

le Conseil départemental,
aux côtés des valdoisiens

val
d'oïse 
le département



Égalité!

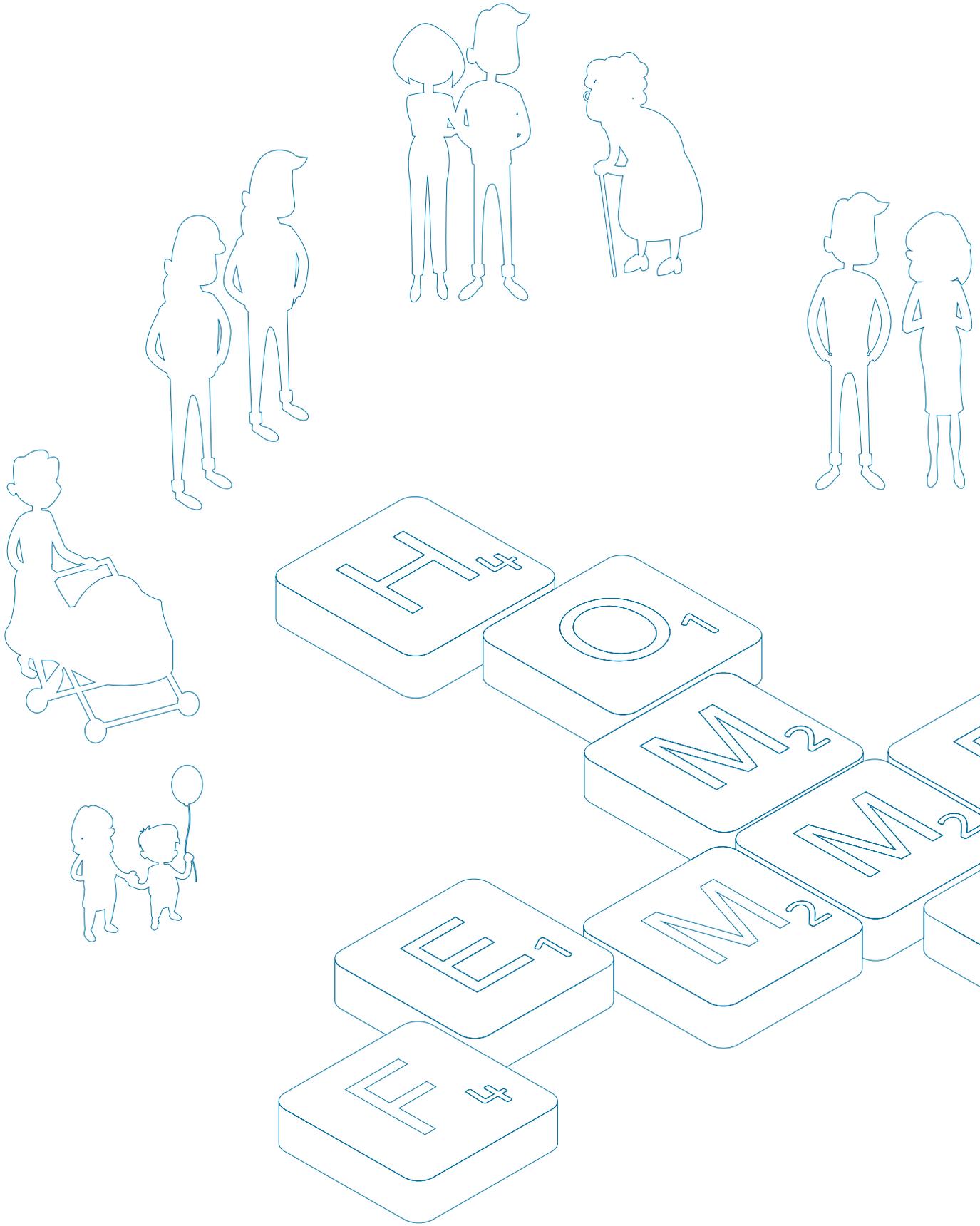
A nous de jouer

PLAN D' ACTIONS DÉPARTEMENTAL
DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

2016-2017



valdoise.fr



Édito

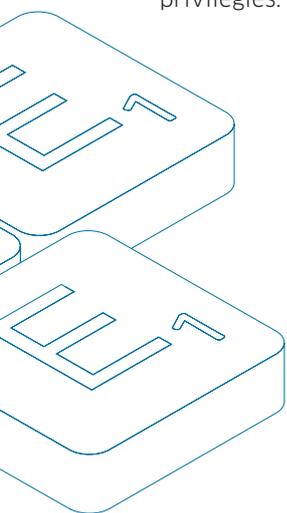
L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES demeure un enjeu de société important qui traverse de nombreuses politiques publiques (Education, Sport, Santé, Social, Enseignement supérieur...). Fort de ce constat, il nous appartient de concevoir et de mettre en œuvre une politique d'égalité femmes-hommes transversale et ambitieuse.

Le Conseil départemental s'investit depuis plusieurs années dans la promotion de l'égalité femmes-hommes. La prise de conscience comme l'action ne sont donc pas nouvelles. Cette implication s'est traduite notamment par l'adoption en 2013 du 1^{er} plan d'actions départemental de promotion de l'égalité femmes-hommes. La réalisation de ce plan ces trois dernières années a témoigné de l'attention particulière que la collectivité porte à ce sujet.

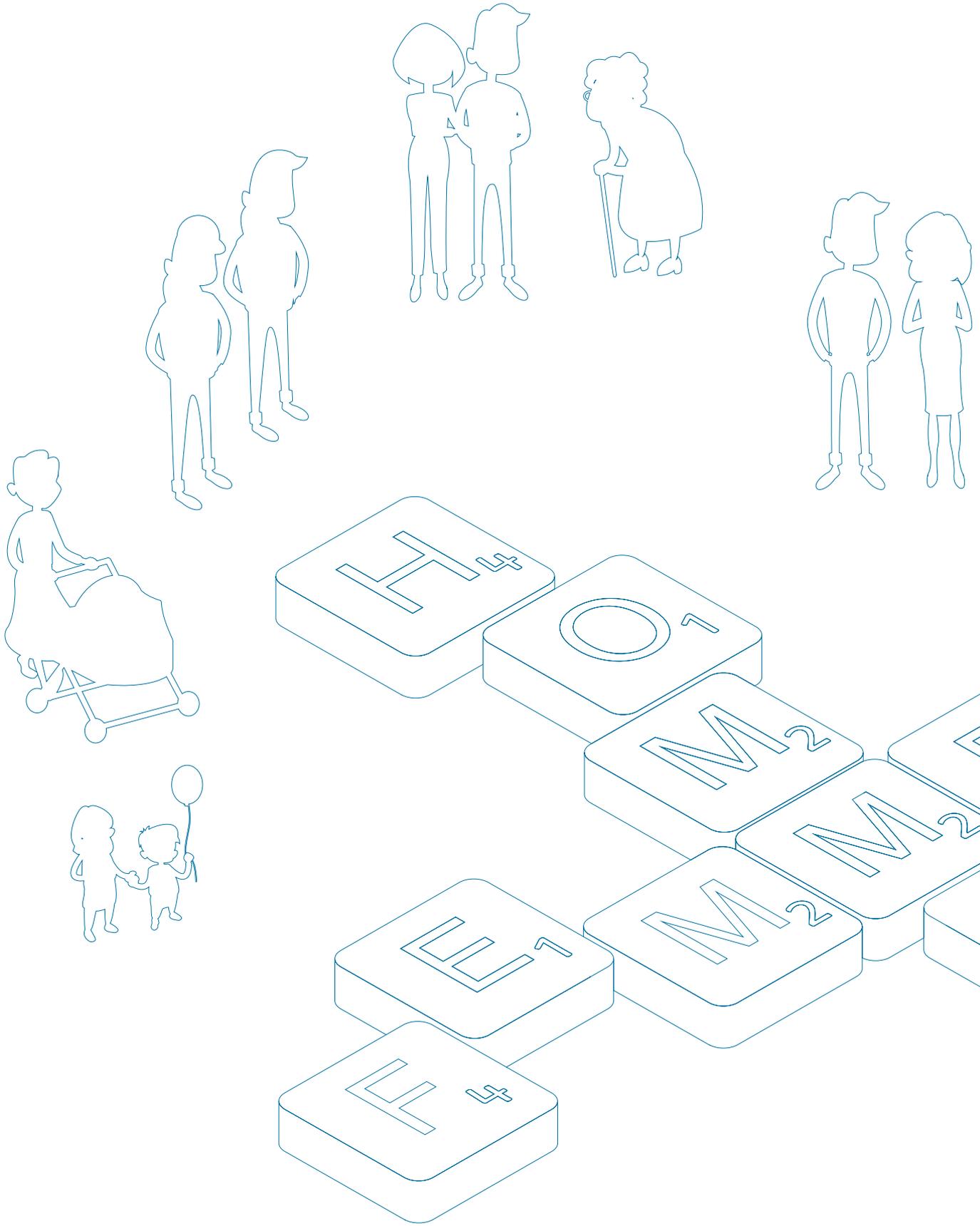
Parce que le Conseil départemental est convaincu que le défi de l'égalité femmes-hommes ne pourra être relevé que sur le long terme, je suis convaincu de la nécessité d'un second plan d'actions départemental de l'égalité femmes-hommes pour la période 2016-2017. Ce deuxième plan sera piloté et porté par Michèle BERTHY, Vice-Présidente du Conseil départemental, dont je salue ici le travail déjà accompli en la matière et l'énergie mise au service de cette cause.

