



EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RAPPORT ANNUEL 2025 -

CONSEIL DU 28 SEPTEMBRE 2026

Sommaire

1. Développer une culture de l'égalité.....	4
APPROCHE INTEGREE	4
COMMUNICATION.....	4
CONVENTIONNEMENTS, COMMANDE PUBLIQUE, FINANCES	5
EGALITE PROFESSIONNELLE	6
PARTENARIAT TERRITORIAL	17
2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques	18
ESPACES PUBLICS.....	18
MOBILITE	19
LOVELO	19
CONTRAT LOCAL DE SECURITE DANS LES TRANSPORTS	20
SPORTS	21
ARTS ET CULTURE	25
EQUIPEMENTS CULTURELS METROPOLITAINS.....	25
DIRECTION DE LA CULTURE	31
REUNION DES MUSEES METROPOLITAINS.....	36
SOUTIEN AUX INITIATIVES ASSOCIATIVES DANS LA CULTURE	39
SOLIDARITE	39
CONTRAT TERRITORIAL D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION	39
INSERTION-EMPLOI	42
CONTRAT LOCAL DE SANTE	46
CONTRAT DE VILLE	51
PREVENTION SPECIALISEE	52
JEUNESSE	53
ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE.....	54
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.....	56
SOLIDARITE INTERNATIONALE	57
URBANISME ET HABITAT	60
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES	60
JOURNEES INTERNATIONALES.....	62
Annexes.....	67

INTRODUCTION

Depuis la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent constituer un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** portant sur le fonctionnement de la collectivité, les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La Métropole s'est engagée, dès 2014, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers l'élaboration d'un Plan égalité femmes-hommes actualisé en conseil métropolitain le 15 juillet 2021 et qui se décline désormais autour de 2 axes : développer une culture de l'égalité au sein de la Métropole (25 actions), et favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques (56 actions).

Notre politique pour l'égalité femmes-hommes se met en œuvre selon une approche intégrée associant la prise en compte transversale de ces enjeux dans toutes les politiques publiques avec des mesures spécifiques.



1. DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

APPROCHE INTEGREE



En 2025, **23 agents ont été formés** sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les projets et les politiques publiques (solidarité, sport, administration et gestion, mobilité, participation citoyenne, aménagement de l'espace public, culture, solidarité internationale)

COMMUNICATION

Communication externe

Efforts importants de la Direction de l'Information et de la Communication Externe pour :

- Relayeur les événements / actualités / dispositifs en liens avec le sujet de l'égalité F/ H (notamment les campagnes contre les violences faites aux femmes, le mois féministe)
- Être vigilant, dans son traitement média (photo, vidéo) à garantir des représentations équilibrés F/ H et éloignées des stéréotypes

Réseaux sociaux :

Exemple concret : Instagram, où la photo est prédominante.

Ci-dessous le recensement 2025 exhaustif des photos publiées :

- Avec le président : 1
- Avec une ou des femme(s) : 91
- Avec un/des homme(s) et une/des femme(s) : 103
- Avec un/des homme(s) : 57
- Autres (paysages/objets/animaux...) : 204
- Total : 455

La série des « Agendas au carré » : systématiquement présentée par 1 femme et 1 homme. A noter l'agenda du 27 février : « dire NON aux stéréotypes »

Le Mag

L'incarnation des sujets traités est importante dans le Mag, d'où de nombreuses photos de personnes. Là aussi, nous veillons à respecter ou à tendre vers l'équilibre F/H

Exemple :

- Février 2025 : 47 photos dont 21 avec des femmes
- Mars 2025 : 42 photos dont 20 avec des femmes (avec couverture avec une femme et un article spécial sur le mois féministe/la journée des droits de la femme du 8 mars)
- Été 2025 : campagne sur le Tour de France avec 2 femmes/2hommes



D'une manière générale, tous les acteurs / contributeurs de nos outils sont en veille pour des représentations justes et équilibrées : journalistes, graphistes, webmasters...

Axes d'amélioration

Nous menons une réflexion permanente pour renforcer notre vigilance sur le sujet :

- > renforcer l'inclusivité par l'écriture
- > parvenir à une représentation équilibrée sur l'ensemble de nos outils
- > continuer de nous former sur la lutte contre les stéréotypes de genre

Communication interne

Intervention lors des sessions d'accueil des nouveaux arrivants pour partager les enjeux de la démarche et permettre un premier niveau de sensibilisation.

Publications et partage d'actualités sur le réseau social interne.

Documentation

Nombre de documents référencés sur la thématique sur le portail documentaire interne en 2025 : 274.

Les grandes thématiques : les violences sexistes et sexuelles, les violences intrafamiliales, la question de la parité à l'approche des élections municipales, la culture et la santé des femmes (en général et en milieu professionnel).

CONVENTIONNEMENTS, COMMANDE PUBLIQUE, FINANCES

L'égalité femmes-hommes est intégrée dans les conventionnements pour nos financements concernant les manifestations et équipements culturels, en lien avec l'expérimentation du Budget Sensible du Genre : intégration d'objectifs et d'indicateurs dans les conventions triennales.

Intégration de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique via le SPASER (Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Économiquement Responsables) : des propositions (exemples de critères sociaux) sont disponibles pour les référents marchés dans le guide méthodologique du SPASER.

EGALITE PROFESSIONNELLE

PRÉSENTATION DU BILAN 2025 Égalité professionnelle femmes-hommes & Plan d'actions F/H public - Comité Social Territorial du 11/06/2026

1/INTRODUCTION & CADRE GÉNÉRAL

Objectifs du rapport

- État des lieux 2025 : Analyse des écarts (effectifs, parcours, rémunérations, conditions d'emploi) et hypothèses explicatives.
- Bilan des actions : Évaluation des mesures du plan d'actions (promotions, formations, QVT, etc.).
- Index Égalité Professionnelle 2025 : 87/100 (stable depuis 2024), avec des progrès sur les contractuels (15/15) et évolution mode de calcul sur les promotions (0/25 en 2024 → 25/25 en 2025).

2/SYNTHESE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Tableau de bord clé

Indicateur	2016	2025	Évolution
Part des femmes	40%	44,2%	+4,2 pts
Index Égalité	NC	87/100	Stable (2024–2025)
Écart salarial moyen	NC	-2,64% (faveur femmes)	Inversion en 2024
Taux de promotion femmes	NC	9,42%	vs 11% hommes (écart : -1,58 pts)
Femmes dans les 10 + hautes rémunérations	0 (2022)	1 (2025)	Projection : 3 en 2026

Taux d'absentéisme	NC	6,01%	Femmes : 7,17% / Hommes : 5,09%
--------------------	----	-------	---------------------------------

3/ ANALYSE PAR THÉMATIQUE

Égalité professionnelle :

Sur la période 2016–2025, l'effectif féminin a progressé de 29,48 % (passant de 546 à 706 agents), tandis que l'effectif masculin a augmenté de 7,69 %. La part des femmes au sein de l'effectif global est passée de 40 % en 2016 à 44,5 % en 2025, marquant une tendance favorable à la féminisation.

Avec un index égalité 2025 dont le score global est de 87/100, la Métropole maintient son engagement en matière de recrutement, de rémunération et d'évolution de carrière. Cet index est noté sur 100 points et s'articule toujours autour de 4 indicateurs clés :

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 46/50 ;

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent : 15/15 ;

Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables) : 25/25 ;

Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 1/10. Sur ce dernier indicateur, la Métropole progresse : d'une femme parmi les plus hautes rémunérations en 2025 (date du dernier index), elle comprend désormais, en 2026, 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

A. MIXITÉ DES EFFECTIFS

1/Répartition globale (2025)

- Femmes : 44,2% (706 agents) | Hommes : 55,8% (891 agents).
- Évolution 2016–2025 :

+29,5% de femmes (vs +7,7% d'hommes). Féminisation des recrutements : +4,5 pts depuis 2016.

2/Par statut et catégorie

Critère	Femmes	Hommes	Écarts/Observations
Statut	52,6%	47,4%	Surreprésentation féminine en CDD (53,3%).
	contractuels	contractuels	

Catégorie C	28,8%	70,8%	Ségrégation horizontale (métiers techniques).
Catégorie B	62,8%	37,2%	Métiers administratifs (rédacteurs : 88,6% femmes).
Catégorie A	56,8%	43,2%	Relative parité.
Filière technique majoritaire	19%	81%	+20% de femmes depuis 2020 (mais toujours minoritaires).
Filière administrative	83,8%	16,2%	Stagnation de la masculinisation (16,2% en 2025).

Hypothèses : Stéréotypes historiques (technique = masculin, administratif = féminin) et inertie des filières de formation.

Filière culturelle	59,5%	40,5%	Relative parité, avec une légère surreprésentation féminine
--------------------	-------	-------	---

3/Pyramide des âges et ancienneté

- Âge moyen : Identique (45,6 ans).
- Jeunes (<30 ans) : 8,6% hommes vs 4,9% femmes.
- 50 ans et + : 58,4% hommes vs 41,6% femmes.
- Ancienneté :

Femmes > hommes en catégorie B (12,2 ans vs 10,5 ans). Hommes > femmes en catégorie C (12,2 ans vs 11,5 ans).

B. PARCOURS PROFESSIONNELS

1/Promotions -avancements de grade

Indicateur 3				Ecart taux de promotion		
Taux de promotion de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement	hommes	femmes	écart	Filière	CATEGORIE A+B	CATEGORIE C
Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	66,0%	43,2%	-2,1%	Administrative	23,8%	-22,2%
Voie d'examen professionnel	87,5%	100,0%	12,5%	Technique	-45,5%	17,8%
			-0,9%	Sociale + médicale	0,0%	0,0%
Taux utilisé pour l'indicateur 3			0,9%	Culturelle + Animation	16,7%	20,0%
il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix				Sportive + Police municipale	0,0%	0,0%
Indicateur 4				Moyenne écart tx promotion	-2,1%	
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations			1	Tx prom. F - tx prom. H	-22,8%	
Nombre utilisé pour l'indicateur			1	Taux de promotion	66,0%	43,2%
				hommes		femmes

- En catégorie A, les femmes affichent un taux de promotion de 19.35 % (6 femmes promues pour 31 promouvables), et 33.33 % pour les hommes (8 hommes promus pour 24 promouvables), soit un écart de 14.08 points en défaveur des femmes.

Catégorie B : Écart de 13,3 pts en défaveur des femmes
Catégorie C : Écart favorable aux femmes (+3 pts).

- Avec examen professionnel

Des disparités selon les filières et catégories hiérarchiques :

Filière technique : Sous-représentation féminine (6% (7/115) des effectifs promus) et écarts de promotion défavorables aux femmes dans les grades supérieurs.

Filière administrative : Surreprésentation féminine (79,2% (35/44) des effectifs féminin promus) mais écarts dans certains grades (ex. : attachés principaux). Ecarts favorables aux femmes.

Examen professionnel : Parité apparente dans les promouvables, mais taux de promotion masculin inférieur de 12,50 points.

Causes :

- Quotas (catégorie A/B).
- Personnes sur emploi ne correspondant pas à la cible
- Manière de servir
- Lien encore entre examens professionnels et possibilités de nomination
- Quotas atteint, pas de poste de directeur adjoint élargi uniforme...
- Action corrective : Suppression du lien examen/proposition de promotion en 2026.

2/Formations

- Volume global : 4 470 jours (vs 4 696 en 2024).
- Participation :

Femmes : 76,8% formées (vs 65,2% hommes).

Catégorie C : 66% femmes formées vs 39% hommes (déséquilibre marqué).

- Thématiques :

Égalité professionnelle : 66 agents formés (modules VSST/RPS). QVT : 33 agents (Comprendre la QVT et prévenir les RPS).

C. RÉMUNÉRATIONS

1/Écarts globaux (EQTP)

- Moyenne brute :

Femmes : 3 311 € | Hommes : 3 226 € → Écart de +85 € en faveur des femmes (-2,64%).

Inversion en 2025 (vs +5% pour les hommes en 2024).

- Par catégorie :

Catégorie A : Écart de +525 € en faveur des hommes (4 605 € vs 4 079 €).

Catégorie C : Écart de +207 € en faveur des hommes (lié aux heures supplémentaires).

2/10 plus hautes rémunérations

- 2025 : 1 femme / 9 hommes (vs 0 femme en 2022–2023).
- Projection 2026 : 3 femmes.
- Cause : Versement ponctuel d'une indemnité exceptionnelle à un homme en 2025 et forte ancienneté masculine.

3/Écarts par ancienneté

Ancienneté	Écart (H-F)	Observation
<1 an	-663 €	Avantages femmes (jeunes contractuels).
5–9 ans	-135 €	
10–14 ans	+87 €	Inversion en faveur des hommes.
Ancienneté	Écart (H-F)	Observation
25 ans et +	+320 €	Plafond de verre (écart maximal).

Hypothèses :

- Effet temps partiel (78,6% des temps partiels sont féminins). 5 fois plus de femmes.

- Heures supplémentaires en catégorie C (métiers techniques masculins).

D/CONDITIONS D'EMPLOI

1/Temps de travail

- Temps partiel : 5,6% des effectifs (78,6% de femmes).
- Télétravail : 592 femmes / 304 hommes.

Filière administrative : Majoritairement féminine. Filière technique : Majoritairement masculine.

2/Absentéisme (6,01% en 2025)

Nature	Femmes	Hommes	Observations
Maladie ordinaire	49,5%	50,5%	Équilibre.
Accidents du travail	15,2%	84,8%	Métiers techniques à risque.
Longue maladie	66,7%	33,3%	Charge mentale/pathologies spécifiques.

E/ARTICULATION VIE PRO/PERSO

- Crèches : 20 places réservées (110 000 €/an).
- CNAS : 508 008 € de cotisations (222 €/agent).
- APRM : Subvention de 485 000 € (2025–2027) pour actions sociales.

4/BILAN DU PLAN D'ACTIONS

Points forts

■ Index 87/100 (stable, avec progrès sur les contractuels). ■ Féminisation des recrutements en catégorie A (63,6% de femmes en 2025). ■ Formation égalité : 66 agents sensibilisés aux VSST/RPS. ■ Télétravail élargi : 1 jour flottant + flexibilité. ■ Transparence : Publication annuelle du rapport, des indicateurs.

Défis persistants

⚠ Sous-représentation féminine :

- Direction (niveau 1–2) : 35% de femmes (vs 65% hommes) mais gros progrès en recrutements d'emplois fonctionnels de direction (DGA femmes recrutés).

- Métiers techniques majoritaires en nombre : 19% de femmes.
- Catégorie C : 71% d'hommes (ségrégation horizontale).

△ Écarts de promotion :

- Filière technique : 6% (7/115) de femmes promues (vs 94% hommes).
- Catégorie A : Quotas limitants.

△ Santé au travail :

- Absentéisme féminin supérieur notamment catégorie C : 7,17% (vs 5,09% hommes).
- Accidents du travail : 84,8% masculins (métiers à risque physique,)/technique

CONCLUSION

Bilan 2025 et perspectives

- Progrès significatifs : Index stable à 87/100, féminisation des recrutements, transparence accrue, recrutement de femmes aux emplois de direction générale, fiche actions réalisées du plan QVCT (sanction, lab charge de travail, présentation d'outils de QVCT, formation égalité pro et qvct encadrants et agents).

Défis majeurs : Ségrégation horizontale (filière technique), écarts de promotion en catégorie A, santé au travail genrée, prévention et traitement des violences dont VSST. Retravailler le plan de QVCT dans le cadre de la démarche Bien vivre ensemble au travail. Renforcer l'objectif de mixité et de parcours professionnels avec des mesures préventives de l'usure professionnelle. Audit, veille du régime indemnitaire liée aux rémunérations

Bilan 2025 – Égalité Professionnelle Femmes/Hommes (Statut Privé)

Rapport présenté au CST du 11/06/2026 Rapport présenté au CSE du 07/07/2026

1/Synthèse des Principaux Constats

A./Mixité des Effectifs (233 agents)

- Répartition globale :

Femmes : 26,18% (61 agents) ↔ Hommes : 73,82% (172 agents).

Évolution : Légère amélioration de la mixité (vs 2024), mais ségrégation horizontale persistante (femmes majoritaires dans l'administratif, hommes dans les métiers techniques).

Domaines clés et ségrégation horizontale :

- Femmes surreprésentées : Administration (82,14%), relations usagers (74,07%).

- Hommes surreprésentés : Eau/Assainissement (94,74%), techniques (70-86% selon CSP).

- Pyramide des âges :

Âge moyen similaire : 43,03 ans (F : 43,1 ans | H : 43 ans). Déséquilibre par tranche d'âge :

- 30-54 ans : 70%+ d'hommes.
- 50-54 ans : 41 agents (73,2% d'hommes). Ancienneté moyenne :
- Femmes : 7 ans | Hommes : 9,28 ans (écart de 2,25 ans).
- Cadres : Écart de 4,56 ans (H : 11,29 ans | F : 6,73 ans).

- Embauches 2025 (16 agents) :

Parité atteinte pour la CSP cadres (50% F/H), mais déséquilibre dans les autres CSP (ex : 33% de femmes parmi les ouvriers-employés).

B/Parcours Professionnels

1/Classification et Encadrement

- Sous-représentation féminine dans :

Ouvriers-employés : 13,51% de femmes.

Cadres supérieurs (Gpe VII-VIII) : 0% de femmes en direction privée mais recrutement d'une femme DGA à statut public couvrant le périmètre de la régie et d'une directrice).

- Encadrement :

Taux global : 18,02% des hommes vs 7,29% des femmes en fonctions managériales. Progrès : Comité de direction paritaire (3F/3H, incluant public).

Écarts : 28,81% des femmes cadres vs 71,18% des hommes cadres. Proportionnellement aux effectifs féminins, les femmes sont bien représentées en techniciennes et cadres.

