

RAPPORT D'INCLUSIVITE

2024

Avant-propos

Depuis la réforme des statuts validée à l'AG 2024 de Grenoble, un rapport d'inclusivité doit être présenté annuellement en AG. Au cours de l'année 2024, le groupe de travail Égalité femme-homme a précisé les éléments décrits dans le règlement intérieur afin d'éclaircir les attendus.

Le rapport d'inclusivité implique :

- La rédaction d'un rapport annuel
- La rédaction d'un avis sur le rapport émis par la commission d'inclusivité et égalité
- La création d'une commission d'inclusivité et égalité
- La mise en place d'un observatoire

Rapport d'inclusivité : vise à faire un bilan sur les actions engagées par la fédération et le réseau sur les sujets **d'égalité femme-homme** et de **précarité**. Ce rapport vise à présenter l'évolution des indicateurs définis et suivis dans le cadre d'un observatoire.

Commission inclusivité et égalité : Le règlement intérieur mentionne un groupe de travail. Il a été choisi de le nommer « commission inclusivité et égalité » afin d'éviter toute confusion avec d'autres groupes de travail. La commission inclusivité et égalité évalue les actions engagées par la fédération et le réseau sur la base du rapport d'inclusivité. Elle est également en charge d'identifier les bonnes pratiques au sein du réseau ou extérieures à la FUB et d'émettre des préconisations. **Un appel à candidatures** pour constituer cette commission sera lancé à l'AG 2025.

Avis de la commission inclusivité et égalité : la commission inclusivité et égalité produit **une note de synthèse** qui contient un avis s'appuyant sur le rapport d'inclusivité et d'égalité, des préconisations et le partage de bonnes pratiques.

Avant-propos

Observatoire inclusivité et égalité : l'observatoire est un dispositif de mesure visant à exposer une situation problématique, à visibiliser les actions engagées et à objectiver le sens de ces actions par la mesure de leurs effets. L'observatoire participe à l'élaboration de connaissances et à la construction de représentations du sujet en vue d'une prise en charge collective de celle-ci. Un observatoire se caractérise également par la capacité à suivre des indicateurs dans le temps afin de visibiliser les changements. Dans le cadre de cet observatoire, la FUB recensera des actions engagées par la fédération et son réseau, définira les indicateurs clés à suivre dans le temps et déploiera des dispositifs pour suivre ces indicateurs. Afin d'éviter la dispersion et la multiplication des sollicitations du réseau, le groupe Égalité femme-homme a décidé de ne pas lancer d'enquête supplémentaire. Il a été préféré **d'intégrer des questions dans les outils d'enquête déjà existants** (baromètre, observatoire du réseau...).

L'année 2024 étant une année de transition, l'organisation décrite sera déployée en 2025 pour une présentation en AG 2026. Cette année, le rapport d'inclusivité se concentre sur le bilan des actions portant sur l'égalité femme-homme menées par la FUB en 2024 et 2023. La première commission d'inclusivité sera constituée suite à l'AG 2025.

Sommaire

SOMMAIRE

Outiller le réseau

- [Animer des temps d'échange](#)
- [Production de ressources](#)

Valoriser et diffuser la thématique

- [Journée du 8 mars](#)
- [Réseaux sociaux](#)
- [Banque d'images inclusives](#)
- [Principes de communication inclusive](#)
- [Reconnaître et mettre en valeur l'expertise des femmes lors d'évènements majeurs](#)

Affirmer son engagement et son exemplarité

- [Vers une gouvernance inclusive](#)
- [Vers l'égalité professionnelle](#)

Observer

- [Les différents outils de mesure](#)

OUTILLER LE RÉSEAU

ANIMER DES TEMPS D'ÉCHANGE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

Un groupe d'action "vélo et égalité femme-homme" composé de membres du réseau FUB s'est réuni régulièrement lors de webinaires en 2023 et 2024. Ces webinaires avaient pour ambition de mettre en œuvre différentes pistes d'actions autour de thématiques variées et de créer des fiches actions pour l'ensemble du réseau.

Objectifs

- Partager les expériences vécues dans différentes associations ;
- Donner des clés pour mettre en œuvre des actions dans sa propre association ;
- Créer des fiches actions pour l'ensemble du réseau à la suite de ces échanges.

ACTIONS MISES EN PLACE

- 8 webinaires de janvier à juillet 2023 et en février 2024 à destination du réseau FUB sur des thématiques diverses :
 - Communiquer de façon inclusive
 - Légitimer et fidéliser ses adhérentes
 - Bénéficier de temps et d'évènements en mixité choisie
 - Communiquer auprès du conseil d'administration : comment laisser de la place à toutes et tous ?