Parce que l'égalité femmes-hommes est une des principales actions du Conseil départemental, ma responsabilité est de favoriser, à travers ce plan, l'égalité dans nos services, et sur nos territoires.

Nous saurons être à la hauteur de cet enjeu de société, aux côtés des acteurs locaux et de nos partenaires privilégiés.



Arnaud BAZIN
Président du Conseil
Départemental du Val d'Oise



Préambule

Vice-présidente du Conseil départemental en charge de l'égalité femmes-hommes, je souhaite à la fois poursuivre et amplifier l'engagement de la collectivité.

J'ai souhaité un plan d'actions plus synthétique, adapté aux réalités de notre collectivité et de notre territoire.

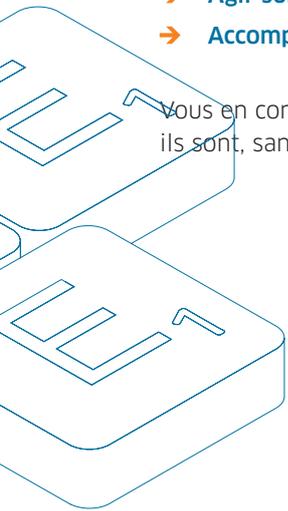
Ce plan élaboré par une quinzaine de directions, repose donc sur les 4 orientations suivantes :

- **Orientation 1** : Lutter contre les violences faites aux femmes
- **Orientation 2** : Développer la libre orientation et la mixité des métiers
- **Orientation 3** : Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de la politique RH du Conseil départemental
- **Orientation 4** : Améliorer la visibilité et la lisibilité de l'engagement du Conseil départemental en faveur de l'égalité femmes-hommes

Vous l'aurez compris, les objectifs inscrits dans ce deuxième plan d'actions nous engagent à tout particulièrement :

- **Développer la formation des agents en matière de violences faites aux femmes**
- **Prioriser notre action en direction des victimes de violences**
- **Affiner notre connaissance de la situation en matière d'égalité au sein de la collectivité**
- **Agir sur la mixité des métiers**
- **Accompagner les agents à repérer et lutter contre les stéréotypes**

Vous en conviendrez, les objectifs poursuivis par ce deuxième plan sont ambitieux : ils sont, sans aucun doute, à la hauteur de l'enjeu.



Michèle BERTHY
Vice-présidente du Conseil départemental
en charge de l'égalité femmes-hommes

Sommaire

Orientation 1

Lutte contre les violences faites aux femmes..... 9

Fiche programme 1 : 11

Mise en œuvre du 1^{er} dispositif de formation en direction des agents du Conseil Départemental, en lien avec le CNFPT et la MIPROF

Fiche programme 2 : 13

Réalisation d'un guide « Enfants exposés aux violences conjugales »

Fiche programme 3 : 15

La sensibilisation des directeurs d'EPHAD sur les violences commises sur les femmes âgées

Fiche programme 4 : 17

Sensibiliser aux mutilations sexuelles féminines

Orientation 2

Développer la libre orientation et la mixité des métiers..... 19

Fiche programme 5 : 21

Favoriser la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons

■ Fiche programme 5 -1 : 21

Favoriser l'accès des collégiennes aux filières scientifiques et techniques

■ Fiche programme 5-2 : 23

Réaliser un « parcours de découverte des métiers inversés » pour les collégiens, au Conseil départemental

■ Fiche programme 5-3 : 25

Accompagner les collégiens à découvrir les métiers de l'aide à la personne

Fiche programme 6 : 27

Promouvoir l'entrepreneuriat au féminin dans les collèges

Orientation 3

Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de la politique RH..... 29

Fiche programme 7 : 31

Renforcer la dimension genrée du rapport de situation comparée (RSC) et du bilan social

Fiche programme 8 : 33

Conforter l'enjeu de l'égalité dans les pratiques managériales des agents à travers la valorisation du guide « garantir l'absence de discrimination et promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la GRH »

Fiche programme 9 : 35

Repérer et déconstruire les stéréotypes et clichés

■ Fiche programme 9-1 : 35

Interroger les agents sur les stéréotypes liés au mode de management au féminin

■ Fiche programme 9-2 : 37

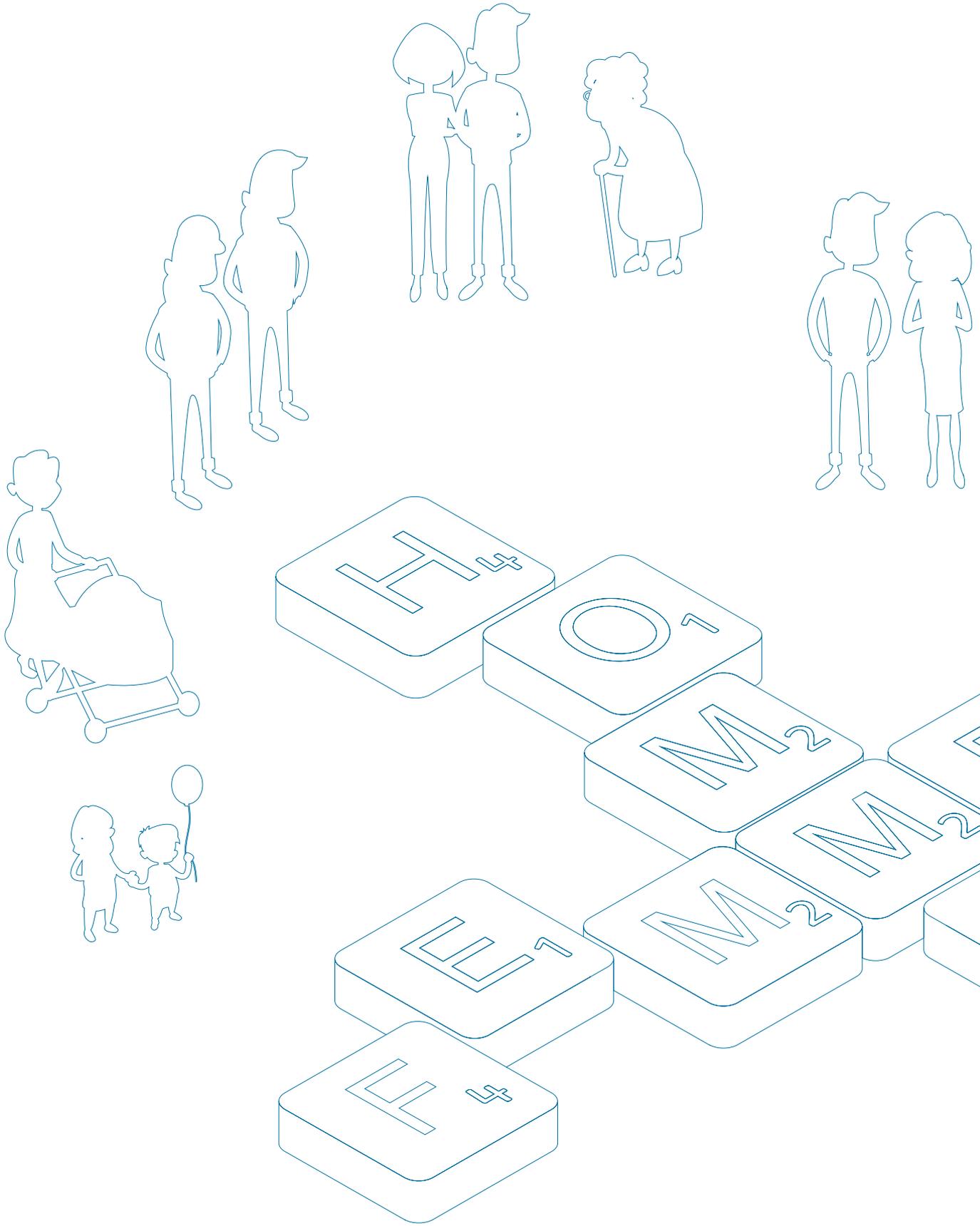
Repérer et déconstruire les stéréotypes, clichés et autres mythes en direction des agents

