

9ème atelier

ECHANGE DE PRATIQUES

SUR L'EGALITE

PROFESSIONNELLE

Ambre ELHADAD,

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

Jean GHEROLDI

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

14 octobre 2022



CIG petite couronne



Déroulé

- Affiner son diagnostic sur les inégalités professionnelles
- Programmer des actions en direction des agent·es pour le 25 novembre 2022



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualités

- [Circulaire de l'appel à projet « Fonds égalité professionnelle » \(FEP\) 2023 de la DGAFP - avant le 18 novembre 2022](#)
- Retrouvez notre webinaire du 30 juin 2022 sur le FEP organisé avec la DGAFP
 - [Télécharger le compte-rendu](#)
 - [Voir le replay du webinaire](#)



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualités

Nouvelle exposition produite par le CIG Petite couronne et le Centre Hubertine Auclert disponible prochainement **en version pdf**

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

VRAI ? FAUX ?

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**
n'est pas seulement un principe garanti
par le statut de la fonction publique : c'est
aussi un objectif non atteint que la loi tend
à favoriser.

**LES CAUSES DE LA PERSISTANCE
DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES**
sont multiples. Certaines relèvent de
mécanismes traversant l'ensemble des secteurs
professionnels privé comme public, d'autres
sont propres à la fonction publique, et peuvent
renvoyer à des procédures indirectement
discriminatoires.

DE NOMBREUSES IDÉES REÇUES PERDURENT
malgré tout, minimisant ou niant la réalité des inégalités
professionnelle dans la fonction publique. La prise de
conscience des structures publiques employeuses est
essentielle pour faire évoluer les pratiques et rendre effective
l'égalité entre les agents, femmes et hommes.

**CETTE EXPOSITION PROPOSE DE DÉCONSTRUIRE
8 IDÉES REÇUES ENCORE RÉPANDUES SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE DANS LES COLLECTIVITÉS.
EN S'APPUYANT SUR LES CHIFFRES-CLÉS DES INÉGALITÉS,
LES MÉCANISMES SEXISTES À L'ŒUVRE, LE CADRE LÉGAL
AINSI QUE LES LEVIERS D'ACTIONS DES COLLECTIVITÉS.**

VERS L'ÉGALITÉ

AD&C

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Actualités

2 nouveaux outils du Centre Hubertine Auclert utiles pour la politique d'égalité professionnelle

ÉVALUER LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

GUIDE PRATIQUE À L'USAGE
DES COLLECTIVITÉS ET EPCI



LANGAGE ÉGALITAIRE

TOUTES ET TOUS
VISIBLES DANS LA LANGUE !



AFFINER SON DIAGNOSTIC DES INEGALITES PROFESSIONNELLES



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Pourquoi diagnostiquer les inégalités professionnelles ?

- ▶ Répondre aux obligations légales
- ▶ **Connaître** : ce qu'on ne mesure pas n'existe pas
- ▶ **Recenser** : état des lieux des actions menées par la collectivité
- ▶ **Evaluer** : mesurer l'efficacité des actions pour réduire les inégalités
- ▶ **Partager la connaissance, convaincre et mobiliser l'ensemble des actrices et acteurs** sur l'égalité en interne



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

C'est quoi les données d'un diagnostic ?

► Données quantitatives :

- Les indicateurs chiffrés du Rapport social unique (RSU)
- D'autres indicateurs chiffrés collectés

► Données qualitatives :

- Les actions réalisées et leur évaluation
- Les analyses d'enquêtes, questionnaires, retours d'agent.es



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Le rapport social unique

Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Se substitue au REC depuis 2021

Un rapport **obligatoire annuel**

Regroupe les rapports suivants

- le rapport de situation comparée
- le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Présentation à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial

Saisie des données sur l'application actuelle proposée par les centres de gestion



Les thématiques du RSU

1 – Emploi

2 – Recrutement

3 – Parcours professionnel

4 – Formation

5 – Rémunérations

6 – Santé et sécurité au travail

7 – Organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

8 – Action sociale et protection sociale

9 – Dialogue social

10 – Discipline

Le rapport social unique

RSU

Le rapport sur
l'égalité F/H

Le plan
d'actions égalité
professionnelle



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

	Le rapport social unique	Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	Le plan d'action égalité professionnelle
Une obligation légale qui concerne:	Toutes les collectivités ou établissements publics.	Toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.	Toutes les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant-e-s.
L'objectif:	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un état des lieux de la situation du personnel au 31/12 de l'année précédant la campagne de collecte. - Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> - Documenter les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire, - Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité F/H en interne et sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation), - Fixer des orientations de moyen et de long terme pour corriger les inégalités 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité autour de 4 axes; <p>L'état d'avancement du plan d'action peut être présenté dans le cadre du rapport sur la situation en matière d'égalité F/H au sein du volet RH.</p>
A présenter devant:	L'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial	L'assemblée délibérante, préalablement à la présentation du projet de budget	Le comité social territorial
Référence légale	Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019	Article 61 de la loi du 4 août 2014	Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Construire un indicateur

Qu'est-ce qu'un indicateur ?

Une information chiffrée visant à mesurer une variable

A un caractère informatif et comptable

Construit sur un objectif clair dans une finalité d'action



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Construire un indicateur

Définir l'objectif :
Quelle finalité d'action visée ?
Que cherche-t-on à mesurer ?

Définir le périmètre :
Quelle population concernée ?
Quelles déclinaisons possibles ?
Quelle périodicité ?