Ces webinaires ont abouti à la rédaction de 6 [fiches actions](#) (voir production de ressources)

- En juillet 2023, évaluation des temps d'échange et sondage pour prévoir les thématiques des prochains (15 réponses)

VÉLO ET ÉGALITÉ FEMME/HOMME

Fiche action



BÉNÉFICIER DE TEMPS ET D'ÉVÈNEMENTS EN MIXITÉ CHOISIE

Constat

Face aux fortes inégalités entre les femmes et les hommes dans la pratique du vélo ([seulement 35 % des cyclistes du quotidien sont des femmes](#)), il est essentiel pour le rendre accessible à toutes et tous d'inclure les femmes dans leur diversité aux décisions et activités des associations membres de la FUB.

Parmi les solutions évoquées dans les fiches actions sur [la légitimation des adhérentes](#) et [leur montée en puissance](#), la réalisation d'évènements en mixité choisie a systématiquement été mentionné comme un levier. De même, le CA de la FUB a donné officiellement son assentiment concernant l'organisation d'évènements en mixité choisie, comme outil afin de s'approprier un espace, prendre confiance et libérer la parole pour qu'elle puisse ensuite être formulée de façon constructive auprès du groupe global. Autant de leviers essentiels pour rendre la pratique du vélo accessible à toutes et tous.

Mais qu'est-ce que les évènements en mixité choisie, pourquoi les privilégier ?
Et comment les mettre en œuvre ?

La mixité choisie, c'est :

- Se réunir entre personnes appartenant à une ou plusieurs minorités opprimées et discriminées en excluant la participation de personnes appartenant aux groupes pouvant être discriminants ;
- Créer un lieu d'échange afin de s'approprier des espaces et des outils et prendre confiance, sans entrave (dragage, réflexions sexistes, rétention des outils par les bénévoles hommes, etc);
- Permettre de partager des expériences vécues et de trou-

ver ensemble des solutions afin de lutter contre ces discriminations et systèmes d'oppression ;

- Des pratiques qui ne s'opposent pas à l'existence d'autres temps et lieux d'échanges mixtes. Une formulation des apprentissages au groupe complet est d'ailleurs à privilégier, afin que les solutions à mettre en œuvre soient l'affaire de toutes et tous ;

- Un outil et non une fin en soi. La mixité choisie n'a pas d'autres objectifs que ceux de l'égalité entre toutes et tous, quelle que soit son identité ou sa position sociale.

BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- 75% des participant·es sont satisfait·es de ces temps d'échange.
- 62% des participant·es souhaiteraient que des temps en mixité choisie soient organisés.
- 94% sont favorables à la mise en place de café vélo avec des chercheuses et chercheurs sur les thématiques associées au vélo

Recommandations

- Sujets à traiter : comment construire un évènement vélo à destination du public féminin.
- Mise en place de café vélo (à destination des publics freinés).
- Reprise des temps d'échange et alimentation de cette communauté de membres d'associations motivées

PRODUCTION DE RESSOURCES

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

A la suite d'un rapport remis en juin 2022 qui établissait les constats sur l'égalité femme-homme à la FUB, il a été proposé de prévoir des temps d'échange avec le réseau afin d'identifier leur demande. Cela a mené à l'organisation de 6 temps d'échange de janvier à juin 2023 et de 6 fiches actions construites grâce aux retours d'expérience des membres du groupe d'action égalité femme-homme

Objectifs

- Outiller les associations
- Construire collectivement des outils sur lesquels s'appuyer

ACTIONS MISES EN PLACE

- Création d'une page "[égalité femme-homme](#)" sur le site de la FUB
- Mise à jour régulière de la page web avec des ressources utiles (fiches actions, enquêtes, rapports de recherche...)
- Elaboration 6 [fiches actions](#) consultables sur la page « [Egalité femme-homme](#) » sur site fub.fr produits à la suite de temps d'échanges avec le réseau



BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- 6 fiches actions élaborées de janvier à juin 2023 sur des thématiques larges

Recommandations

- Définir des indicateurs clairs pour pouvoir identifier les points de progression.
- Favoriser davantage le partage d'expérience avec le réseau (échanges entre référentes du réseau)
- Reprendre les temps d'échange et systématiser la production de fiches actions

**VALORISER
ET DIFFUSER LA THÉMATIQUE**

JOURNEE DU 8 MARS

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

La FUB agit pour faire connaître les inégalités de genre présentes dans la pratique du vélo, et revendiquer un égal accès. Dans le cadre du 8 mars 2024, elle a visibilisé par exemple les actions portées par ses associations membres et incité le plus grand nombre à se mobiliser en faveur d'une pratique accessible à toutes.