Orientation 4

Améliorer la visibilité et la lisibilité de l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes..... 39

Fiche programme 10 :41
Communiquer auprès des partenaires sur les actions du Conseil départemental en faveur de l'égalité femmes-hommes

Fiche programme 11 :43
Faire des journées du 25 novembre et du 8 mars des leviers d'information pour les agents du Conseil départemental



Orientation 1

Lutte contre les violences faites aux femmes

Des chiffres qui nous parlent :

Violences conjugales

Tous les
2,7 jours

Une femme décède,
victime de son conjoint

19% 

Des homicides en France
sont des homicides au sein du couple

134  / **165**

victimes au sein du couple sont
des femmes (**31 hommes**)

35 

victimes décédées dans le cadre
d'homicides au sein du couple
sont des enfants

24

victimes dites collatérales
(hors enfants)

60

suicides des auteurs

284

Décès suite à des violences
conjugales

25 

enfants étaient présents lors
de l'homicide

110 

enfants orphelins de père ou de
mère suite aux homicides

84 000 

femmes se déclarant victimes de
viol ou tentative de viol en 2014,
dont **10%** qui portent plainte

223 000 

femmes se déclarant victimes de violences physiques et/ou sexuelles de
la part du conjoint ou ex-conjoint, dont **14%** qui portent plainte

Source : Ministère de l'intérieur, Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple, Délégation aux victimes, rapport 2014

Coût pour la société

3,6 Mds €

Les violences commises au sein du couple représentent pour la société en 2014
un coût total de 3,6 milliards d'euros, répartis comme suit :

- **229 millions d'€ (6,3%)** d'aides sociales :
- **256 millions d'€ (7,1%)** d'interventions des forces de police, et de la justice
- **290 millions d'€ (8%)** en soins de santé
- **422 millions d'€ (11,7%)** d'incidents sur les enfants
- **1,379 milliards d'€ (38,2%)** en pertes de production
- **1,032 milliards d'€ (28,6%)** le coût du préjudice humain (blessures, séquelles)

Source : Etude relative à l'actualisation du chiffrage des répercussions économiques des violences au sein du couple et leur incidence sur les enfants en France, PYTEL 2014

Le Conseil départemental conduit une politique volontariste en matière de lutte contre les violences faites aux femmes articulée autour de la prévention, de la protection et de l'accompagnement des victimes de violences. En outre, le Conseil départemental entend œuvrer dans le champ de la prévention de la récidive, dans une double préoccupation de protection des victimes et d'insertion des auteurs. A cet effet, il est aux côtés du Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) dans le développement de projets conduits en direction des personnes placées sous main de justice, pour des faits de violences commises au sein du couple.

Le Conseil départemental apporte son soutien aux structures suivantes :

- Associations Voix de femmes, Du côté des femmes et AFAVO
- Association CIDFF-CIDAV 95
- Association ESPERER 95

Il apporte également son soutien aux dispositifs suivants :

- Six postes d'intervenantes sociales en commissariat
- Dispositif du téléphone grave danger (TGD)

Ce 2^{ème} plan d'actions départemental de promotion de l'égalité femmes-hommes conforte l'engagement de la collectivité en faveur de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes, et place au rang de priorité les actions suivantes :

- ➔ **Fiche programme 1** : mettre en œuvre le dispositif de formation en direction des agents du Conseil départemental, en lien avec la MIPROF
- ➔ **Fiche programme 2** : réaliser un guide « Enfants exposés aux violences conjugales »
- ➔ **Fiche programme 3** : sensibiliser les directeurs d'EHPAD sur les violences commises sur les femmes en établissement
- ➔ **Fiche programme 4** : sensibiliser à la prévention et la lutte contre les mutilations sexuelles féminines

Orientation 1

Lutte contre les violences faites aux femmes



Fiche programme 1 :

Mise en œuvre du 1^{er} dispositif de formation en direction des agents du Conseil Départemental, en lien avec le CNFPT et la MIPROF

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte :

Une journée professionnelle a été organisée dans le cadre du 1^{er} Plan d'actions départemental de promotion de l'égalité femmes-hommes, destiné à identifier et recueillir leurs besoins en formation sur les violences faites aux femmes, et à élaborer puis mettre en œuvre un dispositif de formation dédié.



Cette journée marquait le 1^{er} temps du parcours d'information et de formation des agents. Le dispositif de formation conçu par la collectivité répond pleinement aux enjeux en matière de questionnement systématique des violences, comme en témoigne la vidéo de lancement.

La démarche engagée par le Conseil départemental s'inscrit parallèlement dans la collaboration entre la MIPROF et le CNFPT pour proposer une offre en la matière harmonisée sur l'ensemble du territoire national. Le Département du Val d'Oise est donc pilote sur ce sujet.

Objectifs :

- Développer les connaissances et compétences des agents en matière de repérage, d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de violences (violences conjugales, mariage forcé, viol...);
- Améliorer la prise en compte de la problématique par l'ensemble des professionnels en situation d'accueil, d'orientation, d'accompagnement et de prise en charge des publics.

Description de l'action :

Le dispositif de formation se décline en 2 modules professionnels sur 4 jours au total, alternant les formats Conférence professionnelle interactive et ateliers.

- Le premier module de formation s'adresse aux agents susceptibles de repérer une femme victime de violence dans le cadre de leurs fonctions d'accueil, d'accompagnement ou de prise en charge. Le module se déroulera sous la forme de « Conférence professionnelle interactive » (CPI) sur deux jours, animés par des intervenants de la MIPROF.
- Le second module, sur deux jours également, s'adresse aux professionnels sociaux et médico-sociaux. Il est destiné à travailler sur les postures et pratiques professionnelles, pour améliorer le repérage, la prise en charge et l'orientation des femmes victimes de violences. Ce module se décline en ateliers de 15 personnes maximum, afin de faciliter la transmission des connaissances par les intervenants et permettre une meilleure appropriation des outils transmis par les agents.

Directions, services, partenaires associés :

- Groupe projet lutte contre les violences faites aux femmes (Direction des Ressources Humaines, Direction de la Vie Sociale, Direction de l'Enfance, Direction Prévention Santé, Direction des Personnes Agées)
- Mission interministérielle de protection des femmes victimes de violences (MIPROF)
- Partenaires nationaux et valdoisiens
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus :

- Assurer une prise en charge globale et transdisciplinaire des victimes et des auteurs
- Accompagner et soutenir les professionnels dans leurs missions
- Améliorer le service rendu aux usagers
- Formation de 160 agents

Calendrier et modalités de mise en œuvre :

- **1^{er} module** : conférence professionnelle interactive (CPI) se déroulera les 7 et 8 avril 2016
- **2^{ème} module** : ateliers se dérouleront à partir de septembre à décembre 2016

Impact budgétaire :

oui

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **Une grande salle**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions mensuelles du groupe Projet
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Réalisation du plan de formation : la conférence et les ateliers
- Nombre d'agents ayant assisté à la CPI et aux ateliers
- Questionnaires d'évaluation

Orientation 1

Lutte contre les violences faites aux femmes



Fiche programme 2 :

Réalisation d'un guide

< Enfants exposés aux violences conjugales >

Coordonnateur
Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

En 2013, 33 enfants sont morts, tués par l'un de leurs parents dans un contexte de violences au sein du couple, 118 sont orphelins. 46 enfants étaient présents sur le scène de l'homicide ou dans le domicile au moment du crime. 145 000 enfants vivent dans des ménages où des femmes adultes sont victimes de violences conjugales, physiques et/ou sexuelles. Ces enfants sont jeunes, 42 % d'entre eux ont moins de 6 ans.

80% des enfants sont présents au moment des actes de violences au sein du couple selon les recherches scientifiques. 40% des enfants exposés à des violences au sein du couple sont eux-mêmes victimes de violences physiques, d'après les recherches scientifiques.

Le coût global des seules violences conjugales et leur incidence sur les enfants en France est estimé à 3,6 milliards d'euros par année.