Définir les acteurs :
Qui met en place ?
Qui assure le suivi ?



CIG petite couronne



centre
hubertine
aulert

Région
Île de France

Comprendre ce que les indicateurs du RSU mesurent

INDICATEURS	DIAGNOSTIC SUR
3. FORMATION	
<p>Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).</p> <p>Nombre d'agent-es bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle.</p>	<p>L'égal accès à la formation statutaire, et indirectement son impact dans le déroulement de carrière.</p>
<p>Type de formation (développement de compétence ou adaptation au poste de travail).</p> <p>Coûts moyens par sexe et par catégorie.</p> <p>Nombre d'agent-es bénéficiant de validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation.</p>	<p>La politique de formation de la collectivité et la répartition des moyens alloués.</p> <p>L'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués).</p>

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉALISER UN PLAN D'ACTION

GUIDE PRATIQUE

Version mise à jour septembre 2020



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Diagnostic chiffré

Atelier en sous-groupes – 15 min

- ▶ Quelle organisation en interne pour accéder aux données chiffrées ?
- ▶ Comment articuler les calendriers de collecte des données RH et des données du rapport égalité ?
- ▶ Comment renforcer la collaboration chargé.e de mission égalité et DRH ?
- ▶ Quelles sont les conditions de réussite pour réussir son diagnostic chiffré ?



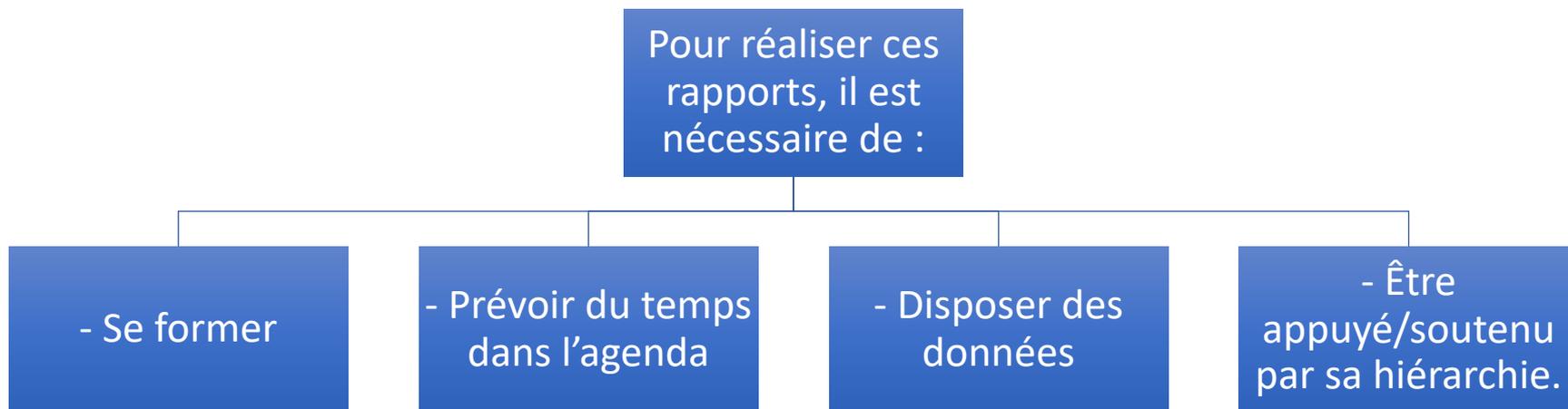
CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Conditions de réussite



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Collecter les données

- Réaliser un état des lieux des données déjà à votre disposition
- Définir la temporalité des données
- Identifier les référents dans chaque service producteur ou émetteur de données
- Connaître les fonctionnalités du logiciel SIRH
- Disposer des tableaux de bord de différents services (carrière - paie, formation, etc.)



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Les données générées du RSU

Conditions générales d'emploi

- Les caractéristiques des effectifs (fonctionnaire/contractuel/non permanent, filière, cadre d'emplois, grade, équivalent temps plein, âge) ;
- Durée et organisation du travail (temps partiel de droit/sur autorisation, temps complet/non complet, travail de nuit, week-end et horaires décalés, cycles hebdomadaires, mensuels, annuels, télétravail, absences, compte-épargne temps) ;
- Embauches (types de recrutement), départs (types de départ) et promotions (avancements, promotion, réussite à un concours, titularisation).

Rémunérations

- Rémunération par statut, sexe et filière, primes, heures supplémentaires ;
- Masse salariale des 10 plus hautes rémunérations.



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Les données genrées du RSU

Santé et sécurité au travail

- Visites médicales, accidents du travail, maladies professionnelles, demandes de protection fonctionnelle, suicides

Violences

- Nombre d'actes de violence physique et de signalements pour harcèlement sexuel et pour agissements sexistes au DRH

Formations

- Par statut, sexe, catégorie et type de formation

Droits sociaux

- Bénéficiaires des prestations d'action sociale, nombre de sanctions disciplinaires



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Synthèse automatisé



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

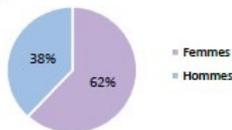
➔ COMMUNE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 598 femmes et 367 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 4 hommes

➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

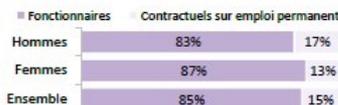
- 290,3 fonctionnaires hommes
- 485,3 fonctionnaires femmes
- 58,3 contractuels hommes
- 73,6 contractuels femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	12%	11%	76%
Femmes	18%	11%	71%
Ensemble	16%	11%	73%