Objectifs

- Présenter l'engagement de la FUB en faveur de l'égalité femme-homme dans la pratique du vélo
- Sensibiliser aux inégalités existantes et promouvoir les « bonnes pratiques » / mobilisations et profils inspirants

ACTIONS MISES EN PLACE

- Conception d'une charte graphique
- Rédaction et publication hebdomadaire de posts sur les réseaux sociaux (du 8 février au 10 mars)
- Rédaction et envoi d'un communiqué de presse ([à consulter ici](#))
- Mise en avant de la Véloparade « En s'Elles » de la Maison du Vélo de Lyon ([à visionner ici](#))
- Création d'une page « événements » sur le site de la FUB ([à consulter ici](#))
- Rédaction et mise en ligne d'un article « bilan » ([à consulter ici](#)) relayé dans la newsletter mensuelle de la FUB



BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- Année test pour l'ensemble de l'équipe
- Engouement du réseau associatif très encourageant : plus d'une trentaine d'associations se sont mobilisées

Recommandations

- Anticiper l'échéance du 8 mars plus tôt dans l'année
- Créer un kit militant pour les associations

RÉSEAUX SOCIAUX

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

La FUB s'engage à lutter contre les inégalités de genre dans la pratique du vélo et à favoriser une meilleure représentation des femmes dans la cyclosphère. Pour sensibiliser et faire avancer cette cause, elle publie des posts sur ses réseaux sociaux.

Objectifs

- Valoriser des initiatives et mettre en avant les bonnes pratiques
- Visibiliser et sensibiliser à la thématique
- Promouvoir l'engagement de la FUB sur cette thématique

ACTIONS MISES EN PLACE

- 2 publications par mois (tous les 15 jours et selon l'actualité)
- Mise en place d'un calendrier de publication pour les prochains mois

[Linkedin](#)
[Twitter](#)
[Facebook](#)
[Instagram](#)



BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- Publication de 16 posts sur LinkedIn et Facebook, 17 posts sur Instagram et 15 posts sur Twitter
- Top post 2024 : "Ne plus parler de "vélos de filles" ou de "vélos de garçons" => 16 656 impressions, 39 republications, 375 commentaires

Recommandations

- Garder une continuité dans nos posts avec la charte graphique
- Faire évoluer les catégories des posts, valoriser notamment les initiatives des associations FUB

BANQUE D'IMAGES INCLUSIVES

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

Les visuels jouent un rôle important dans la diffusion des stéréotypes liés au genre.

Objectifs

- Développer une banque d'images illustrant la diversité des usagères et des usagers du vélo (genres, origines ethniques, âges, capacités physiques...)

ACTIONS MISES EN PLACE

- Parité dans tous les nouveaux reportages photos réalisés par la FUB et les programmes qu'elle porte
- Diversifier les représentations des personnes sur les photos : femmes/hommes de différents âges, morphologies, origines ethniques, etc.
- Enrichissement important de la banque d'images



BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- 5 shootings photos réalisés en 2024 sur des thématiques précises ainsi que 2 reportages photos : 1 shooting "Rouler en sécurité" pour le programme OEPV, 1 shooting "Réparation" pour OEPV, 1 shooting "Stationnement" pour le programme Alvéole Plus, 1 shooting "Code de la rue" pour Vélo Egaux , 1 shooting pour le programme Vélo Egaux, 2 reportages photos sur le SRAV pour le programme Génération Vélo
- Une des difficultés a été de trouver des participantes et des participants.

Recommandation

- Préciser clairement aux agences que nous souhaitons avoir une diversité de profils lorsqu'elles recherchent des figurantes et figurants.

PRINCIPES DE COMMUNICATION INCLUSIVE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

A la suite d'un rapport remis en juin 2022 qui établissait les constats sur l'égalité femme-homme à la FUB, il est apparu que les usages en termes d'écriture étaient très hétérogènes en fonction des personnes, en passant de l'usage du masculin neutre jusqu'à l'usage du point médian. Dans les documents institutionnels et dans les notes, l'usage est principalement le masculin neutre.

