

Envoyé en préfecture le 12/07/2021

Reçu en préfecture le 12/07/2021

Affiché le

SLOW

ID : 076-200023414-20210705-C2021_0211-DE



EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

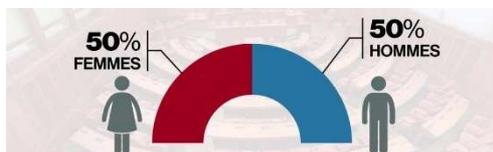
RAPPORT ANNUEL 2020

- SEANCE DU 5 JUILLET 2021 -

Sommaire

1. Développer une culture de l'égalité	3
- Gouvernance	3
- Supports de communication	3
- Conventionnements	3
- Animation territoriale	3
- Politique de ressources humaines	3
2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques	5
- Espaces publics	5
- Mobilité	5
- Culture	6
- Musées	12
- Sport	12
- Insertion	13
- Prévention spécialisée	15
- Jeunesse	16
- Politique de la Ville	16
- Education à l'égalité filles-garçons	19
- Développement économique	19
- Lutte contre les violences de genre au sein du couple	19
- Journées internationales	20

1. DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE



- Gouvernance

La Métropole Rouen Normandie poursuit son engagement en matière de parité politique : en 2020, sur les 16 postes de vice-présidences 50% sont occupés par des femmes.

- Supports de communication

Programme annuel en lien avec la journée internationale des droits des femmes, et articles ponctuels sur des initiatives du territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes. En lien avec les confinements dus à la crise sanitaire : relais de messages contre les violences conjugales.



- Conventionnements

L'égalité femmes-hommes est intégrée dans les conventionnements pour nos financements dans le cadre du Contrat de Ville, de la prévention spécialisée, de la culture, du sport (conventions missions d'intérêt général).

- Animation territoriale

Réalisation et diffusion d'une lettre d'informations égalité femmes-hommes. Animation d'un groupe de travail composé de référent.e.s de collectivités et d'institutions du territoire, engagé.e.s sur les questions relatives à l'égalité femmes-hommes.



- Politique de ressources humaines

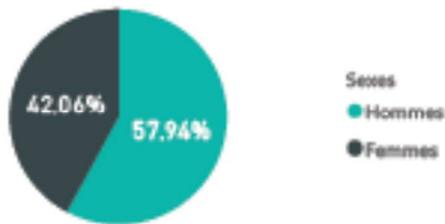
Les actions réalisées en 2020 :

- création d'outils améliorés de suivi de diagnostic égalité professionnelle et implication de personnes ressources
- réalisation d'un rapport annuel de situation comparée
- réalisation de l'index salarial égalité professionnelle pour les agents de droit privé et analyse comparée
- nouveaux accords collectifs négociés pour 2021-2023 (public et privé) sur la base d'un bilan 2017/2020
- taux de féminisation qui augmente légèrement soit 42% en 2020 (contre 41,89% en 2019)
- évolution en 2020 favorable en termes de répartition femmes et hommes par catégorie A,B et C et par filière
- respect des nominations équilibrées dans les emplois fonctionnels

- étude des promotions et avancements de grades de 2018 à 2020 et intégration des données sur le genre dans les supports présentés en Commission Administrative Paritaire
- des actions en faveur de l'articulation vie professionnelle – vie privée
- formation des encadrants ressources humaines et des responsables prévention, hygiène et sécurité sur le thème des violences sexistes et sexuelles au travail (8 personnes formées en 2020)
- mise à jour des procédures de signalement pour les violences sexistes et sexuelles

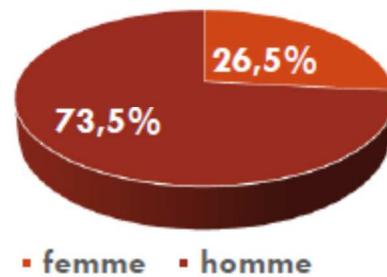
Public

E001 - Répartition des effectifs sur emploi permanent



Privé

Répartition effectif



E004 - Répartition par catégorie

Catégorie ■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

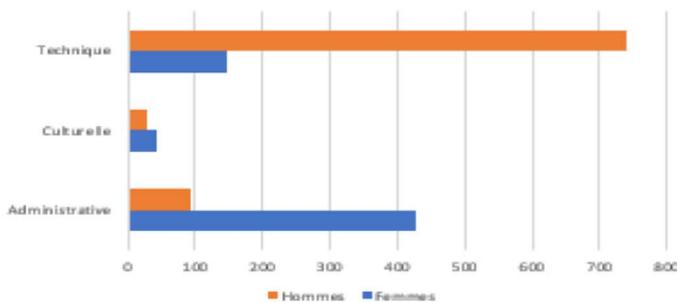


% d'agents par Sexe et CSP

CSP ■ 01 - Ouvriers - Empl... ■ 02 - Techniciens et ... ■ 03 - Ingénieurs ...



Répartition par Filière 2020



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

- Espaces publics

- Réalisation des travaux du Parc des Bruyères avec un regard « genre et espace public » : positionnement des bancs, localisation et nombre de sanitaires, tapis souple multi-usages et panneaux de basket dos à dos en remplacement d'un city-stade.

Le contexte sanitaire en 2020 n'a pas permis de mener des concertations. L'année 2021 donnera lieu à une étude de suivi des usages.



