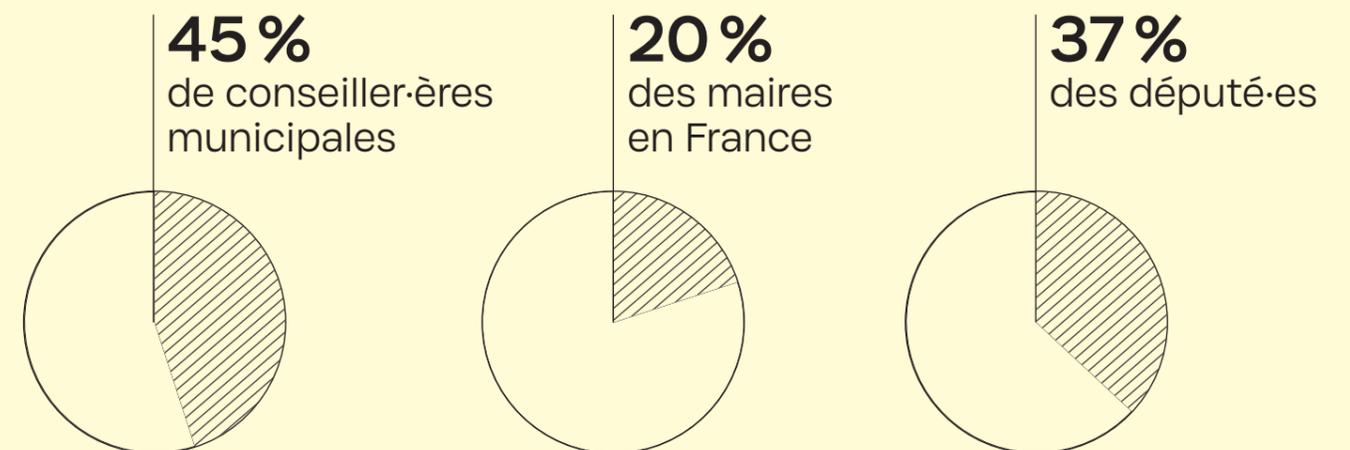
* Objectifs

Donner les capacités et les moyens aux agent·es de nos collectivités de pouvoir intégrer la prise en compte du genre dans leurs concertations.

Description de l'action

- De nombreuses ressources existent déjà au sujet du genre et de la participation, dont notamment les travaux de l'Institut de la concertation et de la participation citoyenne.
- Il s'agira donc de recenser les outils existants et de les adapter au contexte local, afin de les mettre à disposition dans la boîte à outils en y créant une rubrique spécifique.

La sous-représentation des femmes dans les instances de la vie publique et politique est encore marquée. En 2022 elles représentaient :



▷ ACTION 3

Création d'outils permettant de répondre aux propos discriminatoires

Constats

Les animateurs et animatrices des différentes instances de participation citoyenne de nos collectivités ont constaté une augmentation des propos discriminatoires (notamment sexistes et racistes) de la part des membres et du grand public. Les animateurs et animatrices se trouvent ainsi souvent pris au dépourvu et ne savent pas toujours comment réagir et / ou n'osent pas réagir.

* Objectifs

Donner les moyens aux personnes animant des réunions avec du grand public ou des instances de concertation de savoir comment réagir et répliquer aux propos discriminatoires.

Description de l'action

- Dans un premier temps il s'agira d'organiser une réunion du réseau de concertation (réseau interne) sur les questions d'égalité, afin de recenser les constats et besoins spécifiques.
- Un support d'affichage sera ensuite créé pour les réunions publiques contenant un rappel des règles à respecter.
- En parallèle, une charte de fonctionnement sera rédigée pour les instances de participation permettant d'exclure toute personne tenant des propos discriminatoires de ces instances.
- Enfin, une formation sera proposée aux personnes animant des réunions publiques ou instances pour apprendre et s'exercer à répliquer et connaître les bases juridiques en matière de discriminations. Ces bases pourront être rappelées sur un document de synthèse disponible en réunion.

Atelier sur la répartie avec Marine Bruneau du cabinet Egaluce. © Catherine Péron



▷ ACTION 4

Mise en place de formations à destination des animateurs et animatrices pour favoriser la participation des femmes

Constats

Des méthodes et outils simples existent pour venir « corriger » les inégalités entre femmes et hommes dans les dispositifs de participation citoyenne, mais ne sont pas toujours connus des équipes et personnes concernées.

* Objectifs

Donner les moyens aux personnes organisant des concertations ou animant des réunions et instances de favoriser la participation des femmes.

Description de l'action

- Un cahier des charges pour une formation de base « stratégie de concertation » a été rédigé et a été diffusé début 2024 pour appel à candidatures. Ce document contient des éléments sur l'égalité femmes-hommes. Cette formation sera à destination de toute personne travaillant dans nos collectivités et étant amenée à animer des réunions avec le grand public, ainsi qu'aux animateurs et animatrices des conseils de quartier et des comités consultatifs.
- Par la suite une formation d'approfondissement spécifique sur les questions de genre et de participation citoyenne sera proposée, sur le même format que la formation déjà réalisée auprès de l'équipe du service de la participation citoyenne à l'automne 2023.
- Un benchmark sera réalisé dans les réseaux de participation citoyenne pour partager des retours d'expériences et de bonnes pratiques.

