

Libérons-nous des idées reçues !

Présentation de la nouvelle exposition sur l'égalité professionnelle pour la fonction publique territoriale

Ambre ELHADAD,

Responsable de l'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

31 janvier 2023



CIG petite couronne



Partenariat Centre Hubertine Auclert / CIG petite couronne

- Répondre aux besoins d'accompagnement des collectivités en matière d'égalité professionnelle apparus après l'instauration de nouvelles obligations légales
- Bénéficiaire de l'expertise du CHA, organisme de référence sur ce sujet
- Croiser les réseaux et les compétences de nos deux établissements



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Déroulé

- Genèse du projet
- Les affiches
- Le livret
- Les modalités de mise à disposition
- Les conseils d'utilisation
- Le témoignage d'Anne Derenne, l'illustratrice de l'exposition



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Objectif

- Convaincre et communiquer sur les inégalités professionnelles spécifiques à la FPT

Format

- Livret
- Affiches

Public cible

- Tous les agents (quelque soit leur catégorie)
- Les élu.es
- Les représentants syndicaux
- La population

Méthodologie

Consultation des collectivités lors des échanges de pratique pour enrichir l'outil

LIBÉRONS-NOUS DES IDÉES REÇUES

- **Idée reçue 1** : Le statut de fonctionnaire protège des inégalités
- **Idée reçue 2** : Il y a des métiers destinés aux hommes et des métiers destinés aux femmes
- **Idée reçue 3** : Femmes et hommes équilibrent librement leurs temps professionnel et familial
- **Idée reçue 4** : Les grilles de rémunération dans les collectivités sont les mêmes pour tous et toutes
- **Idée reçue 5** : Le plafond de verre n'existe pas dans les collectivités
- **Idée reçue 6** : Avec l'égalité femmes-hommes, on abandonne la lutte contre les autres discriminations
- **Idée reçue 7** : Œuvrer pour l'égalité professionnelle, c'est être contre les hommes
- **Idée reçue 8** : Les collectivités n'ont pas de marge de manœuvre pour agir contre les inégalités



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

IDÉE RECUE
N°1

LE STATUT DE FONCTIONNAIRE PROTÈGE DES INÉGALITÉS



MAIS SI JE VOUS ASSURE
CHACUN AVOIR SON STATUT DE FONCTIONNAIRE,
VOUS SOMMES PROTÉGÉS. PAS D'INÉGALITÉS !

VRAI

LE STATUT EST UN REMPART CONTRE CERTAINES DISCRIMINATIONS DIRECTES.
Le recrutement par concours des fonctionnaires garantit un degré d'impartialité.

mais

Le statut ne protège pas contre les discriminations indirectes et le poids des stéréotypes sexistes.

Le statut ne protège pas totalement les femmes de la précarité (lire notamment à l'inégalité des emplois contractuels et non permanents :
○ Parmi les agents en CDD, 67 % sont des femmes alors qu'elles représentent 61% des effectifs globaux. (Etude CIG Petite couronne, 2020)

Le statut ne préserve pas non plus des discriminations indirectes. Ce sont des dispositions, pratiques ou critères en apparence neutres qui désavantagent un groupe social par rapport à un autre.
○ Le Défenseur des Droits rappelle qu'une règle désavantageant les agents à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque le temps partiel est majoritairement pris par des femmes.

Enfin, le statut ne préserve pas de l'impact des stéréotypes sexistes sur les pratiques des agents. Par exemple si l'on instaure une répartition générale des tâches : aux administratives le rangement des activités, aux animateurs la gestion des conflits entre jeunes.

LA FONCTION PUBLIQUE A-T-ELLE TRAINÉ ?
Cette idée reçue entraîne un retard de prise de conscience des inégalités au sein de la fonction publique. Si les entreprises ont été soumes, dès les années 80, à l'obligation de rédiger un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, les employeurs publics ne l'ont été qu'à partir de 2012 avec la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

PARMI LES AGENTS EN CDD
67% SONT DES FEMMES
alors qu'elles représentent
61% des effectifs globaux
(Etude CIG Petite couronne, 2020)



IDÉE RECUE
N°5

LE PLAFOND DE VERRE N'EXISTE PAS DANS LES COLLECTIVITÉS

FAUX

LE « PLAFOND DE VERRE » DÉCRIT L'ARRÊT DES FEMMES DANS L'ÉVOLUTION DE LEUR CARRIÈRE PROFESSIONNELLE, À PARTIR D'UN CERTAIN NIVEAU DE RESPONSABILITÉS.

Cette métaphore du plafond de verre insiste sur l'imperceptibilité de ces mécanismes et sur l'illusion d'un déroulement de carrière égalitaire. Le plafond est là mais on ne le voit pas ou pas tout du tout !

PLUSIEURS FACTEURS MAINTIENNENT LE PLAFOND DE VERRE EN PLACE :

○ **Le culture du présentisme** articulé à la disponibilité avec l'accès à des postes à responsabilité et pénalise majoritairement les femmes soupçonnées de ne plus être disponibles avec la maternité.
○ Les femmes ont un **accès moindre aux réseaux professionnels** fournissant les opportunités d'évolution.