Objectifs

- Systématiser l'écriture permettant l'inclusion. Ne plus utiliser le masculin neutre.
- Homogénéiser nos types d'écriture et s'appuyer sur des règles communes

ACTIONS MISES EN PLACE

- En 2023, lancement d'un chantier pour développer des principes de communication inclusive communs.
- Vote en CA en novembre 2023 :
 - Proscrire l'utilisation du masculin neutre pour toutes les communications externes de la FUB dont la rédaction des statuts de la FUB
 - Il existe une diversité de formes d'écritures inclusives, qui ne se limite pas au point médian. Application des formes d'écritures inclusives selon la hiérarchie suivante :
 1. Les formes neutres : tout le monde
 2. Le double pronom : tous et toutes
 3. L'utilisation du point médian : tou·te·s

BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- Une écriture généralement plus inclusive
- Un vote pour la fin de l'usage du masculin neutre, en interne comme en externe, avec une appropriation auprès de l'ensemble des salarié·es à améliorer

Recommandations

- Identifier un·e pilote qui soit en charge de la diffusion et l'appropriation de ces éléments auprès des salarié·e·s et membres du CA
- Présenter ces principes aux référentes ainsi qu'à l'ensemble des salarié·es de la FUB
- Proposer une formation aux référentes égalité femme-homme pour qu'elles puissent s'approprier l'usage des principes et être des personnes ressources

RECONNAÎTRE ET METTRE EN VALEUR L'EXPERTISE DES FEMMES LORS D'ÉVÈNEMENTS MAJEURS

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

L'expertise est associée aux personnes qui interviennent publiquement, or les interventions publiques sont majoritairement réalisées par des hommes. La visibilité des femmes expertes et influentes encourage d'autres femmes à s'engager à prendre la parole en public.

Objectifs

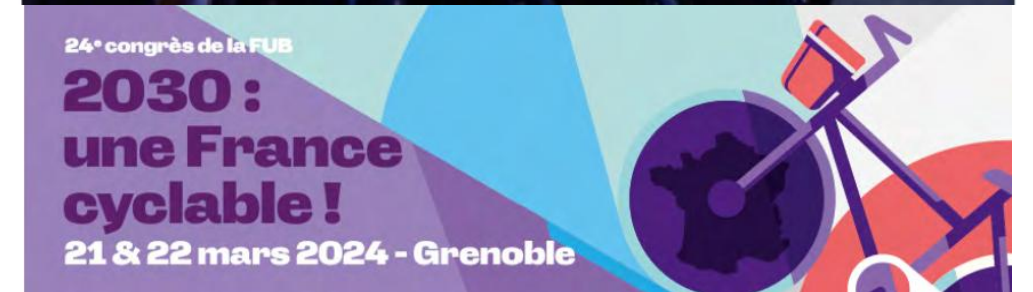
- Reconnaître et mettre en valeur l'expertise des femmes par la mobilisation de celles-ci lors d'évènements publics
- Favoriser la diversité des points de vue, des expériences et des approches

ACTIONS MISES EN PLACE

- Pour le congrès et l'AG, systématiser une règle de parité dans les différents espaces d'interventions (plénières, ateliers, conférences...).
- Briefing des animateurs et animatrices pour assurer une meilleure répartition de la parole entre les femmes et les hommes des tables-rondes ainsi que du public lors des sessions de questions-réponses.
- Mesure et analyse de ces actions. [Les rapports sont consultables ici.](#)



Pierre Jayet



BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- Mise en avant de profils plus variés d'intervenants et intervenantes dans l'édition 2024 du congrès.
- Diversification des figures représentatives de l'écosystème vélo.
- Une parité à améliorer. Sur certaines plénières ou ateliers, une absence de mixité totale ou partielle a pu être observée.
- Une amélioration de la répartition du temps de parole femme-homme à l'échelle globale est observée (voir détails dans la partie « [Observer](#) »). Toutefois, des disparités s'observent dans les typologies de prise de parole (plénière vs atelier, animation vs intervention...)

Recommandations

- Sensibiliser les modérateurs et modératrices à :
 - la question des biais et des stéréotypes
 - la manière de gérer la modération des échanges et la répartition de la parole
 - la formulation des questions

**AFFIRMER SON ENGAGEMENT ET
SON EXEMPLARITÉ**

VERS UNE GOUVERNANCE INCLUSIVE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

Au cours des 10 dernières années, le conseil d'administration a été composé en moyenne de 40% de femmes, avec une présidence masculine depuis plus de 10 ans. En 2022, les conseils d'administration des associations membres étaient composés en moyenne de 35% de femmes et elles ne représentaient que 25% des membres des bureaux.