Transports et mobilités

Contexte

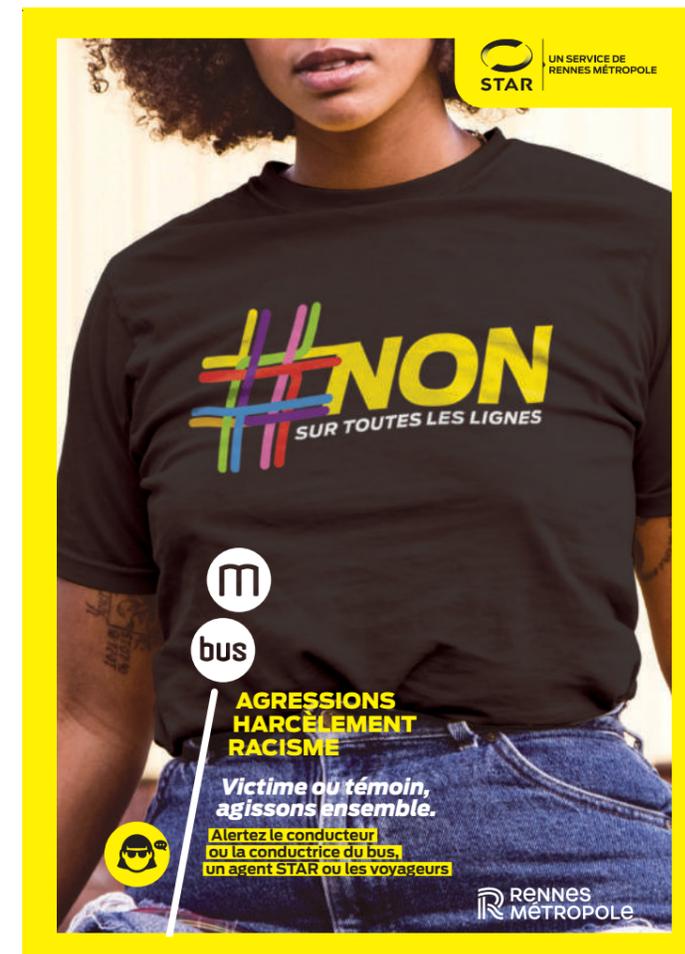
L'approche genrée a longtemps été négligée dans l'organisation du territoire, comme dans les transports. Or, deux voyageurs ou voyageuses sur trois dans les transports collectifs sont des femmes. La question du genre dans les transports, la mobilité et la sécurité, est de plus en plus prise en compte par les pouvoirs publics, alors qu'il apparaît que les femmes et les hommes n'utilisent pas les mêmes modes de déplacement, ni aux mêmes fréquences, ni pour les mêmes motifs.

En effet les femmes ont souvent besoin de se déplacer en dehors des heures de pointe et vers des destinations autres que celles des hommes, par exemple, pour les courses, l'accompagnement des enfants à l'école, ou pour se rendre dans des lieux liés aux activités du care. Les femmes déposent et récupèrent deux fois plus souvent les enfants que les hommes (au sein de couples hétérosexuels avec 2 personnes actives) et ont donc des horaires moins flexibles (d'après le Forum international du transport, Paris, 2018). Le changement de modes de transport ou l'utilisation de plusieurs transports en commun différents est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, ce qui justifie la préférence plus grande des femmes pour l'utilisation de la voiture (plus flexible et possibilité de schémas de transports spatio-temporel complexes).

Enfin, le manque de sécurité est cité comme premier frein par les femmes à l'utilisation des transports en communs. Selon les chiffres du ministère de la transition écologique, 87% d'entre elles ont déjà été victimes de harcèlement, d'agressions sexuelles ou de viols en France. Elles sont nombreuses à mettre en place des stratégies d'évitement : 54% déclarent s'abstenir de prendre les transports en commun à certaines heures.

Les systèmes de transport et l'organisation de la mobilité sont importants dans la construction d'une société inclusive, afin de proposer des solutions concrètes, durables et accessibles à tous et à toutes. Plusieurs actions seront mises en place dans le cadre du nouveau plan d'action égalité :

- **Action 1** Former les agent-es aux questions d'égalité femmes-hommes dans les transports et la mobilité.
- **Action 2** Renforcer la lutte contre le sentiment d'insécurité dans les transports publics.
- **Action 3** Poursuivre les engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes avec la nouvelle délégation de service public 2026-2032.
- **Action 4** Mener une enquête genrée sur la pratique du vélo à Rennes Métropole.



Campagne 2023
#Non sur toutes les lignes.
© Keolis

➤ ACTION 1

Former les agent·es de la Direction mobilité transports (DMT)

Constats

Il y a un besoin de formation des équipes de la Direction mobilité transports (DMT) afin d'acquérir les bases théoriques sur les questions d'égalité femmes-hommes, mais également d'analyser concrètement les actions menées au sein de la direction et de la prise en compte ou non de la question de l'égalité, afin de faire émerger des pistes d'actions pour le plan.

★ Objectifs

Former et sensibiliser les agent·es de la DMT aux questions d'égalité femmes-hommes en lien avec leur métier.

Description de l'action

- Il s'agit de former un groupe de volontaires afin d'acquérir les bases théoriques sur les questions d'égalité femmes-hommes, mais également, *via* une partie pratique, de définir des axes de travail, cibler des points de vigilance et d'amélioration pour développer l'égalité femmes-hommes dans l'usage et l'accès aux services de mobilités.