ON NE TROUVE PAS DE FEMMES POUR DIRIGER LA COLLECTIVITÉ ?

Entre 2013 et 2019, le taux de féminisation de l'encadrement supérieur des collectivités de plus de 80 000 habitants est passé de 26 % à 34 %, depuis l'obligation de nomination partielle dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Le plafond de verre est corrélé à deux autres phénomènes :

○ **Le sous-emploi** illustre le fait que de nombreuses femmes ne disposent pas réellement des perspectives d'évolution de carrière. Le volume important de femmes en catégorie C et leur âge avancé sur certains métiers les excluent partiellement de ce risque.

○ **Le harcèlement sexuel** décourage les femmes recrutées par les femmes pour évoluer d'une filière à l'autre. Cela se traduit par le fait que les femmes sont positionnées sur un nombre de métiers plus restreint que les hommes.



IDÉE RECUE
N°2

IL Y A DES MÉTIERS DESTINÉS AUX HOMMES ET DES MÉTIERS DESTINÉS AUX FEMMES

FAUX

L'EXERCICE D'UN MÉTIER NE REPOSE PAS SUR DES FONDEMENTS BIOLOGIQUES qui seraient différents entre les femmes et les hommes.

mais

Dans les faits, rares sont les métiers de la fonction publique territoriale (FPT) qui présentent une proportion égale de femmes et d'hommes. (CNSFPT, 2019)

VOUS ÊTES LA NOUVELLE SÈCURIÉTÉ ?
J'IMAGINE QUE VOUS AVEZ BESOIN DE MON AIDE POUR VOTRE ENTRETIEN.



NON ! LA NOUVELLE INFORMATIQUE NE S'ÉCRIT. J'IMAGINE QUE VOUS AVEZ BESOIN DE MON AIDE POUR VOTRE ENTRETIEN.



C'EST TROP LOURD POUR UNE FEMME ?
Ces stéréotypes impactent également la manière de percevoir les conditions de travail d'un métier. On pense que la faible féminisation des métiers techniques s'explique par un port de charge lourde incompatible avec les capacités physiques des femmes.
Or de nombreux métiers du soin/fortement féminisés sont soumis à une pénibilité physique équivalente à celle des métiers masculins. Les contraintes physiques sont sous-estimées par les politiques de prévention des risques professionnels.

Elle résulte principalement de l'interiorisation des stéréotypes sexistes portant sur des différences supposées entre les femmes et les hommes en termes de compétences, de psychologie et de comportements. Ainsi les femmes seraient plus compétitives, manuelles ou logiques, quand les hommes seraient plus intuitives, empathiques ou relationnelles.

Ces stéréotypes influencent l'orientation scolaire dès les plus jeunes, puis les choix de métiers.
○ Dans la FPT, la filière sociale est composée à 95,5 % de femmes (DGAFP, 2020).

84% de la population étudiante des formations paramédicales et sociales **SONT DES FEMMES** (DGFP, 2020)

IDÉE RECUE
N°6

AVEC L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ON ABANDONNE LA LUTTE CONTRE LES AUTRES DISCRIMINATIONS

FAUX

LA LOGIQUE NE DOIT PAS ÊTRE D'OPPOSER LES DISCRIMINATIONS ENTRE ELLES, PLUTÔT DE COMPRENDRE LES MÉCANISMES COMMUNS ET LES MOYENS DE LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS.

LUTTER POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES N'IMPLIQUE PAS D'ABANDONNER LE COMBAT CONTRE LES AUTRES DISCRIMINATIONS, AU CONTRAIRE.

D'abord, les discriminations s'entrecroisent, les femmes comme les hommes peuvent subir plusieurs types de discriminations.

Ensuite, les femmes représentent la moitié de la population ; améliorer leur situation profite mécaniquement à l'ensemble de la société.

La compréhension des mécanismes à l'origine des stéréotypes sexistes ouvre à la compréhension des autres types de stéréotypes (racisme, validisme, âgisme, etc.).

RECRECITER SANS DISCRIMINER

Les outils mis en place dans le cadre de l'égalité professionnelle sont aussi opérants pour lutter contre les autres discriminations. Le recrutement fondé sur une procédure RH objective, transparente et formalisée où les compétences communes et les moyens de lutter contre toutes les missions du poste ont été clairement identifiés est le gage d'un recrutement non-discriminatoire, et cela quel que soit le critère prohibé.

VOUS VOYEZ BIEN QUE SI VOUS TIREZ SUR LA CORDE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ÇA FAIT MONTER TOUT LE MONDE EN MÊME TEMPS.



IDÉE RECUE
N°3

FEMMES ET HOMMES ÉQUILIBRENT LIBREMENT LEURS TEMPS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL

FAUX

LA TÂCHE D'ÉQUILIBRER LE TEMPS PROFESSIONNEL AVEC LES IMPÉRATIFS FAMILIAUX REPOSE ENCORE MAJORITAIREMENT SUR LES FEMMES.