2/Formations (875 jours en 2025, +23% vs 2024)

- Participation :

723 participations (vs 619 en 2024) | 226 salariés formés (97,66% des effectifs).

Femmes : 130 participations (22,75% des effectifs globaux) | Hommes : 505 participations (74,25%).

Taux de formation :

- Femmes : 87% de l'effectif féminin formé (vs 66,89% en 2024).
- Hommes : 100,38% (dû aux réembauches).

- Thématiques :

Obligatoires : 60% des participations (ex : VSST, RPS).

Non obligatoires : 40% (développement des compétences).

3/Promotions et Avancements

- Promotions 2025 (changement de groupe de rémunération) (121 agents) :

Femmes : 2 promotions (3,3% de l'effectif féminin) | Hommes : 109 (5,55%).

Mobilités : Les femmes accèdent surtout à des postes "relation usagers" (métiers administratifs) avec moins d'epostes ouverts que dans le technique.

- Avancements (56 agents) (évolution de classification) : Femmes : 10 (17,86%) | Hommes : 46 (82,14%).

Cumul 2022-2025 :

- 85,24% des femmes promues (vs 112% des hommes, dû aux réembauches).
- Causes des écarts : Ancienneté moindre, arrêts longue durée (9 femmes non promues sur la période pluriannuelle des évolutions de carrière suite à entretien professionnel).

C/Rémunérations (Écart moyen : 11,90% en défaveur des femmes)

CSP	Écart H-F (brut mensuel)	Évolution vs 2024
Ouvriers-Employés	+10,42% (295,90€)	■ Baisse (vs 18,12% en 2021)
Techniciens/TSM	+18,97% (620,66€)	+ Hausse (vs 13,79% en 2023)
Ingénieurs/Cadres	+13,09% (636,06€)	■ Baisse (vs 14,76% en 2024)
Total	+11,90% (407,37€)	+ Rehausse (vs 10% en 2024)

- Causes des écarts :

Heures supplémentaires/astreintes quasi exclusivement masculines. Ancienneté : Écart maximal de 22,71% pour 10-14 ans d’ancienneté. Âge : Écart de 22,07% pour les 50 ans et plus.

Temps partiel : 9,84% des femmes (vs 1,16% des hommes). Manque de candidatures et métiers en tension

Absences longues

Top 10 des Rémunérations (2025) public et privé

- 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations (vs 0 en 2022-2023).
- Projection 2026 : 3 femmes attendues dans le top 10.

D/Conditions de Travail et Articulation Vie Pro/Vie Perso 1/Temps de Travail

- Temps plein : 98,26% des hommes vs 88,52% des femmes.
- Télétravail : 48 hommes / 47 femmes (95 agents).
- Horaires variables : 77,05% des femmes vs 45,35% des hommes.

2/Absentéisme (Taux global : 6,84%)

- Femmes : 7,73% (vs 10,91% en 2024) | Hommes : 6,52% (vs 6,18%).
- Causes :

Femmes : Arrêts plus longs (santé, parentalité). Hommes : Accidents du travail (métiers techniques).

3/Actions Sociales

- Crèches : 20 places réservées (110 000€/an).
- CNAS : 55 584€ de cotisations pour les salariés privés.
- Activités QVT : 141 528€ (CESU, loisirs, vacances).

2/Bilan et perspectives

A/Avancées

■ Outils structurants déployés :

- RSC automatisé (suivi des écarts).
- Dispositif de signalement VSST (200 agents sensibilisés en 2024).
- Formations égalité : Modules VSST/RPS pour 28-38 agents.
- Télétravail élargi (1 jour flottant).
- Parité dans le Comité de Direction (3F/3H).

■ Progrès quantitatifs :

- Formation : +16,8% de participations (vs 2024).
- Comité de direction paritaire
- Promotions femmes : 35,85% en 2022 (pic historique).
- Réduction des écarts salariaux chez les cadres (-13,09% vs -14,76% en 2024).

B/Défis Persistants

⚠ Points critiques :

- Ségrégation verticale : 0% de femmes dans les postes de direction privée (Gpe VIII).
- Métiers genrés : 94,74% d'hommes dans l'eau/assainissement.
- Écarts de rémunération : +18,97% pour les techniciens.
- Promotions : 85,24% des femmes promues vs 112% des hommes (sur 4 ans).
- Santé : Taux d'absentéisme féminin supérieur (7,73% vs 6,52%).

4/Conclusion

Points Forts 2025

- Progrès en formation (+23% de participations, 87% des femmes formées).
- Parité dans le Comité de Direction.
- Baisse des écarts salariaux chez les cadres (-13,09%).
- Outils concrets déployés (signalement VSST, RSC automatisé, appli web de santé).
- Fiche actions réalisées du plan QVCT (sanction, lab charge de travail, présentation d'outils de QVCT,

- Formation égalité pro et qvct encadrants et agents Priorités
1. Corriger les déséquilibres structurels (métiers techniques, encadrement).
 2. Réduire l'écart salarial global (cible : <10%).
 3. Systématiser l'analyse genrée dans les processus RH (recrutement, promotions).
 4. Renforcer la prévention santé (absentéisme féminin, usure professionnelle), les aménagements de poste.
 5. Retravailler un plan QVCT de bien vivre ensemble au travail selon les 6 dimensions de l'ANACT

PARTENARIAT TERRITORIAL

Animation d'un réseau de référentes et référents égalité sur le territoire :

> organisation de 3 rencontres de partages d'informations et de ressources en 2025

Lettres d'informations locales sur l'égalité femmes-hommes :

> élaboration et diffusion de 6 lettres d'informations

INFOS EGALITE FEMMES - HOMMES | SEPTEMBRE 2025 - n°25 → Acteurs et actrices du territoire de la métropole rouennaise

TERRITOIRE



17 septembre à 18h30 - Ensemble, Jouvons l'avenir ! - Les Femmes Marseillaises
Dans le cadre de la France Design Week, Les Femmes Marseillaises vous proposent une présentation de leur jeu « Jouvons l'avenir », qui aide les jeunes filles de 12 à 14 ans à s'orienter vers les métiers du numérique.

Programme et inscriptions :
<https://www.ansdevet.com/lesfemmes-jouvons-avenir/>
Infos : <https://www.lesfemmesmarseillaises.fr/>
Lieu : Le Maison Bleue Coworking, 16 Rue Albion Lorraine, Rouen



Journées du Maternité du 18 au 21 septembre

M^{re} Normandie, avec le soutien de ses partenaires, organise la prochaine édition des Journées du Maternité du **18 au 21 septembre** : des créations originales, des performances, des expositions, des spectacles, des rencontres, des conférences, des ateliers gratuits pour découvrir les femmes qui ont fait et qui font notre Histoire !

Programme : <https://idf.normandie.fr/>



28 septembre à 19h00 - Hélène Kellier - Ombres & Lumières - L' - Cie Speck

Hélène Kellier, une femme extraordinaire qui a surmonté ses handicaps. Son parcours fascinant malgré la surdité, ses luttes sociales et politiques qu'elle a affrontées avec ardeur jusqu'à sa mort. Par ses mots, en images et musique, le spectacle retrace l'histoire de cette femme engagée pour le partage du plus grand nombre. Sortir du silence et mener ses combats, mettre en lumière ses mots. Transmettre tout ce qu'elle a apporté à ses contemporaines et qui résonne encore aujourd'hui. Un spectacle de la Cie Speck, proposé par la bibliothèque municipale de Beaufort, avec un soutien financier de la Métropole.

Réservation conseillée : 02 76 78 72 79

Dates : 28/09
Lieu : Foyer rural, Beaufort



6 septembre - Journée du réseau santé sexuelle

Le réseau santé sexuelle de la Métropole Rouen Normandie organise sa journée annuelle sur la thématique « **douceurs et santé sexuelle** » : conférences, ateliers et convivialité. Journée accessible aux membres du réseau et aux professionnels de la métropole rouennaise.

Programme et inscriptions à venir : <https://www.santesequedelnormandie.fr/>

Infos : je25.santesequedelnormandie@normandie.fr
Lieu : Salle de l'Astrolabe, Petit-Quevilly

1/4

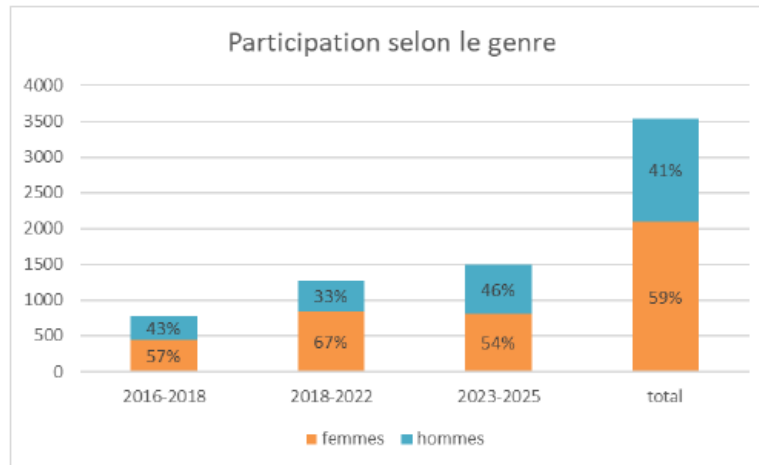
2. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES

ESPACES PUBLICS

Grands projets d'aménagement

L'opération d'aménagement de Saint-Sever Nouvelle Gare fait le bilan de 9 ans de concertation préalable sur ce projet. L'analyse des contributions a permis de mettre en lumière les participations genrées aux modalités de concertation en fonction des formats. Lors des premiers comptages genrés de participation en 2015-2016, nous avons eu 76.3 % de participation masculine contre 23.7% de femmes pour des ateliers en présentiels. Désormais, selon les données de 2023-2025, un certain équilibre de la participation sur les événements qui ont pu faire l'objet de statistiques genrées a été constaté.

Évènement	Hommes	en%	Femmes	en%	Effectif total
Phase d'écoute quartier hiver 2023	95	43,0%	127	57,0%	222
carnet sensible enfants - hiver 202/2024	26	41,3%	37	58,7%	63
carnet sensible ado - hiver 23/24	38	71,7%	15	28,3%	53
livret de balade collège - février 2024	19	51,4%	18	48,6%	37
Habiter avril 2024					
questionnaire	101	55%	79	43%	184
atelier flash					100
balade					11
atelier participatif					14
balade jeunes					14
Se déplacer mai 2024					
réunion publique LNPN					190
questionnaire	32	35,6%	56	62,2%	90
atelier / balade LNPN					60
atelier flash					100
Nature en ville - juin 2024					
questionnaire	19	34,5%	35	63,6%	55
atelier flash					100
balade					4
atelier participatif					6
Aménagement des espaces publics des berges et autour de la gare					
questionnaires abords et berges					243
panel citoyens	20	62,5%	12	37,5%	32
CDD					
réunion présentation webinaire - 23 mai 2024	13	39%	20	61%	33
atelier 1 - 5 septembre 2024	7	64%	4	36%	11
atelier 2 - 17 octobre 2024	7	54%	6	46%	13
Dispositifs pour les jeunes					
Rue aux enfants	72	36,0%	128	64,0%	200
workshop jeunes	11	55,0%	9	45,0%	20
Aménagement de l'allée Marcel Dupré					
marcel dupré diag 20 mars 2024	100	50,0%	100	50,0%	200
marcel dupré scénarios esquisses 26 juin 2024	4	40,0%	6	60,0%	10
Apaisement du nord de la rue Saint-Sever					
apaisement du nord de la rue Saint-Sever - balade 17 avril 2024	0		0		0
apaisement du nord de la rue Saint-Sever - balade 25 avril 2024	0	0,0%	4	100,0%	4
stratégie de redynamisation commerciale et projet de renouvellement urbain "cœur saint-sever"					
réunion commerçants 6 décembre 2023	6	60,0%	4	40,0%	10
réunion commerçants 10 avril 2024	2	28,6%	5	71,4%	7
réunion commercialisateurs 23 mai 2024	6	60,0%	4	40,0%	10
réunion commercialisateurs 25 mars 2025	6	100,0%	0	0,0%	6
atelier participatif 9 octobre 2025 RU	32	52,5%	29	47,5%	61
Réunion publique de synthèse					
réunion publique de restitution 4 septembre 2025	65	38,2%	105	61,8%	170
contribution/questionnement site internet je participe					3
contribution/questionnement via site SSNG 2022/2025	5	55,6%	4	44,4%	9
TOTAL 2022/2025					2345



Par ailleurs, la Direction des Grands Projets d'Aménagement a expérimenté en 2025 la démarche de Budget Sensible au Genre : une étude a été menée sur le Parc Camille Claudel (Quartier Flaubert, Rouen) avec l'intervention de Equal Saree. Cette étude a permis d'observer les postes les plus réussis dans le cadre de ce projet d'aménagement, du point de vue du genre et de l'égalité, et les pistes d'amélioration pour les indicateurs les moins bien pris en compte. L'outil proposé donne des éclairages intéressants sur un certain nombre de paramètres de conception à intégrer pour favoriser la conception d'espaces égalitaires.



MOBILITE

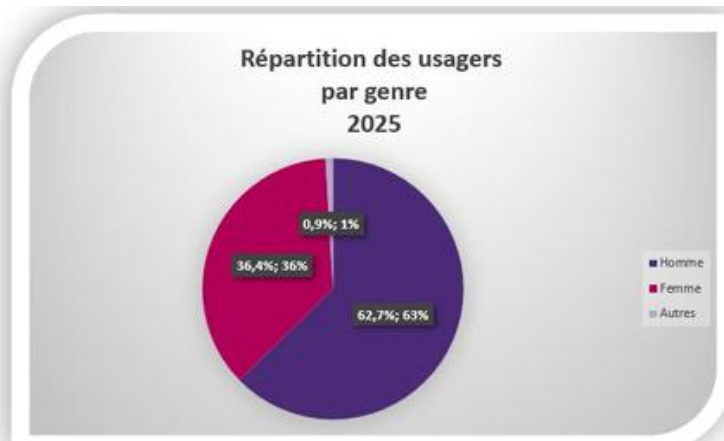
LOVELO

L'utilisation des vélos LOVELO selon le genre varie selon le type d'usage. On remarque ainsi que la location longue durée est préférée par les femmes plutôt que par les hommes.

Répartition des usagers par genre

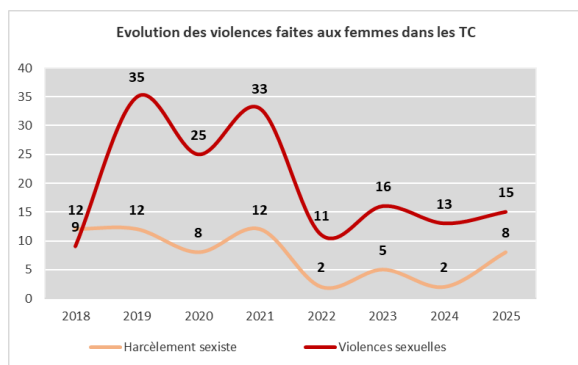
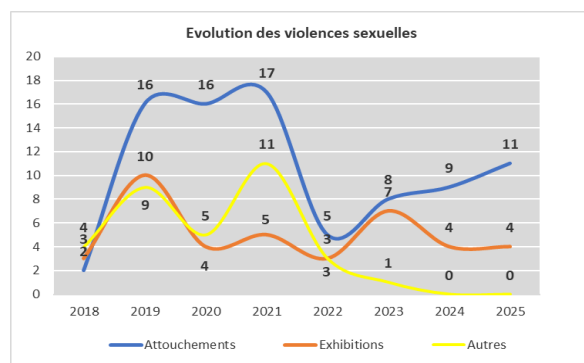
Genre	Nombre d'usagers total	Nombre d'usagers QF CAF <700	Pourcentage d'usagers QF CAF <700
Hommes	1330	310	23,3
Femmes	1683	322	19,1
Non renseigné	219	38	17,4

Alors que les vélos en libre-service restent majoritairement utilisés par les hommes.



CONTRAT LOCAL DE SECURITE DANS LES TRANSPORTS

Evolution des violences faites aux femmes dans les transports en commun :

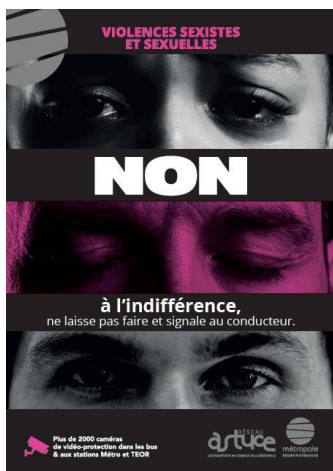
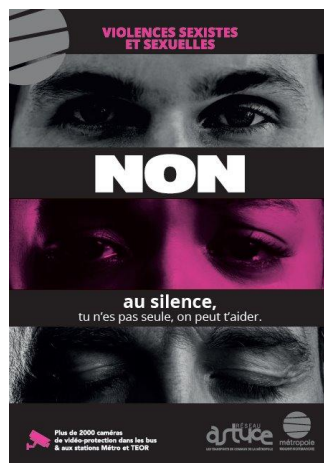


En 2025, plus de 46 femmes ont profité du dispositif “descente à la demande” mis en place depuis septembre 2020 à partir de 22h.

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, une campagne de communication a été menée en mars 2025 à l’occasion de la journée des droits des femmes.



Ainsi qu'une autre campagne contre les violences sexistes et sexuelles en novembre 2025 avec de nouvelles affiches dans les bus.



SPORTS

Depuis 2021, la Métropole Rouen Normandie développe une politique visant à renforcer l'égalité femmes-hommes dans le sport. Cette stratégie repose sur le développement de la pratique féminine, le soutien au sport de haut niveau, l'organisation d'événements.