- Art dans l'espace public : création d'un groupe de travail « Habiter et expérimenter la ville » intégrant la prise en compte du genre dans les projets d'aménagement.

- Mobilité



- Déploiement de 2 dispositifs sur le réseau Astuce pour renforcer la sécurité dans les transports en commun : alerte vidéo en temps réel sur 20 véhicules (avec caméras et capteurs sonores), expérimentation du service de « descente à la demande » sur la ligne Noctambus et le T1 à partir de 00h30, pour tous les usagers (ce dispositif a été étendu sur les lignes TEOR et Fast en mars 2021)

- Quelques chiffres sur la formation des agents d'exploitation à la question des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun , à ce jour :

TCAR

202 personnes ont suivi la formation Violences faites aux femmes
506 personnes ont également été sensibilisées à cette thématique.
Il reste 250 personnes à former sur 2021/2022

TNI

95 salariés ont été formés

TAE

95 ont été formés sur 124

L'ensemble du personnel Kéolis et Cars Hangard a été formé.

- Quelques chiffres du harcèlement sexiste et sexuel en 2020 dans le réseau de transport en commun

- 24 violences sexuelles dont :

16 attouchements

4 exhibitions

4 autres (menaces, comportement inapproprié)

Ces violences ont lieu majoritairement à l'intérieur des bus

- 8 harcèlements sexistes (14 en 2019)

La nouvelle nomenclature permet dorénavant d'avoir une vision plus précise sur les violences faites aux femmes dans les transports en commun du réseau Astuce et de suivre son évolution.

- Culture

EQUIPEMENTS CULTURELS METROPOLITAINS

Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'activité des équipements culturels

L'épidémie de Covid-19 et les mesures gouvernementales mises en place pour y faire face ont fortement impacté l'activité des équipements culturels métropolitains, qui ont dû fermer leurs portes au public dès le mois de mars, avec pour certains une très courte réouverture à la rentrée, jusqu'à la mise en place du second confinement. L'activité 2020 est ainsi totalement atypique.

Opéra de Rouen Normandie

L'Opéra de Rouen Normandie a employé 101 salarié·es permanent·es, dont 55 hommes et 46 femmes, soit 89.50 ETP (48.47 hommes et 41.03 femmes).

L'Orchestre attaché à l'Opéra, compte 40 musicien·nes : 27 hommes et 13 femmes.

En tant qu'entreprise de plus de 50 salarié·es, l'Opéra tient à jour une Base de Données Economiques et Sociales et un index de l'égalité femmes-hommes.

L'index 2021 (données 2020) à l'Opéra de Rouen Normandie est de 85 / 100.

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.

Par ailleurs, en 2019, un deuxième plan pour l'Egalité Femmes-Hommes a été élaboré pour trois ans, autour de trois domaines d'actions prioritaires : la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et la classification des emplois. Une quinzaine d'actions et d'indicateurs ont été mis en place et sont évalués annuellement en interne.

Cirque-Théâtre d'Elbeuf

En 2020, l'équipe du Cirque Théâtre se compose de :

- 28 salarié·es permanent·es dont 13 hommes et 15 femmes ;
- 42 salarié·es intermittent·es du spectacle dont 33 hommes et 9 femmes ;
- une équipe de 14 vacataires composée de 6 hommes et 8 femmes ;

A noter, c'est une femme qui occupe, depuis 2020, le poste directrice technique du cirque-théâtre.

Le 106

En 2020, l'emploi (en ETP) au 106 se compose ainsi :

- Effectif total 23.34 dont 30% de femmes et 70% d'hommes
- Effectif permanent 16.06 dont 31% de femmes et 69% d'hommes

- Technicien·nes intermittent·es 3.68 dont 10% de femmes et 90% d'hommes
- Personnels non permanents 2.98 dont 56% de femmes et 44% hommes

La convention 2017–2020 mise en place entre le 106, la Métropole, la Région Normandie, et l'Etat – DRAC Normandie soutient la promotion de l'égalité professionnelle Femme-Homme, à travers son article 6 : elle prévoit notamment le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les femmes et les hommes au sein de l'équipement toutes fonctions confondues.

Le 106 veille à soutenir et faire connaître la place des femmes dans les musiques actuelles. Sur le volet diffusion, le commissariat artistique du festival RUSH est confié en alternance à une femme ou à un homme.

Dans le domaine de l'accompagnement, si la part des femmes stagne depuis quelques années au niveau de la répétition (88% d'hommes / 12% de femmes), elles sont plus nombreuses dans les strates de préprofessionnalisation (Ellah A. Thau ; Bungalow Depression) et bénéficient automatiquement d'un accompagnement par l'équipe du 106.

Dans le cadre de l'action culturelle, le 106 propose des événements valorisant la place des femmes dans la musique.



Il participe notamment aux journées du matrimoine portées par HF Normandie. En 2020, il a ainsi programmé la projection du documentaire « Les Bad Girls des musiques arabes, du 8^{ième} siècle à nos jours », suivie d'une rencontre avec sa réalisatrice Jacqueline Caux. Plus tôt en 2020, il a également accueilli la conférence de Sophie Rosemont « Girls rock ».