LA SURREPRÉSENTATION DES FEMMES parmi la prise de temps partiel et de congé parental est directement corrélée à l'inégalité répartition des tâches domestiques au sein du couple et à l'insuffisance des modes de garde aujourd'hui disponibles.
○ Les femmes sabsaliées consacrent en moyenne 2h27 par jour aux tâches domestiques et parentales contre 2h02 pour les hommes (INSEE, 2020).
○ L'enfant sur 2 de moins de trois ans ne bénéficie pas d'un mode d'accueil de la petite enfance en France. (CAF, 2022).

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES FEMMES S'EN TROUVE DIRECTEMENT IMPACTÉ. On constate notamment qu'elles bénéficient moins de la promotion interne (Etude CIG Petite couronne, 2020). Elles sont également plus souvent victimes de discriminations liées à leur situation de grossesse ou leur maternité dans l'accès à certains postes.

Inversement, les hommes sont invités à prioriser leur carrière professionnelle et à taire leur paternité au travail.

LES TEMPS CHANGENT ?
Si le temps dédié au travail domestique a baissé de 2h02 pour les femmes depuis 1986, ce n'est pas parce que les hommes se sont davantage investis (leur temps n'aumenté que de 30 minutes), c'est parce que les familles ont externalisé ces tâches auprès d'entreprises de services, majoritairement féminines.

34,9% DES FEMMES SONT À TEMPS PARTIEL contre **12,6%** des hommes. La garde d'enfant est la principale raison invoquée (DGAFP, 2020)



IDÉE RECUE
N°7

ŒUVRER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, C'EST ÊTRE CONTRE LES HOMMES

FAUX

LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE BÉNÉFICIENT À TOUTES ET À TOUS.

Si les actions en faveur de l'égalité se concentrent souvent sur la situation des femmes c'est que les inégalités sont majoritairement en leur défaveur comme le démontrent les statistiques.

MAIS LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ BÉNÉFICIENT ÉGALEMENT AUX HOMMES.

○ La promotion du **congé paternité** est un exemple d'action menée pour améliorer l'égalité professionnelle leur profitant. Depuis son instauration en 2002, le taux de recours s'est élevé de 67% (CNSFPT, 2022).

○ Objectif n'est pas de favoriser un genre plutôt qu'un autre mais bien de garantir l'égalité entre les genres. La déconstruction des stéréotypes sexistes contribue aussi à libérer les hommes des injonctions liées à une conception rigide de la masculinité, répondant par exemple à une obligation de présentisme au travail, au détriment de la paternité.

« TU VOIS MA CRÉCHE, C'EST GRÂCE AU COMBAT DE NOMBREUSES FEMMES QU'ON PEUT PESSER AUJOURD'HUI ENSEMBLE TUS LES DEUX ! »



ON NE PEUT PLUS RIEN DIRE ?
Penser que le combat pour l'égalité entraîne un recul de la liberté d'expression et interdirait la séduction entre les femmes et les hommes est une erreur ! Ce qui est combattu, ce sont les propos et les attitudes qui entament la dignité de l'autre.
- Des commentaires sur le tenus d'une femme ou un dévoiement de la masculinité d'un homme sont des agissements sexistes.
- Des blagues à caractère sexuel imposées au collectif de travail relèvent du harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental.
Ces actes constituent des violences sexistes et sexuelles et sont interdits par la loi. Il ne s'agit pas de brider la séduction, seulement qu'elle soit consentie et non imposée.



IDÉE RECUE
N°4

LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION DANS LES COLLECTIVITÉS SONT LES MÊMES POUR TOUS ET TOUTES

VRAI

LE TRAITEMENT INDICIAIRE, ÉLÉMENT DE BASE DE LA RÉMUNÉRATION DÉTERMINÉ PAR ANCIENNETÉ EST LE MÊME POUR TOUS ET TOUTES.

mais
Les femmes perçoivent une rémunération inférieure en moyenne de 16,4 % à celle des hommes dans les trois fonctions publiques. (DGAFP, 2022)



L'écart le plus marqué se situe en catégorie A pour les agents et agents territoriaux de plus de 60 ans : il est de 74,0 euros net mensuel en défaveur des femmes (DGAFP, 2022).

PLUSIEURS CAUSES

- Le régime indemnitaire varie selon les filières, et ce sont les filières les plus inégales qui disposent du plus faible régime indemnitaire (filière administrative ou filière medico-sociale).
- 68 % des heures supplémentaires rémunérées ont été réalisées par des hommes contre 32 % par des femmes (Etude CIG Petite couronne, 2020).
- Les interruptions de carrière liées à des charges parentales empêchent également les femmes d'atteindre le même échelon que les hommes en fin de carrière.
- Un égal accès aux emplois supérieurs pour les femmes est aussi générateur d'inégalités salariales.

UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE ?

Les emplois à prédominance féminine conservent une moins grande valorisation sociale que les emplois à prédominance masculine et restent moins rémunérés.
Les compétences développées au sein des emplois très féminisés ne sont pas reconnues comme des compétences techniques à part entière mais comme des qualités d'êtres humains, par exemple les compétences relationnelles. (LEMOINE SILVIERA, 2020)

VOUS VOYEZ BIEN LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION EST RESPECTÉE !