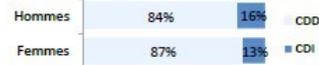
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	71%
	Catégorie B	60%
	Catégorie C	60%

➔ 13 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 17 % des hommes



- ➔ 63 % des fonctionnaires sont des femmes et 37 % des hommes
- ➔ 55 % des contractuels permanents sont des femmes et 45 % des hommes

➔ 13 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 16 % des hommes
Au total, 20 agents en CDI sur 140 agents contractuels, soit 14 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	76%	24%
Technique	29%	71%
Culturelle	74%	26%
Sportive	31%	69%
Médico-sociale	98%	2%
Police	25%	75%
Incendie	-	-
Animation	52%	48%

MISE EN FORME DES DONNEES DU RSU

- Edition d'un 5 pages synthétique reprenant les principaux indicateurs genrés du RSU
- Première mise en forme de données sous forme de tableaux et de graphiques
- Limites : absence de problématisation, pas de commentaires, pas d'éléments de comparaison

CIG petite couronne



— Aller plus loin sur les écarts de rémunération

- Taux de féminisation des fonctions les plus élevées (emplois fonctionnels) ;
- Taux de féminisation de l'encadrement ;
- Taux de féminisation des grades au sein des cadres d'emplois ;
- Taux de féminisation par échelon ;
- Taux de féminisation des avancements de grades ;
- Taux de féminisation des bénéficiaires de la promotion interne ;
- Perception des primes par genre ;
- Perception des indemnités liées aux heures supplémentaires par genre ;
- Répartition des effectifs par âge et par genre

Des croisements peuvent être effectués (statut, catégorie, filière, direction, service, métier, etc.).



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie/filière*

* pour les catégorie / filières comptant plus de 25 agent-e-s



A

L'écart de rémunération dans la filière technique s'explique notamment par la structure de l'effectif : les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes sur les cadres d'emplois supérieurs. Ils sont également plus nombreux à percevoir une prime informatique. L'âge et l'ancienneté contribuent aussi à accentuer cet écart.

L'écart de rémunération est à nuancer dans la filière culturelle et médico-sociale où le nombre d'hommes de catégorie A est très faible (respectivement 6 et 12 agents)



B

L'écart de rémunération dans la filière technique se justifie par la moyenne d'âge, nettement moins élevée chez les femmes que chez les hommes (les femmes ont en moyenne 45 ans, contre 50 ½ ans pour les hommes).

L'écart de rémunération dans la filière culturelle est à nuancer, compte tenu de son faible effectif.

CD Haute Garonne – rapport annuel égalité 2021

Un croisement pertinent entre filière et catégorie pour mesurer les écarts de rémunération nets mensuel

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile-de-France

Attention aux biais statistiques

Les bons réflexes à adopter :

- Vérifier le nombre d'agents concernés : on peut observer des rémunérations plus importantes chez les femmes dans un cadre d'emplois mais ne concernant qu'un faible nombre d'agents;
- Rappeler le taux de féminisation global pour pouvoir le comparer aux données déclinées par variable (catégorie, filière, cadre d'emplois, métier, etc.);
- Eviter les pourcentages sur des petits effectifs : les variations sont plus sensibles en pourcentage quand les volumes sont peu élevés.



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Se comparer dans le temps

Nécessite de :

- Définir une temporalité
- Comparer à périmètre constant

Permet de :

- Dégager des tendances
- Distinguer si l'évolution constatée relève d'un mouvement conjoncturel ou structurel



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Base de comparaison

Synthèse de la petite couronne p 4

→ Le cadrage général du rapport sur l'état des collectivités au 31 décembre 2019	4
1. Le cadre réglementaire	4
2. Un calendrier de collecte et de transmission modifié suite à la crise sanitaire	5
3. Méthodologie d'exploitation des données 2019 de la petite couronne	5
→ Taux de retour et caractéristiques des collectivités répondantes	6
→ La structure des effectifs en petite couronne au 31 décembre 2019	8
1. Des fonctionnaires moins nombreux et davantage de contractuels qu'en 2017	8
2. La répartition par statut des collectivités de la petite couronne	9
<i>Focus sur les emplois fonctionnels</i>	12
3. La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique	13
4. Filières et cadres d'emplois	14
5. L'âge moyen des agents de la petite couronne	15
→ Les mouvements de personnel	16
<i>Focus sur le temps de travail</i>	19
→ Budget et rémunération	20
→ Le handicap	22
→ La formation	23
→ Conditions de travail, prévention des risques et absentéisme	25

Les tendances d'évolution 2017-2019 à « champ constant » p 29

Synthèse des données du REC 2019 par type de collectivités p 32

→ Les départements	32
→ Les établissements publics territoriaux - EPT	38
→ Les communes de plus de 1 000 agents	43
→ Les communes de 500 à 1 000 agents	48
→ Les communes de 350 à 499 agents	53
→ Les communes de moins de 350 agents	58
→ Les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (CDE)	63
→ Les offices publics d'habitat - OPH	68
→ Les EPCI et EP (hors EPT)	72

Valoriser ses données RH : bilan social et synthèses thématiques p 78

Lexique des indicateurs de mesure p 81

Base de comparaison



Etude petite couronne



Etude fonction publique territoriale



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Base de comparaison

Trois publications incontournables :

- Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (DGAFP)
- Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (DGAFP)
- Le bulletin d'information statistique de la DGCL