1-Accompagnement des clubs professionnels via les MIG (missions d'intérêt général) : en contrepartie de l'accompagnement financier de la MRN, les clubs concernés doivent développer des actions dans les domaines suivants : sport santé, sport handicap et sport adapté, politique de la Ville et égalité femmes hommes.

Bénéficiaires des MIG : 100% équipes masculines.

- FCR Diables rouges (football)
- QRM Football (football)
- RHE 76 (hockey sur glace)
- Normandie Rugby Club (rugby)
- RMB Basket (basket)

En 2025, les missions d'intérêt général (MIG) représentent près de 20 % du budget sport (1 466 765 €). Elles sont attribuées à des clubs professionnels, qui doivent en contrepartie mener des actions en faveur de l'égalité :

Promotion du sport féminin

- Journées portes ouvertes (en faveur de la pratique sportive féminine)
- Organisation de tournois féminins
- Mise en avant des sections féminines

Sensibilisation et prévention

- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Sensibilisation au racisme, à l'homophobie et aux discriminations

Sport santé

- Octobre Rose (collectes, communication, dons)

2- Disciplines sportives d'intérêt métropolitain

Soutien aux 7 disciplines d'intérêt métropolitain : accompagnement financier aux équipes féminines et masculines évoluant au plus haut niveau dans les disciplines suivantes : basket, football, hockey sur glace, rugby, voile, handball, tennis de table.

La métropole soutient significativement le sport de haut niveau féminin dans ce cadre pour un montant annuel de : 740 029 € (10 % du budget), dont :

- **L'USQRM Football Association** pour son équipe féminine qui évolue en N3 : 69 300 € par an pour un BP annuel de 239 500 €,
- **Le RMBB** pour son équipe qui évolue en L2 : 239 881 € par an pour un BP annuel de 504 800 €,
- **L'ESPTT** pour son équipe féminine qui évolue en PRO A de Saint-Pierre-lès-Elbeuf : 88 704 € par an pour un BP annuel de 190 000 €,
- **Le Club des Valkyries Rugby** de Rouen pour son équipe qui évolue en Elite2 : 123 552 € par an pour un BP annuel de 260 000€,
- **Le Rouen Handball** équipe féminine en N1F : 218 592 € par an pour un BP annuel de 550 000 €.

- Sport masculin : 241 065 € (3,26 %)

- **Le Rouen handball** qui évolue en N1 : 85 536 € par an pour un budget annuel de 242 000 €,
- **Le CVSAE** qui évolue en D1 : 33 264 € par an pour un budget annuel de 250 000 €,
- **Le Yacht Club Rouen 76** qui évolue en D1 : 27 225 € par an pour un budget annuel de 113 480 €,

- **Le SPO Rouen Tennis de Table** qui évolue en PRO A : 95 040 € par an pour un budget annuel de 400 395 €,

3. Pratique sportive de haut niveau (Règlement d'aides) : 38 clubs sur le territoire métropolitain

Soutien aux activités sportives de haut niveau. Accompagnement financier aux clubs dont l'équipe première évolue dans les trois premiers niveaux nationaux de son championnat en catégorie amateurs séniors, féminines ou masculines. Critères d'éligibilité identiques

- 24 % disposent d'une équipe féminine
- 37 % sont mixtes
- 39 % sont masculins

4. Aides aux manifestations

La Métropole soutient des manifestations sportives se déroulant sur son territoire présentant un caractère national ou international. La majorité des manifestations proposent des actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes :

- promotion du sport féminin (tournois, interventions scolaires),
- sensibilisation aux discriminations et violences,
- actions solidaires (Octobre Rose, ...)

En 2025, La Métropole soutient environ 20 événements sportifs :

- Compétitions mixtes
 - Meeting d'athlétisme de Sotteville,
 - Le Perche Elite Tour...
- Événements 100 % féminins :
 - French Cup
 - Open de tennis de Maromme
 - Dispositif « Sport donne des ELLES

Open Capfinances Rouen Métropole.

Le tournoi WTA 250 de Rouen 2025 s'est joué au Kindarena du 12 au 20 avril 2025 sur terre battue en intérieur.

Il a attiré plus de 20 000 spectateurs sur la semaine et s'est imposé comme un important tournoi féminin en France, parmi les trois plus grands au niveau national



Les rendez-vous sport de la Métropole Rouen Normandie



Des dispositifs comme les RDV Sports facilitent aussi l'accès à la pratique pour les femmes.

La Métropole Rouen Normandie organise les RDV Sports depuis 2012, en proposant des séances de pratique sportive, accessibles à tout.e.s et gratuites. La Métropole Rouen Normandie a décidé de renouveler ce dispositif pour l'année 2025 avec : de la Zumba, du Fitness, de la Boxe / shadow boxing, et du

yoga. En 2025, des cours de yoga famille et des animations danse fitness parents enfants ont eu lieu au Kindarena.

5- La place donnée aux figures sportives féminines dans nos équipements

Patinoires Ile Lacroix : la Métropole a nommé les deux patinoires de l'Ile Lacroix Nathalie PECHALAT et Edith BALLESTER

Kindarena : la grande salle (6 000) a été nommée salle Céline Dumerc en hommage à la très grande joueuse française de basket et la seconde salle (1 000), Amélie Mauresmo, qui est l'une des toutes meilleures joueuses de l'Histoire du tennis français et international.

Le sport féminin progresse et gagne en visibilité. Grâce aux compétitions, aux aides et aux événements comme le tournoi international WTA 250 de Rouen, il attire de plus en plus de public et de reconnaissance. Il prend une place de plus en plus importante et visible sur le territoire de la Métropole et participe à son rayonnement.

6- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Mise en place d'ateliers de sensibilisation aux Violences Sexistes et Sexuelles pour la Sup Cup, le samedi 22/11 au Kindarena, avec les associations Amnesty, La Boussole et U-May : stands de sensibilisation, expositions, outils de communication mutualisés et utilisation du cube vidéo du Kindarena également pour diffusion d'une boucle vidéo partagée.

ARTS ET CULTURE

EQUIPEMENTS CULTURELS METROPOLITAINS

Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des équipements en 2025

A noter : Les données figurant dans le présent bilan concernent la gestion des équipements culturels, hors activités artistiques, à l'exception de celles explicitement mentionnées dans leur rapport d'activité annuel.

1. Opéra Orchestre Rouen Normandie

En 2025, l'équipe est composée de 185,84 ETP dont :

- 125 salariés permanents dont 69 hommes et 56 femmes, soit 104 ETP,
- 655 intermittents et CDD dont 365 hommes et 290 femmes, soit 81,84 ETP.

Entreprise de plus de 50 salarié·es, l'Opéra se doit de tenir à jour une Base de Données Economiques et Sociales et un index de l'égalité femmes-hommes. Cette note globale est calculée à partir de quatre indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

A noter, si l'entreprise obtient un résultat inférieur à 75 points, elle doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins ces 75 points dans un délai de 3 ans.

➔ **L'index 2025 à l'Opéra Orchestre Rouen Normandie est de 99 / 100.**

Actions

- Au sein de l'opéra, un accord d'entreprise a été signé permettant la prise de congés menstruels.
- Un plan d'action a été mis en place afin de réduire les inégalités femmes/hommes.

2. Cirque-Théâtre d'Elbeuf

En 2025, L'équipe est composée :

- 18 salariés permanents (avec une directrice par intérim) dont 6 hommes et 12 femmes,
- 42 intermittents dont 36 hommes et 6 femmes,
- 22 salariés en CDD, dont 2 hommes et 20 femmes.

La direction est assurée par une Directrice par intérim.

Chiffres-clés 2025	H	F	Mixte
COMPAGNIES			
Artistes	56	55	
Direction artistique	12	21	6
PROJETS D'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE			
Direction artistique	9	4	4

3. **ESADHaR**

L'équipe de Direction de L'Ecole Supérieure d'Art et de Design Le Havre-Rouen, composée de quatre postes : Directeur général, Secrétaire général - directeur administratif et financier, Directrice des études et de l'International campus Le Havre et Directrice des études, de la recherche et de la VAE campus Rouen , est également répartie entre femmes et hommes.

Pour la rentrée universitaire 2024-2025 :

- Le campus de Rouen (spécialité Art) accueille 184 étudiants.
- Le campus du Havre (création littéraire ; design graphique et interactivité) accueille 136 étudiants.

Au total, sont accueillis 320 étudiants dont 102 hommes et 218 femmes.

Soit 68% d'étudiantes et 32% d'étudiants tous cycles (DNA et DNSEP) et toutes options confondues (art et design graphique).



Actions

- L'Ecole est engagée dans la prévention du harcèlement et lutte contre les discriminations et intègre la Charte rédigée par l'Association Nationale des écoles d'art au sein de son règlement intérieur.

L'Esadhar met en place un dispositif d'information, de sensibilisation, de mobilisation et de formation en direction de tous les étudiants et personnels de l'établissement pour lutter efficacement contre les discriminations.

Ce dispositif compte 9 référent.es « Discriminations et harcèlement » (3 sur le campus du Havre et 6 sur celui de Rouen)

4. **Le 106**

En 2025, l'emploi au 106 se compose ainsi :

- Effectif permanent (contrats droit privé/public) 20 personnes dont 8 femmes et 12 hommes,
- Intermittents (artistes et techniciens) 220 personnes dont 37 femmes et 183 hommes,

- Effectifs non permanents (CDD/CDI/Emplois aidés et alternants/stagiaires) 63 personnes dont 39 femmes et 20 hommes.

Soit un effectif total 303 personnes dont 84 femmes et 219 hommes

Actions

- En 2025, les différents secteurs du 106 sont concernés par la lutte contre les diverses discriminations.

A ce titre le projet quadriennal de l'établissement intègre pleinement le principe des droits culturels.

Des mesures concrètes sont à l'œuvre afin de renforcer l'égalité entre les genres :

- Jurys de recrutement mixtes
- Opérations thématiques mettant en valeur les artistes féminines (expositions, conférences)
- Recherche de parité dans les propositions d'ateliers-rencontres en action culturelle
- Objectifs de programmation de 35% d'artistes féminines
- Soutien renforcé aux formations artistiques féminines en développement

- L'établissement a mis en place un dispositif de lutte contre les VHSS (violences et harcèlement sexistes et sexuels) :

- Mise à jour du règlement intérieur,
- Désignation d'une référente VHSS,
- Mise en place d'une procédure de signalement VHSS,
- Mise en œuvre d'une campagne d'information contre les VHSS,
- Transmission annuelle d'une fiche informative individuelle aux salariés,
- Intégration de clauses VHSS dans les contrats,
- Formation de la référente VHSS (Être référent en matière de violences et harcèlements sexistes et sexuel (VHSS) de sa structure).

- Depuis 2024, un dispositif d'information, de prévention et de signalement a été mis en place à destination des usagers. Il comprend les mesures suivantes :

- Intégration d'une clause aux conditions générales de vente des billets,
- Mise en œuvre du stand permanent de prévention KIT KOOL en partenariat avec la Métropole,
- Mise en place d'une procédure de signalement et de protection des victimes lors des spectacles,
- Formation des équipes.
- Dispositif de communication

- Dans le domaine de l'accompagnement, si la part des femmes n'augmentent pas sur les répétitions, elles sont plus nombreuses dans les groupes parrainés par le 106, qui sont pour moitié composés de femmes. En 2024- 2025, de nouveaux groupes avec une artiste lead féminine se sont développés (Voodoo May, Louise Charbonnel). L'arrivée de groupes, plus jeunes, au lead mixte semble être aussi un élément favorable à plus de parité dans les groupes parrainés. A ce titre, Intrusive Thoughts et Flying Blanket Mystery sont des cas exemplaires en 2024-25 tout comme The Merry Hay Family Band et Kindergarden Odyssey le sont en 2025-26.

Chiffres-clés 2025	H	F	Mixte
DIFFUSION (dont RUSH)			
Musiciens sur scène	80%	20%	
Artistes Lead sur scène	66%	25%	10%
ACCOMPAGNEMENT			
Pratique amateur - Musiciens inscrits	85%	15%	
Artistes projets accompagnés	70%	30%	
Artistes lead accompagné.es	50%	25%	25%
Artistes parrainé.es	70%	30%	



5. Zénith

Au Zénith, l'équipe permanente de 4 personnes est composée de 1 femme et 3 hommes (dont la direction) et d'un alternant. Concernant le personnel non permanent, intérimaire et sous-traitant, les hommes sont plus représentés dans les emplois techniques et de sécurité et les femmes sur les missions d'accueil et d'entretien.

LES PRESTATIONS LIÉES, LES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN				
	Heures	Equivalent ETP	H	F
Personnel Intérimaire	22 264,52	12,23	8 097,71	14 166,8
<i>Hôtesse, Hôte, Bar</i>	<i>18 941,27</i>	<i>10,41</i>	<i>4 774,46</i>	<i>14 166,81</i>
<i>Personnel Technique</i>	<i>3323,25</i>	<i>1,83</i>	<i>3323,25</i>	<i>0</i>
Sous-traitant	20 805,54	11,43	14 825,6	5 979,96
<i>Sécurité, contrôle et incendie</i>	<i>16 107,42</i>	<i>8,85</i>	<i>13 070,75</i>	<i>3 036,67</i>
<i>Nettoyage</i>	<i>4 698,13</i>	<i>2,58</i>	<i>1 754,84</i>	<i>2 943,29</i>
Total	43 070,07	23,66	22 923,30	20 146,80

Actions

- Le Zénith a accueilli, de septembre à décembre 2024, l'exposition *Le Pont* de l'artiste Sandra Reinflt. Cette installation photographique met en lumière dix-huit femmes aux parcours singulier et questionne leur place dans l'espace public, une place prise, refusée, revendiquée.
- Le Zénith s'est associé au CHU de Rouen et à la campagne nationale Octobre Rose, en proposant à ses visiteurs des crêpes roses, dont une partie des ventes a été reversée à la Ligue contre le cancer. Et aussi une journée dédiée aux patients et à leurs aidants (ateliers bien-être, spectacle en soirée, ...)

- En octobre, une trentaine de professionnels du CHU de Rouen sont allés à la rencontre du public au Zénith avec pour objectif d'échanger autour de thématiques qui concernent toutes les femmes : prévention, santé sexuelle, parentalité, environnement, cancers, handicap, infertilité...
- À l'occasion du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le Zénith s'est associé à la Maison des femmes du Centre hospitalier intercommunal Elbeuf Louviers Val-de-Reuil, en reversant une partie des bénéfices des ventes de produits dérivés directement à l'unité de soins apportant un accompagnement médico-psycho-social aux femmes, hommes et enfants victimes de violences intrafamiliales, sexuelles et sexistes.

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIES DE SPECTACLES

Catégorie de spectacles	Nombre de spectacles	Femmes (nb)	Femmes (%)	Hommes (nb)	Hommes (%)	Total
Concerts / Musiques actuelles	37	327	41,6%	460	58,4%	787
Cirques, théâtre – humour	20	8	22,2%	28	77,8%	36
Jeune public & familial	18	261	48,3%	279	51,7%	540
Total général	75	596	43,7%	767	56,3%	1363

6. Rouen Sites et Monuments (RSM)

La régie RSM assure la gestion et l'exploitation de la Maison Sublime, de l'Historial Jeanne d'Arc, du Donjon de Rouen, de l'Aître Saint-Maclou à Rouen et du château Robert le Diable à Moulineaux.

L'effectif de la Régie est féminisé à plus de 63%. Les salarié.es se répartissent comme suit :

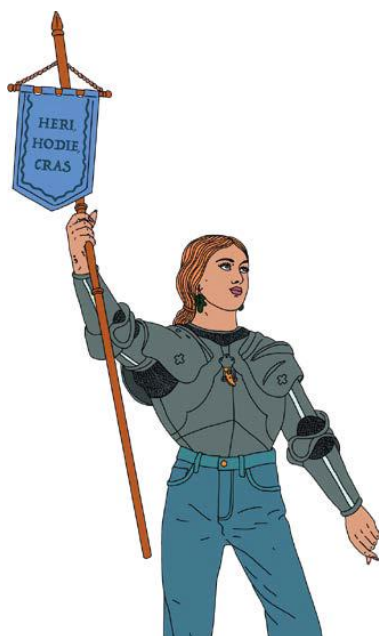
	Femmes (fonctionnaires + contractuelles)	Hommes (fonctionnaires + contractuelles)
Direction	1	0
Sécurité / Bâtiments	1	0
Pôle Accompagnement et Ressources	3	1
Pôle Actions Culturelles	6	7
Pôle Communication et Attractivité	2	0
Pôle Marketing et Expérience des Publics	4	3

Actions

- La Régie s'engage en faveur de la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment dans le cadre du processus de recrutements et d'évolution professionnelle des personnels, mais aussi dans la prévention des risques de discriminations

En 2025, la RSM s'engage pleinement dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations. Ce projet structurant vise à renforcer les actions responsables et solidaires, en plaçant l'accessibilité, le développement durable et l'inclusion au cœur de ces initiatives, afin de toujours mieux répondre aux enjeux sociaux et environnementaux de demain.

- Par sa vocation historique et culturelle, la Régie accorde, tout au long de l'année, une place importante à la valorisation des femmes au sein de sa programmation permanente et événementielle.



- En mai 2025, RSM a lancé une nouvelle édition du festival [R]Evolution en prenant appui sur le mouvement écoféminisme. Cette édition « Le Vivant en partage » a déployé une importante programmation de conférences, spectacles, ateliers et visites qui ont permis d'explorer les grandes pionnières de l'écoféminisme qui, dès les années 1970, prônaient déjà « Justice pour les femmes et pour la terre ».
- Lors des Journées du Matrimoine, l'Aître Saint Maclou a programmé le concert *Héroïnes baroques, ces compositrices oubliées par l'histoire* par Le Poème Harmonique.
- Pendant la période estivale, l'Historial Jeanne d'Arc a proposé l'exposition *Guerrières*, hommage aux femmes qui ont revêtu l'habit d'homme, malgré les interdits de leur époque, pour partir au combat.