IDÉE RECUE
N°8

LES COLLECTIVITÉS N'ONT PAS DE MARGE DE MANŒUVRE POUR AGIR CONTRE LES INÉGALITÉS

FAUX

LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SONT STRUCTURELLES ET LE PLUS SOUVENT LIÉES À DES CAUSES EXTERNES À LA COLLECTIVITÉ MAIS DES LEVIERS EXISTENT POUR LES NEUTRALISER !

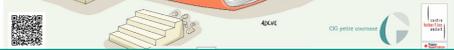
LES PRINCIPALES MARGES DE MANŒUVRE

Elles ont été identifiées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019. Le plan d'action pour l'égalité professionnelle articulé autour de quatre axes :

- **Adresser les chartes de rémunération** (Femmes-Hommes). Les collectivités ont entre autres la possibilité d'agir sur le régime indemnitaire pour supprimer les écarts entre les filières.
- **Garantir l'égal accès aux cadres et emplois** (grades et emplois). Les réflexions sur les procédures RH internes, comme celles concernant les critères d'avancement de grade et/ou la procédure de recrutement constituent des pistes d'actions.
- **Faciliter l'accès à la formation** (formation). Les collectivités peuvent avoir à faciliter la prise du congé parental ou rédiger une charte des temps partiel pour dépasser la culture du présentisme.
- **Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles**. Les collectivités ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des violences pour en finir avec le sexisme banalisé au travail.

SAVOIR = AGIR

Diagnostiquer et rendre visibles les inégalités à l'échelle de la collectivité permet déjà d'agir en levant le déni et en priorisant les actions à mener. Vérifier que les procédures de la collectivité contribuent bien à favoriser l'égalité permet aussi de valider les bonnes pratiques déjà mises en place et de renforcer l'attractivité de la collectivité.



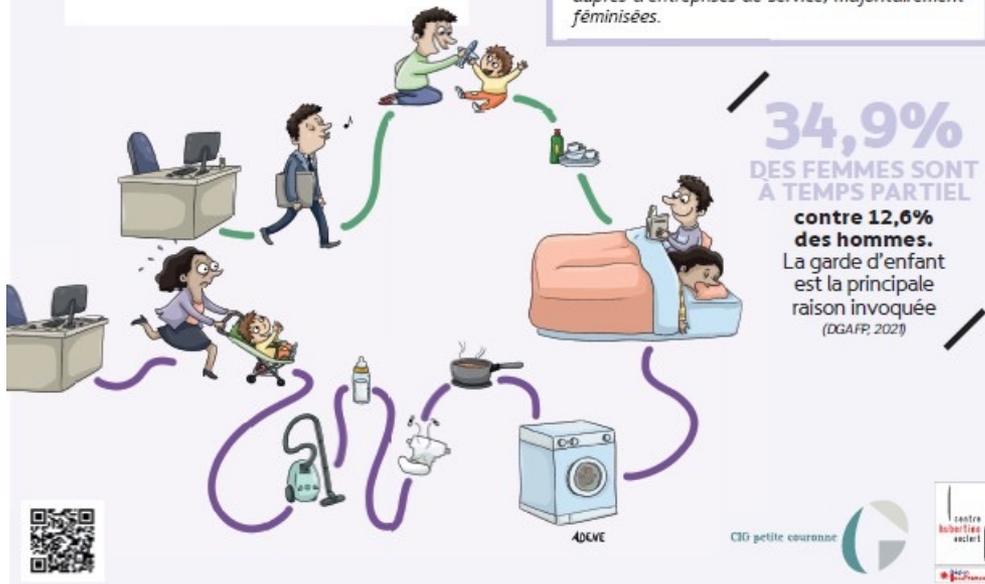
1^{er} format : les affiches



FEMMES ET HOMMES ÉQUILIBRENT LIBREMENT LEURS TEMPS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL

FAUX

LA TÂCHE D'ÉQUILIBRER LE TEMPS PROFESSIONNEL AVEC LES IMPÉRATIFS FAMILIAUX REPOSE ENCORE MAJORITAIREMENT SUR LES FEMMES.



LA SURREPRÉSENTATION DES FEMMES parmi la prise de temps partiel et de congé parental est directement corrélée à l'inégale répartition des tâches domestiques au sein du couple et à l'insuffisance des modes de garde aujourd'hui disponibles.

- Les femmes salariées consacrent en moyenne 3h27 par jour aux tâches domestiques et parentales contre 2h06 pour les hommes (INSEE, 2010).
- 1 enfant sur 2 de moins de trois ans ne bénéficie pas d'un mode d'accueil de la petite enfance en France (CAF, 2021).

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES FEMMES

s'en trouve directement impacté. On constate notamment qu'elles bénéficient moins de la promotion interne (Étude CIG Petite couronne, 2020). Elles sont également plus souvent victimes de discriminations liées à leur situation de grossesse ou leur maternité dans l'accès à certains postes.

Inversement, les hommes sont invités à prioriser leur carrière professionnelle et à taire leur paternité au travail.

LES TEMPS CHANGENT ?

Si le temps dévolu au travail domestique a baissé d'1h06 pour les femmes depuis 1986, ce n'est pas parce que les hommes se sont davantage investis (leur temps n'a augmenté que de six minutes), c'est parce que les familles ont externalisé ces tâches auprès d'entreprises de service, majoritairement féminisées.