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

ÉDITION 2022

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE



ÉDITION 2021

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Politiques et pratiques de ressources
humaines
Faits et chiffres

Dossiers, analyses

Thématiques

X% ± 3/4€



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Base de comparaison

Intitulé	Observations
BANATIC par la DGCL	Base nationale sur l'intercommunalité. Informations sur tous les groupements de collectivités territoriales portant sur leur périmètre, leur mode d'organisation et de financement ainsi que leurs compétences (mise à jour trimestrielle)
Bulletin d'informations statistiques (BIS) par la DGCL	Exploitation statistique des RSU réalisée par la DGCL et le CNFPT sous l'égide du CSFPT
RECENSEMENT 2019 par l'I.N.S.E.E.	Populations disponibles pour les différentes circonscriptions administratives existant au 01/01/2019 dans leurs limites territoriales à cette date
OBSERVATOIRE DES TERRITOIRES par le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales	Indicateurs cartographiés ; approche par dynamiques économiques, enjeux de cohésion et d'équité, développement durable, territoires prioritaires pour l'action publique
DONNEES LOCALES par l'I.N.S.E.E.	Indicateurs cartographiés ; approche par chiffres clés d'un territoire, cartes interactives, comparaisons régionales et départementales, données détaillées localisées, données urbaines infra-communales par quartier
DONNEES IDF par l'Institut Paris Région	L'Ile-de-France en chiffres : SIG, observatoires cartographies interactives (des données géographiques, administratives, environnementales, économiques et sociales peuvent être croisées en fonction des besoins pour obtenir des informations inédites dans un domaine ou selon un axe de travail particuliers) ; approche par chiffres clés, données détaillées localisées, données urbaines, fiches communales thématiques, etc.
L'Observatoire de la formation, de l'emploi et des métiers Par la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France	Identification des besoins en formation professionnelle (prospective, étude des besoins en compétences d'un marché, benchmarking des bonnes pratiques de formation, étude des comportements de consommation des clients des formations, diagnostic stratégique d'une école).
SOFAXIS	Note de conjoncture sur les absences pour raisons de santé dans les collectivités territoriales

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Ile-de-France

L'INTERET DE REALISER UN DIAGNOSTIC CHIFFRE

Répondre à une obligation légale ;

Réaliser un état des lieux des politiques RH
de sa collectivité ;

Etablir un bilan des politiques de la ville ;

Mesurer les évolutions ;

Identifier les inégalités ;

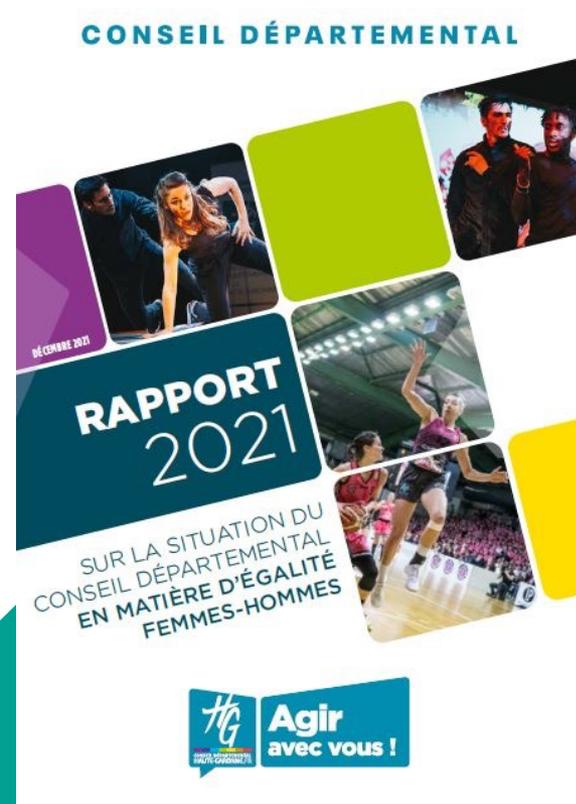
Mettre en place de nouvelles actions visant
à les réduire.



Exemple de présentation du diagnostic chiffré

[CD Haute Garonne –
rapport annuel égalité
2021](#)

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI	5
RETRAITE	8
TEMPS PARTIEL	9
PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA COLLECTIVITÉ	10
RECRUTEMENTS ET MOBILITÉ	12
PROMOTIONS	14
FORMATION	15
ABSENCES	16
TÉLÉTRAVAIL	17
COMPTE ÉPARGNE TEMPS	17
DON DE JOURS DE REPOS	17
RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES	18
PRESTATIONS SOCIALES	20
PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES	20
PLAN D' ACTIONS 2018 - 2021	
Égalité professionnelle femmes - hommes	21