En 2018, 13 % des femmes limitaient leurs déplacements sur le réseau STAR pour des raisons d'insécurité. © Arnaud Loubry



➤ ACTION 2

Renforcer la lutte contre le sentiment d'insécurité dans les transports publics

Constats

Parmi les personnes habitant Rennes Métropole, la part modale des transports collectifs est légèrement plus élevée pour les femmes (14,1%) que pour les hommes (13,4%), et 55 % de la fréquentation du réseau STAR est réalisée par des femmes. L'enquête « baromètre sécurité » réalisée sur le réseau STAR en 2018 montrait un sentiment d'insécurité limité à 5 % des voyageurs (6 % pour les femmes et 2 % pour les hommes). Mais les femmes étaient 13 % à limiter leurs déplacements sur le réseau STAR pour des raisons d'insécurité (contre 9 % pour les hommes), ce qui reste important, même si bien meilleur que la moyenne nationale (54 % des femmes déclarent s'abstenir de prendre les transports en commun à certaines heures). Parmi les personnes enquêtées, 12 % se déclaraient notamment victimes de regards appuyés.

L'enquête 2023 montre que la situation s'est dégradée avec une insécurité ressentie par 9 % des femmes et 5 % des hommes, notamment sur l'espace public (à l'arrêt de bus ou sur le cheminement pour le rejoindre). Dorénavant, 59 % des femmes et 18 % des hommes déclarent éviter de voyager seul·es la nuit (question plus précise qu'en national et qu'en 2018, avec la notion de « voyager seul »).

Les acteurs et actrices du transport rennais se sont inscrits dans une stratégie de prévention des atteintes sexuelles, des comportements sexistes intimidants et du sentiment d'insécurité. Ainsi, des actions sont déployées afin de mieux prévenir et réagir face à ces phénomènes et de mieux accompagner les victimes.

Rennes Métropole et son délégataire travaillent ensemble dans la lutte contre les agressions, le harcèlement et le racisme dans les transports en commun à travers des études, de la sensibilisation des agents et de la communication externe, telle que la campagne #Non sur toutes les lignes en 2023. De plus, la « descente à la demande » est mise en place depuis janvier 2021, cela consiste à offrir la possibilité de descendre entre deux arrêts de bus afin de réduire le sentiment d'insécurité éprouvé sur la voie publique en soirée et la nuit. Cependant, il apparaît que ces mesures ne sont pas toujours connues ou mobilisées par les usagers et usagères comme elles pourraient l'être.

★ Objectifs

Il s'agit de poursuivre et renforcer la lutte contre le sentiment d'insécurité dans les transports publics.

Description de l'action

Plusieurs actions sont identifiées :

- Arrêt à la demande :
 - réaliser un bilan afin de mesurer son utilisation (avec a minima une quantification du nombre de demandes),
 - développer la communication autour de cette action afin d'informer un maximum d'utilisateurs et utilisatrices.
- Harcèlement : poursuivre la campagne de lutte contre le harcèlement dans les transports.
- Safe place (expression anglaise signifiant littéralement espace sûr ou espace sécuritaire) et outils connectés à disposition des usagers et usagères : communiquer afin de faire connaître les outils digitaux et les lieux d'accueil, dans le but de se mettre en sécurité.
- Formation des agent·es du délégataire en contact avec les usagers et usagères.



▷ ACTION 3

Poursuivre les engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes avec la nouvelle délégation de service public 2026-2032

Constats

Une nouvelle concession de service public de la mobilité est en cours de procédure pour la période 2026 – 2032 pour le réseau STAR (métro, bus, vélo, covoiturage, service PMR). De nouveaux engagements en matière d'égalité sont demandés ou proposés dans le contrat à venir.

✱ Objectifs

Développer les engagements égalitaires dans la nouvelle DSP pour l'exploitation des services de mobilité.

Description de l'action

- Résultant d'une volonté forte de la collectivité et inscrit comme un sous-critère de jugement des offres « Engagements en faveur de l'égalité Femmes / Hommes, de la lutte contre le harcèlement et les discriminations », Rennes Métropole demande au futur concessionnaire d'atteindre un taux de féminisation de l'entreprise de 25 %, l'égalité salariale, ainsi que la représentativité au sein du comité de direction. Les formations de sensibilisation des équipes devront être poursuivies également.



Chauffeuse de bus.
© Arnaud Loubry

▷ ACTION 4

Réaliser une enquête genrée sur la pratique du vélo à Rennes Métropole

Constats

Bien qu'ayant interrogé, et depuis de nombreuses années, les mobilités urbaines sous l'angle des « bonnes pratiques de la ville durable », les services de la Métropole et leurs partenaires souhaitent approfondir la question des empêchements réels ressentis par les femmes lorsqu'il s'agit d'adopter ces nouvelles pratiques. En effet, la pratique du vélo en ville reste plus faible chez les femmes qui sont minoritaires parmi les cyclistes (elles représentent environ 38 % des cyclistes, rapport « Femmes et mobilités urbaines », Yves Raibaud, 2017). L'enquête « Ménages déplacements » de 2018 donne une part modale vélos des femmes de 2,4 % *versus* 5,2 % pour les hommes, parmi les habitant·es de Rennes Métropole.

Analyser la pratique réelle du vélo à Rennes Métropole permettrait de mettre au jour les possibles freins rencontrés par les femmes à la pratique du vélo, et définir des axes d'amélioration.

✱ Objectifs

Mener une enquête sur la pratique du vélo à Rennes Métropole pour établir les tendances des usagères et non-usagères.

Description de l'action

- Il s'agit de rassembler des données existantes et mener une enquête complémentaire auprès des citoyennes et citoyens concernant les pratiques et usages pour identifier les freins spécifiques ou leviers rencontrés par les cyclistes métropolitaines, et définir les axes de développement possibles à la pratique du vélo.
- Cette action sera menée par le délégataire de la mobilité en partenariat avec les associations vélos, la Maison du vélo et l'Audiar.