Chaque idée reçue est réfutée par

- Des arguments
- Des exemples concrets les appuyant
- Des sources
- Des chiffres-clés
- Un encadré sur une idée reçue complémentaire
- Une illustration
- Un QR Code renvoyant vers une étude

Support d'aide à la sensibilisation

FEMMES ET HOMMES ÉQUILIBRENT LIBREMENT LEURS TEMPS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL

FAUX

LA TÂCHE D'ÉQUILIBRER LE TEMPS PROFESSIONNEL AVEC LES IMPÉRATIFS FAMILIAUX REPOSE ENCORE MAJORITAIREMENT SUR LES FEMMES.

LA SURREPRÉSENTATION DES FEMMES parmi la prise de temps partiel et de congé parental est directement corrélée à l'inégale répartition des tâches domestiques au sein du couple et à l'insuffisance des modes de garde aujourd'hui disponibles.

- Les femmes salariées consacrent en moyenne 3h27 par jour aux tâches domestiques et parentales contre 2h06 pour les hommes (*INSEE, 2010*).
- 1 enfant sur 2 de moins de trois ans ne bénéficient pas d'un mode d'accueil de la petite enfance en France (*CAF, 2021*).

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES FEMMES s'en trouve directement impacté. On constate notamment qu'elles bénéficient moins de la promotion interne (*Étude CIG Petite couronne, 2020*). Elles sont également plus souvent victimes de discriminations liées à leur situation de grossesse ou leur maternité dans l'accès à certains postes.

Inversement, les hommes sont invités à prioriser leur carrière professionnelle et à taire leur paternité au travail.



Plusieurs contre-arguments déconstruisent l'idée reçue

CIG petite couronne

auclert

Région Île de France

Un encadré apporte une perspective sociologique ou une précision juridique

LES TEMPS CHANGENT ?

Si le temps dévolu au travail domestique a baissé d'1h06 pour les femmes depuis 1986, ce n'est pas parce que les hommes se sont davantage investis (leur temps n'a augmenté que de six minutes), c'est parce que les familles ont externalisé ces tâches auprès d'entreprises de service, majoritairement féminisées.

34,9%

**DES FEMMES SONT
À TEMPS PARTIEL**

**contre 12,6%
des hommes.**

La garde d'enfant
est la principale
raison invoquée

(DGAFP, 2021)

Un chiffre-clé appuie la démonstration



Plusieurs contre-arguments
déconstruisent l'idée reçue

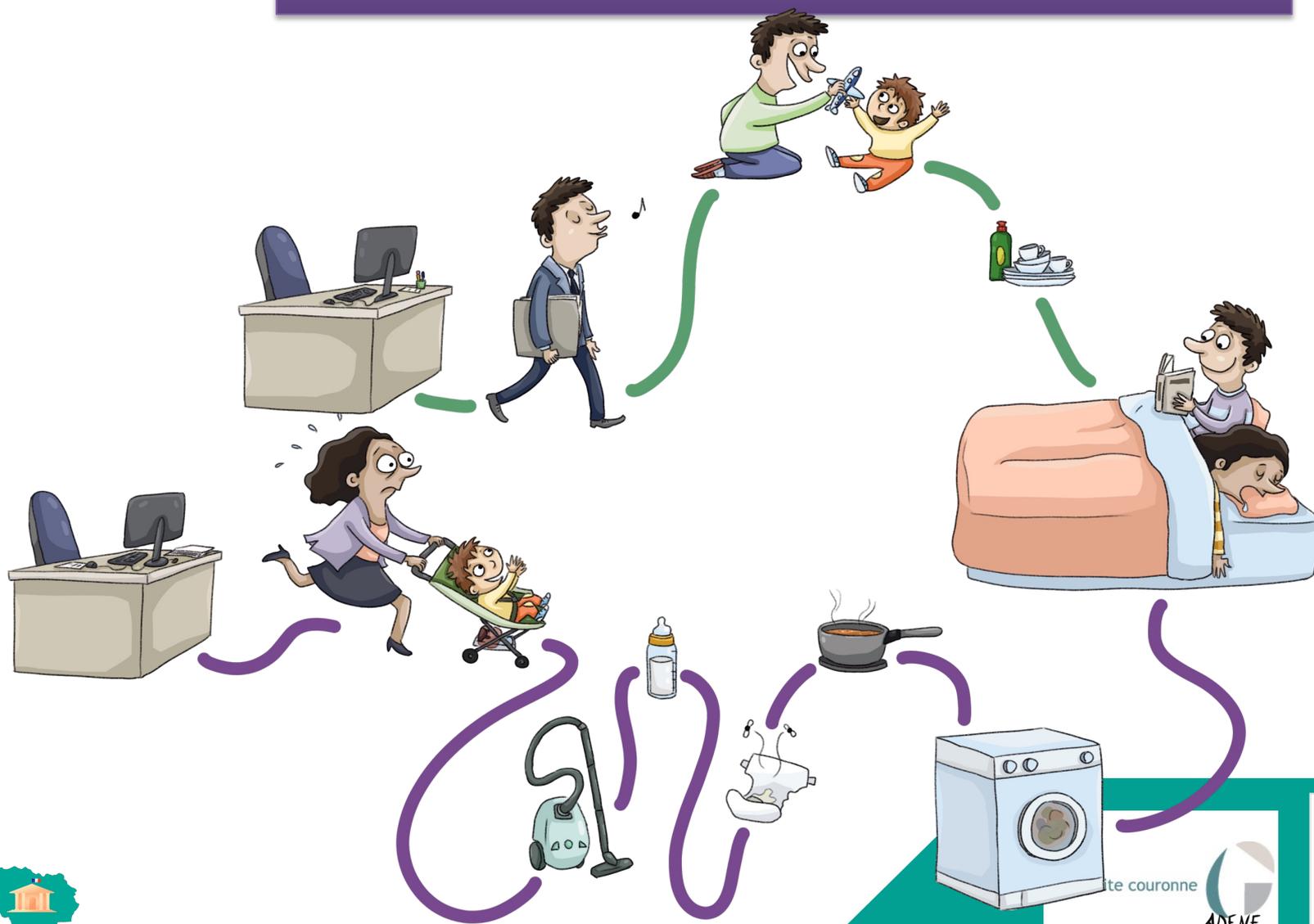
CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Support d'aide à la sensibilisation