Chiffres-clés 2020	H	F	H	F
DIFFUSION				
Musiciens sur scène	194	35	85%	15%
Artistes Lead sur scène	49	17	74%	26%
ACCOMPAGNEMENT				
Pratique amateur - Musiciens inscrits	658	90	88%	12%
Musiciens projets accompagnés	27	4	87%	13%
Artistes parrainés	20	5	80%	20%

Zénith et Parc des expositions

Au Zénith, l'effectif de 7 personnes est composé de 3 femmes et 3 hommes sous le statut de contrat à durée indéterminé et d'1 femme en contrat d'alternance.

Le personnel permanent du Parc des expositions se compose de 26 salarié·es, 13 femmes, 13 hommes. Dans la répartition par métiers, on retrouve 5 femmes / 6 hommes parmi les employé·es et 8 femmes et 7 hommes chez les cadres.

Pour ces deux équipements, concernant le personnel non-permanent, les hommes sont plus représentés dans les emplois techniques et les femmes sur les missions d'accueil, ce qui est également vrai au Zénith.

En termes d'activité, le délégataire du Parc des expositions s'est engagé à mettre en œuvre une communication moins stéréotypée, en veillant à une représentation plus égalitaire dans les documents et en refondant certains supports, notamment celui du salon CREATIVA et du salon gourmand. Pour ce salon, il veille également à inviter en alternance une femme et un homme chef-fe.

Régie des Equipements culturels

La Régie des Equipements Culturels assure la gestion et l'exploitation du Panorama XXL, de l'Historial Jeanne d'Arc, du Donjon de Rouen et de l'Âître Saint-Maclou.

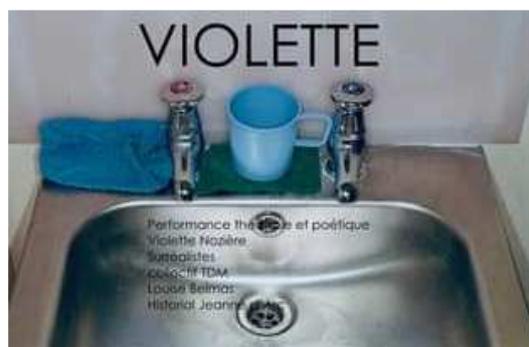
Les employé-es se répartissent comme suit (ETP) :

Site	Total ETP	Femmes	Hommes
Panorama XXL	10.16	66%	34%
Historial Jeanne d'Arc et Âître Saint-Maclou	10.13	66.9%	33.1
Donjon de Rouen	1.6	0%	100%

De par sa vocation historique et culturelle, l'Historial Jeanne d'Arc accorde, tout au long de l'année, une place importante à la valorisation des femmes au sein de sa programmation permanente et événementielle.

Dans ce cadre, l'établissement participe notamment aux programmations de la Journée internationale des droits des femmes et des journées du Matrimoine.

En mars 2020, l'Historial a proposé un temps fort autour de la thématique des femmes face à la justice, faisant écho à son exposition temporaire « Procès en revue », avec :



- d'une part, deux représentations dans la crypte gothique, celle du spectacle «Violette» par le collectif TDM (sur la vie de Violette Nozière) et la lecture théâtralisée «Légitime» (procès d' Alexandra Lange), création exclusive pour l'Historial Jeanne d'Arc, par la Compagnie du P'tit Ballon

- et d'autre part, la visite guidée « 100% Procès » de l'Historial, sur la thématique des procès de Jeanne d'Arc.

En septembre 2020, en partenariat avec HF Normandie et dans l'objectif de sensibiliser le public à la question du matrimoine, une représentation du spectacle familial Ariane 2.0 par Calliopée Culture a été programmée à l'Historial.

Toujours dans le cadre des Journées du Matrimoine, le Panorama XXL a profité de l'exposition de la toile « La Cathédrale de Monet » pour proposer une visite guidée autour des artistes féminines de l'Impressionnisme, telles que Berthe Morisot, Marie Bracquemond, Mary Cassatt ou bien encore Eva Gonzalès.

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.

Des candidatures paritaires aux postes de direction des équipements détenant un label national

Les jurys de recrutement établissent une sélection paritaire de candidatures qui seront reçues en entretien (généralement 2 femmes / 2 hommes).

Il convient de souligner que les postes de direction du Cirque-Théâtre d'Elbeuf et de la Régie réunissant le Panorama XXL, l'Historial Jeanne d'Arc, l'Aître Saint-Maclou et le Donjon sont assurés par des femmes.

Notons également que le Cirque-Théâtre a recruté une directrice technique en 2020.

Enfin l'ESADHaR a créé une cellule spécifique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au sein de l'école.

La fréquentation du public

La répartition F/H des publics n'est pas quantifiable. Les réseaux de billetterie ne sont pas exclusivement gérés par les équipements, la distinction F/H ne peut se faire au moment de la réservation.

Dès que les conditions sanitaires le permettront, il est envisagé d'effectuer un comptage des spectateurs-trices sur des spectacles ciblés.

ESADHaR

L'Ecole Supérieure d'Art et de Design Le Havre-Rouen compte 71 salarié.es permanent.es, soit 32 femmes et 39 hommes. L'équipe de Direction, composée de quatre postes, est paritaire : 2 femmes / 2 hommes.

Pour la rentrée universitaire, le campus rouennais (spécialité dans l'art) accueille 170 étudiant.es, 53 hommes et 117 femmes.