Atelier non mixte de réparation de vélo à la Petite Rennes © Élisabeth Lein



Vie associative

Contexte

La Ville de Rennes compte près de 7 000 associations, véritables actrices de proximité et de lien social, à l'initiative d'un foisonnement d'animations et de projets dans les quartiers. Les associations contribuent fortement à la cohésion sociale : elles se saisissent des besoins sociaux auxquelles elles répondent par la mobilisation de la société civile et par l'innovation sociale. Elles sont un lieu d'apprentissage de la citoyenneté et du « vivre ensemble ».

Si au niveau national les associations comptent 73 % de femmes, la part des femmes décroît quand le niveau de responsabilité augmente. Alors qu'elles représentent 50 % des bénévoles, elles constituent 45 % des responsables bénévoles et 39 % des Président-es d'association. C'est pour cette dernière fonction que la part des femmes progresse le plus lentement, elle n'a augmenté que de 5 points de pourcentage depuis 2002.

Le bénévolat est également traversé par des effets de genre qui conduisent à une répartition différente des femmes et des hommes selon les domaines d'activité, une sous-représentation des femmes parmi les bénévoles qui occupent des responsabilités ainsi qu'un fort impact de la parentalité dans l'engagement bénévole des femmes.

Le dialogue entre la Ville de Rennes et le secteur associatif se base sur la *Charte des engagements réciproques (CER)* renouvelée en 2022. Au titre de cette charte, les signataires ont pris l'engagement de promouvoir l'égalité participation des femmes et des hommes à la gouvernance. Et il est vrai que tant dans leur gouvernance que par les actions qu'elles conduisent, les associations peuvent et doivent prendre toute leur part à la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, que les faits peinent pourtant à rendre effective.

L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations apparaissent comme une nécessité d'engagement pour le secteur associatif et la collectivité afin de transformer les normes et les pratiques. Cette démarche dite de « responsabilité sociale et environnementale des associations » (RSEA) a pour vocation d'initier et/ou de poursuivre les transformations sur ces enjeux majeurs.

Les actions de la ville en faveur d'une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie associative se déclineront par :

- **Action 1** La mise en place d'une démarche de Responsabilité sociale et environnementale des associations (RSEA) dont un volet égalité.
- **Action 2** Une enquête sur la place des femmes dans le secteur associatif de la Ville de Rennes.
- **Action 3** L'évolution des critères d'attribution du Fonds d'aide à la vie associative (FAVA).
- **Action 4** La refonte des préambules des documents contractuels signés entre la Ville de Rennes, les équipements de quartiers et les associations en règle générale pour y inclure les engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

▷ ACTION 1

Mise en place la démarche de responsabilité sociale et environnementale des associations (RSEA) avec un volet égalité

Constats

Côté Ville de Rennes, le renouvellement de la *Charte des engagements réciproques (CER)* en décembre 2022 a permis de dégager deux enjeux définis comme prioritaires sur le territoire, « renforcer les pratiques et usages éco-responsables » et « respecter et promouvoir une société plus égalitaire ». L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations apparaissent comme une nécessité d'engagement pour le secteur associatif et la collectivité afin de transformer les normes et les pratiques. Cette démarche dite de « responsabilité sociale et environnementale des associations » (RSEA) a pour vocation d'initier et/ou de poursuivre les transformations sur ces enjeux majeurs.

Élaboration de la *Charte des engagements réciproques (CER)* Ville et associations aux Ateliers du vent – juin 2022.
© Anne-Cécile Esteve

* Objectifs

Mettre un outil d'autodiagnostic à disposition des associations, leur permettant d'évaluer leur fonctionnement et leurs pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations.

Développer une organisation transversale autour des enjeux égalitaires (et écologiques)

Mettre en place un accompagnement et des formations pour les associations sur les besoins recensés.

Description de l'action

- Depuis le 1^{er} janvier 2024, lors de leur demande de subvention (ou d'aide matérielle) à la Ville de Rennes, toutes les associations sont invitées à remplir l'outil d'autodiagnostic RSEA via un questionnaire en ligne sur le portail des aides de la Ville. Ce questionnaire permet aux associations de se questionner sur leurs pratiques et comprend plusieurs volets : un volet « écologie », et un volet « égalité » (gouvernance, bénévolat, égalité professionnelle, communication...).

Ce questionnaire permet d'identifier des actions possibles à mettre en place dans les structures, de faire remonter les besoins des associations pour travailler sur certaines thématiques, ainsi que les bonnes pratiques existantes qui peuvent être partagées.

- Les associations conventionnées ou financées en ligne directe sont en complément invitées à s'engager dans une stratégie de transformation de leurs pratiques. À partir de 2024, pour toute nouvelle convention ou tout renouvellement, il est demandé la rédaction de la part des associations d'une note d'intention RSEA, listant les quatre axes sur lesquels les associations s'engagent à travailler (dont deux axes égalité).
- Sur le volet interne, la Mission égalité propose une formation des agent·es qui travaillent en lien direct avec les associations dans la démarche RSEA. Celle-ci est ouverte à l'association Bug pour mieux acculturer ses salarié·es et ainsi mieux accompagner les associations rennaises qu'elle rencontre.
- Sur le volet externe l'association Bug conseille les associations sur le territoire rennais et met en place des formations égalité à destination des bénévoles.