Une image vaut mille mots...



ite couronne



Format et supports d'impression possibles

- Les fichiers pdf HD sont en 60 x 80 cm

Impression conseillée sur des bâches (possibilité d'un revêtement extérieur) avec œillets aux 4 coins de la bâche pour un accrochage facilitée avec des cimaises ou des serflexes.

- Impression possible en interne en format affiche à plastifier



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

2^{ème} format : le livret



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES COLLECTIVITÉS : LIBERONS-NOUS DES IDÉES REÇUES



Livret

❖ Contenu :

- Les textes et les illustrations figurant sur les 9 panneaux
- Des chiffres et des arguments complémentaires
- Une bibliographie d'études sur la thématique
- Une liste d'outils disponibles

❖ Format

- A4
- 20 pages
- En couleurs

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

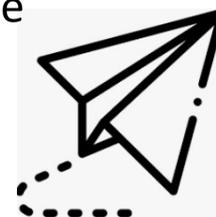


Modalités de mise à disposition de l'outil



Mise à disposition de l'exposition

- 1^{ère} étape : les collectivités intéressées contactent le CHA (pour les collectivités membres) ou le CIG petite couronne
- 2^{ème} étape : signature nécessaire d'une convention portant sur l'utilisation de l'exposition. La collectivité s'engage notamment à ne pas modifier le contenu des panneaux
- 3^{ème} étape : transmission gratuite des fichiers numériques des panneaux de l'exposition et du livret HD imprimeur
- 4^{ème} étape : impression des affiches à la charge de la collectivité



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Mise à disposition du livret

- Envoi programmé des livrets en version papier à la collectivité par le CHA/CIG PC à titre gracieux dans les prochaines semaines
- Mise à disposition du livret sous format PDF sur les sites du CHA et du CIG PC



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France



Conseils d'utilisation



Conseils d'utilisation – quand ?

Durant un évènement :

- Fin janvier : journée nationale contre le sexisme
- 8 mars : journée internationale pour les droits des femmes
- 19 au 23 juin 2023 : semaine pour la Qualité de vie au travail
- Octobre : semaine de l'égalité professionnelle
- 25 novembre : journée de lutte contre les violences faites aux femmes
- Les forums de l'emploi de la collectivité lorsque la ville tient un stand

Toute l'année :

- Remise du livret aux nouvelles et nouveaux agents, aux membres du comité social territorial, etc.

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Conseils d'utilisation – comment ?

- Diffusion du livret en version papier et/ou sur l'intranet
- Création d'un espace ressources sur l'égalité professionnelle l'intranet : diffusion d'une ressource par jour
- Quizz sur le contenu de l'exposition pour encourager son appropriation
- Challenge pour déconstruire d'autres idées reçues : recherche d'argumentaires et de punchlines face aux remarques sexistes
- Organisation d'animations autour de thématiques de l'exposition : mixité des métiers, plafond de verre et plancher collant, articulation des temps, rôle des hommes dans la lutte contre les inégalités -> Théâtre forum, interventions d'expert·es et d'associations spécialisées

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Conseils d'utilisation – avec quoi ?

[Une base de données de plus de 4000 outils](#) en ligne et accessibles à toutes et tous
Une recherche d'outil par type d'outil, publics ciblés et par thématique

TYPE ^

- Affiche
- Exposition
- Vidéo/Documentaire/Reportage
- Diaporama
- Kit pédagogique/Guide méthodologique
- Spectacle vivant
- Étude/Rapport/Statistiques
- Brochure d'information
- Ouvrage/Périodique
- Site Internet/Outil multimédia
- Formation
- Jeu/Quiz/Photo-langage
- Campagne de sensibilisation
- Audio/Podcasts

PUBLICS CIBLÉS ^

- Petite enfance
- Primaire
- Collèges
- Lycées
- Enseignement supérieur
- Adultes
- Enseignant-e-s/Personnels encadrants scolaires ou périscolaires
- Professionnel-le-s (services sociaux, santé, emploi, collectivités locales, services de l'État, associations, entreprises, etc.)
- Élu-e-s
- Tout public

THÉMATIQUES *

- Articulation des temps de vie
- Déconstruction des stéréotypes de genre
- Égalité dans les sphères politiques et sociales
- Égalité professionnelle
- Élargissement des choix d'orientation de métiers
- Histoire du féminisme et des droits des femmes
- Politiques publiques d'égalité (locales, nationales, internationales)
- Prévention et lutte contre les violences faites aux femmes
- Santé, sexualité, IVG, contraception
- Solidarité et coopération internationale
- Théories et concepts

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Conseils d'utilisation – avec quoi ?