En ajoutant le campus havrais (création littéraire ; design graphique et interactivité), on comptabilise un total de 315 étudiant.es dont 98 hommes et 217 femmes.

Parmi les quatre doctorant.es, on compte 1 femme.

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

En 2020, elle a aussi désigné une référente sur les questions liées à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Un plan d'action a été mis en place.



Equipements culturels : déclinaison du plan d'actions 2020 – 2022

2020 a également marqué le lancement de la démarche EFH au sein des équipements culturels métropolitains, résultant de la fiche-action du plan EFH 2020 – 2022.

Le groupe de travail « équipements culturels MRN » déclarés d'intérêt métropolitain a été créé, regroupant le 106, le Zénith, l'Opéra, le Cirque-Théâtre, le Panorama XXL, l'Historial Jeanne d'Arc, le Donjon de Rouen, l'Aître Saint-Maclou, l'ESADHaR et le Parc des expositions.

Une première réunion en septembre, organisée avec l'appui de l'association HF Normandie, a permis de mesurer l'égalité femmes-hommes dans les structures (en termes d'emploi, de programmation, de médiation, de communication etc.), de comprendre les blocages et difficultés, d'exprimer les attentes et de mettre en place un plan d'action commun.

Alors que les champs d'intervention de ces équipements sont très variés, il ressort des problématiques communes mises en évidence :

- Une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques des équipements, des avancées, des freins, et des leviers à trouver,
- Des emplois encore très genrés,
- Des questions liées à la sécurité, à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (quelle formation des personnels de sécurité, comment constater les violences etc.),
- La place majoritaire des hommes dans les programmations,

Trois grands thèmes de travail sont retenus :

- Faire évoluer les représentations « à la source » pour permettre aux femmes d'aller là où elles n'osent pas encore aller : formations, métiers, pratiques etc.
- Créer un cadre serein commun « sécurité / lutte contre les violences » (indicateurs pour mesurer, dispositifs spécifiques).
- Accentuer la valorisation des femmes dans les programmations en participant notamment aux journées du matrimoine 2021 ou à d'autres temps forts annuels en lien avec l'égalité femmes-hommes

Ceci s'est ensuite traduit par :

- La mise en place d'actions de formation et de sensibilisation, avec des interventions de spécialistes des questions des représentations.

→ Une première matinée d'échanges et de réflexions autour des représentations HF dans les métiers de la culture a été animée par le cabinet Plus Egales. D'autres actions de formation sont à construire sur 2021.

- La mise en place de critères et d'indicateurs communs pour mesurer les inégalités dans les équipements culturels en matière d'emploi / de programmation et d'accompagnement / de fréquentation et ainsi aboutir à un état des lieux objectif et comparable aux données nationales.

→ Pour ce faire et dans la perspective de Rouen Normandie 2028 Capitale Européenne de la Culture, le groupe de travail a été élargi à d'autres structures municipales et associatives (ex. : L'Etincelle à Rouen, la Traverse à Cléon etc.). L'objectif étant la co-construction d'un recueil de données.



Par ailleurs, la Métropole, le 106 et le Zénith sont associés au groupe de travail « musiques actuelles » co-porté par l'agence régionale musiques actuelles Le FAR et HF Normandie.

Il réunit largement salles de musiques actuelles et festivals, dans l'objectif de mener des actions concrètes tendant à l'EFH dans les structures (formations - programmées en 2021 -, égalité professionnelle, lutte contre les violences sexuelles et sexistes etc.)

POLITIQUE PATRIMONIALE



En 2020, la Métropole a apporté sa contribution et a participé à la 4^{ème} édition des Journées du Matrimoine (17-20 septembre) : financement à hauteur de 5 000 € à l'association HF Normandie qui organisait ces journées, et propositions de plusieurs évènements par nos équipements (Musée des beaux-Arts, Historial Jeanne d'Arc, Musée Pierre Corneille, Musée de la Corderie Vallois, Fabrique des Savoirs, le 106). Ces journées ont permis aux publics de découvrir ou de redécouvrir les grandes figures féminines de notre histoire régionale ou nationale, connues ou méconnues. Cette action a été accueillie dans 55 lieux en Normandie avec 70 propositions au total pour une fréquentation, malgré la crise sanitaire, de plus de 8 000 spectateurs (programmation adaptée, jauges réduites).

31 propositions étaient programmées sur le territoire de la Métropole.

MANIFESTATIONS CULTURELLES

	% femmes	% hommes	Nbre de Compagnies / projets artistiques	Nbre d'artistes
Spring	41	59	31 cie	75
Programmation été	34	66	12 cie	41
Artistes Actions culturelles mises en place dans le contexte COVID	50	50	3 projets	18
Action culturelles participants identifiés	44	56	Echantillon non pertinent cette année	
Manifestations Capitale du monde d'après	33	66	5 cie	6
Visites d'ateliers d'artistes*	80	20	1 manifestation	120
Expo Visites Ateliers d'Artistes	100		1 manifestation	5
Journées Robert Le Diable	13	87	6 cie	23
Inauguration Bruyères	45	55	7 cie	18

***Visites d'ateliers d'artistes : Exposition à l'Historial**

En 2020, pour fêter les 10 ans des Visites d'ateliers d'artistes, la Métropole a souhaité mettre à l'honneur des artistes féminines, fidèles participantes de la première heure et présentes chaque

année. A cette occasion, une exposition a été programmée à l'Historial Jeanne d'Arc, du 18 septembre au 4 octobre 2020, sur le thème de « La Femme ». Les artistes mises à l'honneur étaient : Héléne HAUCHARD (céramiste), Claire LÉZÉ-SCHMITE (sculptrice), LORSA (peintre), Nadiedja MOULY (peintre), Alben VACHEVA (peintre) et Armelle NORMAND (sculptrice).