Source : L'impact des violences au sein du couple sur les enfants, novembre 2015, MIPROF

Objectifs

- Accompagner les professionnels à mieux repérer les violences sur enfants, dans un contexte de violences conjugales
- Sensibiliser les agents et professionnels sur la différence entre conflit parental et violences conjugales

Description de l'action

Il s'agira d'élaborer un guide destiné à renforcer les connaissances des agents départementaux sur l'impact des violences sur les enfants, à les outiller lors de l'entretien avec l'enfant et à les accompagner dans les démarches à effectuer pour protéger l'enfant.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet lutte contre les violences faites aux femmes (Direction des Ressources Humaines, Direction de la Vie Sociale, Direction de l'Enfance, Direction Prévention Santé, Direction des Personnes âgées)
- Intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie
- Partenaires inscrits dans la politique de soutien à la Parentalité (CAF...)
- Autres partenaires
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Assurer une prise en charge globale et transdisciplinaire des victimes et des auteurs
- Meilleur repérage des enfants victimes de violence conjugale
- Meilleure prévention des facteurs de risque que représentent les violences conjugales
- Renforcement des connaissances pluridisciplinaires en cette matière
- Meilleure prise en charge des enfants victimes de violences conjugales

Calendrier et modalités de mise en œuvre

- Réunions mensuelles du groupe Projet
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Nombre d'agents ayant été formés
- Questionnaires d'évaluation

Impact budgétaire :

oui

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions mensuelles
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Réalisation du guide
- Diffusion du guide
- Utilisation et appropriation du guide



Orientation 1

Lutte contre les violences faites aux femmes



Fiche programme 3 :

La sensibilisation des directeurs d'EPHAD sur les violences commises sur les femmes âgées

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

La violence commise sur les femmes âgées est une violence silencieuse à un double niveau. D'une part parce que la communication autour du phénomène est très pauvre voire tabou dans notre société. D'autre part, parce que ces femmes n'ont pas toujours les « moyens » (troubles cognitifs, comportemental, moteurs, etc.) d'exprimer les violences qu'elles subissent. Les sentiments de honte, d'isolement et de culpabilité sont d'ailleurs très forts. Pourtant, le phénomène est réel.

Des situations individuelles de maltraitance sexuelle, même marginales commises sur des femmes âgées, conduit à proposer une action dédiée. On observe que les dispositifs de détection, d'écoute, d'accompagnement et de prise en charge et de ces femmes victimes sont largement insuffisants sur notre territoire, parce que le phénomène est peu pris en compte par les pouvoirs publics et peu connu des professionnels d'Établissements (Directeurs, soignants, administratifs).

Objectifs

- Favoriser la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes âgées par la sensibilisation des directeurs d'Établissements
- Sensibiliser les directeurs d'Établissements et l'ensemble des professionnels (personnel soignant et administratif) à cette thématique
- Développer en lien avec les Établissements concernés, des dispositifs de repérage et de prise en charge des femmes âgées victimes de violences
- Développer cette question en partenariat avec tous les professionnels pouvant être concernés par la prise en charge, l'orientation, l'accompagnement des femmes victimes
- Associer les membres du groupe dans le cadre de séances de travail, auxquelles seront conviées d'autres directions du Conseil départemental, notamment la Direction des Personnes Agées et la Direction des Personnes Handicapées et/ou des partenaires selon l'objet de la séance de travail

Description de l'action

Il est proposé une demi-journée de sensibilisation en direction des directeurs d'établissement traitant des points suivants :

- protection des personnes : qui sont les victimes ? apports en victimologie, rappel de toutes les formes de violence
- éléments juridiques : droit des victimes et procédure pénale, responsabilité pénale des dirigeants
- point sur les auteurs

A noter que le Val d'Oise compte 80 directeurs d'établissement.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet lutte contre les violences faites aux femmes (Direction des Ressources Humaines, Direction de la Vie Sociale, Direction de l'Enfance, Direction Prévention Santé, Direction des Personnes Agées)
- Le service Tarification de la Direction des Personnes Agées
- Un représentant d'un établissement
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Favoriser une meilleure connaissance sur ce phénomène
- Améliorer le repérage, et la prise en charge des femmes âgées victimes, au sein des Etablissements pour personnes âgées
- Améliorer la formation des professionnels pour une meilleure prise en charge du phénomène
- Mobilisation de l'ensemble des agents du Conseil Départemental par le biais de la représentation des membres du groupe
- Renforcement des connaissances pluridisciplinaires

Calendrier et modalités de mise en œuvre

- Préparation de la demi-journée
- Demi-journée pendant la semaine bleue en octobre 2016

Impact budgétaire :

oui

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**

Moyens matériels : **1 salle à grande capacité (100 personnes)**

Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions mensuelles du groupe Projet
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Nombre de directeurs sensibilisés
- Questionnaires de satisfaction



Orientation 1

Lutte contre les violences faites aux femmes



Fiche programme 4 :

Sensibiliser aux mutilations sexuelles féminines

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

Les mutilations sexuelles féminines désignent toutes les interventions aboutissant à une ablation partielle ou totale des organes génitaux externes de la femme ou toute autre mutilation de ces organes pratiquée pour des raisons culturelles ou autres et non à des fins thérapeutiques.

Près de 125 millions de femmes sont excisées dans le monde (UNICEF), dont près de 53 000 en France (Source INED). Cette pratique affecte gravement la santé des filles et des femmes ici et ailleurs et constitue une atteinte à leurs droit à la dignité et à la libre disposition de leur corps.

En outre, il ressort de l'avis du 28 novembre 2013 de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme que les adolescentes sont devenues une population à risque. En effet, des témoignages font état de jeunes filles françaises nées en France et qui subissent un retour forcé dans le pays d'origine de leurs parents. Elles y sont alors excisées.

Sur ce sujet très spécifique, il est important de sensibiliser grand public et professionnels.

Description de l'action

Il est proposé de mettre en place un temps de sensibilisation à l'occasion de la journée mondiale contre l'excision le 6 février.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet lutte contre les violences faites aux femmes (Direction des Ressources Humaines, Direction de la Vie Sociale, Direction de l'Enfance, Direction Prévention Santé, Direction des Personnes Agées)
- Préfecture de Paris et d'Ile de France, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Ile de France
- Partenaires institutionnels et associatifs valdoisiens investis dans la prévention des mutilations sexuelles féminines
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- ➔ Favoriser une meilleure connaissance sur ce phénomène
- ➔ Améliorer le repérage et la prise en charge de ces femmes et jeunes femmes exposées à un risque de MST
- ➔ Améliorer la formation des professionnels pour une meilleure prise en charge du phénomène

- Mobilisation de l'ensemble des agents du Conseil Départemental le par le biais de la représentation des membres du groupe
- Renforcement des connaissances pluridisciplinaires

Calendrier et modalités de mise en œuvre

- Préparation de la demi-journée en 2016
- Organisation de la demi-journée en 2017

Impact budgétaire :

oui

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions mensuelles
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue des réunions
- Réalisation de la journée
- Nombre de personnes ayant participé à l'action
- Questionnaires d'évaluation

Orientation 2

Développer la libre orientation et la mixité des métiers

Des chiffres qui nous parlent :

EDUCATION-FORMATION INITIALE

En fin de primaire :

83% des filles maîtrisent les compétences de base en français, contre **74 %** pour les garçons

68% des filles maîtrisent les compétences de base en sciences, contre **70%** pour les garçons

En fin de collège :

85% des filles maîtrisent les compétences de base en français, contre **73 %** pour les garçons

77% des filles maîtrisent les compétences de base en sciences, contre **73%** pour les garçons

Source : MESR-DEPP évaluation des compétences en fin d'école et de collège (mai 2012)

La mixité est rarement atteinte dans l'enseignement professionnel :

Lycée professionnel

44,2%  **55,8%**

Apprentissage

29,1%  **76,9%**

Filière Mécanique, électricité et électronique

2%  **98%**

Filière sanitaire et sociale

91%  **9%**

Source : MEN-MESR-DEPP

On observe une faible mixité dans l'enseignement supérieur :

54% 

- 84 %** dans des écoles paramédicales et sociales
- 42 %** dans des classes préparatoires aux grandes écoles
- Dont **29,7 %** sont en classes préparatoires scientifiques
- 27 %** sont dans des formations d'ingénieurs

Source : MESR-DGESIP-DGRI SIES

EMPLOI

On observe une faible mixité des métiers dans certains secteurs d'activité :



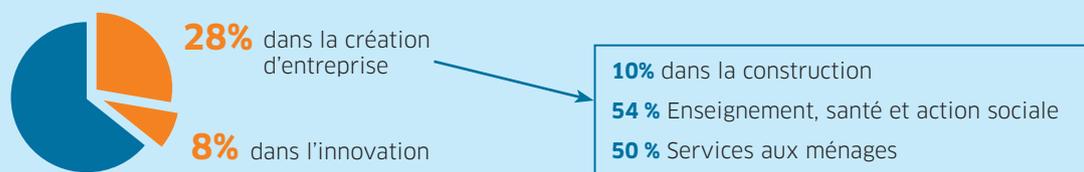
Source : INSEE, enquête Emploi 2013 et retraitement Dares (2014).



Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel en 2013, tandis que 7,2 % des hommes travaillent à temps partiel.

Source : INSEE, enquête Emploi 2013.

Les femmes sont encore trop peu nombreuses dans la création d'entreprise :



Source : Insee, enquête SINE 2010.

L'orientation scolaire et professionnelle est influencée par les stéréotypes de sexe, lesquels impactent très tôt les choix et ne favorisent pas une mixité des filières et des emplois. Cette faible mixité nuit à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la productivité et à la compétitivité des entreprises. Améliorer la connaissance des métiers et lutter contre les stéréotypes sont des enjeux pour favoriser la liberté en matière d'orientation scolaire, puis professionnelle ainsi que pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce 2ème plan d'actions départemental de promotion de l'égalité femmes-hommes conforte l'engagement de la collectivité en faveur du développement de la libre orientation et de la mixité des métiers, et place au rang de priorités les actions suivantes, en lien avec nos compétences :

- **Fiche programme 5** : Favoriser une plus grande mixité des filières et des métiers ou alors favoriser la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons
- **Fiche programme 5-1** : Favoriser l'accès des collégiennes aux filières scientifiques et techniques
- **Fiche programme 5-2** : Réaliser un « parcours de découverte des métiers inversés » pour les collégiens et collégiennes au sein du Conseil départemental
- **Fiche programme 5-3** : Accompagner les collégiens à découvrir les métiers de l'aide et du soin à la personne
- **Fiche programme 6** : Promouvoir la création d'entreprise au féminin dans les collèges



Orientation 2

Développer la libre orientation et la mixité des métiers



Fiche programme 5 :

Favoriser la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons

Fiche programme 5 -1 :

Favoriser l'accès des collégiennes aux filières scientifiques et techniques

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

Le Conseil départemental soutient l'association « Elles bougent » qui vise à informer et sensibiliser les jeunes filles sur les métiers scientifiques et technologiques à travers différentes actions concrètes et de proximité, et l'organisation de manifestations au sein de grandes entreprises. L'association regroupe au sein de son réseau des collégiennes, lycéennes, étudiantes, ingénieures et techniciennes pour échanger sur les métiers, et susciter à moyen ou long terme des vocations.

L'association, en quelques chiffres :

- 4 000 collégiennes, lycéennes et étudiantes
- 2 100 marraines
- 50 étudiantes ambassadrices
- 90 entreprises et établissements d'enseignement supérieur
- 360 collèges et lycées partenaires
- 17 délégations régionales, dont l'Ile de France

Objectifs

- Renforcer le partenariat de l'association avec les collèges du Val d'Oise
- Renforcer le maillage en Val d'Oise des acteurs de l'enseignement supérieur et du secteur économique mobilisés par l'association
- Favoriser la connaissance et l'accès des filles aux filières scientifiques
- Favoriser une orientation libre des filles

Description de l'action

Il s'agira d'associer les collégiennes aux actions de l'association ou d'organiser des temps de communication et de sensibilisation en présence d'Elles bougent, et ce, directement dans les collèges.

Parmi les actions à ce stade identifiées conjointement par l'association et le Conseil départemental, sont notamment envisagés courant 2016 les événements suivants :

- Forum « Elles bougent » pour l'énergie chez Total (la défense)
- Semaine de l'industrie (du 14 au 20 mars 2016)
- Journée ferroviaire (mai 2016)

Pour mobiliser les collègues, et favoriser la visibilité de l'action de l'association, des temps d'information pourront être organisés par le Conseil départemental avec les équipes éducatives.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 2 (Direction de l'attractivité économique et internationale, Service de communication interne, Direction des personnes âgées, Direction des ressources humaines, Direction de l'éducation et des collèges, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité).
La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- Association « Elles bougent »
- Collèges volontaires préalablement identifiés par la Direction de l'éducation et des collèges, et son pôle Actions éducatives
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Mobiliser le réseau départemental
- Déployer des actions de sensibilisation

Calendrier et modalités de mise en œuvre

2016 et 2017 :

- Organisation de temps d'information avec les équipes éducatives pour les sensibiliser à l'action de l'association « Elles bougent ».
- Mobilisation et inscription des collégiennes par les équipes éducatives dans les actions de l'association
- Intégration des collégiennes dans les actions organisées par l'association « Elles bougent »
- Favoriser l'intervention de l'association dans les dispositifs départementaux favorisant le lien collèges-professionnels (Pack collèges-entreprises, Speed-meetings,...) – année scolaire 2016/2017.

Impact budgétaire :

A définir

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions toutes les 6 semaines
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Mobilisation du partenariat

Orientation 2

Développer la libre orientation et la mixité des métiers



Fiche programme 5 :

Favoriser la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons

Fiche programme 5 -2 :

Réaliser un « parcours de découverte des métiers inversés » pour les collégiens, au Conseil départemental

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

Au sortir de la scolarité, les filles choisissent un nombre limité de professions et demeurent cantonnées dans certains domaines, dont l'aide et le soin, et rarement vers les métiers techniques. La tendance est inversée pour les garçons.

Compte tenu de ses interventions (routes, transport, social) mais aussi de ses directions Support et Ressources (Ressources humaines, Informatique, Systèmes d'information), le Conseil départemental serait le terrain idéal de découverte « croisée » ou « inversée » de métiers.

Objectifs

- Sensibiliser les jeunes à la libre orientation
- Elargir et ouvrir le champ des possibles professionnels
- Favoriser le travail en réseau sur l'enjeu de la libre orientation

Description de l'action

- Organiser sur une journée l'accueil et la visite de certaines directions à des collégiens de 3^{ème} afin de leur faire découvrir les métiers existants, et notamment ceux traditionnellement « inversés » à leur sexe.
- Deux parcours, un « Féminin » et l'autre « Masculin » seront réalisés.
A titre d'exemple, dans le cadre du parcours « Féminin », pourraient être découverts les métiers de la DSI, des routes, de l'informatique...
Inversement, le parcours « Masculin » pour amener les collégiens à découvrir les métiers du social et du médico-social, en central (la Palette), mais aussi au sein des sites de proximité.
- Ces parcours seront réalisés à partir de la carte des bassins d'éducation au nombre de 6, dans le cadre des projets de collèges, de façon à mobiliser au moins 30 collégiens (15 garçons et 15 filles) par bassin d'éducation.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 3 (Direction de l'attractivité économique et internationale, Service de communication interne, Direction des personnes âgées, Direction des ressources humaines, Direction de l'éducation et des collèges, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers a diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- Directions du Conseil départemental accueillantes, en lien avec la Direction des ressources humaines
- Collèges volontaires préalablement identifiés par la Direction de l'éducation et des collèges, et son pôle Actions éducatives
- Direction des services académiques
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Mobiliser les directions du Conseil départemental sur cet enjeu
- Sensibiliser les collégiens au libre choix professionnel

Calendrier et modalités de mise en œuvre :

- 2016 : constitution d'un groupe de travail, en lien avec le groupe projet afin de définir les métiers concernés et les collèges intéressés.
- 2017 : réalisation du parcours

Impact budgétaire :

A définir

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions toutes les 6 semaines
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Mobilisation du partenariat
- Nombre de collégiens ayant participé à la journée
- Nombre de collèges ayant été mobilisés

Orientation 2

Développer la libre orientation et la mixité des métiers



Fiche programme 5 :

Favoriser la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons

Fiche programme 5 -3 :

Accompagner les collégiens à découvrir les métiers de l'aide à la personne

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

L'accès à certains secteurs d'activités, notamment celui de l'aide et du soin, reste fortement imprégné par une vision « sexuée » générant une forte féminisation des effectifs. A l'inverse, certains domaines d'activités dénotent une connotation fortement « masculine ». Ces représentations stéréotypées ancrées et véhiculées sont susceptibles de constituer des freins à une orientation libre.

En guise d'exemple, les services à domicile présentent une plus grande proportion de femmes chefs d'entreprises. Les postes sont occupés à 86 % par des femmes. Les métiers sont aussi quasi exclusivement assurés par des femmes (garde à domicile, maintien des personnes en situation de perte d'autonomie...).