- Des temps de sensibilisation, d'échanges de pratiques ou de valorisation des pratiques seront mises en œuvre par Bug et/ou les services de la Ville pour poursuivre l'accompagnement des structures associatives. Ces formats et leur régularité restent à construire sur la base des besoins et pratiques identifiées dans les réponses au questionnaire en ligne ou par la connaissance – par les services référents – de formes d'expertises associatives à valoriser auprès du plus grand nombre.
- Un troisième niveau d'engagement et d'accompagnement consistera, à partir de 2025, à développer la coopération associations / collectivité pour accélérer les transitions en créant un système d'incitation, pour agir sur les transitions localement. Il s'agira pour la collectivité d'inventer des instruments financiers, de développer des espaces de coopération avec des partenaires locaux, de déterminer des « avantages en nature » pour les associations engagées. De plus, chaque association conventionnée qui sollicitera un financement de la ville devra remplir le questionnaire pour obtenir le versement de sa subvention ou bénéficier de prêt de matériel.
- Par ailleurs, une réflexion est engagée pour développer une démarche similaire pour les subventions versées par Rennes Métropole.



▷ ACTION 2

Enquête sur la place des femmes dans le secteur associatif rennais

Constats

Des statistiques et observations existent au niveau national, mais nos collectivités manquent de données et statistiques au niveau local pour analyser la place et le rôle des femmes dans les associations rennaises.

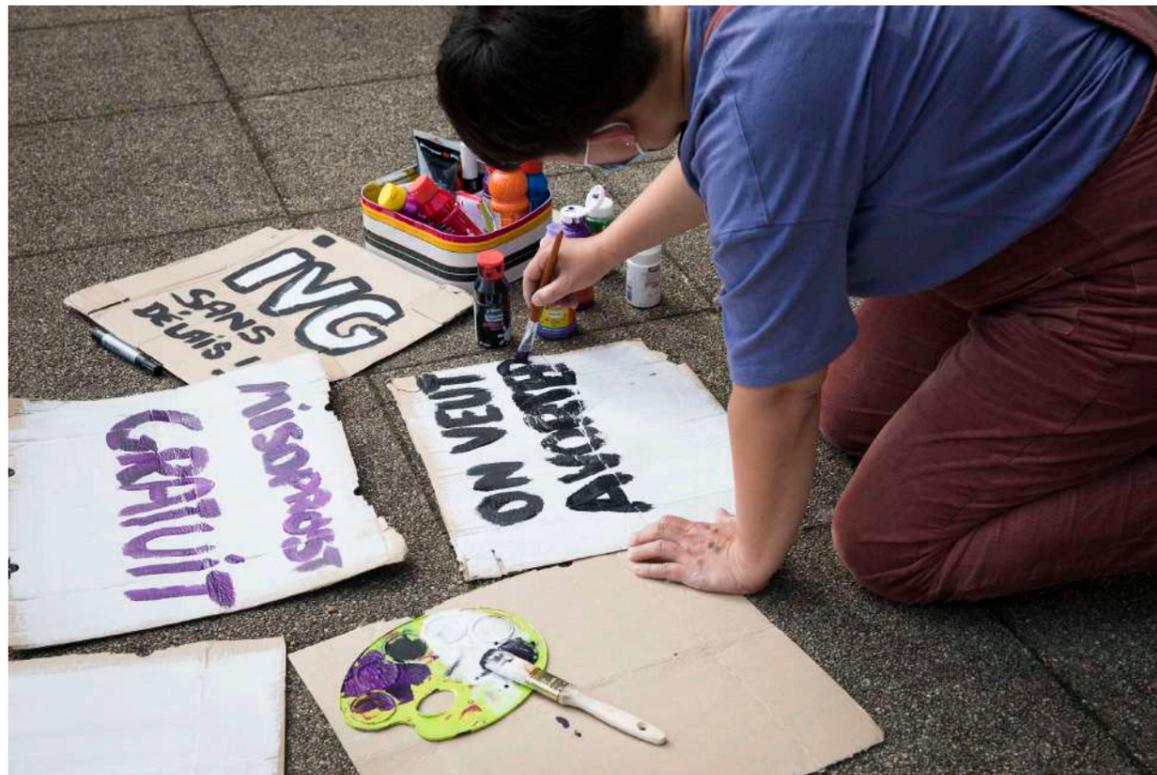
✱ Objectifs

Analyser la part des femmes dans les instances de décision, la répartition au sein des conseils d'administration et des bureaux, mais également les postes occupés dans les équipes salariées des associations, ainsi que le nombre de femmes sur des emplois aidés.

Description de l'action

- L'Observatoire de la vie associative, piloté par l'association Bug, appuie nos collectivités dans la gestion et la connaissance des associations du territoire rennais. Il sera chargé de faire un focus pendant une année sur la question de l'égalité femmes-hommes dans ses observations. Il sera également invité à genrer ses statistiques à l'avenir.

Une militante du Planning familiale en préparation d'une manifestation. © Anne-Cécile Esteve



▷ ACTION 3

Évolution des critères d'attribution du Fonds d'aide à la vie associative (FAVA)

Constats

Dans le cadre du Fonds d'aide à la vie associative (FAVA), dispositif de la Ville de Rennes, les associations doivent répondre à un questionnaire dans lequel sont intégrées des questions en lien avec la lutte contre les discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs structures.

✱ Objectifs

Inciter les associations à mener un auto-diagnostic via le questionnaire en ligne sur leurs engagements et leurs pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Évaluer l'utilité sociale et mettre en avant les bonnes pratiques des associations.