- Musées

Les musées de la métropole rouennaise poursuivent la mise en œuvre de la « charte pour l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales ».

Ils ont également participé au projet pédagogique « Détricoter les stéréotypes femmes/hommes dans les musées normands » mené par l'Education Nationale, ainsi qu'aux Journées du Matrimoine.



Le personnel de l'usine de la Corderie Vallois, Notre-Dame de Bondeville, Photographie du début du XX^{ème} siècle

- Sport

Dans le cadre de sa compétence sport, la Métropole subventionne 16 clubs pour leurs équipes premières séniors féminines :

Libelle	Club	Commune	Montant
F/M	Rouen Handball	Rouen	95 500
F/M	ASRUC	Mt St Aignan	42 000
Féminin	Entente St Pierrais Tennis de Table	St Pierre Les Elbeuf	30 000
Féminin	ALCL tennis de table	Grand Quevilly	20 000
Féminin	EGR	Rouen	18 000
Féminin	La Sottevillaise	Sotteville lès Rouen	18 000
F/M	MDMSA badminton	Maromme-Déville-Mt St Aignan	13 000
Féminin	N.R. Gym	Elbeuf	9 000
Féminin	ROC	Rouen	6 000
Féminin	Golf Club de Mont Saint Aignan	Mt St Aignan	5 000
Féminin	ASVB 76	Sotteville lès Rouen	4 000
Féminin	GCOB basket	Bihorel	4 000
F/M	Espadon de Grand Quevilly	Grand Quevilly	3 500
Féminin	ASRUC tir à l'arc	Mt St Aignan	3 000
Féminin	La Persévérante de Maromme	Maromme-Déville-Mt St Aignan	3 000
Féminin	Les Veuves Noires Roller Derby	Darnétal	1 000

Soutien à des manifestations sportives féminines prévues au BP 2020 :

Organisateurs	Nom de la manifestation et commune	Disciplines	Montant de la Subvention
Rouen Olympic Club	French Cup	Patinage	8 000 €
ALCL Tennis de table	Coupe d'Europe ETTU	Tennis de table	5 000 €
EGR	1/2 finale du Champ. de France Gym féminin	Gymnastique	5 000 €
Rouen Baseball 76	Participation de l'équipe à la coupe d'Europe féminine	Baseball	5 000 €
ASPTT Rouen	Le Sport donne des "Elles"	Athlétisme	2 000 €
La Persévérante de Maromme	Organisation d'une demi-finale nationale	Gymnastique	1 000 €

LE KINDARENA

Typologie des événements organisés au Kindarena durant l'année 2020 :

Evènements internationaux

- Perche Elite Tour - Février 2020 – Compétition Mixte

Compétitions nationales

- Aucune

Clubs résidents/utilisateurs

En raison du contexte sanitaire, l'ensemble des matchs des championnats n'a pu avoir lieu

- Rouen Métropole Basket : Masculin – PRO B – 10 matchs + 3 matchs à Huis-clos
- Oissel Rouen Métropole Handball : Masculin – Nationale 2 – 3 matchs
- SPO Rouen tennis de Table : Masculin -PRO A - 3 matchs
- Rouen Handball Masculin – Nationale 2 – 5 matchs
- Rouen Handball Féminin – Nationale 1 – 1 match

Les rendez-vous sports de la Métropole :

- 2 RDV SPORTS ZUMBA – Janvier et Février 2020
- 2 RDV SPORTS CARDIO BOXE – Janvier et février 2020

- Insertion

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 ses adhérent.e.s une sortie positive de l'exclusion (emploi durable ou formation certifiante).

Description : Le P.L.I.E. 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, DELD 12 mois et plus, Jeunes, Personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle spécifiques.

Les adhérent.e.s accompagné.e.s sur l'année 2020

En 2020, dernière année du protocole d'accord couvrant la période 2014/2020, le P.L.I.E. a accompagné 764 personnes.

CRITERES D'INTEGRATION	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	Jeunes	%	Adultes	%
Bénéficiaires du RSA	377	49%	144	38%	233	62%	49	13%	328	87%
Demandeurs d'emploi de longue durée ou en chômage récurrent	219	29%	92	42%	127	58%	37	17%	182	83%
Jeunes sans difficultés sociales lourdes	64	8%	19	30%	45	70%	64	100%	0	0%
Personnes rencontrant des difficultés d'insertion	104	14%	35	34%	69	66%	0	0%	104	100%
TOTAL	764	100%	290	37,96%	474	62,04%	150	19,70%	614	80,30%

Le taux d'insertion durable à fin 2020

Territoires	taux d'insertion Fin 2020	taux d'insertion des femmes	taux d'insertion des hommes
METROPOLE	42%	41,97%	42,93%
ROUEN	43,13%	42%	44,46%
ELBEUF	40,40%	40,33%	40,51%
DUCLAIR / LE TRAIT	43,37%	46,46%	38,81%

Globalement, le taux d'insertion des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes, excepté sur le territoire de Duclair/Le Trait, où il est nettement supérieur.