Fort de ce constat, le gouvernement a décidé de signer le 1^{er} plan sectoriel « mixité des métiers » pour les services à la personne avec la fédération du service aux particuliers (fesp), afin d'œuvrer à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes au sein des métiers de l'aide à domicile.

Objectifs

- Favoriser la mixité des métiers et le libre choix en matière d'orientation professionnelle
- Faire connaître et valoriser les métiers de l'aide et du soin
- Lutter contre les représentations sexuées à l'égard de métiers ciblés
- Favoriser le travail en réseau en Val d'Oise et le lien intergénérationnel

Description de l'action

Cette action se déclinera comme suit :

- Mobilisation des professionnels de la direction des personnes âgées, ainsi que des EHPAD, des résidences autonomes et des services à domicile pour sensibiliser les collégiens aux métiers du soin et de l'aide à la personne
- Association de ces mêmes professionnels aux speed-meeting organisés par le Conseil départemental
- A terme, dans le cadre de la bourse aux stages, développer l'offre de stages dans ce secteur, afin de répondre aux nombreuses demandes émanant des collégiens

Directions, services et partenaires associés

- « Groupe projet » en charge de l'orientation 2 (Direction de l'attractivité économique et internationale, Direction des personnes âgées, Direction des ressources humaines, Direction de l'éducation et des collèges, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- EHPAD, résidences autonomes, services à domicile, et tout autre partenaire identifié préalablement par la Direction des personnes âgées
- Intégration par la Direction de l'éducation et des collèges, et son pôle Actions éducatives, des partenaires identifiés, dans les actions éducatives d'Information et Orientation en direction des collégiens.
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- ➔ Sensibiliser les jeunes, et prioritairement les garçons aux métiers de l'aide, de l'accompagnement et du soin notamment en direction des personnes âgées
- ➔ Favoriser la connaissance de certains métiers de l'aide, de l'accompagnement et du soin
- ➔ Faire reculer les stéréotypes visant à catégoriser certains secteurs d'activités comme étant « masculins » ou « féminins »

Calendrier et modalités de mise en œuvre :

- ➔ Organisation de visites dans les établissements scolaires
- ➔ Association des professionnels concernés et volontaires aux 3 speed-meeting et notamment celui organisé en mai 2016
- ➔ Identifier les structures disposées à accueillir des collégiens et collégiennes en stage

Impact budgétaire :

A définir

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- ➔ Réunions toutes les 6 semaines
- ➔ Suivi du calendrier de travail
- ➔ Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- ➔ Mobilisation du partenariat



Orientation 2

Développer la libre orientation et la mixité des métiers



Fiche programme 6 :

Promouvoir l'entrepreneuriat au féminin dans les collèges

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

Le Conseil départemental porte depuis plusieurs années une attention particulière aux entreprises créées par les femmes. Ainsi, les projets tels que le Prix de l'égalité des chances, catégorie Création d'entreprise au féminin en 2013, et l'appel à projets Val d'Oise Amorçage depuis, traduisent la volonté forte du Département de promouvoir et d'encourager les femmes à créer leur entreprise.

L'autocensure et les nombreux obstacles auxquels les femmes sont confrontées (modes de garde inadaptés, transports collectifs insuffisants, perceptions stéréotypées des compétences professionnelles masculines et féminines, prépondérance de certains métiers dits traditionnellement féminins et d'autres dits traditionnellement masculins et féminins freinent la réalisation de leurs aspirations professionnelles.

Les femmes sont minoritaires dans la création d'entreprise (28 % seulement en Ile de France et 30% en France). Pourtant, les TPE dirigées par des femmes connaissent trois fois moins de défaillances que celles dirigées par des hommes.

Objectifs

- Communiquer sur l'esprit d'entreprendre des valdoisiennes, et notamment dans les filières techniques et scientifiques
- Promouvoir la création d'entreprise
- Favoriser une orientation libre des filles

Description de l'action

Cette action consistera en la mobilisation des petites, moyennes et grandes entreprises du Val d'Oise ainsi que des réseaux, afin d'organiser des interventions en direction des collégiennes et collégiens.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 2 (Direction de l'attractivité économique et internationale, Service de communication interne, Direction des personnes âgées, Direction des ressources humaines, Direction de l'éducation et des collèges, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- Partenaires valdoisiens (Entreprises, enseignement supérieur...)
- Autres partenaires du Conseil départemental (associations...)
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Renforcement de la coordination et de l'animation des entreprises engagées pour l'égalité femmes-hommes
- Sensibilisation des jeunes à la création d'entreprise par les femmes

Calendrier et modalités de mise en œuvre

→ 2016 et 2017

Impact budgétaire :

A définir

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

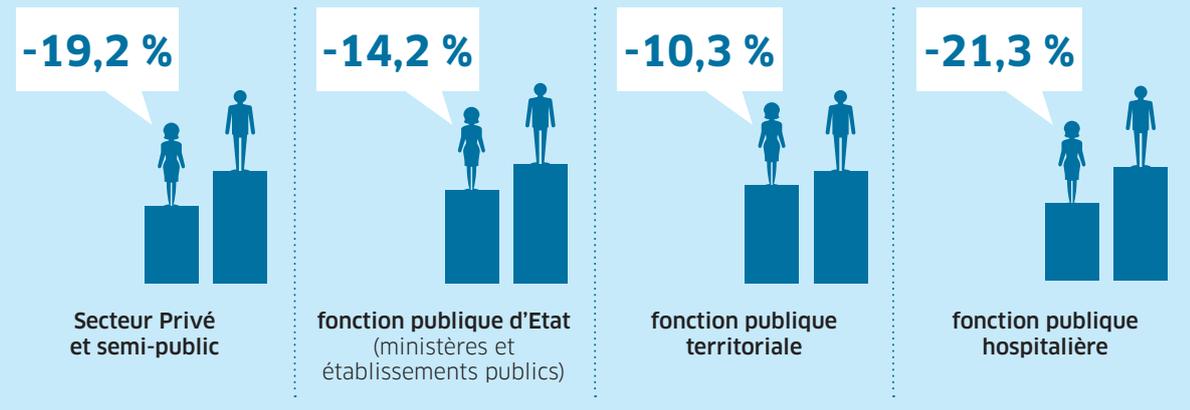
- Réunions toutes les 6 semaines
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Mobilisation du partenariat

Orientation 3

Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de la politique RH

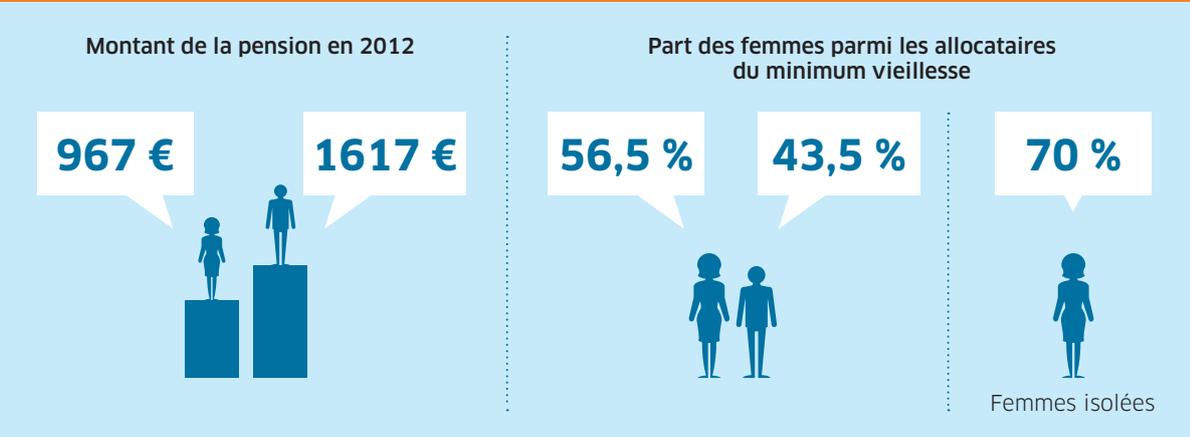
Des chiffres qui nous parlent :

Les salaires des femmes sont encore inférieurs à ceux des hommes, dans le privé comme dans le public :



Source : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, Edition 2015, L'essentiel, Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Les retraites sont plus faibles pour les femmes et sont complétées par le minimum vieillesse :



Source : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, Edition 2015, L'essentiel, Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Le plafond de verre dans la fonction publique se manifeste par les chiffres suivants :

Les femmes représentent



61%
des effectifs des trois
fonctions publiques



28,2%
des emplois de direction
et d'encadrement dans la
fonction publique d'état



24,6%
des emplois de direction
dans la fonction publique
territoriale



39,5%
des administratrices
et administrateurs territoriaux



41,2%
des emplois de direction
d'établissement sanitaire,
social et médico-social



41,1%
des emplois de direction
d'hôpital

Source : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, Edition 2015, L'essentiel, Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Le 15 janvier 2016, l'assemblée départementale a voté son 1er rapport de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion du débat des orientations budgétaires, présentant les trois leviers de l'égalité femmes-hommes pour le Conseil départemental que sont la commande publique, les politiques publiques conduites par le Département et les ressources humaines.