D'autres outils pour déconstruire les idées reçues autour de l'égalité femmes-hommes et répondre aux sceptiques



POUR
CONVAINCRE
DU BIEN-
FONDÉ DES
POLITIQUES
LOCALES
D'ÉGALITÉ
FEMMES-
HOMMES

CONCEPTS, ENJEUX
ET CADRE JURIDIQUE
DES POLITIQUES LOCALES
D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
GUIDE PRATIQUE

MISE À JOUR : NOVEMBRE 2015

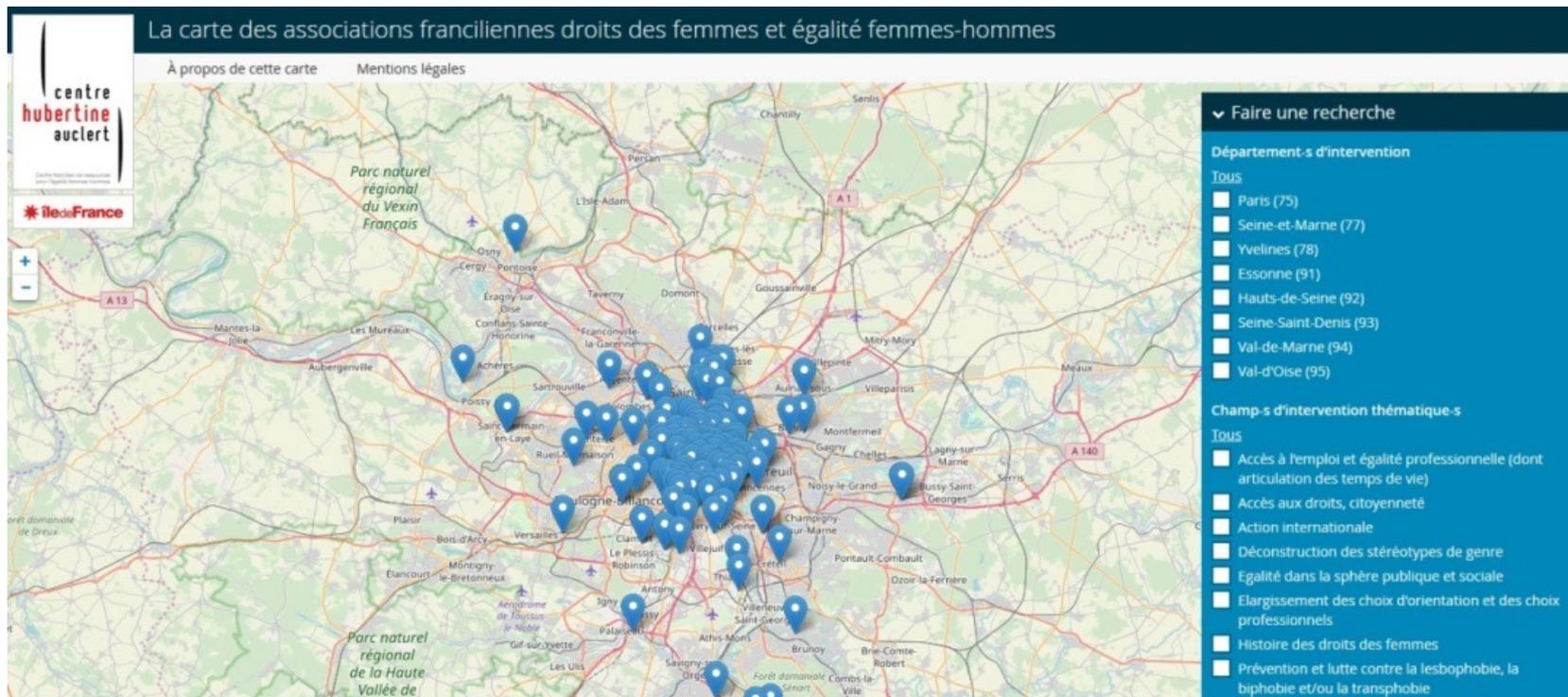


Ile de France



Conseils d'utilisation – avec qui ?

Cartographie des associations franciliennes sur l'égalité femmes-hommes



Trouver une experte pour une présence plus grande des femmes sur des sujets d'expertise

<https://expertes.fr/>

expertes
FRANCE

CIG petite couronne



Région Île-de-France

Conseils d'utilisation – avec qui ?