Une répartition encore genrée des emplois techniques et d'accueil

Dans les salles de spectacles, on constate que les hommes sont plus représentés sur les emplois techniques et les femmes sur les missions d'accueil et/ou d'entretien.

Une forte présence des femmes aux postes de direction des équipements

Il convient de souligner que les postes de direction de l'ESADHaR et de la Régie RSM réunissant La Maison Sublime, l'Historial Jeanne d'Arc, l'Aître Saint-Maclou, le Donjon à Rouen et Le château Robert le Diable à Moulineaux sont assurés par des femmes. Le poste de direction par intérim au Cirque-Théâtre est également occupée par une femme.

7. Le SHED

En 2024, le SHED a collaboré avec 20 artistes-auteur·trices dans le cadre de 24 projets, réalisés avec 16 partenaires, et accueilli 3 645 visiteur·ses.

En termes de parité, 40% des artistes et des auteur·trices avec qui le SHED a collaboré, étaient des femmes et 15% des duos d'artistes mixtes.

8. Equipements culturels et direction de la Culture : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes en milieu festifs

Mise en place d'un projet dans le cadre de la prévention et de la réduction des risques en milieux festifs (drogues / alcool / MST / VSS) co-porté par les directions Solidarité, Culture, Communication externe et Prévention- tranquillité publique de la Métropole. Cette expérimentation concerne le Zénith et le 106.

Il est mis à la disposition de chacune des salles un « flight case » regroupant des supports de sensibilisation aux VSS (flyers, affiches, vidéos, ...). Ainsi que des protections de verre (dispositif anti-drogue).

La mise en place et le suivi de ces deux zones de sécurité se dérouleront sur la période 2024-2026.

Dans le cadre de ce projet, en 2025-2026 :

- Compte tenu des sollicitations de plus en plus importantes pour le prêt du Kit (soirée de gala des étudiants de l'ESIGELEC , festival Viva Cité, ...) une réflexion est menée pour l'élaboration d'une charte incluant les conditions de prêt et d'utilisation du dispositif.
- Afin de faciliter ces prêts, et pour éviter l'utilisation du flight-case positionné au 106 et au Zénith, un « Kit de voyage » sera réalisé. Plus petit et plus léger, il sera plus facile à transporter. Mise en œuvre en 2026.
- Le Zénith prévoit de faire évoluer le Kit Kool en développant une véritable safe-zone dans son hall.
- En novembre 2025, le Kit Kool a reçu la médaille d'or du prix Territoria dans la catégorie qualité de vie. Ce prix est décerné par l'Observatoire national de l'innovation publique et récompense les projets de collectivités qui font le choix de l'innovation



→ En parallèle, la Direction de la Culture mène une réflexion sur la mise en place d'un protocole de lutte contre les violences sexuelles et sexistes qui sera décliné en interne (contractualisation avec les compagnies, formations des agent.es permanent.es ou contractuel.les) mais aussi lors des différentes manifestations portées par ses services.

DIRECTION DE LA CULTURE

1. Actions en lien avec HF+ Normandie

- **Observatoire de l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture // Edition 2025**

La restitution publique de la 4ème édition de l'Observatoire s'est tenue le 18 novembre 2025 au siège de la Métropole, Le 108 à Rouen. L'objectif était de faire ressortir différents pans de l'(in)égalité entre les femmes et les hommes à travers un recueil de données chiffrées :

- La répartition femmes / hommes artistes dont le travail a été présenté pendant la saison 2023/2024,
- La répartition femmes / hommes au sein des structures culturelles et notamment du type de profession que chacun·e occupe,
- Les moyens de production et de diffusion accordés aux femmes dans le spectacle vivant,
- Le parcours des musiciennes dans les dispositifs d'accompagnement



Focus sur les violences et harcèlement sexistes et sexuelles (VHSS) :

Cette année, HF+ Normandie a proposé, en plus de la restitution publique, de faire un focus sur les violences sexistes et sexuelles dans la culture durant une journée. Ce temps de sensibilisation a permis aux professionnel·les du secteur de mieux se positionner contre ces violences, et agir au côté des victimes : connaissance du cadre légal, réflexes à adopter, outils, ressources à disposition.

Cette journée, pensée dans une approche globale, s'adressait donc à l'ensemble de l'écosystème du secteur culturel en Normandie :

- Table ronde sur les VHSS (apports sociologiques),
- Point sur l'offre de formation
- Cadre juridique : définitions légales, rôles et obligations en matière de lutte contre les VHSS.
- Atelier d'autodiagnostic - identifier les risques spécifiques dans sa structure, atelier « Mettre en place un protocole de signalement et de traitement », atelier « Les clauses dans les contrats » ou atelier « Premiers réflexes à adopter en tant que victime, témoin ou confident·e. »
- Lecture théâtralisée « Les Histrioniques » par le Collectif #MeToo Théâtre

• **Journées du Matrimoine du 17 au 21 septembre 2025**

La Direction participe au comité de sélection des projets et à la programmation. L'intégralité de la programmation du territoire est intégrée au programme recensant les animations des Journées Européennes du patrimoine et du patrimoine de la Métropole de Rouen. On comptabilise sur notre territoire 62 animations (concerts, théâtre, exposition, lecture...) dans 44 lieux sur 15 villes.

Depuis 2024, les actions ont été réorientées pour inclure un partenariat avec les communes rurales de la Métropole.

Ainsi, une programmation dans la commune de Saint-Martin de Boscherville a pu être proposée :

↳ Vernissage de la fresque collective

Mathématicienne : Maryam Mirzakhani de Mathilde Guégan.

L'artiste et des enfants de l'école Simone Veil ont réalisé une œuvre collective pour mettre en lumière le parcours remarquable de Maryam Mirzakhani. À travers ce projet, les élèves ont découvert la vie et les travaux de cette femme d'exception, symbole d'intelligence, de persévérance et d'émancipation.



↳ Lecture spectacle *George à la demande* de la Cie Il est doux de faire les fous, a proposé de redécouvrir les canevas que George Sand proposait à sa famille et ses amis pour faire du théâtre d'improvisation. Au public de choisir deux histoires entre les 12 encore connus.

- **En octobre 2025, Colloque à Saumur sur la place du matrimoine dans nos politiques patrimoniales :**

Identifiées et invitées par la Ville de Saumur, la Direction Culture a présenté la synergie territoriale entre HF+ Normandie et la Métropole qui permet une densité et une qualité des propositions de notre territoire sur cet événement.

2. Activités extra-scolaires : Et Patati et Patrimoine

En 2025, le service Patrimoines a proposé plusieurs ateliers pendant les vacances scolaires à destination des enfants. 111 garçons et 149 filles ont participé aux ateliers. Une majorité de filles participe aux ateliers ; cette tendance s'est amorcée depuis 2023. Il ne semble pas avoir de lien entre les thématiques proposées et la représentativité des filles et des garçons. Les filles sont en majorité sur les 18 ateliers.

3. Budget sensible au genre (BSG)

Une expérimentation a été lancée en 2023 au sein de la Direction de la Culture visant à établir un Budget Sensible au Genre avec pour objectif :

- d'analyser la distribution des dépenses en termes de genre,
- s'assurer que la commande publique promeuve l'égalité entre femmes et hommes,
- être attentif à ce que les dépenses publiques soient également partagées entre femmes et hommes.

L'expérimentation concerne :

- Les subventions supérieures à 5000 € versées aux partenaires (hors équipements) organisant des manifestations (Vivacité, Livre de Jeunesse, Normandiebulle, EOP, Pavillon-s témoins).
- Les dépenses liées à l'organisation de nos manifestations : Spring, Jours de fête, Forêt Monumentale 2, Cathédrale de lumière, particulièrement sur les dépenses artistiques.

Un bilan complet sera réalisé en 2026 après consolidation des données et permettra d'orienter la démarche future.

4. Actions en lien avec les manifestations

- **Festival Spring**

Pour l'édition 2025, ont été mis en place des critères et indicateurs permettant l'élaboration d'un tableau de suivi de l'Egalité Femme/Hommes dans la programmation sur la métropole. Ce travail de collecte des données des équipes artistiques et techniques sur la base du programme du festival et des informations RH (agent.es, intermittent.es et CDD) a permis l'élaboration d'un bilan (extrait).

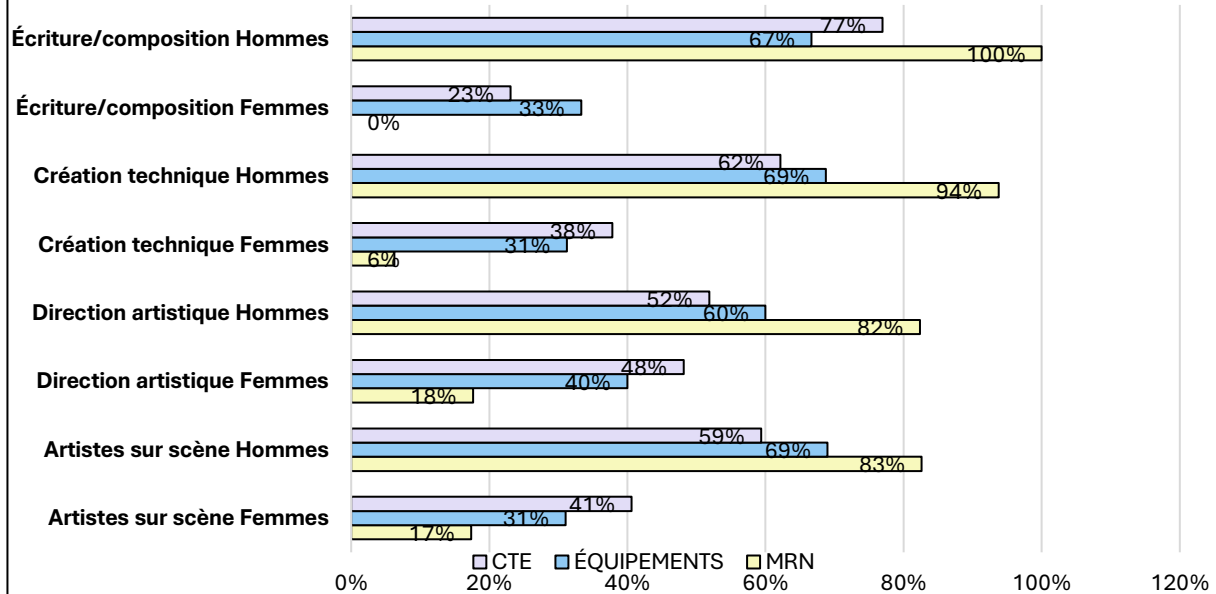


CHIFFRES ET ÉLÉMENTS CLÉS

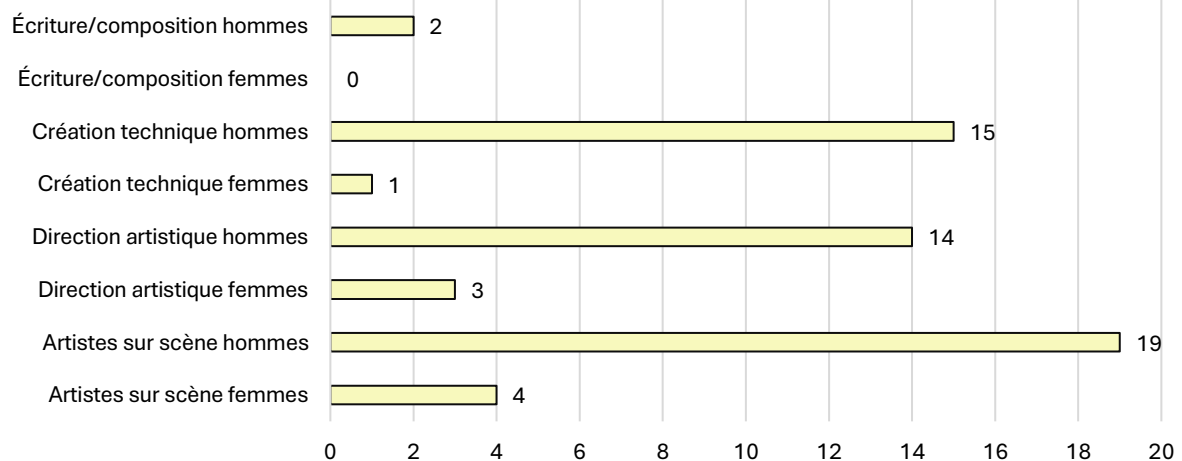
- 84 artistes de cirque contemporain présenté.e.s (dont 58 hommes et 26 femmes)
- 37 personnes au sein de l'équipe MRN (organisation + technique), dont 15 femmes et 21 hommes

A noter : 10 agents permanents (6 femmes et 4 hommes), 3 agents contractuels (3 femmes), 1 stagiaire (1 homme), 23 technicien.nes (4 femmes et 19 hommes)

PROGRAMMATION MÉTROPOLE/ÉQUIPEMENTS/CTE RÉPARTITION FE/HO PAR SECTEURS EN %



PROGRAMMATION COMMUNES MRN RÉPARTITION F/H (9 spectacles)



REUNION DES MUSEES METROPOLITAINS

Actions 2025 pour l'égalité Femmes-Hommes dans les musées de la Métropole Rouen Normandie

Corderie Vallois : 3 actions, 4 séances avec les publics, 73 participants.

Dans le cadre du mois féministe : 25 participants

- Visite théâtralisée / samedi 15 mars
: Rêve(olution), autour du portrait des femmes des années 1950 en marche vers leur émancipation. Avec la Compagnie Piano à pousse (1 visite, 25 participants).



Dans le cadre des JDM : 48 participants

- Ateliers Broderie / samedi 20 septembre / participation à l'oeuvre collective du projet « ELLES » / « Nos Héroïnes Anonymes au cœur de la Broderie » avec Elsa Duault. (2 ateliers, 35 participants).
- Atelier Cyanotype / samedi 20 septembre / au cœur du végétal et des couleurs / avec Anne Moreau (1 atelier, 13 participants).

Musée Beauvoisine : 3 actions, 2 séances avec les publics, 22 participants

Dans le cadre du mois féministe : 3 participants

- Atelier adultes / samedi 8 mars / « Athena BD » (1 atelier, 3 participants).

Dans le cadre des JDM : 19 participants

- Réalisation d'une fresque participative street art / samedi 20 septembre / avec l'artiste Mathilde Guegan autour du travail de la mathématicienne russe surdouée et féministe Sofia Kovalskaïa. (1 atelier, 19 participants).

Dans le cadre du futur musée Beauvoisine

- Ecriture de 5 parcours de médiation autour des nouveaux récits du musée avec la prise en compte de la restitution d'une histoire mixte et de lutte contre les stéréotypes de genre.

Fabrique des savoirs : 5 actions, 8 séances avec les publics, 154 participants

Dans le cadre du mois féministe = 62 participants



- Visite théâtralisée / samedi 8 mars / « Ouvrières du textile » : 28 participants

- Visite commentée de l'exposition « Hommes et femmes de la Reconstruction » / dimanche 16 mars : Découverte de l'exposition et de la place des hommes et des femmes dans la société des années 1950, avec la commissaire de l'exposition : 20 participants

- Spectacle / samedi 29 mars / Tout le confort moderne ! La comédienne Valérie Lecoq se glisse dans la peau d'une femme des années 1950 pour vous faire découvrir le quotidien des sinistrés d'après-guerre jusqu'au relogement dans un appartement au confort moderne. Par la Cie Piano à pouces Théâtre : 14 participants.

Dans le cadre des JDM : 92 participants

- Démonstrations et ateliers d'archéo-tissage / samedi 20 et dimanche 21 septembre / avec Charline Flaux (2 démonstrations, 52 participants et 2 ateliers, 26 participants).

- Atelier broderie / dimanche 21 septembre / participation à l'œuvre collective du projet "ELLES" / Autour des ouvrières de l'usine Blin et Blin avec Elsa Duault (1 atelier, 18 participants).

Musée des Beaux-Arts : 3 actions, 8 séances avec les publics, 186 participants

Dans le cadre des JDM

Histoires de mères et de filles

Mère et fille réunies sur un même tableau. Découvrez les regards de tendresse, de devoir, d'attention. Histoires de famille et histoires de femmes

5 visites : 104 participants

Théâtre : M.D. les mères, les filles et les maisons de Gwen Buhot

Spectacle : 16h30

Les filles, les mères et les maisons, maison-miroir de l'identité, où sont stockées les secrets, les conflits et les résolutions. Une matière réflexive à son espace de vie, sa propre histoire familiale, et comment ces éléments influencent sa propre psyché.

Une pièce de Gwen Buhot

Par la Fabrik et Compagnie

En partenariat avec H/F Normandie

1 représentation : 52 participants

Dans le cadre du mois féministe

Visites L'ART AU FÉMININ :

Faut-il que les femmes soient nues pour qu'elles puissent entrer au musée ? Les femmes sont souvent représentées sur les toiles, mais quelle place leur est réservée quand ce sont elles qui tiennent le pinceau ? En quoi la question de la représentation des femmes - et des hommes - dans

l'art occidental est révélatrice des conceptions morales, sociologiques et esthétiques de chaque époque.

Ce parcours invite à comprendre ce que ces représentations racontent de notre société.

1 représentation : 15 participants

Musée du Secq des Tournelles : 1 action, 4 représentations : 145 participants

Dans le cadre des JDM

Concert : Compositrices en lumière

14h30 : Emilie Mayer

15h30 : Ethel Smyth

16h30 : Germaine Tailleferre

17h30 : Amy Beach

Le Quatuor Atlantis vous propose de découvrir à travers le répertoire du quatuor à cordes, six femmes compositrices qui n'ont trouvé leur place que dans la postérité après avoir défendu leurs droits de leur vivant. Ces extraits permettront la découverte de ces œuvres ainsi que la mise en lumière du contexte historique dans lequel se sont trouvées ces femmes pour exister.