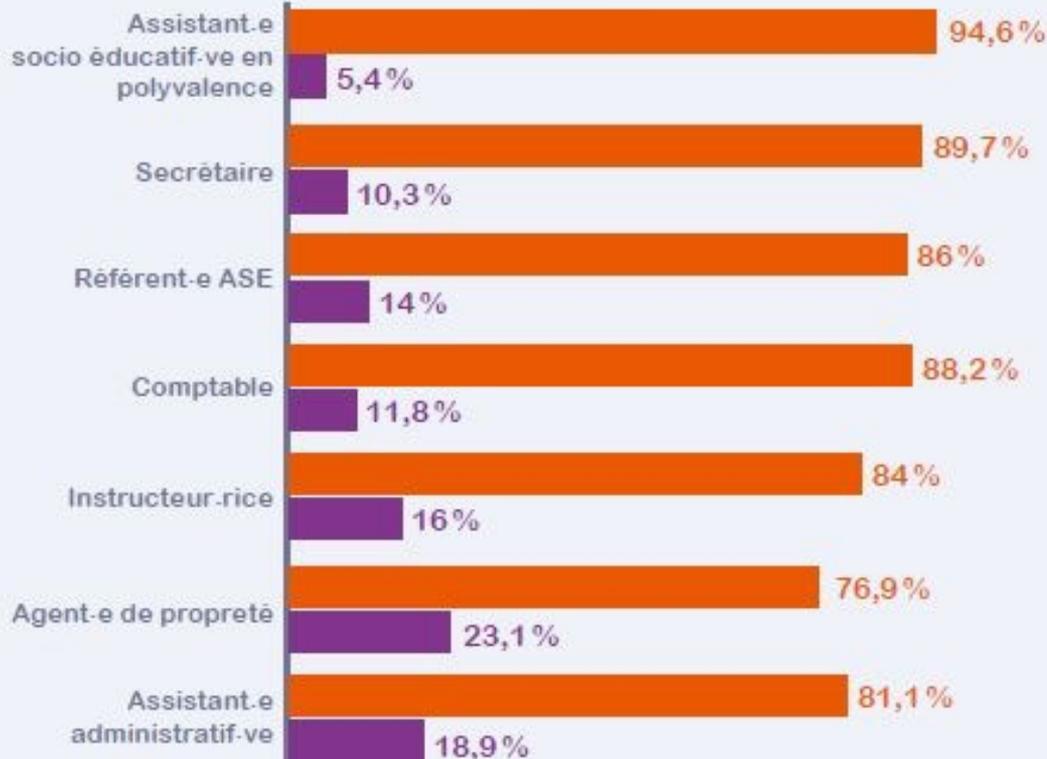


Exemple de présentation du diagnostic chiffré

Données métier pertinentes pour mesurer le degré de mixité plutôt que les données filières ou grades (données métier pas dans le RSU mais accessibles via le logiciel paye)

Les métiers

1 - Quelques métiers à forte proportion féminine



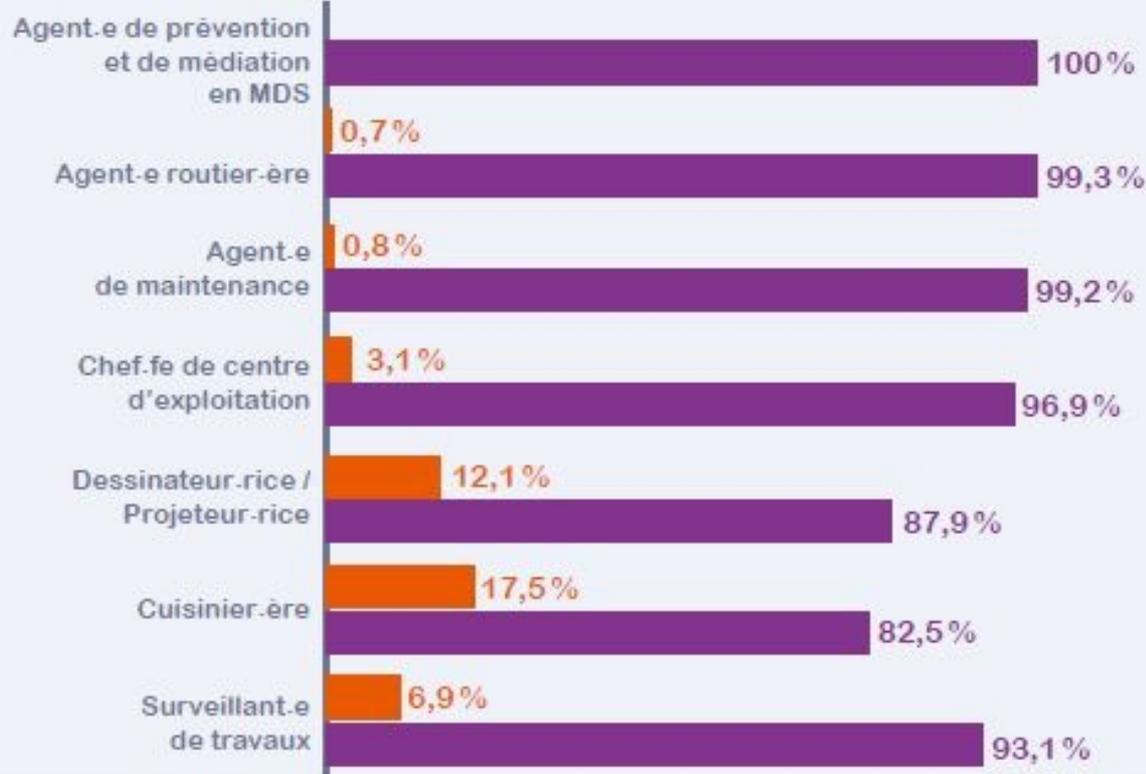
Rappel 2019

% de 	% de 
94 %	6 %
91 %	9 %
89 %	11 %
86,2 %	13,8 %
83,6 %	16,4 %
76,9 %	23,1 %
76,5 %	23,5 %