Ce 2ème plan d'actions départemental de promotion d'égalité femmes-hommes conforte l'engagement de la collectivité en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes comme priorité transversale de la politique RH, et place au rang de priorités les actions suivantes :

- **Fiche programme 7** : Renforcer la dimension genrée du rapport de situation comparée (RSC) et du bilan social
- **Fiche programme 8** : Conforter l'enjeu de l'égalité dans les pratiques managériales des agents à travers la valorisation du guide « Garantir l'absence de discrimination et promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines »
- **Fiche programme 9** : Repérer et déconstruire les stéréotypes et clichés
- **Fiche programme 9-1** : Interroger les agents sur les stéréotypes liés au mode de management au féminin
- **Fiche programme 9-2** : Repérer et déconstruire les stéréotypes, clichés et autres mythes en direction des agents



Orientation 3

Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de la politique RH



Fiche programme 7 :

Renforcer la dimension genrée du rapport de situation comparée (RSC) et du bilan social

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

L'observatoire de l'égalité femmes-hommes du Département, créée en février 2012 et animé par la Mission innovation apporte un appui méthodologique à la Direction des Ressources Humaines depuis le Plan d'actions départemental de promotion de l'égalité femmes-hommes quant à l'analyse des données RH.

Par délibération n°5-02 du 15 janvier 2015, l'assemblée départementale a voté le 1er rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes de la collectivité, conformément à la loi du 4 août 2014 portant égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ce rapport a permis de présenter la politique d'égalité femmes hommes conduite par la collectivité.

Au-delà des actions départementales développées au titre de cette politique, le Conseil départemental a à cœur de faire état de la politique de ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Comme présenté dans le rapport voté en assemblée départementale le 16 janvier dernier, le Conseil départemental entend développer une attention particulière aux données genrées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les indicateurs - rémunération et ratio candidat/recruté - seront prioritairement observés et analysés.

Objectifs

- Développer l'analyse sexuée du bilan social
- Mettre en place des indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Préciser à tous les niveaux d'encadrement la répartition par sexe
- Développer des actions de sensibilisation en direction des agents RH

Description de l'action

La Direction des Ressources Humaines et la Mission Innovation élargiront les indicateurs sexués dans le but d'affiner et de généraliser ceux-ci pour rendre compte de la réalité au sein de la collectivité.

Des actions de sensibilisation en direction des agents RH en charge de l'instruction, d'une part des demandes de revalorisation salariale, et d'autre part des recrutements, pourront être organisées afin de corriger d'éventuels écarts.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 3 (Direction des Ressources Humaines, Mission Innovation, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Amélioration de la connaissance de la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité
- Renforcement de la sensibilisation et de la formation des agents RH dans le domaine

Calendrier et modalités de mise en œuvre

→ 2016 et 2017

Impact budgétaire :

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Calendrier de travail précisant les points d'étapes et de suivi et ordre du jour précis, remis avant chaque réunion, aux directions et services
- Réunions toutes les 6 semaines
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions



Orientation 3

Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de la politique RH



Fiche programme 8 :

Conforter l'enjeu de l'égalité dans les pratiques managériales des agents à travers la valorisation du guide « garantir l'absence de discrimination et promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la GRH »

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

Le guide « Garantir l'absence de discrimination et promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines » a été élaboré et diffusé dans le cadre du 1er plan d'actions départemental de promotion de l'égalité femmes-hommes. Ce guide a pour objectif de prévenir toute discrimination au sein du Conseil départemental lors du recrutement et dans la carrière des agents.

Ainsi, ce guide informe l'ensemble des personnes chargées d'un recrutement et de fonctions d'encadrement sur les bonnes pratiques et les obligations permettant de prévenir toute discrimination lors des recrutements et dans la carrière des agents.

Ce guide a été conçu pour être un outil pour les agents. A cette fin, il est primordial de le valoriser pour systématiser son utilisation, et inscrire les principes afférents au traitement égal devant le recrutement dans les pratiques professionnelles des cadres en charge du recrutement.

Objectifs

- Mobiliser régulièrement les cadres dans la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes
- Renforcer la sensibilisation des cadres aux bons réflexes à adopter dans les processus de recrutement

Description de l'action

Il s'agira d'accompagner l'appropriation de ce guide par la diffusion de mails aux cadres de la collectivité en situation de recrutement. Ces mails seront destinés à interpeller la liste des Cadren, par le rappel des idées et principes d'égalité devant le recrutement inscrits dans le guide

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 2 (Direction des Ressources Humaines, Mission Innovation, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Amélioration de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les pratiques managériales des agents
- Renforcement de la sensibilisation des managers en matière d'égalité femmes-hommes

Calendrier et modalités de mise en œuvre

→ 2016 et 2017

Impact budgétaire :

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**

Moyens matériels : **oui**

Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Calendrier de travail précisant les points d'étapes et de suivi et ordre du jour précis, remis avant chaque réunion, aux directions et services
- Réunions toutes les 6 semaines
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions



Orientation 3

Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de la politique RH



Fiche programme 9 :

Repérer et déconstruire les stéréotypes et clichés

Fiche programme 9 -1 :

Interroger les agents sur les stéréotypes liés au mode de « management féminin »

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Éléments de contexte

Selon l'étude « Mutationnelles 2010 » du cabinet Global contact, pour la première fois depuis 20 ans, les jeunes femmes sont moins nombreuses à choisir de devenir ingénieur, même si dans le même temps elles s'orientent de plus en plus vers des filières dites « masculines » (BTP, mécanique, physique ...). En effet, seuls 17% des ingénieurs sont des femmes.

Le Val d'Oise compte pourtant dans son vivier d'établissements d'enseignement supérieur l'EBI composée à 80 % de femmes. Spécialisée dans le domaine de la biologie industrielle, elle fait partie des écoles d'ingénieur(e)s les plus « féminines » de France.

Ses futures étudiantes étant amenées à occuper des postes à responsabilité au sein de l'entreprise, et consciente des formes de discriminations qui persistent à propos de la « gestion féminine », elle a souhaité mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de lutte contre les représentations stéréotypées liées au mode de « management féminin ». L'EBI a été sélectionnée pour élaborer et mettre en œuvre un projet lancé par le CDEFI (Conférence des directeurs des écoles Françaises) sur le thème des stéréotypes liés au « management féminin ». Ainsi, l'EBI a organisé le 18 novembre dernier une exposition interactive dont l'objectif était de lutter par l'expression libre et l'interaction contre ces représentations. Cette action était labellisée par le CDEFI dans le cadre du concours Ingénieuses'15.

Le public a participé à un parcours permettant de se questionner sur ces stéréotypes grâce à

- la réalisation d'une boîte « aux idées reçues » dans laquelle ont été recueillis les propos entendus par chacun des participant(es-s), et appuyant les stéréotypes liés aux femmes dans le monde professionnel
- des installations sonores autour d'anonymes interviewés sur des questions relatives aux représentations des femmes et des hommes dans le monde professionnel
- l'organisation d'un jeu par lequel les participant(es-s) ont tenté de deviner si les réponses anonymes apportées à un questionnaire reprenant des stéréotypes sur le sujet du management, ont été données par un homme ou par une femme

Objectifs

- ➔ Dévoiler les représentations et clichés liés au « management féminin »
- ➔ Déconstruire les stéréotypes liés au mode de « management féminin »
- ➔ Favoriser la connaissance et l'accès des filles aux filières scientifiques
- ➔ Interroger la collectivité sur ces stéréotypes

Description de l'action

Cette exposition sera adaptée au Conseil départemental du Val d'Oise, en intégrant par ailleurs 4 portraits d'agents départementaux volontaires pour participer à l'exposition.