En partenariat avec H/F Normandie

4 représentations : 145 participants

Musée Flaubert et d'Histoire de la médecine : 2 actions, 2 représentations : 77 participants

Dans le cadre des JDM

Conférence : Femmes et spectacles de curiosités à Rouen au 19^e siècle –

Bénédicte Percheron, historienne des sciences

Cette conférence s'intéressera aux femmes dans les spectacles de curiosités rouennais du 19^e siècle. Dès le début du siècle, les exhibitions humaines accordent une place particulière à l'altérité féminine. Saartjie Baartman, connue sous le nom de Vénus hottentote, est exhibée à Rouen au Bureau des finances en 1814, puis la foire Saint-Romain devient le lieu de l'exhibition de femmes « curieuses », véhiculant discours sur le genre, stéréotypes et idées raciales. Conjointement, de nouveaux métiers féminins forains émergent : de l'entrepreneuse de spectacle à la dompteuse d'animaux sauvages

1 représentation : 35 participants



Spectacle : Guérir – Cie BAL, Pauline Letourneur

Guérir est un spectacle qui aborde la question du récit par le prisme du corps féminin, de sa mémoire, de sa construction... En abordant à la fois des souvenirs intimes mettant en jeu le corps et des grandes figures de l'histoire de la médecine et du féminisme, ce spectacle explore des sujets centraux du féminisme (violences sexuelles, maternité, santé des femmes...) par un prisme intime et sensible.

1 représentation : 42 participants

SOUTIEN AUX INITIATIVES ASSOCIATIVES DANS LA CULTURE

En 2025 la Métropole, dans le cadre de son Plan Egalité, a également apporté son soutien à plusieurs initiatives associatives en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la culture :

Festival Chants d'Elles – Festival de la chanson de femmes	5 000 €
HF + Normandie	20 000 €
Radio HDR - « Raconte-moi mon histoire »	4 000 €



L'année 2025 a également vu la publication du livre de Florence Capron et Emilie Sfez « Elles, luttes rouennaises 1954-1981 », projet ayant bénéficié d'un soutien financier de la Métropole à l'année précédente, pour son élaboration.

Cet ouvrage est un livre d'art et de mémoire, composé d'archives, d'entretiens, de poèmes, de chansons.

Il rend hommage à 10 femmes qui ont marqué l'histoire rouennaises par leurs luttes.

SOLIDARITE

CONTRAT TERRITORIAL D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION

Le Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration (CTAI) de la Métropole Rouen Normandie prend en compte les enjeux d'égalité femmes/hommes à trois niveaux complémentaires : dès la phase de co-construction du contrat, dans les actions soutenues par le CTAI, et dans les outils de suivi demandés aux porteurs de projets. Cette approche permet de ne pas limiter le sujet à une action isolée, mais de l'inscrire dans une logique plus globale de levée des freins rencontrés par les femmes réfugiées et primo-arrivantes dans leurs parcours d'intégration.

Un enjeu identifié dès la co-construction du CTAI 2

La phase de co-construction du CTAI 2 a permis d'identifier explicitement l'égalité femmes/hommes comme un enjeu de l'insertion sociale et professionnelle des personnes réfugiées et primo-arrivantes. Dans le cadre de l'atelier « Vie sociale et familiale », un sous-groupe a été spécifiquement consacré à la question suivante : « **Comment assurer l'égalité hommes/femmes dans l'insertion sociale et professionnelle ?** ».

Deux priorités sont ressorties de l'atelier :

- **Priorité 1** : mettre en place des modes de garde alternatifs et éphémères permettant de libérer du temps aux femmes.
- **Priorité 2** : former et informer les acteurs de terrain sur les problématiques spécifiques des femmes afin de mieux les orienter.

D'autres propositions, formulées dans des thématiques plus larges, ciblent également des freins concrets à l'autonomie des femmes. C'est notamment le cas de la garde d'enfants comme condition d'accès à l'insertion professionnelle, avec des propositions de structures d'accueil

collectif souples ou de lieux d'accueil dans les centres d'hébergement ou de formation. L'atelier « Vie sociale et familiale » mentionne également la nécessité d'informer et de diffuser les informations auprès des femmes, en particulier des mères de famille.

Ces propositions ont ensuite été reprises dans la synthèse globale des ateliers de co-construction, à travers deux orientations intégrées aux priorités du CTAI : former et informer les acteurs sur les problématiques spécifiques des femmes et proposer un accompagnement global dédié au public féminin ciblé par le CTAI.

DES ACTIONS SOUTENUES QUI REPONDENT A CES ENJEUX

CODAFEES : une expérimentation centrée sur l'insertion socioprofessionnelle des femmes

L'action CODAFEES – Le Co-Développement pour Accompagner les Femmes Éloignées de l'Emploi vers une insertion Socioprofessionnelle constitue l'action la plus directement centrée sur l'émancipation des femmes primo-arrivantes. Elle vise spécifiquement les femmes éloignées de l'emploi, en partant du constat que ce public reste plus difficile à mobiliser et sous-représenté dans les offres d'accompagnement existantes.

L'action articule plusieurs dimensions : repérage et mobilisation des femmes éloignées des dispositifs, accompagnement individuel, ateliers de co-développement, valorisation des compétences, travail sur la confiance en soi, levée des freins périphériques, accompagnement vers l'emploi et outillage des acteurs de proximité. La fiche-action prévoit initialement **20 femmes bénéficiaires sur 16 mois**, dont **10 femmes BPI**, ainsi que **40 acteurs de l'intégration** bénéficiaires d'une action de formation ou de sensibilisation.

Les premiers retours de mise en œuvre confirment la pertinence de l'action. Lors du premier comité technique, le GRDR faisait état de **30 femmes mobilisées, 12 femmes dans le premier groupe, 18 ateliers collectifs et 42 entretiens individuels**. Les principaux freins repérés concernaient notamment la garde d'enfants, la langue, l'incompréhension du système de l'emploi en France et l'absentéisme.

Lors du deuxième comité technique, l'action était montée en charge avec **37 ateliers collectifs et 89 entretiens individuels, incluant des espaces de garde d'enfants**. Les séances de co-développement ont notamment abordé la confiance en soi, les comportements racistes, les violences et le contrôle dans la sphère familiale, les difficultés intrafamiliales, ainsi que le développement de projet ou d'activité.

Le guichet unique expérimental ALOA : une expertise spécialisée via le CIDFF

Le guichet unique expérimental ALOA n'est pas une action exclusivement dédiée aux femmes, mais il intègre un acteur spécialisé, le CIDFF, dont l'expertise porte notamment sur les droits des femmes, les droits des familles, les violences conjugales et intrafamiliales. La note décisionnelle relative au projet identifie clairement le CIDFF comme porteur de l'entrée « droit des femmes / violences / familles » au sein du guichet unique.

Les quatre opérateurs du guichet unique ciblent prévisionnellement **900 personnes** au total : 300 personnes pour Média Formation, 200 pour AMII, 280 pour le CIDFF et 120 pour la Mission Locale. Parmi les trois opérateurs ayant ventilé leur public prévisionnel par sexe, **700 personnes sont ciblées, dont 434 femmes**, soit **62 %** du public ventilé. AMII, qui cible 200 personnes, n'a pas précisé la répartition femmes/hommes dans sa fiche-action. Ces indicateurs prévisionnels ne permettent donc pas encore de mesurer le nombre de femmes qui seront effectivement accompagnées par le CIDFF. Ils montrent toutefois que les femmes représentent une part

importante du public attendu au sein du guichet unique et justifient pleinement l'intégration d'une expertise spécialisée sur le droit des femmes, les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales. **L'organisation de la permanence prévoit également un espace permettant des échanges confidentiels, condition importante pour favoriser l'expression et l'orientation des femmes concernées par ces situations.**

Les ateliers parents-enfants : une réponse souple à un frein concret

Les ateliers parents-enfants ne constituent pas une action spécifiquement dédiée aux femmes. Ils peuvent toutefois être mentionnés dans ce bilan dans la mesure où ils répondent à un frein très concret observé dans les parcours féminins : l'impossibilité, pour certaines mères, d'accéder à une activité linguistique ou sociale en l'absence de solution de garde.

Lorsqu'ils permettent la présence simultanée des enfants et des parents, ces ateliers créent une modalité d'accès plus souple à l'apprentissage du français, à l'information et aux ressources locales. Ils prolongent ainsi les constats formulés lors de la co-construction du CTAI, qui avait identifié la garde d'enfants comme une condition d'insertion sociale et professionnelle des femmes.

UN SUIVI GENRE DES PUBLICS BENEFICIAIRES

Les outils de bilan du CTAI prévoient une ventilation sexuée des publics. Pour chaque action s'adressant à des primo-arrivants ou à des BPI, les porteurs doivent renseigner le nombre total de bénéficiaires touchés, puis la part des hommes, des femmes, des moins de 25 ans, des BPI hommes et des BPI femmes. Cette exigence permet de suivre la place réelle des femmes dans les publics accompagnés, même lorsque l'action n'est pas spécifiquement dédiée aux femmes.

Le bilan intermédiaire du CTAI présente les résultats des actions ayant effectivement touché des bénéficiaires au 31 décembre 2025. Les actions CODAFEES et ALOA, lancées plus tardivement (en novembre 2025 et en janvier 2026), n'apparaissent donc pas dans le tableau ci-dessous. Il en va de même pour les actions relevant uniquement de la coordination, de la gouvernance ou de la professionnalisation des acteurs.

Actions ciblant directement le public	Public touché 31/12/2025	total au	Dont femmes	Part des femmes
Apprentissage du français – MJC Elbeuf	307		168	54,7 %
Formation parents-enfants – Media Formation	32		31	96,8 %
Plateforme Alice (orientation, formation linguistique) – Media formation	200		126	63 %
Logement Accompagné Temporaire pour Réfugiés de – 25 ans - ANLAJT	6		1	16,6 %
Insertion socio-professionnelle « Un métier pour Demain » - France Terre d'Asile	164		37	22,56 %
Total consolidé	709		363	51,19 %

Conclusion

Le CTAI intègre l'égalité femmes-hommes à la fois comme enjeu spécifique et comme levier concret de réduction des freins à l'intégration. La phase de co-construction a mis en évidence plusieurs obstacles, auxquels répondent notamment CODAFEES, ALOA/CIDFF et les ateliers parents-enfants. Les fiches-bilans des acteurs soutenus permettent, quant à elles, de suivre progressivement la place des femmes parmi les publics effectivement accompagnés. Cette note pourra être mise à jour à l'occasion des prochains bilans intermédiaires, attendus au plus tard le 30 juin 2026.

INSERTION-EMPLOI

Clauses sociales

La Métropole a reconnu d'intérêt communautaire la diffusion et le soutien technique à la mise en œuvre de la clause d'insertion dans ses propres marchés publics ainsi que ceux de ses communes membres et des maîtres d'ouvrage publics ou parapublics volontaires. L'Unité Clause Sociale participe, aux côtés de la Direction de l'Achat Public, à la mise en œuvre du Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) sur le volet social.

Les supports d'insertion ne concernent pas tous les métiers. En 2024, déploiement de la mise en place des clauses d'insertion avec actions d'insertion pour diversifier les supports et ouvrir à d'autres publics.

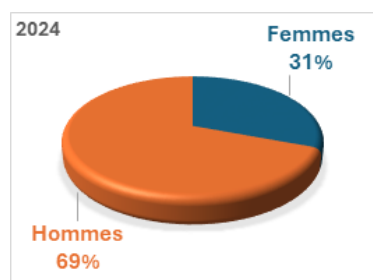
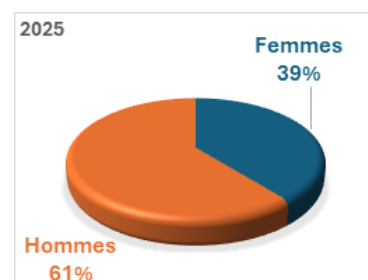
Heures d'insertion en 2025 :

- Nombre de salarié.e.s en insertion concerné.e.s : 340
- Nombre de maîtres d'ouvrage différents : 24
- Nombre d'opérations concernées : 131
- Nombre d'heures de travail réalisées : 175 781 heures
- 7% de femmes et 93% d'hommes pour les heures d'insertion

Focus Actions d'insertion

Cette nouvelle modalité inscrite dans les marchés publics a permis de mobiliser 108 entreprises en 2025, pour réaliser 141 actions qui ont bénéficié à 416 personnes en 2025 (2 fois plus qu'en 2024).

- 39% de femmes (soit 163 femmes) et 61% d'hommes pour les actions d'insertion en 2025



Exemple : dans le cadre du marché de déménagement des œuvres du musée Beauvoisine, 2 demandeuses d'emploi ont pu découvrir les métiers liés au transport des momies, avec l'entreprise titulaire !



PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

Objectifs : Accompagner 2500 à 2700 personnes de 2021 à 2027, dont 1250 allocataires du RSA au minimum. Permettre à 50 % de son public une sortie positive de l'exclusion (emploi durable ou formation certifiante).

Description : Le PLIE permet d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confrontés à une exclusion du marché de l'emploi en mettant en œuvre des parcours individualisés visant leur insertion professionnelle durable.

Il inscrit son action en complémentarité avec les autres dispositifs nationaux, régionaux, départementaux et locaux, actuels et à venir et dans une logique de territoire. La construction de parcours individualisés repose sur un accompagnement renforcé, la mise en cohérence de l'offre de droit commun, le développement de l'offre accessible aux publics, la mise en situation de travail, et le renforcement des liens avec les employeurs notamment.

Territoires concernés : les 71 communes de la Métropole

Publics cibles : bénéficiaires des minima sociaux, demandeurs d'emploi longue durée (12 mois et plus), Jeunes (18-25 ans), personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle spécifiques.

Le public accompagné au 31/12/ 2025 :

60% de femmes et 30% d'hommes parmi les 1671 personnes ayant adhéré au dispositif.

25% des personnes sont en situation de monoparentalité à leur intégration.

Les sorties « positives » à fin 2025 :

Au 31/12/2025, le dispositif enregistre 950 sorties : **388 sorties « positives »** (emploi durable/formation certifiante) et 562 sorties « autres ».

En moyenne, la durée de parcours observée est de 21 mois : Un chiffre en hausse depuis 2024

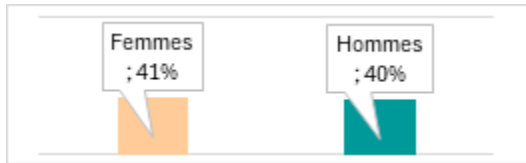
- **Pour les sorties emploi / formation : 23 mois** (22 mois en moyenne chez les femmes, contre 23 chez les hommes)
- Pour les sorties autres : 20 (20 mois chez les femmes, 20 mois pour les hommes)

Elles concernent 64% de femmes et 36% d'hommes.

247 femmes pour 141 hommes

Les femmes accèdent plus à des CDD (60%) qu'à des CDI (40%),

Les hommes accèdent autant à des CDD qu'à des CDI, majoritairement à temps complet.



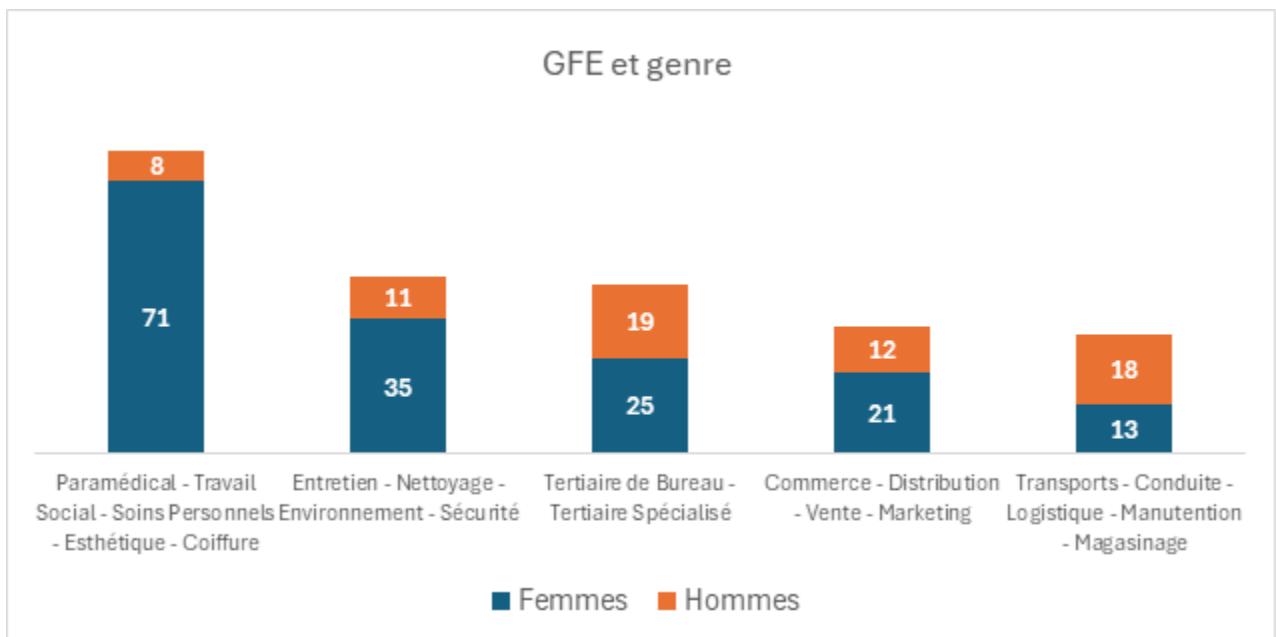
Le taux d'insertion des femmes est sensiblement équivalent à celui observé chez les hommes

Les données spécifiques aux emplois de sortie : 308 dossiers concernés

Les postes obtenus par les femmes sont majoritairement issus du secteur paramédical/travail/social (89 situations dont 32 concernant les métiers de l'intervention à domicile) ; ceux concernant les hommes sont plutôt issus du secteur du tertiaire/tertiaire spécialisé (28 situations dont 11 relevant de métiers à dominante informatique).