Objectifs

- Impliquer directement les publics concernés dans la prise de décision et construire les solutions grâce à une gouvernance paritaire
- Affirmer l'engagement de la fédération pour favoriser une dynamique vertueuse dans le réseau d'associations et de partenaires
- Engager une démarche cohérente avec ses engagements

ACTIONS MISES EN PLACE

Introduction de principes d'inclusivité et d'égalité femme-homme au sein des statuts et du règlement intérieur de la FUB (AGE 2024) :

- Modification de la dénomination sociale en « **F**édération française des **U**sagères et usagers de la **B**icyclette »
- Parité au sein du Conseil d'Administration (CA) : les candidatures au CA devront être transmises par paires et ne pourront pas être composées de deux hommes cisgenres (*art. 9.2.1 du RI : composition et élection du CA*) => [effectif dès l'AG 2025](#)
- Equilibre territorial au sein du CA : pas de région prépondérante (art. 9.1 du RI et statuts : composition du CA)
- Exigence de parité dans la composition du bureau (art.10.1 des statuts)
- La présidence devient une co-présidence (art.11.1 des statuts)
- Introduction d'un « Rapport d'inclusivité » indépendant, présenté en AG pour mesurer les progrès et les manques au sein de la tête de réseau et du réseau de membres (art. 8.2.1 du RI : pouvoirs de l'AG)

ACTIONS MISES EN PLACE

- Une co-présidence collégiale composée de 6 membres s'est mise en place dès le lendemain de l'AGE en mars 2024 ([Consulter le communiqué de presse](#))
- Depuis 2 ans, recherche active par les administratrices et administrateurs de profils sous-représentés dans la gouvernance (femmes, régions ou typologies d'associations non représentées)
- Renforcement du circuit d'embarquement des administrateurs et administratrices via le système de suppléance et la participation aux groupes de travail
- Diversification des horaires et des formats des réunions de CA en fonction des préférences et besoins de l'ensemble des personnes composant la gouvernance. Les CA se tiennent désormais à 20h30 pour permettre aux parents de jeunes enfants d'être disponibles. De plus, les réunions d'information destinées aux membres du CA et leurs suppléant·es se tiennent alternativement à 12h30 ou 18h.

BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- Des actions engagées qui seront renforcées avec la mise en application des nouveaux statuts lors de l'AG 2025
- Bien qu'amélioré, le circuit d'embarquement des administrateurs et administratrices n'est pas encore formalisé ni systématisé
- Une affirmation récente du rôle de suppléant·e qui est à consolider

Recommandations

- Poursuivre les actions visant à améliorer l'inclusion des suppléant·es dans le système de gouvernance
- Formaliser et systématiser l'embarquement des administrateurs et administratrices

VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

La FUB, en tant que fédération, s'est donnée pour objectif d'agir contre les inégalités femme-homme dans l'accès à la pratique du vélo. Son engagement se décline également dans sa politique employeur.

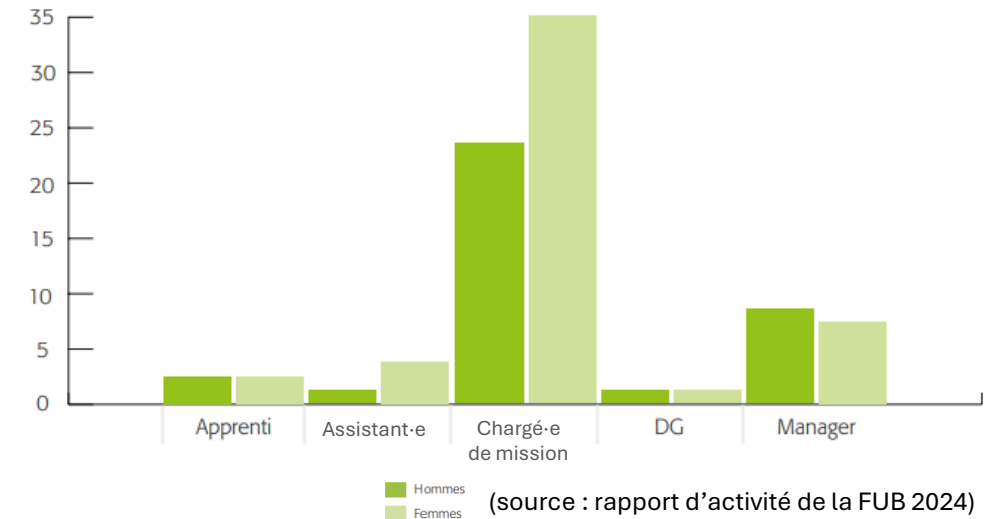
Objectifs

- Garantir l'égalité des chances dans le recrutement et la promotion
- Réduire les écarts de rémunération
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