Description de l'action

- Sur l'interface du portail associatif, la réponse au questionnaire RSEA (responsabilité sociale et environnementale des associations) est rendue obligatoire pour les associations qui sollicitent le Fonds d'aide à la vie associative, comprenant 6 questions « égalité » et 6 questions sur l'écologie afin de s'auto-diagnostiquer sur ces thématiques.



L'association Sapah fonctionne uniquement grâce aux subventions. L'atelier floral, une des activités qu'elle propose aux résidents de la Tauvrais. © Anne-Cécile Esteve

▷ ACTION 4

Refonte des préambules des documents contractuels pour y inclure les engagements en matière d'égalité femmes-hommes

Constats

Dans la démarche de renouvellement des conventions pluriannuelles entre la Ville de Rennes et des équipements de quartiers, il apparaît nécessaire d'appuyer les engagements de la collectivité et des associations en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est notamment retranscrit dans la *Charte des engagements réciproques* signée en 2022 qui inclut les principes égalitaires et la lutte contre les discriminations dans ses enjeux prioritaires à destination de toutes les associations rennaises.

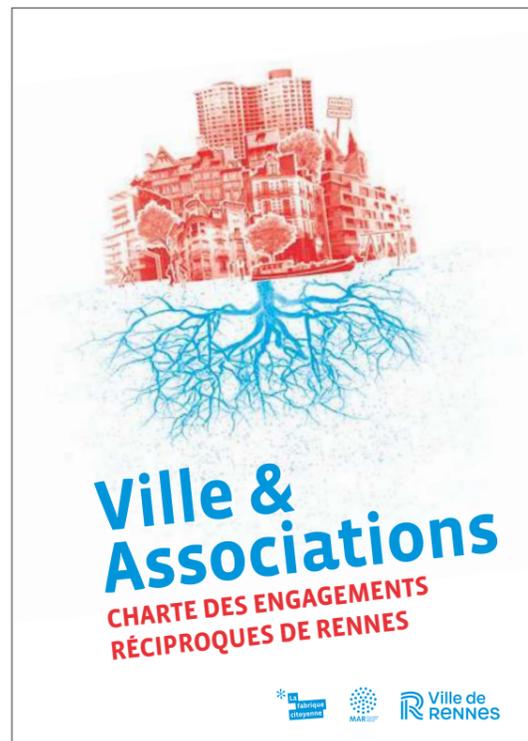
✱ Objectifs

Inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes comme un prérequis dans le dialogue entre la Ville et les associations.

Description de l'action

- Revoir et approfondir la partie sur l'égalité dans les préambules des conventions avec les associations en général et les équipements de quartier en particulier.
- Lors du renouvellement des conventions avec les équipements de quartier, il sera également demandé une note d'intention avec des engagements de leur part sur le volet égalité (deux actions sur lesquelles les équipements de quartier s'engagent sur la prochaine convention).

*Charte des engagements réciproques
entre la Ville et les Associations, 2022
sur fabriquecitoyenne.fr*



Tableaux des indicateurs du plan d'actions

Communication

Titre de l'action	Année	Indicateur(s) de suivi
1 Création d'un guide des bonnes pratiques sur la communication égalitaire	2024 Rédaction du guide 2025 Diffusion	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un guide de bonnes pratiques • Création de fiches synthétiques par métier • Diffusion du guide à l'ensemble des agent-es de la collectivité • Proposition d'un temps de sensibilisation aux personnes intéressées • Recueil de la satisfaction des participant-es : taux de satisfaction et retours qualitatifs
2 Former les services de la Direction de la communication à la communication égalitaire	2024 > 2027 Mise en place d'une formation/an	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une formation par an à destination de 15 personnes • Nombre de personnes formées • Satisfaction des personnes formées : % et retours qualitatifs (objectif de 80% de satisfaction minimum)
3 Intégrer un paragraphe sur la communication égalitaire dans les briefs et cahiers des charges	2024 Rédaction du paragraphe type 2025 > 2027 Intégration progressive à l'ensemble des briefs et cahiers des charges	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction d'un paragraphe sur la communication égalitaire dans l'ensemble des briefs et cahiers des charges à destination des prestataires externes.
4 Signer la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotypes de sexe du HCE	2024 Préparation de la signature de la convention pour passage dans les instances 2025 Signature symbolique lors du 8 mars	<ul style="list-style-type: none"> • Signature de la Convention

Économie / emploi / insertion

Titre de l'action	Année	Indicateur(s) de suivi
1 Réaliser un diagnostic transversal à l'ensemble des services de la direction économie, emploi, innovation (DEEI)	<p>2024 Réalisation de l'état des lieux par chaque service</p> <p>2025 Introduction de nouveaux indicateurs genrés dans la mesure des actions mises en place</p> <p>2026 Analyse des indicateurs et identification de mesures spécifiques éventuelles selon les résultats</p>	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un document identifiant l'ensemble des indicateurs genrés déjà existants par service Création d'un tableau de suivi des indicateurs existants et nouveaux Création d'un document d'analyse des indicateurs et des pistes d'actions
2 Former les équipes de la DEEI à l'égalité femmes-hommes	2024 > 2025 Mise en place de 3 formations	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de 3 formations afin de toucher l'ensemble des agent-es de la direction en petits groupes Nombre de personnes ayant participé à la formation Satisfaction des personnes formées : % et retours qualitatifs (objectif de 80% de satisfaction minimum)
3 Placer la responsabilité sociale et environnementale (RSE) au centre de la relation Rennes Métropole/ entreprises	2024 > 2027 Analyse annuelle des données recueillies et valorisation des exemples positifs	<ul style="list-style-type: none"> Bilan annuel de l'ensemble des dispositifs mis en œuvre Nombre d'entreprises ayant réalisé un autodiagnostic RSE par an Nombre d'entreprise engagées dans l'amélioration de leurs conditions sociales Analyse au fil de l'eau des autodiagnostic Valorisation de mesures et exemples positifs mises en place par les entreprises
4 Animation d'une cartographie des acteurs et actrices agissant pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations	Les étapes d'animation seront définies selon les retours d'expériences	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de structures engagées officiellement dans la démarche de cartographie Nombre de personnes référentes ambassadrices de structures formées à son utilisation et à la LCD Nombre et nature des actions activées après retours d'expériences selon la suite de la démarche.
5 Réaliser une enquête auprès des femmes porteuses de projet d'entrepreneuriat ou dirigeantes d'entreprises	<p>2025 Rédaction du cahier des charges au premier semestre</p> <p>2025 > 2026 Réalisation de l'étude</p> <p>2027 Restitution et prise en compte des préconisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'un cahier des charges pour définir le périmètre de l'étude (diagnostic, enquête et préconisations) Diffusion d'un questionnaire via les structures d'accompagnement Définition d'un panel pour les entretiens individuels (âge, origine géographique – dont notamment les femmes habitant en quartier prioritaire de la ville, handicap...) Réalisation d'au moins 15 entretiens Rédaction d'une étude finale