- 2016 : Constitution d'un groupe de travail, avec les agents volontaires à faire état de leur management ;
- Septembre 2016/début 2017 réalisation de l'exposition sur les sites de la Palette et/ou du Crous afin de toucher un grand nombre d'agents

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 3 (Direction des ressources humaines, Mission Innovation, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- Toute autre direction intéressée par l'action, et notamment les directions membres du groupe projet Orientation 2
- Ecole de Biologie industrielle

Résultats attendus

- Réduire les représentations stéréotypées liées aux modes de gestion « féminins »
- Réduire les discriminations fondées sur le sexe

Calendrier et modalités de mise en œuvre

- Conception, et préparation : 2016
- Mise en œuvre : septembre 2016/ début 2017

Impact budgétaire :

Oui

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions toutes les 6 semaines
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Mobilisation du partenariat
- Nombre d'agents ayant vu l'exposition
- Nombre d'agents ayant participé à l'exposition
- Retour des avis des agents



Orientation 3

Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme une priorité transversale de la politique RH



Fiche programme 9 :

Repérer et déconstruire les stéréotypes et clichés

Fiche programme 9 -2 :

Repérer et déconstruire les stéréotypes, clichés et autres mythes en direction des agents

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité

Constats/Eléments de contexte

Le Conseil départemental souhaite réaffirmer son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes en diffusant une culture de l'Egalité au sein de la collectivité. La déconstruction des stéréotypes est le préalable nécessaire à la diffusion de cette culture dans tous les services, et à tous les échelons de la collectivité. La déconstruction des clichés et autres mythes ne peut se faire qu'à travers un repérage en amont.

La collectivité entend jouer son rôle en identifiant les stéréotypes fondés sur le sexe auquel tout agent, dans sa sphère professionnelle mais aussi personnelle, peut être confronté.

Objectifs

- Renforcer la sensibilisation des agents du Conseil départemental aux enjeux de l'égalité femmes hommes via les supports existants (journal interne, radio interne, bureau virtuel)
- Accompagner les agents à repérer les stéréotypes
- Accompagner les agents à déconstruire les stéréotypes

Description de l'action

L'action consistera à :

- A repérer les stéréotypes et clichés existant au sein de la collectivité à travers un atelier participatif
- A déconstruire les stéréotypes recueillis dans le cadre de l'atelier participatif, en dans le cadre d'actions de communication interne

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 3 (Direction des ressources humaines, Mission Innovation, Direction Jeunesse Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.
- Service de la communication interne
- Toute autre direction intéressée par l'action

Résultats attendus

- Renforcer la sensibilisation des agents à la thématique et aux enjeux de l'égalité femmes-hommes

Calendrier et modalités de mise en œuvre

- **2016** : organisation d'un atelier participatif avec un groupe d'agents volontaires
- **2017** : mobilisation des outils internes de communication (journal interne, lotus, fréquence Val d'Oise, RSI, bureau virtuel...) pour déconstruire les stéréotypes, en s'appuyant des stéréotypes et autres clichés recueillis en atelier

Impact budgétaire :

Non

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réunions toutes les 6 semaines
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions
- Nombre d'agents ayant participé à l'atelier

Orientation 4

Améliorer la visibilité et la lisibilité de l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes

Des chiffres qui nous parlent :



La parution en novembre 2015 du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » témoigne que l'enjeu de l'égalité femmes-hommes traverse les Médias, et les supports de communication. Des textes ont d'ores et déjà inscrit la communication dans la politique publique de l'égalité femmes-hommes.

Il s'agit notamment de :

- Eliminer toute expression sexiste
- Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle
- Parler « des femmes » plutôt que de « la femme »
- Parler de la journée « des droits des femmes » plutôt que de la journée « de la femme »
- Diversifier les représentations des femmes et des hommes
- Former les professionnels
- Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images et vidéos, dans les sujets d'une communication, à la tribune d'évènements à la tribune d'évènements

Ce 2ème plan d'actions départemental de promotion de l'égalité femmes-hommes conforte l'engagement de la collectivité en matière de communication, et place au rang de priorités les actions suivantes :

- **Fiche programme 10** : Communiquer auprès des partenaires sur les actions du Conseil départemental en faveur de l'égalité femmes-hommes
- **Fiche programme 11** : Faire des journées du 25 novembre et du 8 mars des leviers d'information pour les agents du Conseil départemental



Orientation 4

Améliorer la visibilité et la lisibilité de l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes



Fiche programme 10 :

Communiquer auprès des partenaires sur les actions du Conseil départemental en faveur de l'égalité femmes-hommes

Coordonnateur

Direction Jeunesse
Prévention et Sécurité,
Direction de la Communication

Constats/Éléments de contexte

La présentation et le vote du 1er rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes lors du débat d'orientations budgétaires le 15 janvier 2016 a permis de témoigner de l'avancée du Conseil départemental en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes.

Objectifs

- Informer les valdoisiens, usagers et professionnels, des actions conduites par le Département
- Inscrire l'engagement du Département dans un contexte national

Description de l'action

- Couvrir la place et le rôle du Conseil départemental dans la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes, à travers la mobilisation de différents supports (site internet, communiqué de presse...)

Directions associées

- Groupe projet en charge de l'orientation 4 (Direction de la communication, Service de communication interne, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.

Résultats attendus

- Meilleure connaissance de l'action du Département en la matière
- Meilleure visibilité de l'engagement du Conseil départemental

Calendrier et modalités de mise en œuvre

- Il s'agit de couvrir les différentes actions mises en œuvre dans le cadre du Plan d'actions départemental d'égalité femmes-hommes 2016-2017.

Impact budgétaire :

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **oui**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réalisation des actions du PAD 2016-2017
- Couverture médiatique correspondante en fonction des actions réalisées
- Réunion du groupe toutes les 6 semaines
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions



Orientation 4

Améliorer la visibilité et la lisibilité de l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes



Fiche programme 11 :

Faire des journées du 25 novembre et du 8 mars des leviers d'information pour les agents du Conseil départemental

Coordonnateur

Service de la Communication Interne

Constats/Éléments de contexte

Favoriser une meilleure visibilité des actions conduites par le Conseil départemental participe de l'appropriation des enjeux afférents à l'égalité femmes-hommes. La sensibilisation des agents doit passer par une information régulière, en inscrivant cette dernière dans un calendrier marqué par les droits des femmes.

Ainsi, les dates du 25 novembre et du 8 mars comptent parmi les dates importantes en matière d'égalité femmes-hommes.

Le 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, est la journée qui permet de sensibiliser le grand public sur les différentes formes de violences existant à l'encontre des femmes, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique. Le 8 mars est la journée des droits des femmes.

Objectifs

- Garantir une information régulière des agents du Conseil départemental sur les actions conduites par la collectivité au titre de la politique d'égalité femmes-hommes
- Renforcer la visibilité et la lisibilité du PAD 2

Description de l'action

- Utiliser les supports de communication internes (journal interne, radio interne, mailing...) pour informer les agents sur l'avancement des projets conduits au titre de la politique d'égalité femmes-hommes
- Lors de ces journées événements, effectuer des rappels aux agents afin de les informer de ce que fait la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes.

Directions, services et partenaires associés

- Groupe projet en charge de l'orientation 4 (Direction de la communication, Service de communication interne, Direction Jeunesse, Prévention et Sécurité). La présence des membres aux réunions sera conditionnée par la nature de l'ordre du jour. Etant précisé que l'ordre du jour sera porté à la connaissance des directions membres à travers la diffusion au préalable d'un calendrier de travail.

Résultats attendus

- Renforcer la sensibilisation des agents à la thématique et aux enjeux de l'égalité femmes-hommes
- Permettre une meilleure appropriation par les agents des actions conduites
- Rendre visible et lisible l'engagement de la collectivité

Calendrier et modalités de mise en œuvre

- Préparation en amont et réalisation des points d'informations aux dates suivantes :
 - Le 25 novembre 2016
 - Le 8 mars 2017
 - Le 25 novembre 2017
 - Le 8 mars 2018

Impact budgétaire :

Moyens identifiés ou estimés :

Moyens humains : **oui**
Moyens matériels : **oui**
Moyens financiers : **Non**

Modalités de suivi et/ou d'évaluation de l'action :

- Réalisation du focus
- Mobilisation et diversité des supports utilisés
- Réunion du groupe toutes les 6 semaines
- Suivi du calendrier de travail
- Compte-rendu à l'issue de chacune des réunions



A series of horizontal dotted lines spaced evenly down the page, providing a template for writing or drawing.

Conseil départemental du Val d'Oise
2 avenue du Parc
CS 20201 CERGY
95032 CERGY PONTOISE CEDEX

tél. 01 34 25 30 30
fax 01 34 25 33 00
www.valdoise.fr
communication@valdoise.fr