ACTIONS MISES EN PLACE

- Mise en place de l'index de l'égalité professionnelle consultable [ici](#)
- Analyse annuelle des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à postes et compétences équivalents et ajustement des rémunérations
- Mise en place de l'écriture inclusive dans les offres d'emploi et ajout de la phrase « *Engagée dans une politique de diversité, la FUB ouvre ses postes à tous les talents* »
- Intégration de slides de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans le RDV d'intégration avec le service RH pour tout·e salarié·e nouvellement arrivé·e
- Mise en place d'une référente égalité femme-homme dans chaque pôle et d'une coordinatrice afin de faire vivre le sujet sous ses différents aspects au sein de la structure

Répartition par emploi et par genre en 2024



BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

- Parmi les 88 salarié·es, 58% sont des femmes
- Parmi les managers, arrivée de 3 femmes qui reflète des efforts pour promouvoir l'égalité de genre dans les rôles de pilotage
- Note Index de l'égalité professionnelle : 96 / 100
- Parmi les 10 rémunérations les plus hautes, il y a 5 femmes et 5 hommes

Recommandations

- Améliorer le sourcing pour le recrutement de femmes sur les postes à responsabilités
- Formation de l'équipe dirigeante aux enjeux liés à l'égalité femme-homme pour assurer le succès de la démarche et la diffusion de la culture d'égalité au sein de la FUB

OBSERVER

LES DIFFÉRENTS OUTILS DE MESURE

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte

La mise en place de mesures et d'observations vise à visibiliser des inégalités et fournit des éléments de compréhension pour une situation donnée. Cette démarche permet l'identification d'actions à engager et le suivi de leurs effets dans le temps. La FUB mesure quantitativement depuis 2022 la répartition du temps de parole entre les femmes et les hommes lors de son congrès annuel et de son assemblée générale (AG).

Objectifs

- Affirmer son engagement et assurer le déploiement d'actions concrètes visant à faire évoluer les situations observées
- Visibiliser les changements engagés
- Définir des méthodes d'observation répliquables annuellement
- Visibiliser la répartition des temps de parole femme-homme

ACTIONS MISES EN PLACE

- Congrès et AG :
 - Depuis 2022, déploiement et amélioration d'un dispositif quantitatif de mesure du temps de parole femme-homme lors du congrès et de l'AG
 - En 2024, sollicitation d'un regard extérieur pour apporter un point de vue qualitatif complémentaire aux données quantitatives collectées. Les [rapports détaillés du congrès](#) et de [l'AG](#) sont consultables accessibles [ici](#).
- Introduction dans les statuts d'un « Rapport d'inclusivité » et préparation de l'observatoire « Inclusivité et égalité » qui s'appuiera sur les outils d'enquête existants (baromètre, observatoire réseau...)
- Mise en place de la 1^{ère} édition de l'index de l'égalité professionnelle ([voir la partie « vers l'égalité professionnelle »](#))

BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Bilan

Congrès et AG :

- Mesure du temps de parole : une méthode qui s'affine et des observations qui servent l'amélioration du traitement du sujet
- Répartition du temps de parole entre les femmes et les hommes qui progresse à tous les niveaux de manière globale par rapport aux années précédentes, même si des disparités persistent selon les modalités de prise de parole et le type d'espace (plénière, atelier, conférence). Le temps total de parole féminin en 2023 était de 39% contre 48% en 2024. La différence de temps de parole entre les femmes et les hommes en moyenne, toutes interventions confondues et tous types de prises de paroles confondues, est de 52 minutes en 2024, contre 3h en 2023.
- Observation de représentations genrées par les intervenant·es, les animateur·ices, les standistes... à travers des visuels ou des imaginaires sur l'usage du vélo

Index et observatoire : des outils en cours d'installation

BILAN DES ACTIONS ET RECOS

Recommandations

- Congrès et AG : Création d'un temps dédié à la sensibilisation des équipes de comptage bénévoles pour vaincre certaines résistances sur le sujet et fédérer autour de la démarche
- Index et observatoire : Veiller à introduire des questions utiles à l'observatoire « Inclusivité et égalité » dans les enquêtes récurrentes menées par la fédération