Éducation

Titre de l'action	Année	Indicateur(s) de suivi
1 Formation du personnel de la Direction éducation enfance	<p>2024 > 2025 Bilan de la formation existante et identification de pistes d'évolution à étudier</p> <p>2025 Rédaction d'un cahier des charges pour la formation actualisée et choix du prestataire</p> <p>2025 > 2027 Mise en place des formations actualisées</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pour la démarche d'évaluation : bilan rédigé avec pistes d'évolution à étudier Pour le renforcement de la formation : <ul style="list-style-type: none"> Nombre de formations organisées par an et sur la durée du plan Nombre de personnes formées par an et sur la durée du plan Satisfaction des personnes formées : % et retours qualitatifs (objectif de 80% de satisfaction minimum) Évaluation de l'impact de la formation via un sondage 6 mois après la formation.
2 Information et sensibilisation des parents à l'égalité filles-garçons	<p>2025 > 2026 Constitution d'un groupe de volontaires et rédaction de la fiche d'information et réflexion sur la possibilité d'un temps fort auprès des parents</p> <p>2026 > 2027 Diffusion de la fiche à l'ensemble du personnel de la DEE et organisation d'un ou plusieurs temps forts</p>	<ul style="list-style-type: none"> Constitution d'un groupe de volontaires (environ 5 personnes) et nombre de réunions Rédaction de la fiche d'information Diffusion de la fiche à l'ensemble du personnel de la DEE en contact avec le public Organisation de temps forts : nombre d'actions sur un an et sur la durée du plan, actions proposées, nombre de personnes touchées
3 Faire vivre l'égalité filles-garçons au sein des cours d'écoles	<p>2024 > 2025 Étude d'impact sur les cours déjà réaménagés</p> <p>2025 Co-création du livret de bonnes pratiques et diffusion</p> <p>2024 > 2026 Étude d'impact sur les cours dont le réaménagement est programmé à l'été 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> À définir selon les propositions validées
4 Expérimentation de toilettes mixtes en centre de loisirs et des écoles	<p>2024 > 2025 Expérimentation sur 2 sites (un centre de loisir et une école) et recueil d'éléments pour les outils et actions d'information et sensibilisation aux équipes et aux enfants</p> <p>2025 Évaluation de l'expérimentation et identification de pistes d'évolution et/ou déploiement à étudier</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de centres de loisirs ciblés Nombre de toilettes concernées par nouvel équipement et avec accès mixte Observation et analyse de l'utilisation des toilettes mixtes après travaux

Participation citoyenne

Titre de l'action	Année	Indicateur(s) de suivi
1 Analyser l'implication des femmes dans les espaces de participation citoyenne	<p>2024 Création de l'observatoire</p> <p>2025 Rendu des premières observations et lien avec l'assemblée citoyenne</p> <p>2026 > 2027 Travail d'observation plus poussé, en partenariat avec une université</p>	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un observatoire de la participation citoyenne pour la collectivité Recueil de données et rendu d'un rapport sur les questions d'égalité femmes-hommes dans la participation citoyenne par l'observatoire. À savoir que les indicateurs seront à définir collectivement par l'observatoire, le service de la participation citoyenne, la Mission égalité et le Comité consultatif égalité femmes-hommes Réalisation d'une étude en partenariat avec l'université
2 Actualisation de la boîte à outils de la concertation avec des éléments méthodologiques et des ressources	<p>2024 > 2025 Création de la rubrique spécifique dans la boîte à outils</p> <p>2026 > 2027 Actualisation de la rubrique</p>	<ul style="list-style-type: none"> Création d'une rubrique spécifique dans la boîte à outils contenant des éléments sur le genre et la participation citoyenne Diffusion de l'information via un article sur l'intranet et mise en place d'un temps de sensibilisation à l'utilisation de la boîte à outils et son contenu à destination du réseau de la participation citoyenne Nombre de consultations de la rubrique spécifique et de téléchargement des documents
3 Création d'outils permettant de répondre aux propos discriminatoires	<p>2024 Recensement des constats et besoins, création du support d'affichage et rédaction de la charte de fonctionnement, création et mise en place de la formation</p> <p>2025 > 2027 Mise en place de 2 formations chaque année</p>	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un support d'affichage pour les réunions publiques Rédaction d'une charte de fonctionnement Diffusion des supports aux personnes concernées Création et mise en place de 2 formations à destination de 15 personnes par formation. Les animateurs et animatrices de Conseils de quartier et de l'Assemblée citoyenne seront formés en priorité. Retour qualitatif des personnes formées sur la formation et les outils
4 Mise en place de formations à destination des animateurs et animatrices pour favoriser la participation des femmes	<p>2024 Sélection de l'organisme de formation</p> <p>2024 > 2027 Réalisation d'une formation "stratégie de concertation"/an</p> <p>2025 > 2027 Réalisation d'une formation "genre et de participation citoyenne"/an</p> <p>2025 > 2027 Mise en place de temps de rencontre et d'échanges avec d'autres collectivités</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place de la formation "stratégie de concertation" contenant un volet sur les questions de genre – 1 formation/an (soit 4 formations) à destination de 15 personnes Mise en place d'une formation d'approfondissement spécifique sur les questions de genre et de participation citoyenne – 1 formation/an à partir de 2025, (soit 3 formations) à destination de 15 personnes Taux de satisfaction et retours qualitatifs Mise en place d'un temps de rencontre et d'échanges avec d'autres collectivités