Projet « repérer et mobiliser les invisibles »

Objectifs : Tester une organisation collective en mesure de repérer et mobiliser 200 à 250 jeunes qui ne bénéficient pas de l'offre de droit commun disponible pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

Description : Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre du déploiement de la stratégie Métropolitaine en faveur de l'emploi.

Enjeux :

-Créer un réseau métropolitain de professionnels capables d'aller chercher et de mobiliser ces publics,

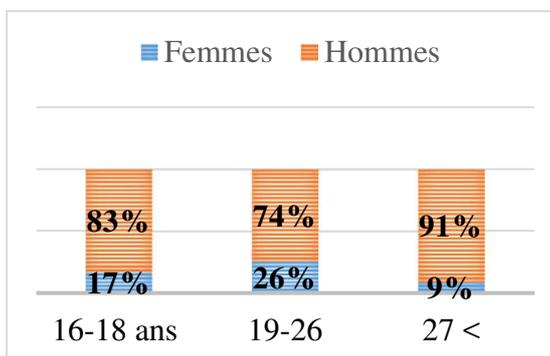
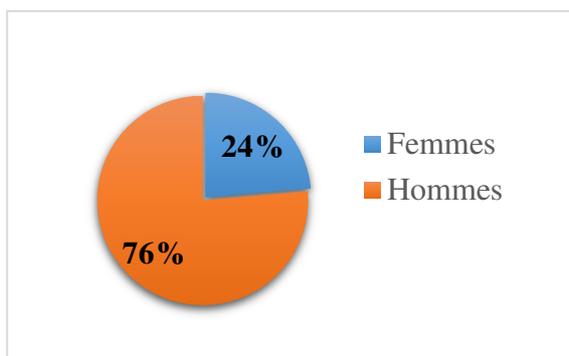
- Expérimenter de nouvelles modalités d'interventions,
- Modéliser celles qui se révèlent efficaces
- Identifier les prérequis nécessaires pour une extension de la démarche

Territoires concernés :

CANTELEU, DARNETAL, ELBEUF, GRAND COURONNE, LE TRAIT, MALAUNAY, MAROMME, PETIT COURONNE, PETIT QUEVILLY, ROUEN, SAINT AUBIN LES ELBEUF, SAINT ETIENNE DU ROUVRAY, SOTTEVILLE LES ROUEN, SOTTEVILLE SOUS LE VAL, YAINVILLE

Publics cibles :

Jeunes de 16 à 29 ans ni en emploi, ni en formation, ni en études et non accompagnés
161 jeunes sont actuellement repérés dans le cadre de cet appel à projets.



- Prévention spécialisée

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 six 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 permet une complémentarité et une efficacité 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 et les différentes actions de groupe ou collectives menées.
- ✓ En 2020, les équipes éducatives des associations de prévention spécialisée ont suivi individuellement 692 jeunes femmes âgées de 11 à 25 ans soit 37% du total des suivis. Ce ratio évolue peu d'année en année.
- ✓ La nature des accompagnements individuels pour les jeunes femmes concerne l'écoute sur leur projet de vie, les relations familiales, la scolarité, la formation, l'insertion sociale et professionnelle, la santé, l'accès aux droits, les démarches administratives, les aides financières, la justice, le logement, l'accès

à la culture et aux loisirs et les fragilités personnelles. En 2020, les demandes ont concerné plus fortement la santé (40%), le logement (47%), l'accès à la culture et aux loisirs (40%).

✓ Le suivi des jeunes femmes par orientations métropolitaines se répartit de la manière suivante :



- 312 jeunes femmes ont été accompagnées dans le cadre de la prévention du décrochage scolaire, soit 30% des suivis sur cette thématique qui comprend la continuité de la scolarité, la reprise de la scolarité, l'Epide/Ecole de la 2nd chance ou une orientation vers l'insertion professionnelle.

- 379 jeunes femmes ont été accompagnées dans le cadre de l'accès à l'insertion professionnelle, soit 33% des suivis sur cette thématique qui comprend l'accompagnement vers les Missions Locales, les dispositifs d'insertion et l'emploi.

- 112 jeunes femmes ont été accompagnées dans le cadre de la prévention des conduites à

risques, soit 24% des suivis sur cette thématique qui comprend, la santé, les addictions, la santé mentale, les troubles alimentaires, la sexualité, le harcèlement sur les réseaux sociaux, la conduite sans casque et/ou permis,

- Jeunesse

CREACTIFS 2020

Candidats	Homme	Femmes	Lauréats	Homme	Femme
34	23	11	9	5	4

- Politique de la Ville

La politique de la ville est une politique de cohésion sociale et urbaine destinée aux quartiers et aux populations les moins favorisés. Elle vise à améliorer les conditions de vie des habitant.es, et à réduire les inégalités avec le reste du territoire.

L'ensemble des fiches bilans des actions menées dans le cadre du contrat de ville comporte des données sexuées.

Dans la programmation 2020 du contrat de ville 2 actions spécifiques en direction de l'égalité femmes-hommes ont été réalisées portées par les communes d'Elbeuf et de Saint-Etienne-du-Rouvray. 1 journée de formation pour les professionnels autour des risques psycho-sociaux en partie dédiée aux violences sexistes avec 5 hommes et 4 femmes. Des actions de sensibilisation sur les violences sexistes dans les transports auprès de 60 femmes et 50 hommes.