Exemple de présentation du diagnostic chiffré

CD Haute Garonne – rapport annuel égalité

2 - Quelques métiers à forte proportion masculine



Rappel 2019

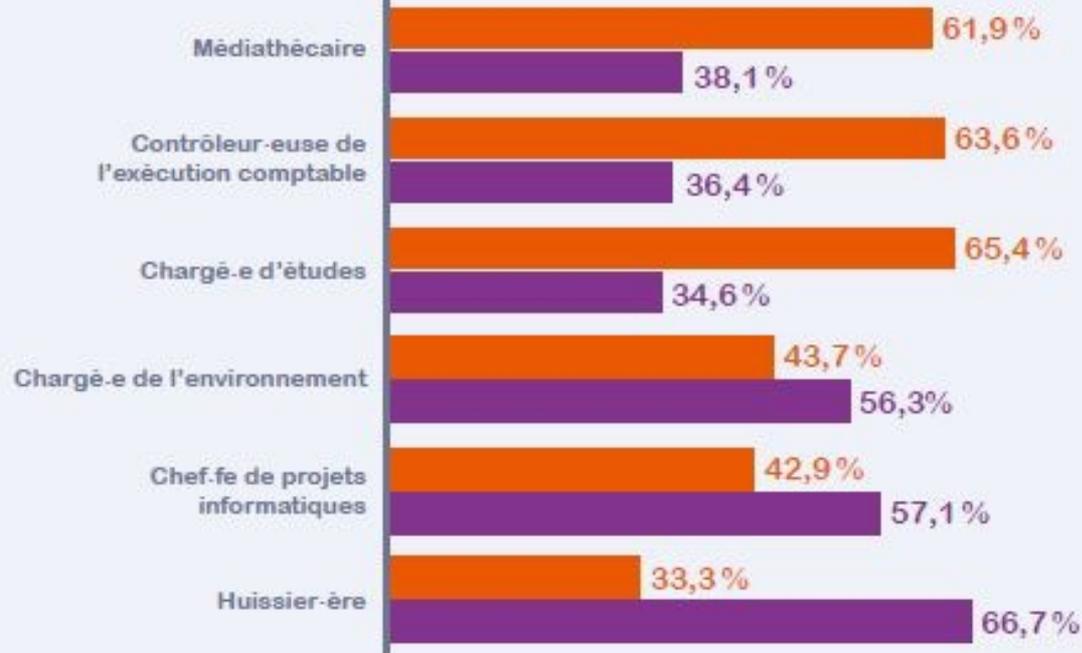
% de 	% de 
0 %	100 %
0 %	100 %
2,2 %	97,8 %
3 %	97 %
15,2 %	84,8 %
17,6 %	82,4 %
6,9 %	93,1 %

Exemple de présentation du diagnostic chiffré

CD Haute Garonne – rapport annuel égalité

3 - Quelques métiers qui tendent vers la mixité

Rappel 2019



% de 	% de 
59,1 %	40,9 %
60,9 %	39,1 %
57,9 %	42,1 %
50 %	50 %
37,5 %	62,5 %
33,3 %	66,7 %

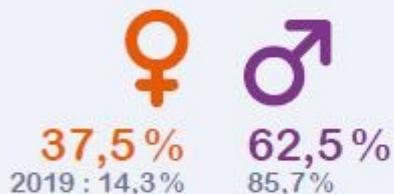
4 - Les métiers d'encadrement

TOTAL ENCADREMENT

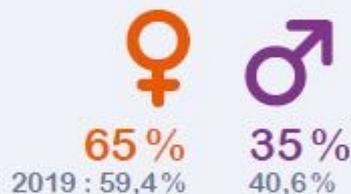


La part des femmes dans l'encadrement supérieur progresse, notamment celle des directrices et directrices adjointes (+ 5 % entre 2019 et 2020).

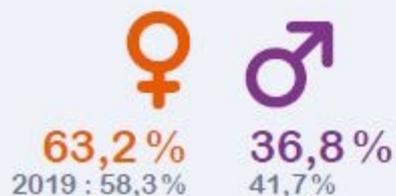
DG ET DGD



DIRECTEURS-RICES



DIRECTEURS-RICES
ADJOINT·E·S



CHEF·FE·S DE SERVICE
(Y COMPRIS
RESPONSABLES MDS)



ADJOINT·E·S CHEF·FE·S DE SERVICE
(Y COMPRIS RESPONSABLES
ADJOINT·E·S MDS)



Une
comparaison
intéressante
entre chef·fe et
adjoint·e

Inscrire le diagnostic comme une action du plan

Les Lilas

Diagnostic

- Effectuer un diagnostic approfondi des **écarts de rémunération** (écarts globaux, par statut, par catégorie, par catégorie au sein d'une filière, entre les cadres d'emplois et les grades) ;
- Mener le diagnostic sur **l'accès à la formation** pour étudier la part d'agentes participant et suivant des formations, afin de résoudre d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Mener une enquête sur les besoins en matière de **modes de garde** ;
- Mener un diagnostic approfondi sur le recours au **temps partiel**.



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Enrichir le diagnostic de données qualitatives

Consultation des agent·es sur différentes thématiques à travers :

- Des entretiens individuels avec des agent.e.s sélectionnés selon plusieurs critères
→ garantir la confidentialité de la parole lors de la restitution
- La diffusion d'un questionnaire
- Des focus groupes s'appuyant sur la présentation des données quantitatives
- Enquête piloté par un organisme de recherche

Exemples :

- questionnaire sur l'expérience du télétravail durant la crise
- enquête questionnaire sur les VSS au travail
- baromètre sur la sensibilisation des agent·es à l'égalité professionnelle
- enquête sur l'impact de la parentalité sur les carrières (situation de discriminations)
- Enquête sur la monoparentalité au travail, etc.