Transports

Titre de l'action	Année	Indicateur(s) de suivi
1 Former les agent-es de la Direction mobilités et transports (DMT)	<p>2024 Rédaction d'un cahier des charges pour la formation et choix du prestataire</p> <p>2025 2 demi-journées de formation</p> <p>2025 Définition d'axes de travail pour la direction</p>	<ul style="list-style-type: none"> Organisation de la formation sur 1 ou 2 demi-journées Nombre de personnes ayant participé à la formation (sur la base du volontariat, 15 personnes maximum) Satisfaction des personnes formées : % et retours qualitatifs Définition d'axes de travail pour la direction
2 Renforcer la lutte contre le sentiment d'insécurité dans les transports publics	<p>2024 > 2027 Tous les ans, recensement des indicateurs factuels ci-dessus</p> <p>Enquête sur le sentiment d'insécurité réalisée tous les 3 ans (à préciser)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des indicateurs du sentiment d'insécurité perçu dans l'enquête Évolution du nombre d'incidents déclarés Nombre annuel d'utilisations du dispositif "arrêt à la demande" Évaluation de la campagne de diffusion
3 Poursuivre les engagements en faveur de l'égalité femmes-hommes avec la nouvelle délégation de service public 2026-2032	À définir, fin de la procédure d'appel d'offres septembre 2025	<ul style="list-style-type: none"> Mesures proposées pour atteindre le taux de féminisation de l'entreprise de 25 % avec évolution durant la période du plan (n, n+1, n+2...) Représentation équilibrée femmes-hommes du comité de direction Plan de formation proposé (safe place, arrêt à la demande...) Actions éventuellement proposées à l'initiative du candidat sur cette thématique (action pour le recrutement de femmes...)
4 Réaliser une enquête genrée sur la pratique du vélo à Rennes Métropole	2025 ou 2026 Réalisation de l'enquête	<ul style="list-style-type: none"> Récupération des données de fréquentation des services de location et des enquêtes existantes Réalisation de l'enquête Restitution des résultats de l'enquête Choix d'actions et inscription au plan de charge de la Direction des transports et au prochain plan égalité femmes-hommes

Vie associative

Titre de l'action	Année	Indicateur(s) de suivi
1 Mise en place la démarche de responsabilité sociale et environnementale des associations (RSEA) avec un volet égalité	<p>1^{er} janvier 2024 Lancement du questionnaire RSEA sur le portail des aides de la ville</p> <p>2025 > 2027 Suivi du questionnaire et accompagnement des associations accompagnement des agent-es (ateliers, boîte à outils, échanges de pratiques etc)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formation de l'ensemble des référent-es RSEA de la collectivité (100 % à horizon 2027) • Suivi quantitatif : 100 % des associations suivies par la DAJE remplissent le questionnaire • Nombre de formations mises en place par Bug, à destination des associations + taux de participation + taux de satisfaction • Taux de satisfaction des associations sur les outils mis à disposition (formations et outils)
2 Enquête sur la place des femmes dans le secteur associatif	<p>2024 Rédaction du cahier des charges de l'étude</p> <p>2025 Réalisation de l'étude par l'observatoire</p> <p>2026 Communication des résultats</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une étude en partenariat avec l'Observatoire de la vie associative
3 Évolution des critères d'attribution du Fonds d'aide à la vie associative (FAVA)	<p>2024 Première campagne FAVA avec le questionnaire RSEA obligatoire (1^{er} janvier au 18 mars 2024)</p> <p>2024 > 2025 Rédaction d'un bilan suite à cette première campagne afin de déterminer les prochaines étapes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'un bilan de la première campagne • Organisation de formations et sensibilisations en fonction des besoins des associations
4 Refonte des préambules des documents contractuels pour y inclure les engagements en matière d'égalité femmes-hommes	<p>2024 Échange sur la réécriture du préambule des conventions dans le cadre du comité de suivi des équipements de quartier</p> <p>Fin 2024 Signature des conventions</p> <p>2025 > 2027 Suivi des engagements des équipements de quartier (en moyenne 1 rencontre bilatérale/an) et des associations</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'un nouveau préambule • Mise en place d'un groupe de travail comprenant des représentant-es des associations et de la Ville pour travailler sur les questions d'indicateurs • Réalisation d'un suivi annuel des engagements des associations gestionnaires d'équipements de quartier



RENNES MÉTROPOLÉ
vivre en intelligence