Concernant les 5 GFE les mieux représentés (Groupe Formation Emploi) dans les sorties emploi : 233 des 308 dossiers

En dehors du GFE des transports / logistique, les femmes sont majoritaires dans les emplois de sortie (jusqu'à 90% dans le paramédical/travail social).



A partir des données genrées du public accompagné, différents aspects sont ressortis concernant l'égalité d'accès à l'emploi. Le constat est qu'en majorité les femmes voient leur parcours d'insertion socio-professionnelle impacté par un accès inégalitaire au marché de l'emploi et qu'elles sont plus impactées en proportion par les situations de proche aide ou par les situations de vécu de violences.

C'est ainsi qu'avec le soutien de la Responsable de projet égalité femmes-hommes de la Métropole Rouen Normandie, l'équipe du PLIE a fait le choix de travailler sur ces 3 axes en 2025.

- la sensibilisation aux violences conjugales :

L'objectif visé était de former l'équipe des accompagnateur.rice.s emploi à la prise en compte des violences conjugales dans les parcours d'accompagnement.

L'équipe a ainsi bénéficié d'une action de formation spécifique visant à leur permettre de « Repérer, accueillir et orienter les victimes de violences conjugales ».

- la parentalité :

- Atelier dédié à la proche-aidance lors du Séminaire partenarial du mois d'octobre (en partenariat avec les associations Parentraide et Inseraction) : organisé afin de traiter de la délicate conciliation entre proche-aidance et emploi. Cet atelier a été l'occasion d'entendre le témoignage des membres d'une association canadienne sur le sujet.
- Atelier Spring de médiation corporelle (avec le soutien de la Direction de la Culture de la MRN) : un atelier d'expression corporelle pour les familles, dédié aux publics PLIE parents aidants solos ayant un enfant en situation d'handicap, animé par Marion Soyer, artiste intervenante en danse-thérapie.

- la mixité de genre :

- Café des adhérents du mois d'Avril (en partenariat avec la Bibliothèque Simone-de-Beauvoir, quartier Grammont) : ciné-échange sur le film documentaire « Ouaga Girls » où des femmes apprennent le métier de mécanicienne à Ouagadougou au Burkina Faso.
- Adhésion au Réseau mixité :



L'objectif de ce réseau, animé par la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Seine Maritime, est de promouvoir l'emploi des femmes, par le renforcement de la mixité des genres dans les métiers.

Le réseau a organisé sur l'année 2 rencontres pour sensibiliser les conseiller.ère.s emploi au sujet et l'équipe du PLIE a organisé 3 visites de sites de travail de la Métropole dans ce même objectif (2 sites de déchetterie et 1 site de station d'épuration).

Territoire Zéro chômeur Longue durée

La Métropole soutient **l'expérimentation Territoire zéro chômeur longue durée** sur les villes de **Petit-Couronne, Darnétal**, et le bassin de vie Grenet-Lods-Grammont-Voltaire **pour les communes de Rouen et Sotteville-Lès-Rouen**.

Territoire Zéro chômeur Longue Durée est projet citoyen qui implique la coopération entre les acteurs et actrices agissant déjà dans la lutte contre la privation d'emploi. Il repose ainsi sur l'initiative d'un territoire qui souhaite supprimer la privation durable d'emploi et en assume la mise en œuvre [à l'échelle locale](#). Cette échelle permet d'adapter le projet aux réalités et aux besoins du territoire.

La Métropole soutient le projet dans l'aide à la mobilisation du droit à l'Emploi et le développement des activités utiles aux territoire.

Trois Entreprises à But d'Emploi ont été créées : La Marcotte, Adèle et Rosalie et ont permis le recrutement en CDI de 95 salariés issus de la privation d'emploi sur la Métropole Rouen Normandie.



Les 3 Entreprises à But d'Emploi ont été accompagnées par l'ARACT et ont proposé des actions afin de diversifier la représentation des métiers et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs effectifs de recrutement.

Au 31 décembre 2025, les chiffres sont les suivants :

Effectifs du nombre de salariés issus de la privation d'emploi durable recrutés dans les 3 Entreprises à But d'emploi de la Métropole au 31/12/2025	Nom de l'Entreprise à But d'Emploi	Salarié.e.s issu.e.s de la privation d'emploi en CDI en EBE		Nombre total de salariés Issus de la privation d'emploi (IPE)
		Femmes	Hommes	
Darnétal	ADELE	16	21	37
Petit-Couronne	LA MARCOTTE	21	21	42
Rouen-Sotteville-Lès-Rouen	ROSALIE	8	8	16
Total		45	50	95

CONTRAL LOCAL DE SANTE

• Accès aux soins

- **Institut Médical Simone Veil** : Soutien métropolitain à hauteur de 80 000 € depuis 2022. Notre convention financière a été prolongée jusqu'en 2027 (ce qui porte le soutien total à 120 000€). En 2025, 334 IVG réalisées, 1439 consultations. Une équipe médicale qui poursuit son développement et passe à 23 professionnels de santé en accueillant 3 médecins de plus (soit désormais 9 médecins généralistes).

- Répit, ouverture du tiers lieu ressources « Parentraide » en octobre 2025



Les aidants sont à 92% des femmes qui ont arrêté ou réduit leur activité professionnelle.

Ce lieu a été créé par des proches aidants de personnes en situation de handicap ou malades, et des professionnels, convaincus de l'intérêt de travailler avec les familles, en dehors de l'espace soignant.

Il est animé par des paires aidantes familiales, parents d'enfants en situation de handicap, qui ont été formées.

Leurs missions, accueillir et soutenir tous les parents dans leur parcours auprès de leurs enfants quel que soit leur âge, valoriser leurs compétences et les aider à atteindre leurs objectifs, ou à réaliser leurs propres projets. Elle compte une cinquantaine d'adhérents fin 2025.

- Soutien aux réseaux :

Réseau santé sexuelle, les membres du comité consultatif sont à 99% des femmes

Réseau santé précarité : En 2025, le réseau a initié un programme d'interconnaissance, avec visites de différentes structures, rencontres des équipes, ont participé 187 femmes, 19 hommes.

Ces déséquilibres flagrants révèlent une réalité problématique, les professionnels du champ de la santé et du médico-social sont essentiellement des femmes. Ce déséquilibre introduit des biais dans les représentations de ces professions, celles des usagers. Cela peut aussi avoir un impact sur les pratiques professionnelles.

• Prévention, promotion de la santé

- En faveur d'une affective et sexuelle positive

Actions du Réseau Santé Sexuelle auprès des publics et des professionnels :

Sensibilisation de pros de santé et sociaux à l'accompagnement des publics trans, 16 participantes et formation « Hormonothérapies trans », 18 participant.es

Actions menées et coordonnées, lors de la semaine de la santé sexuelle :

- Forum au centre St Sever, ateliers, collecte de protections hygiéniques, dépistage TROD, 18 partenaires (structure/assos) mobilisés, Plus de 30 professionnel·les et bénévoles en action sur l'événement

Publics rencontrés : Accès libre pour toutes, 30 à 60 personnes rencontrées en stand par les partenaires présents au village associatif dans le hall du centre commercial et place saint sever, 5 à 10 personnes rencontrées à l'atelier « les relations »

- Information santé sexuelle, entretien et dépistage IST, place du Chatelet, Hts de Rouen, sur jour de marché avec partenaires : 6 hommes dépistés/0 femme → Difficultés pour le public à aller vers le stand chercher de l'info. Pistes d'amélioration : S'implanter carrément dans le marché sous forme de stand ? Poursuivre plus tard l'évènement jusqu'à 14h car public beaucoup plus disponible de 12h à 14h après la fin du marché ?

Journée du réseau sur le thème "Douleurs et santé sexuelle" 111 participant.es : 95 personnes à la plénière, 80 sur les ateliers de l'après-midi, 70 au spectacle Bonnie Toy "Au creux de mon ventre" par la Compagnie La Cerise sur le Mot

- Lutte contre la précarité menstruelle

Depuis fin 2022, la Métropole a passé un marché public pour mettre à disposition des distributeurs de protections hygiéniques destinés aux femmes en situation de précarité, 19 000 protections hygiéniques ont été consommées en 2025.

A la demande de la Métropole, le réseau santé sexuelle a mené en 2025, une évaluation des actions, des projets et des besoins en matière de santé menstruelle sur le territoire de la métropole rouennaise (41 participants). Les retours ont permis de recenser les initiatives existantes, de recueillir les attentes et les besoins en vue d'améliorer la prise en compte de la santé menstruelle et répondre ainsi aux besoins des structures et des publics concernés.

Cela a permis, d'orienter l'installation de nouveaux distributeurs, 5 en 2025, vers des dispositifs qui avaient beaucoup de besoins, car ils accueillent des femmes en très grande précarité : Dispositifs de mise à l'abri Armée du salut à Maromme, et ONM à Petit Quevilly, Accueil de jour "familles" Centre de Prévention Enfance et Parentalité « Emergence.s » place Joffre à Rouen, Association « Solidarité Plateau », Hts de Rouen, PASS du CHU, place St Vivien Rouen.

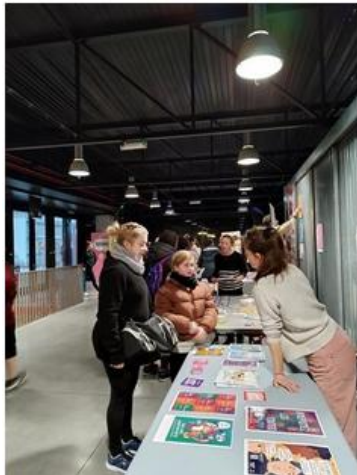
Pour poursuivre la politique de mise à disposition gratuite de distributeurs de protections hygiéniques, le marché a été renouvelé fin 2025.

D'autre part, une 2ème grande collecte a été proposée, avec l'association Nouv'elles et l'organisation du tournoi de tennis féminin WTA. Cette compétition internationale de tennis féminin se déroule au Kindarena du 12 au 20 avril. La Métropole, en tant notamment que co-namer du tournoi, organise une grande opération de sensibilisation et de lutte contre la précarité menstruelle, en partenariat avec les organisateurs et les associations du territoire (Réseau Santé Sexuelle 76, Nous'v'Elles, MenstruAction).

Cette opération, qui se déroule entre le 14 et le 20 avril sur toute la durée du tournoi, consiste en :
• Deux lieux de collecte de protections périodiques au Kindarena : les serviettes hygiéniques, serviettes lavables, cups, tampons et culottes menstruelles collectés sur deux lieux spécifiques (un espace zon Partenaire et un espace en zone Grand Public) seront reversées aux associations qui pourront les redistribuer aux femmes qui en ont le plus besoin ;

- Une animation grand public le jeudi 17 avril : afin de faire connaître les enjeux de la précarité menstruelle, la Métropole et ses partenaires organisent un temps fort dédié avec plusieurs animations : Quizz flash, Informations sur les différentes protections, fresque collaborative sur les menstruations adaptée à tout public, expositions et ateliers sur les menstruations, réalisés avec des jeunes publics ;

- Une collecte et une animation spécifiques les 19 et 20 avril à l'occasion des demi-finales et finales



- Prévention/sensibilisation santé des femmes

Des actions de communication et des actions destinées à relayer des messages de prévention auprès du grand public ont été menées, grâce à la mobilisation de nos collègues de la communication, de la direction des sports, de la culture, des équipements (Zénith, Kindarena) et de nos partenaires, réseau santé sexuelle, CHU, CHR. Les thèmes ont porté sur la santé des femmes. En effet, les rendez-vous sports accueillent essentiellement un public féminin, et les actions « Parlons santé » initiées par le CHU, en collaboration avec le Zénith ayant lieu en mars et en octobre, cela a été l'occasion de créer un village « santé des femmes » proposé en amont d'un spectacle.

-Formation des professionnels accompagnant des femmes en situation de précarité au repérage des cancers gynécologiques, action du CHB, 2 formations en 2025, 49 participant.es. 100% satisfait.es, très satisfait.es. cette action sera renouvelée en 2026.

- « Bien manger pour mon bébé »

Destinée aux femmes enceintes à partir du 4ème mois de grossesse et/ou personnes allant accueillir un enfant ou parents d'un enfant de moins de 2 ans – en situation de fragilité sociale. L'inscription est proposée par les structures prescriptrices.

Bilan 2025 (oct 2024 - mars 2026) : 82 foyers entrés dans le programme et 41 foyers actifs (participation à 2 ateliers minimum) : 50% de foyers actifs (dû principalement à l'arrivée de l'enfant et à la reprise du travail : changement de rythme).

Sur les 41 foyers actifs : 21 ont participé à au moins 5 ateliers et bénéficient donc de paniers de légumes tous les 15 jours (phase 2 du programme), soit 25,6% du total d'inscrits. 100% de femmes, parfois accompagnées de leur conjoint.

Effets inattendus, parmi ces femmes, il y avait des mères isolées socialement pour qui ces ateliers ont permis de renouer avec un lien social, et des solidarités qui se sont créées entre participantes (groupe whatsapp, partage de tips et recettes...).



- En faveur de la santé mentale

Formations PSSM 2025, Bilan quantitatif de 3 sessions/4, 43 inscrit.es, 42 participant.es : 32 femmes / 10 hommes. En proportion, le déséquilibre, et la sous-représentation des hommes est moins important que les années antérieures, sans qu'une explication soit identifiée.

Nous avons, avec le service « participation citoyenne », entre juillet et août 2025, contribué à une consultation sur la santé mentale, en partenariat avec le CHR, à travers la diffusion d'un

questionnaire « santé mentale tous concernés », auquel 597 personnes, dont 480 femmes ont répondu.

Il est assez habituel que les femmes participent plus que les hommes à ce type de consultation, le taux de réponses, très bon comparé à d'autres consultations, montre que ce sujet est une préoccupation, 562 participant.es estiment que toute personne, à n'importe quel moment de la vie peut être concernée par des troubles de la santé mentale.

• Actions pour lutter contre différentes violences faites aux femmes :

- Soutien à la Maison des femmes d'Elbeuf :

L'unité de soins de la Maison des femmes en Normandie a réalisé 839 consultations médicales, dont une large majorité concerne des patient-es de Seine-Maritime (397) et de l'Eure (440), avec une part marginale hors territoire. L'activité est majoritairement féminine et particulièrement marquée par la prise en charge de mineur-es, qui représentent 60 % des consultations, dont 22 % de mineures.

L'accompagnement ne se limite pas au médical, avec 777 entretiens psychologiques et 320 rendez-vous avec l'assistante sociale, traduisant une prise en charge globale médico-psycho-sociale. L'équipe mobilise 5,71 équivalents temps plein.

Enfin, une partie de l'activité est délocalisée, avec 147 consultations réalisées à Louviers, ce qui illustre le rayonnement interterritorial de la structure.

Les perspectives 2025-2026 de la Maison des femmes en Normandie s'inscrivent dans une logique de consolidation et d'élargissement de ses missions.

La structure entend d'abord renforcer son financement par le développement du mécénat, afin de diversifier ses ressources et garantir la pérennité de ses actions. Elle souhaite également consolider son ancrage territorial en renforçant ses partenariats avec les collectivités et les acteurs institutionnels, avec l'objectif d'être reconnue comme un centre de référence dans la prise en charge des violences en Seine-Maritime et dans l'Eure.

Un projet immobilier est en cours (notamment avec le soutien financier de la métropole), et consiste à la construction d'un bâtiment dédié prévu pour 2026, destiné à mieux adapter les espaces aux activités de soins et d'accompagnement. En parallèle, la Maison des femmes prévoit la création d'un centre de santé sexuelle intégré, permettant une prise en charge globale de la santé sexuelle et reproductive.

Enfin, de nouveaux ateliers d'estime de soi viendront compléter l'offre existante afin de renforcer l'accompagnement psychologique et la reconstruction des personnes accueillies.

- **Soutien à l'antenne rouennaise du GAMS Normandie** contre les mutilations génitales et les mariages forcés, permanence mensuelle du GAMS au CeGIDD du CHU de Rouen, tous les derniers lundis après-midi du mois. Il y a eu 11 permanences en 2025, 24 femmes rencontrées dans les locaux du CeGGID.

Le GAMS a participé à différents temps forts et collectifs pour sensibiliser les professionnels, dans le cadre de la semaine des droits des femmes, par ex le 6 mars à Rouen lors du forum du

CAPS, sensibilisation contre inégalités (une trentaine de personnes venues à notre rencontre), le 5 avril 2025, participation au forum « Rouen, ville féministe », stand et rencontres inter associations (forte fréquentation par le public)

Il a animé des formations, le 8 septembre matin avec les sage-femmes, infirmières et AS des CMS territoire rouennais, sur la prise en charge par le GAMS et le parcours de soins des femmes victimes de mutilations sexuelles (70 participantes)

- **Formation des équipes de prévention spécialisée à reconnaître l'exploitation sexuelle de mineur.es** et à repérer, prévenir les pratiques prostitutionnelles, 2 jours de formation, animée par l'ACPE en décembre 2025 pour 11 travailleurs sociaux, dont 1 homme

- Lutte contre le phénomène prostitutionnel, la chargée de prévention promotion santé a participé aux groupes de travail proposés par la DDFE76, contribué au diagnostic du département et participé au COPIL départemental « Lutte contre l'exploitation sexuelle des mineur.es » dans le cadre de la stratégie départementale de lutte contre le système prostitutionnel et de la protection de l'enfance.