- **Le CIG petite couronne** peut vous accompagner dans la conception ou le déploiement de votre politique en matière d'égalité professionnelle. Pour toute demande, contactez-nous à l'adresse suivante : bilansocial@cig929394.fr.
- Retrouvez toutes les ressources du CIG petite couronne en matière d'égalité professionnelle F/H sur [notre page dédiée](#) (études, comptes rendus des échanges de pratiques, outil plan d'actions, etc.).
Le replay et le support de présentation seront bientôt disponibles à cette [adresse](#).

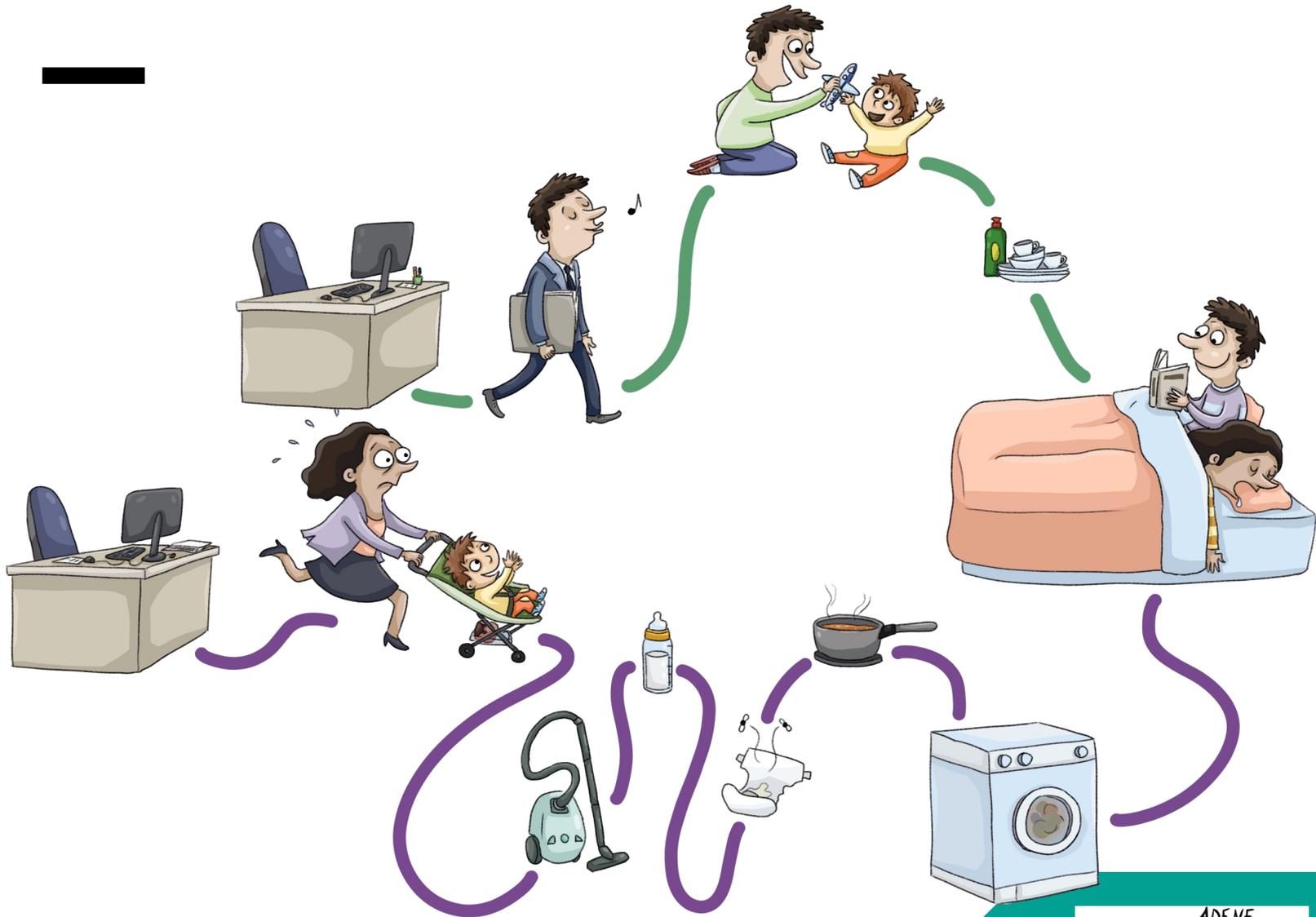


Témoignage d'Anne Derenne, illustratrice de l'exposition

Communiquer sur l'égalité F/H sans reproduire des stéréotypes

<https://annedereneillustration.com/>





VOUS ÊTES LA NOUVELLE SECRÉTAIRE?
J'IMAGINE QUE VOUS ALLEZ AVOIR
BESOIN DE MON AIDE
POUR VOTRE ORDINATEUR.

NON!
LA NOUVELLE INFORMATICIENNE DE L'ÉQUIPE.
J'IMAGINE QUE VOUS ALLEZ AVOIR BESOIN
DE MON AIDE POUR VOTRE ORDINATEUR.



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

ADENE

Centre HUBERTINE AUCLERT

Ambre ELHADAD

Responsable de l'accompagnement des collectivités

Ambre.elhadad@hubertine.fr

CIG PETITE COURONNE

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH

J.GHEROLDI@cig929394.fr



CIG petite couronne