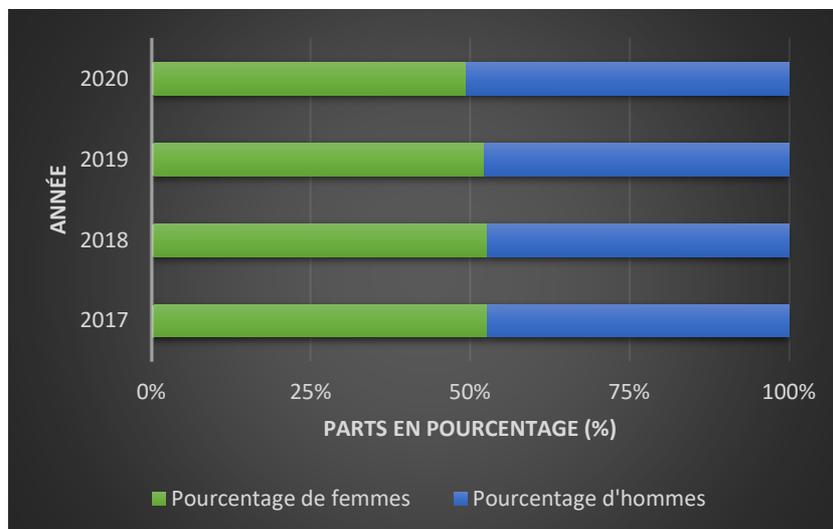
Une action de sensibilisation des agents notamment la formation des policiers pour l'accueil d'une victime qui vient déposer une main courante ou une plainte.

Dans le cadre des Programmes de Réussite Educative, sur la période 2015/2020 (à partir des données existantes) 3780 filles ont été accompagnées contre 5451 garçons, soit 41 %. Si ce chiffre peut connaître des évolutions annuelles il est globalement stable sur la période. Sur l'année 2020, 662 filles ont été accompagnées contre 1034 garçons.

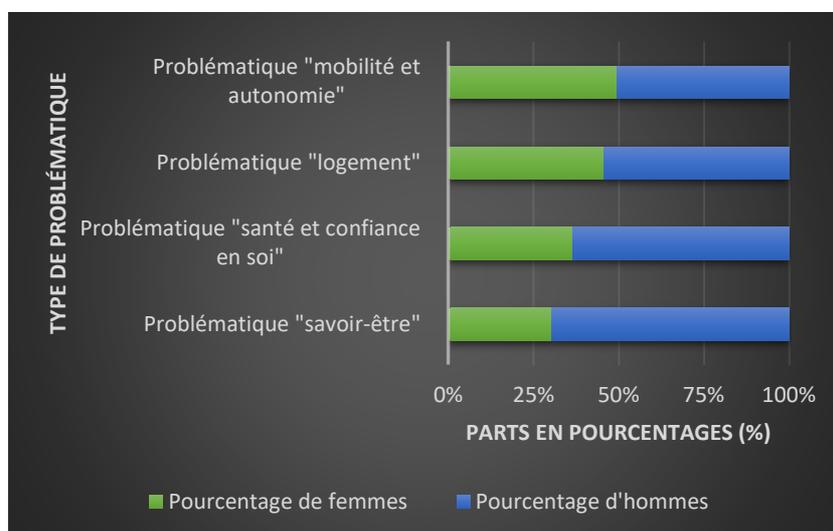
Concernant les problématiques rencontrées, les filles représentent : 31 % du total pour les savoirs de base et l'autonomie ; 41% pour la santé et la confiance en soi ; 40 % pour le logement ; 46 % pour la

culture, le sport et les loisirs ; 31 % pour les savoirs être. 25 % des filles ont connu une résolution totale ou partielle de leurs difficultés en 2020 contre 19 % des garçons.

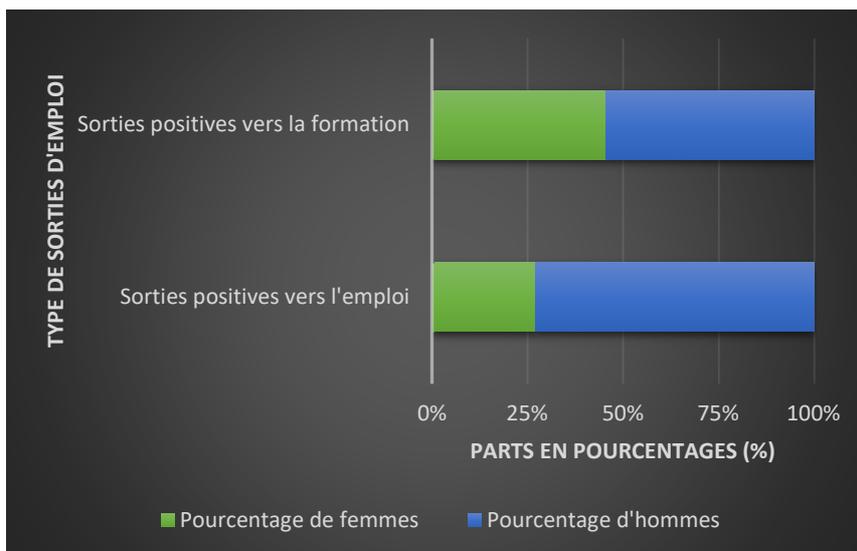
Pilier « emploi et développement économique » :