Plusieurs perspectives pour 2026 en lien en l'objectif de lutte contre les inégalités d'accès à la santé et aux soins :

Pour le Tiers-lieu Parentraide, le recrutement d'une joab coach, pour accompagner les aidant.es dans leur projet d'insertion sociale et professionnelle.

Le projet « visites blanches », projet expérimental porté par le CHB dans l'objectif d'évaluer si la préparation à subir un dépistage, passant par l'organisation de visites blanches, améliore l'accès au dépistage du cancer du sein des femmes ayant un handicap intellectuel ou psychique (taux très faible chez ces femmes).

Une évaluation qualitative des formations PSSM,

Poursuite des actions en faveur de la santé menstruelle et de la lutte contre la précarité menstruelle,

Poursuite des travaux du groupe de travail « santé politique de la ville » avec les référents santé des collectivités ou coordinateurs ASV (Représentation genrée toujours déséquilibrée, parmi les participants réguliers 1 homme/ 6 femmes),

CONTRAT DE VILLE

La loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 instaure le contrat de ville « Engagements Quartiers 2030 » jusqu'au 31 décembre 2030.

La politique de la ville a pour but de réduire les écarts de développement au sein des villes. Elle vise à restaurer l'égalité républicaine dans les quartiers les plus pauvres et à améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Dans le cadre du renouvellement du contrat de ville, 3 priorités métropolitaines majeures ont été identifiées pour le territoire : l'éducation, l'emploi et la santé à laquelle nous pouvons ajouter la lutte contre les discriminations.

L'axe lutte contre les discriminations du contrat de Ville

Dans le cadre de l'axe « lutte contre les discriminations » du Contrat de Ville, la Métropole a financé 4 projets en 2025 contribuant notamment à sensibiliser et lutter contre les discriminations sexistes :

- « On ne naît pas femme », de la Compagnie La Vie Grande,

Sensibilisation aux questions d'égalité F/H, échange autour des stéréotypes de genres et des VSS auprès de 160 femmes et 50 hommes. La pièce est écrite à partir de faits historiques et de grands textes et événements qui ont marqué l'histoire des femmes en France.

- « La vraie vérité ! », de l'association Astragale,

Sensibilisation aux questions d'égalité et déconstruction des archétypes et stéréotypes de genre véhiculés par les contes dans leur forme revisitée par l'industrie cinématographique notamment. Exploration, sous forme d'une conférence-spectacle-musicale, des versions originelles des contes les plus célèbres, et des mécanismes à l'œuvre au fil des siècles qui les ont édulcorés et ont figés des représentations sexistes et genrées.

- « D'Egal à Egal », de l'association Art-Scène,

Spectacle interactif abordant les discriminations, dont les discriminations sexistes. Les discriminations sexistes sont globalement ressenties et constatées unanimement par les jeunes filles. L'égalité hommes-femmes n'est pas toujours admise par les garçons.

- « Ensemble contre les discriminations », de l'association ASTI,

Favoriser l'expression de personnes discriminé-e-s ou potentiellement discriminé-e-s : jeunes et femmes en priorité, participation au festival féministe de Rouen. Production d'un spectacle vivant par 13 femmes au festival féministe de Rouen à la maison des associations de Rouen devant 80 personnes le 30 septembre 2025 à la suite de l'animation d'un atelier d'expression par une comédienne prestataire.

PREVENTION SPECIALISEE

La prévention spécialisée est une action éducative destinée aux jeunes âgés de 11 à 25 ans en voie de marginalisation dans les lieux où se situent des risques d'inadaptation sociale. Sur le territoire métropolitain se sont cinq associations qui interviennent sur le territoire de douze communes. L'égalité femmes-hommes en prévention spécialisée est développée à travers deux approches complémentaires :

- Un référentiel métropolitain qui précise une complémentarité et une efficience des interventions des différents acteurs du territoire en veillant à la mise en œuvre d'actions de lutte contre les discriminations, dans le respect de l'égalité femmes-hommes.
- L'intégration d'indicateurs sexués dans le rapport d'activité pour les suivis individuels.
- Des actions spécifiques en direction, pour et avec, des filles et des femmes des territoires concernés.

- Des orientations de politiques locales axées sur la place des filles/femmes dans l'espace public.
- Enjeux déclinés dans le cadre des comités de pilotage avec les associations de prévention spécialisée.

JEUNESSE

Soucieuse de l'émancipation des jeunes de son territoire, la Métropole propose des actions concourant au soutien de leurs initiatives et à leur insertion sociale et professionnelle.

La Métropole soutient également des associations du territoire qui participent à l'insertion et l'émancipation des jeunes, telles que CITIZENS CAMPUS, l'AFEV, le CRIJ. Tous ont des critères de valorisation de la participation ou de l'engagement par genre avec l'ambition de tendre vers un équilibre.

Le service jeunesse de la Métropole intervient directement en appui aux initiatives des jeunes de 18 à 30 ans, à travers le concours Créactifs.

De 2009 à 2025, ce concours a soutenu et accompagné :

- sur les 373 candidats de 2009 à 2025, 146 femmes ont candidaté (soit 39% en progression) contre 227 hommes (soit 61%) ;
- sur les 140 lauréats de 2009 à 2025, 56 sont des femmes et 84 des hommes, soit une répartition de 40% / 60% ;

Pour l'édition 2025 :

- 20 candidats : 11 femmes et 9 hommes ;
- 9 personnes ont été nommées lauréats et lauréates dont 3 femmes.

Lauréate du concours Créactifs en 2025, Drive Lady, est une application pensée par et pour les femmes afin de covoiturer en toute sécurité et en toute sérénité.

Grâce à des profils vérifiés, un espace de discussion intégré et une communauté bienveillante, tu peux désormais réserver ou proposer un trajet en toute confiance, que ce soit pour rentrer d'une soirée, aller en festival ou simplement traverser la ville.

Nous pouvons retrouver dans ce concept, le covoiturage évènementiel, utile pour se rendre à des événements partenaires et s'organiser entre participantes. En effet, cette fonctionnalité a été expérimenté avec le Zénith pour la saison 2025/ 2026 sur des spectacles avec pour cible de public commune entre le Zénith et les utilisatrices de Drive Lady.

Le service jeunesse de la Métropole intervient également auprès des jeunes de 18 à 25 ans en difficultés d'insertion sociale et professionnelle grâce au dispositif « Fonds d'aide aux jeunes »

En 2025, le FAJ a été mobilisé par 663 jeunes dont 284 femmes et 379 hommes.

Parmi eux, le nombre des jeunes habitant en QPV s'élève à 159 dont 58 femmes et 101 hommes.

Les chiffres étant grandissants sur la part des QPV mais des jeunes femmes également.

Ce dispositif est piloté par la MRN depuis 2017 et géré entre autres par les missions locales, ces dernières ayant insérées dans leurs objectifs des actions de mobilisation à proposer afin de toucher davantage de jeunes femmes dans leurs différents dispositifs.

ACTIONS DE SENSIBILISATION A L'EGALITE

CIDFF 76

En 2025, la Métropole a soutenu le CIDFF (le centre d'information sur les droits des femmes et des familles) à hauteur de 5 000 € pour le van « En voiture Nina et Simon.e.s », qui a été présent à 28 reprises sur le territoire, dans 14 communes de la Métropole Rouen-Normandie, dont 7 communes ayant des QPV - Quartiers Politique de la Ville. Ce dispositif a pour objectif d'offrir une première écoute attentive par des professionnels avant une réorientation vers les dispositifs adaptés. Les sujets de l'égalité femmes-hommes, la vie de couple et la parentalité, les violences sexistes et sexuelles ainsi que les droits, l'insertion et la santé sexuelle y étaient abordés.

En 2025 les sujets abordés prioritairement étaient les violences (28%), les relations H/F (23%), le genre / les stéréotypes (20%) et les droits (16%). Environ 28 personnes étaient rencontrées par intervention.



L'association CIDFF bénéficie également d'un soutien de la Métropole de 4 000 € pour la mise en place des actions suivantes :

- accès au droit et lutte contre les violences faites aux femmes : actions "d'aller vers", permanences atypiques pour toucher des publics éloignés des permanences habituelles (en particulier les jeunes, les étudiants)
- sensibilisation des publics les plus jeunes à l'égalité filles-garçons en territoires politique de la ville (en lien avec notre compétence politique de la ville) : interventions dans et hors cadre scolaire (principalement en école élémentaire)

Ces actions ont concerné 636 personnes en 2025.

Les actions « d'aller vers » ont pris la forme de : master class à l'université, stands lors d'événements en direction d'étudiants, ateliers radio, ciné débat, stand lors de forums santé ou vie affective, atelier escape game, création outil genre public en situation de handicap.

Les interventions sur les territoires relevant du Contrat de Ville ont concerné les communes suivantes : Sotteville-lès-Rouen, Saint Etienne du Rouvray, Darnétal, Elbeuf, Cléon, Rouen.

SCIENCES ACTION NORMANDIE

L'année 2025 marque un renforcement significatif des actions de Science Action Normandie en faveur de la mixité dans les sciences, avec la structuration d'une feuille de route dédiée : animation d'un groupe de travail Cogito, organisation d'une journée d'études, déploiement d'animations pour tous les publics et évaluation des dispositifs. Cette dynamique répond à un enjeu majeur : malgré des résultats scolaires équivalents, les filles restent sous représentées dans les filières scientifiques, en raison de mécanismes sociaux et culturels persistants. Les actions menées sensibilisent largement les publics et mobilisent les professionnels, dont l'engagement crée un effet multiplicateur essentiel pour faire évoluer durablement les représentations et favoriser l'égalité d'accès aux sciences.

La Métropole a soutenu à hauteur de 5 000 € l'organisation d'une journée d'études régionale, à Rouen en décembre 2025, visant à déconstruire les stéréotypes de genre et à favoriser l'égalité filles-garçons dans les parcours scientifiques. Nous avons également apporté notre contribution via l'organisation d'un atelier. Cette journée a réuni 90 participants et un large public (enseignants, chercheurs, prescripteurs, professionnels de l'éducation, étudiants et membres du réseau). La journée vise à identifier les freins socio-culturels et les obstacles spécifiques, à partager des outils et bonnes pratiques, et à structurer un réseau d'acteurs engagés à l'échelle régionale.



HABITANTES DES RUES

Les femmes sans abris représentent 22% des personnes sans logis comptabilisées à Rouen. Face à ce constat, le C.C.A.S de Rouen et ses partenaires associatifs se sont associés dans l'élaboration d'un axe de travail autour des femmes en situation de rue. Le projet "habitantes des rues" s'est défini autour des objectifs suivants :

- permettre aux femmes de sortir de leur invisibilité (qu'elles entretiennent pour se protéger)
- recueillir leur parole et passer par la pratique pour mettre en image leurs témoignages
- trouver des réponses à leurs besoins exprimés
- sensibiliser les acteurs et actrices de terrain à l'accompagnement de ces femmes avec tous les particularismes de genre
- penser des prises en charge pluridisciplinaires
- mettre en lumière la situation des femmes sans domicile auprès du grand public

En 2025 plusieurs actions ont été menées par la Compagnie Astragale, avec le soutien financier de la Métropole, et de l'Etat via le Contrat Local des Solidarités. La réalisation d'une exposition dans l'espace public, une Marche solidaire dans Rouen lors de Journée internationale des droits des femmes, une pétition, une lecture musicale des témoignages par 4 artistes de l'Astragale, au

côté des femmes habitantes des rues puis accompagnement de celles-ci lors d'un rdv avec des élues de la ville et une députée pour leur permettre de porter elles-mêmes leurs revendications et besoins.



DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

En 2025, un nouveau partenariat a été établi au service de l'égalité et de l'entrepreneuriat féminin entre la Métropole Rouen Normandie et l'association d'entrepreneuriat féminin Normandie Pionnières.

Ce soutien s'inscrit pleinement dans une ambition partagée :

- 👉 favoriser l'égalité femmes-hommes,
- 👉 lever les freins à l'entrepreneuriat féminin,
- 👉 renforcer le développement économique du territoire.

Grâce à ce partenariat, Normandie Pionnières a bénéficié d'une subvention de 8 500 € (2025-2026) afin de poursuivre et amplifier ses actions auprès des femmes entrepreneuses de la métropole rouennaise :

- animation territoriale en présentiel et en visio pour toucher plus largement les entrepreneuses du territoire.
- accompagnement à la création et au développement d'entreprise,
- lancement d'un nouveau programme pour oser communiquer et vendre.

Ce partenariat illustre une conviction forte : l'égalité économique se construit par des actions concrètes, durables et ancrées localement, portées collectivement par les acteurs publics et associatifs.

SOLIDARITE INTERNATIONALE

Dans le cadre des **appels à projets de solidarité internationale**, 13 projets ont coché l'Objectif de Développement Durable 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Dans ce type de projet, nous avons généralement avoir un retour sur le nombre de bénéficiaires directs mais pas de distinction automatique entre les bénéficiaires femmes et hommes ou entre filles et garçons.

En 2025, sont concernés :

-Le projet de kit scolaire de l'association Normandie Dadès, financé en 2024 pour la réalisation à la rentrée 2025, au bénéfice de 175 élèves **dont 98 filles, soit 56% des bénéficiaires**. Le projet a été réalisé dans la vallée de Dadès au sud du Maroc au bénéfice de 4 villages de la commune de Imzoudar Jbel Soufla.

- Le projet de caravane médicale au Sénégal porté par l'association Sen'Action, porté par un groupe de 8 étudiants en médecine, avec **3000 femmes**, 2000 hommes et 2800 enfants -sans distinction de garçons ou filles pour ce chiffre en bénéficiaires directs.

- Le projet de Awinkaa Tribe, a pour objectif de faciliter l'accès à l'école et la lutte contre la précarité menstruelle, en dotant les 20 femmes de la communauté de Gomateon (52 personnes) de culottes menstruelles réutilisables et en fournissant l'école communautaire de matériel scolaire. Ce projet a été menée en Amazonie Equatorienne.

- Le projet porté par l'association Aide Mon Handicap, un fauteuil pour toutes et pour tous et des produits d'hygiène pour 100 bénéficiaires handicapés dont **50 filles** et 250 personnes indirects - familles des bénéficiaires directs-. En France, le projet implique 15 jeunes et 4 accompagnateurs avec 350 collégiens sensibilisés à cette action de solidarité. Le projet a été mené au Maroc, dans la commune de Chichaoua.

- Le projet porté par l'association Agroécologie France Sénégal, **permet à 500 femmes** d'accéder à des formations de 2 ans, en agroécologie en vue d'une autonomisation alimentaire et financière. Le projet de 2025 a été accompagné par la plantation de 600 arbres dans le cadre de la muraille verte d'Afrique au Sénégal.

- Le projet porté par l'association Marilù Collectif a pour objectif la sensibilisation et la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité femme-homme par une pièce de théâtre tout public au Sénégal durant 2 semaines et un public de 3225 personnes composé de collégiens et collégiennes, lycéens et lycéennes, étudiants et étudiantes, dont 1 500 enfants scolarisés **et 350 femmes**.

- Le projet porté par l'association Mix'Cité indique que le projet est porté en France **par 7 filles et 8 garçons** avec 15 de leurs correspondants au Maroc pour un projet d'actions d'atténuation du réchauffement climatique par la plantation des arbres dans des écoles, collèges et lycées et de la protection de l'environnement en mettant des corbeilles-jarre- de rues dans la commune de Benguerir. 2630 élèves, collégiens et collégiennes, lycéens et lycéennes et 210 enseignant e s et administratifs bénéficiaires directs ainsi que les 13 150 personnes habitant la commune en tant que bénéficiaires indirects.

- Le projet porté par l'association Culottes sans frontières est un projet 100 % dédié à la cause féminine. Un projet de lutte contre la précarité menstruelle avec distribution de culottes réutilisables et création d'un atelier de couture dans un lycée qui compte **6 000 filles** toutes, seront bénéficiaires des services de cet atelier. Dans sa première phase, le projet a bénéficié à

130 filles en dotant chacune d'entre elle d'un lot de 3 culottes menstruelles réutilisables. Ce projet bénéficie **exclusivement** aux lycéennes et collégiennes de la commune de Abobo en Côte d'Ivoire.

- Le projet porté par l'association Un mot pour tous mobilise 6 jeunes et 2 accompagnateurs ayant pour objectif la protection de l'environnement et l'atténuation du réchauffement climatique. **Ce projet bénéficie à 1 134 filles** et 1043 garçons tous scolarisés dans les écoles, collèges et lycée de la commune chef-lieu de 6 300 habitants. **Le projet est réalisé dans la région sud est du Maroc dans la commune de Fam Al Hisn.**

- Le projet porté par l'association Beriz Lobby en partenariat avec l'association Génération impact solidarité pour un projet à plusieurs volets, qui a mobilisé 12 jeunes dont l'aide alimentaires aux familles les plus précaires et aux 75 enfants bénéficiaires **dont 27 filles** et 48 garçons avec 225 personnes de leurs familles. Le projet est réalisé dans la région du grand Casablanca, dans la commune de Aïn Harrouda.

- Le projet porté par l'association Med Internationale, porté par un groupe de 7 étudiants et étudiantes en médecine pour une caravane médicale destiné à **950 femmes**, 475 hommes, 22 personnes handicapées et 975 enfants dont 625 scolarisés et 6000 bénéficiaires indirects. Le projet bénéficie aux habitants de la région de Lomé, Capital du Togo.

-Le projet porté par l'association People'S Project 76, un toit pour Dondou a pour objectif de refaire le toit de l'école mixte de la commune de Dondou au Sénégal. Ce projet bénéficie à 105 élèves scolarisés dans cette école et à la communauté d'enseignants et administratifs. Soit 155 familles.