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Enrichir le diagnostic de données qualitatives

Auto diagnostic sur les violences sexistes et sexuelles au travail pour l'intégrer au DUERP – fiche ANACT



FICHE OUTIL

Autodiagnostic des facteurs organisationnels
des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel au
travail



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Enrichir le diagnostic de données qualitatives

Auto diagnostic sur les violences sexistes et sexuelles au travail : cartographie individuelle et collecte de données pour l'organisation – [l'application Me and You too](#)



NOS THEMATIQUES D'AUTODIAGNOSTICS



PREPARER DES ACTIONS POUR LE 25 NOVEMBRE 2022



25 novembre

Atelier en sous-groupes – 10 min

- ▶ Quels messages principaux je souhaite faire passer en direction des agent·es le 25 novembre ?
- ▶ A quoi dois-je faire attention pour l'organisation d'actions en direction des agent·es à l'occasion du 25 novembre ?
 - Points de vigilance



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

25 novembre : le rôle de l'employeur face aux violences conjugales subies par les agent·es

- Identifier des personnes ressources en interne (assistant·e social·e du personnel, référent·e violences conjugales CCAS, etc.) → Le dispositif de signalement des violences au travail peut être étendu aux violences extra professionnelles comme les violences conjugales
- Diffuser les numéros d'écoute et des contacts des associations d'aide aux femmes victimes de violences dans tous les documents à destination des agent·es (intranet, livret accueil nouvel·le agent·e).
- Former managers, équipes RH, et instances représentatives du personnel au repérage et à l'orientation;
- Faciliter l'accès au logement des agent·es victimes de violences.



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

25 novembre : exemple des actions du CIG petite couronne



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

25 novembre : diffuser les informations sur les Violences sexistes et sexuelles au travail



25 novembre : diffuser les informations sur les violences conjugales

Pour commander le kit → [ici](#)

UNE FEMME QUI S'ADRESSE À VOUS EST PEUT-ÊTRE VICTIME DE VIOLENCES.
CONSEILS POUR AIDER & ORIENTER EN ÎLE-DE-FRANCE

1 FEMME SUR 3
A ÉTÉ VICTIME DE **VIOLENCES**
PHYSIQUES OU SEXUELLES
AU MOINS UNE FOIS DANS SA VIE
→ DEPUIS L'ÂGE DE 15 ANS ←



orientationviolences.hubertine.fr

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE
Liberté
Égalité
Fraternité

centre
hubertine
auclert
Région
Île-de-France

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

VOUS ÊTES TÉMOIN OU VICTIME ?



Ces violences sont interdites et punies par la loi.

En cas d'urgence et de danger immédiat → **17** ou **114** par SMS → 7J/7 24h/24

Pour un conseil ou une écoute anonyme, gratuite et confidentielle → **3319** → 7J/7 24h/24
→ commentonssime.fr → lundi-samedi 10h-21h

En cas de violences sexuelles **0 800 05 95 95** → lundi-vendredi 10h-19h

Pour les femmes en situation de handicap **01 40 47 06 06** → lundi 10h-19h, 14h30-17h30, jeudi 10h-19h

Pour échanger par tchat confidentiel avec un ou une policière ou gendarme → arretauxviolences.gouv.fr → 7J/7 24h/24

Pour les enfants (co-) victimes de violences → **119** → Gratuit, 24h/24, 7J/7

TROUVER UNE AIDE

En Île-de-France, il existe de nombreuses associations spécialisées d'accompagnement des femmes victimes de violence. Voir la cartographie :



orientationviolences.hubertine.fr

centre
hubertine
auclert
Région
Île-de-France



25 novembre : un moment de formation pour les agent·es

3 types de formations :

- ▶ Formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail (cadres et/ou tou·tes agent·es)
- ▶ Formation citoyenne ouverte à tou·tes les agent·es (et habitant·es) : en tant que témoin de violences
- ▶ Ou formation professionnelle
 - pour les agent·es en contact avec le public : [primo accueil des victimes](#)

en lien avec les services qui portent la politique de lutte contre les violences (prévention, sécurité, droits des femmes)



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

25 novembre : un moment de formation pour les agent·es

► Formation citoyenne

Noisy-le-Sec, Formation citoyenne "je suis témoin de violences conjugales et/ou sexistes, que faire ?" avec le Commissariat, SOS Victimes 93, CMS et CMP

Les Lilas,
[Ressources pour les témoins](#)



#NeVousRésignezJamais

Agir contre les violences, nous sommes tous et toutes concernés.es !
Soirée d'échanges en ligne – 25 novembre 2020



25 novembre : un moment de formation pour les agent·es

- ▶ Formation gratuite contre les violences dans les espaces publics

Se former

Qui sommes-nous ?