Représentation de la répartition des sexes sur les quatre problématiques du pilier pour l'année 2020 :

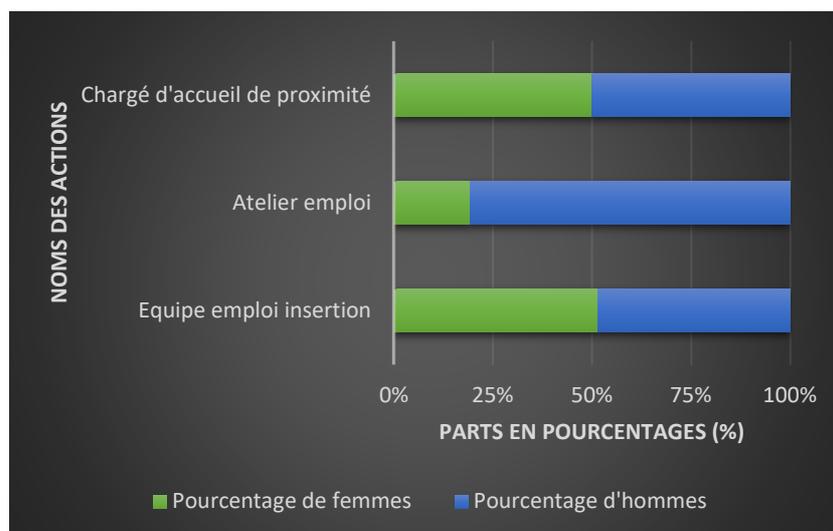


Répartition femme/homme sur les différentes sorties positives présentes dans les actions du pilier emploi et développement économique mises en place sur la métropole en 2020 au sein du Contrat de ville et financées par la MRN :



Les hommes sont plus présents que les femmes sur les sorties positives, et particulièrement pour les sorties vers l'emploi.

Répartition femme/homme sur les actions du pilier emploi et développement économique mises en place dans certaines communes de la métropole en 2020 au sein du Contrat de ville et financées par la MRN :



Pilier cohésion sociale.

Afin de favoriser la visibilité des lieux d'informations concernant les droits des femmes, la Métropole a soutenu le CIDFF76 en 2020 pour organiser des interventions collectives d'information sur les droits des femmes dans les quartiers relevant du Contrat de Ville; ces séances ont touché 124 personnes (92 femmes et 32 hommes).

- Education à l'égalité filles-garçons



Plus de 1 300 enfants et jeunes sensibilisés à travers les actions proposées en lien avec, notamment, le Plan territorial de lutte contre les discriminations de la Métropole.

Plusieurs actions ont été soutenues par la Métropole en 2020 :

- Compagnie du Chat Foin : 20 représentations du spectacle "Le jour du slip / Je porte la culotte"
- Commediamuse : recherches collaboratives et ateliers de pratique du théâtre sur le

thème de l'égalité filles garçons, auprès de 265 élèves

- Spark Compagnie : spectacle théâtral qui permet de façon ludique, d'appréhender l'acceptation de la différence sous toutes ses formes
- CIDFF de Seine-Maritime : animations pédagogiques sur l'égalité filles garçons auprès de 247 enfants (120 filles, 127 garçons)

Par ailleurs dans le cadre son partenariat avec le Festival Rouen Normandie du livre de jeunesse, la Métropole a soutenu la mise en place d'ateliers à visée philosophique, et d'ateliers « bande dessinée » sur les stéréotypes de genre. En lien avec le Musée National de l'Education ainsi que l'association des commerçants de la rue Eau de Robec l'exposition « Déjouer les clichés » a été présentée en plein air de juin à novembre.

La Métropole a participé en 2020 à la création et la présentation d'un nouvel outil régional de sensibilisation et de mobilisation des jeunes sur l'égalité filles garçons : kit « Je m'engage pour l'égalité filles garçons : et vous ? », qui sera déployé à partir de 2021.



- Développement économique

Participation au Plan d'action régional pour l'entrepreneuriat par les femmes, animé par Normandie Pionnières.

- Lutte contre les violences de genre au sein du couple

La Métropole a établi des conventions de partenariat (2020-2022) avec deux associations afin de contribuer à la lutte contre les violences conjugales :

- CAPS : accompagnement renforcé en matière d'insertion pour les femmes victimes de violences suivies par le CAPS dans le cadre des logements « femmes victimes de violences » (20 000 euros).
- FAS : préfiguration d'un centre interdépartemental de prise en charge des auteurs de violences conjugales, avec une antenne rouennaise portée par l'association Emergence-s (10 000 euros).

La prévention et le repérage des violences conjugales figurent par ailleurs dans la convention conclue entre la Métropole et la Maison de Santé Pluriprofessionnelle des Sapins, dans le cadre du soutien apporté au projet de santé (20 000 €).

- Journées internationales

Proposition d'un programme d'actions autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes en mars 2020.

Soutien aux actions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun menées en mars 2020 par la Ville d'Elbeuf, les TAE, et la compagnie Commune Idée (500 €)

Soutien apporté aux Journées du Matrimoine (voir « culture »)

Soutien apporté au festival Chants d'Elles (2 120 €)