-Le projet porté par l'association Eau de Coco a mobilisé en France 120 jeunes et a bénéficié à 400 enfants de 6 à 15 ans dans la commune de Belalanda, région de Tuléar à Madagascar. Le projet portait sur la lutte contre la déscolarisation des jeunes et surtout les filles.

-Le projet porté par l'association Lumière pour tous au bénéfice de la commune de Sagné en Mauritanie a mobilisé 6 jeunes et 2 encadrants. L'objectif de ce projet est l'amélioration des conditions de vie de **180 villageoises**, 170 villageois, 170 enfants dont 50 non scolarisés et 800 bénéficiaires des villages voisins.

Concernant les **projets d'eau et d'assainissement** :

- Au Maroc :

Pour le projet dans la province de Jérada appuyé par l'ONG Hamap Humanitaire, le projet profite à 14 349 bénéficiaires dont **9 188 femmes** et 500 écoliers et techniciens.

- A Madagascar :

Pour le projet dans la commune de Fanivelona porté par Hydraulique San Frontières, le nombre des bénéficiaires est de 21 595 personnes, avec un total de **7 628 hommes, 8 878 femmes**, 2 181 garçons **et 2 908 filles**. Pour les écoles, un total de 3 063 élèves, dont **1 587 filles et 1 476 garçons**.

- En Ethiopie :

Pour le programme d'Inter Aides, 5 518 bénéficiaires **dont 2 760 femmes** en plus des 400 élèves de l'école du Kebele de Lefe équipée d'une borne fontaine.

-Au Togo :

Pour le projet d'Experts Solidaires, les bénéficiaires directs des équipements et infrastructures eau/assainissement sont de 4 055 dont **2 236 femmes**. Pour la campagne de sensibilisation à l'hygiène on compte 15 074 bénéficiaires dont **7 935 femmes**.

Concernant l'aide d'urgence :

En 2025, la Métropole Rouen Normandie a soutenu les 3 ONG suivantes :

* Médecins Sans Frontières pour le Soudan :

Selon les chiffres (non exhaustifs) qui ont été communiqué, MSF a réalisé les actions suivantes :

- **846 216** consultations externes
- **236 494** vaccinations (en grande partie des enfants).
- **28 990** accouchements.
- **41 753** cas de choléra traités (en grande partie des enfants).
- **12 098** cas de rougeole traités (en grande partie des enfants).
- **4 216** consultations pour des violences sexuelles (en grande partie des femmes).

* Unicef pour Gaza :

Selon l'Unicef, ses actions sont réparties ainsi :

- 375 000 enfants ont bénéficié de kits de jeux et de loisirs pour répondre à leurs enjeux de santé mentale et bien-être.
- 135 000 enfants ont eu accès à une éducation de base grâce à des centres d'apprentissages temporaires.
- Chaque mois, 4000 personnes sont concernées par des équipes mobiles de santé, ce qui permet de renforcer la résilience sur les soins de base de plus de **2000 femmes**, 650 garçons **et 550 filles**.
- Plus de 16 000 enfants de moins de 3 ans vaccinés.

* SOS Méditerranée :

Depuis le début des opérations de SOS MEDITERRANEE en 2016, 43 194 personnes ont été secourues, dont 1 358 pour l'année 2025 uniquement répartis ainsi :

- **126 femmes (filles comprises)** ont été secourues (ce chiffre s'élève à 6 009 depuis le début des opérations de sauvetage en 2016).

- 1 232 hommes (garçons compris) ont été secourus (37 185 au total depuis 2016).

- 327 enfants ont été secourus en 2025 (10 491 au total depuis 2016).

URBANISME ET HABITAT

Mise en place progressive, depuis mai 2025, du Plan partenarial de gestion de la demande et d'information du demandeur qui intègre le système de cotation des demandes de logement social, dont des critères sur les violences familiales et les violences sexuelles.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

PREFIGURATION DE LA FUTURE MAISON DES FEMMES DE ROUEN

En 2025 la Métropole Rouen Normandie a financé à hauteur de 35 000 € une mission de préfiguration du nouveau projet, portée par les cabinets Callipolis et AIPS. Cette mission, achevée en juillet 2026, a permis de :

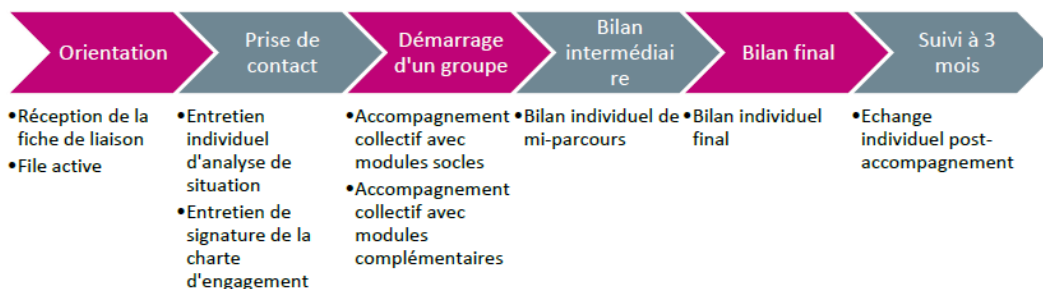
- Définir une gouvernance partagée, claire et lisible, permettant d'associer les structures fondatrices et les futurs membres ;
- Préciser le périmètre d'action du futur PAVIF en cohérence avec les moyens disponibles ;
- Construire une feuille de route opérationnelle, réaliste et partagée ;
- Définir les ressources humaines nécessaires au bon fonctionnement du projet ;
- Préparer les documents socles de la future association : statuts, charte des valeurs et règlement intérieur ;
- Organiser la mécanique d'accueil de nouveaux entrants, personnes morales comme personnes physiques.

ACCOMPAGNER, ORIENTER ET RESPONSABILISER LES AUTEURS DE VIOLENCES CONJUGALES – FAS & EMERGENCES (antenne rouennaise)

En 2025, la Métropole a soutenu à hauteur de 10 000 € la Fédération des acteurs de la solidarité Normandie pour le fonctionnement du centre de prise en charge des auteurs de violences conjugales (CPCA) : 67 personnes ont été accompagnées dans le cadre de CPCA à Rouen, 89% des personnes orientées vers le CPCA sont des hommes.



Le processus d'accompagnement



Témoignages de certains auteurs sur l'antenne de Rouen : « Ça a permis de remettre pas mal de choses en question » et de remettre « les pendules à l'heure », « Ça a bouleversé pas mal de choses », « ça a débloqué ma façon d'être au monde », « Je suis plus calme, plus réfléchi, et moins agressif ».

ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES EN SITUATION DE PRECARITE OU VICTIMES DE VIOLENCES – CAPS

En 2025, le CAPS a poursuivi son action en faveur des femmes victimes de violences conjugales à travers un accompagnement global articulé autour de deux axes : le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement vers un hébergement sécurisé et un logement autonome.

Sur le volet de la prévention et de la sensibilisation, le CAPS a organisé, du 3 au 6 mars 2025, une semaine dédiée aux droits des femmes. Une matinée spécifique consacrée à l'accès à l'emploi des femmes a mobilisé de nombreux partenaires du territoire et permis d'accueillir 381 participantes.

En matière d'insertion professionnelle, 14 femmes accompagnées par le CAPS et 2 personnes orientées par le PAVIF ont bénéficié d'un accompagnement individualisé assuré par le Conseiller en Insertion Professionnelle.

L'accompagnement a permis l'orientation de plusieurs femmes vers des dispositifs de formation et d'emploi : 22 % des femmes en parcours de sortie de prostitution ont intégré une formation régionale, 33 % étaient en attente d'entrée en formation en fin d'année, 15 candidatures ont été déposées auprès d'employeurs ou de structures d'insertion, et 40 % des femmes victimes de violences conjugales ont repris une activité professionnelle, principalement sous forme de contrats de courte durée.

Sur le volet hébergement, le CAPS disposait en 2025 de 19 appartements sur la Métropole Rouen Normandie. Au cours de l'année, 36 femmes victimes de violences conjugales et 41 enfants ont été accueillis au sein du dispositif.

21 ménages ont accédé à une sortie du dispositif en 2025, soit une augmentation de 43 % par rapport à l'année précédente. Les relogements ont été réalisés majoritairement dans le parc social (14 ménages), mais également dans le parc privé (1), en hébergement familial ou amical (3) ou, plus marginalement, par un retour au domicile conjugal (2). Les principaux territoires de relogement étaient Rouen, Sotteville-lès-Rouen, Elbeuf, Le Petit-Quevilly, Oissel, Mont-Saint-Aignan, Déville-lès-Rouen, Grand-Quevilly et Saint-Étienne-du-Rouvray.

Enfin, le CAPS a poursuivi son travail de sensibilisation des acteurs du territoire. En novembre 2025, l'association est notamment intervenue lors des Matinales de la prévention organisée à Canteleu afin de renforcer le repérage des victimes et de favoriser leur orientation vers les dispositifs spécialisés.

Dans le cadre de cette convention, le CAPS bénéficie d'une subvention annuelle de 20 000 €, avec un cofinancement de l'Etat dans le cadre du Contrat Local des Solidarités.

JOURNEES INTERNATIONALES



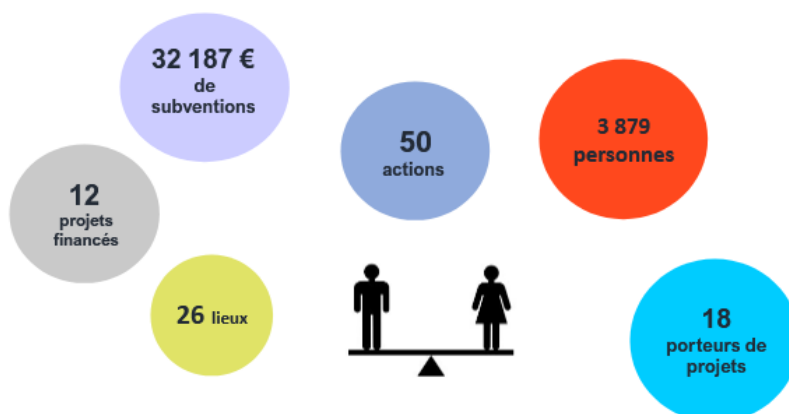
MARS : MOIS FÉMINISTE

En lien avec la Journée Internationale des Droits des Femmes, un programme riche et varié d'événements orchestrés par les acteurs et actrices de notre territoire, et les services de la Métropole, a été proposé durant l'ensemble du mois de mars.

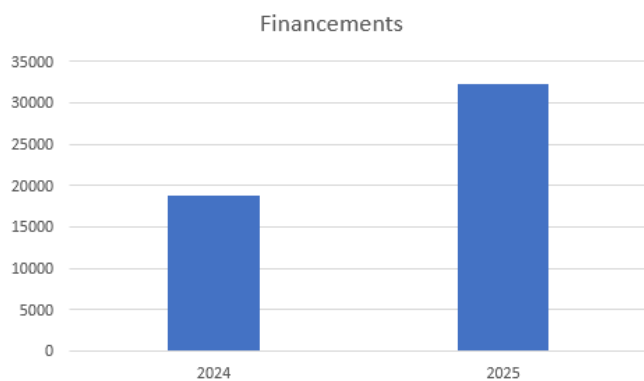
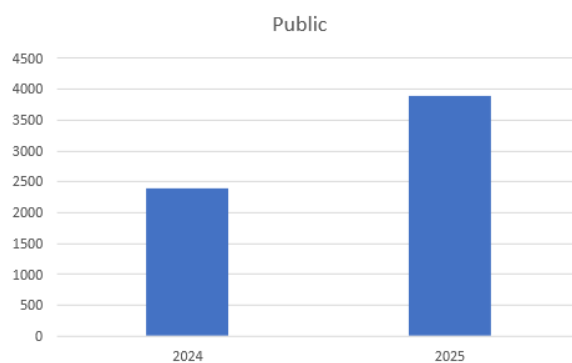
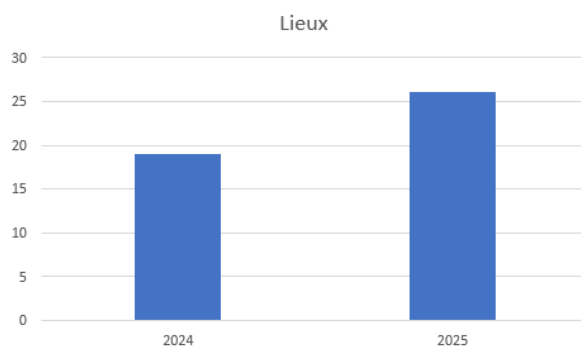
Ce programme fait suite à l'appel à projets « Mois Féministe ».

Date	Événement	Organisateur	Public cible	Objectifs
28 fév. – 2 mars	Festival “Elles font leur cinéma” (11e édition)	Elles font leur cinéma	Tout public	Mettre en lumière des films réalisés par des femmes, parcours engagés.
3–7 mars	Semaine des droits des femmes	Comité d'action et de promotion sociale	Public suivi par le CAPS et extérieur	Ateliers : santé, emploi, parentalité, violences, bien-être.
3–27 mars	Actions de sensibilisation, d'information et de prévention	Inseraction	Femmes et public mixte	Self-défense, ateliers d'écriture, théâtre, art-thérapie.
6 mars	Nuit Créatrice	Atelier Lucien	Tout public	Promotion des talents féminins, mixité choisie, DJ sets.
6–9 mars	“Le sport donne des elles”	ASPTT Rouen	Femmes dès 13 ans (inclusif)	Promotion du sport féminin et inclusif.
7 mars	Stop aux violences sexistes et sexuelles (LSF)	Maison des femmes CHI Elbeuf	Public sourd et malentendant	Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles.
7–9 mars	Festival ô féminin	Continents Comédiens	Tout public	Théâtre féminin et féministe, 8 pièces, 2 concerts.
8 mars	Journée Maniv'Elles – À bicyclette,	Guidoline	Femmes	Ateliers vélo, autonomie, droits

	gagnez en autonomie !			des femmes, autoréparation.
8 mars	Habitantes des rues	CCAS Rouen + Astragale Coopérative	Tout public	Marche citoyenne et happening artistique en solidarité.
12 mars	Sport au féminin, ensemble pour l'égalité	Centre de loisirs + École de football	Public mixte	Ateliers sportifs mixtes et prévention.
12 mars	Des histoires de filles qui changent le monde	CIDFF Seine-Maritime	Tout public	Déconstruction des stéréotypes via des parcours de femmes inspirantes.
13 mars	Projection : HLM PUSSY	Elles font leur cinéma	Tout public	Film sur l'émancipation, le harcèlement et la sororité.
14 mars	Journée Sangsationelle	Nouv'elles + MJC Rouen Rive Gauche	Tout public	Santé féminine et mentale, ateliers, collecte de produits menstruels.
17 mars	Film : Il suffit d'écouter les femmes	Elles font leur cinéma	Tout public	Documentaire sur les droits des femmes.
18 mars	Atelier-découverte du kit « Je m'engage pour l'égalité filles-garçons »	ESIGELEC, INSA, Métropole	Professionnel·les/bénévoles	Utiliser la bande dessinée pour favoriser l'engagement en faveur de l'égalité filles-garçons.
18 mars	Journée « Femmes et numérique »	Numeric Emploi Normandie + Les Fées Marraines	Femmes	Sensibilisation au secteur du numérique, rencontres avec des professionnelles.
29 mars	Balade sur les traces du combat pour le droit à l'avortement	Ville de Rouen + Métropole	Tout public	Découverte des luttes historiques locales pour l'IVG et la contraception.
Du 15 au 29 mars	2 visites commentées 2 visites théâtralisées 1 spectacle	Métropole – Réunion des musées métropolitains	Tout public	Restituer une histoire mixte et lutter contre les stéréotypes de genre.



Evolutions de la programmation du Mois Féministe entre 2024 et 2025



JOURNEE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Autour de la **journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes**, la Métropole de Rouen a proposé ou soutenu des interventions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) avec ses différents partenaires. Outre la campagne de communication contre les VSS dans les transports en commun, le programme du 18 au 27 novembre se composait des activités suivantes :

Date	Événement	Organisateur	Public cible	Objectif	Nombre de participants
18 novembre	Journée thématique : Égalité et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel	<i>Par HF+ Normandie, avec le soutien de la Métropole</i>	Professionnel·les du secteur culturel	Sensibilisation et formation.	100
18 novembre	Les Histrioniques (version performative) <i>Par le Collectif MeTooThéâtre / Compagnie La Fugitive</i>	<i>Par HF+ Normandie, avec le soutien de la Métropole</i>	Tout public	Spectacle ou performance artistique sur les violences.	50
19–20 novembre	Stand Up – Interventions participatives : « Harcèlement dans l'espace public : comment réagir ? »	<i>Interventions animées par l'association Résonantes (dans le cadre rganisées par les établissements d'enseignement supérieur du territoire, le lycée Le Corbusier, avec le soutien de la Métropole</i>	Tout public	Ateliers pratiques pour réagir face au harcèlement.	360
19–20 novembre	Van « En voiture Nina et Simon·e·s » et stand « UMay »	<i>CIDFF, UMay, établissements d'enseignement supérieur du territoire, avec</i>	Tout public	Sensibilisation via des supports artistiques ou ludiques.	150

		<i>le soutien de la Métropole</i>			
27 novembre	Conférence de Pauline Ferrari : « Masculinisme : un mouvement en guerre contre les femmes et les minorités de genre »	Par CIDFF76, avec le soutien de la Métropole	Tout public	Analyse des dynamiques de pouvoir et des violences systémiques.	100



ANNEXES

Annexe 1 – Index égalité

INDEX 2025



Egalité professionnelle

METROPOLE ROUEN NORMANDIE

87/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global



1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires



2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent



3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)



4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