Statistiques

La formation

Communauté

Événements

Questions / Réponses

STANDUP
Agissons ensemble contre le harcèlement de rue

Apprenez à réagir

Si vous êtes témoin de harcèlement de rue

Commencer



Si vous êtes victime de harcèlement de rue

Commencer



Centre
Martine
Aubert

Région
de France

25 novembre : un moment de formation pour les agent·es

- Formation professionnelle – découvrez les kits de la mission interministérielle MIPRO (ci-dessous)

OUTILS DE FORMATION

VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

L'IMPACT DES VIOLENCES SUR LES ENFANTS

PROTECTION SUR ORDONNANCE

VIOLENCES SEXUELLES

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS

MUTILATIONS SEXUELLES FÉMININES

MARIAGE FORCÉ

ACCUEILLIR UNE VICTIME DE VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP

FEMMES EN OUTRE MER

AUTRES OUTILS DISPONIBLES

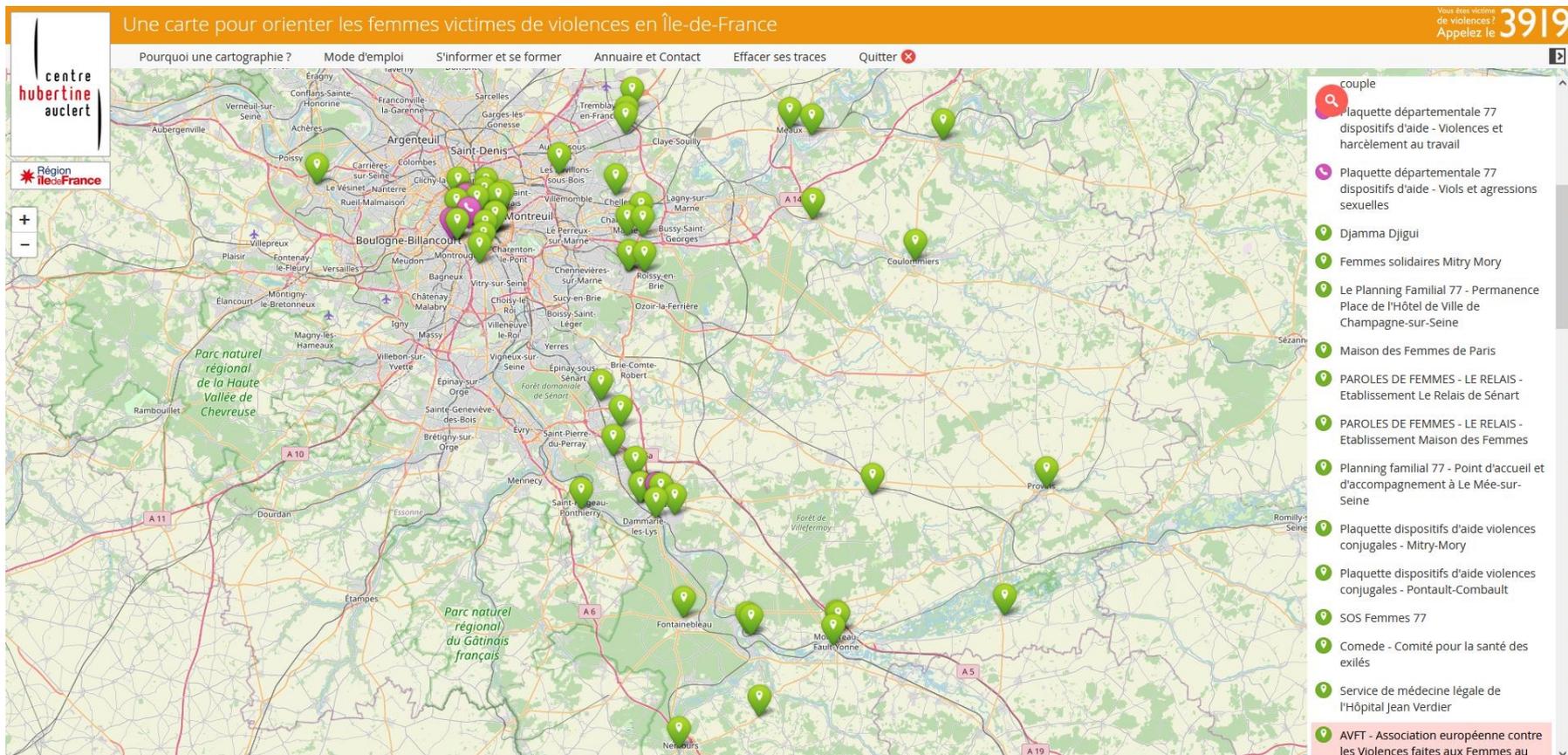
TÉLÉCHARGER LES OUTILS PÉDAGOGIQUES

centre
bertine
auclert

Région
IledeFrance

25 novembre : un moment de formation pour les agent·es avec des associations spécialisées

Cartographie francilienne des associations spécialisées violences faites aux femmes



Organiser une projections-débats

[Retrouvez les courts et longs métrages sur l'égalithèque du centre Hubertine Auclert](#)

[Courts métrage 24h dans la vie d'une femme](#)
(24 situations de violences)



[Courts métrage Les Culottées](#)
sur l'origine du 25 novembre



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Le violentomètre pour les habitant·es et les agent·es



Commander et personnaliser le violentomètre

Demander l'autorisation aux créatrices **pour ajouter votre logo/ imprimer le violentomètre sur un sac à pain** :

La mairie de Paris :
>Emmanuel Arlot Emmanuel.Arlo@paris.fr
>Christine Guillemaut christine.guillemaut@paris.fr

Le violentomètre existe en langues étrangères : [voir avec la mairie d'Ivry pour les 10 versions](#)

[Télécharger le violentomètre](#) / [Commander le violentomètre](#)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Revois tes décisions, tes délais et tes pots	Accepte tes amis, amis et ta famille	A confiance en toi	Est content quand tu te sens épanouie	S'insure de ton accord pour que tous finissent ensemble	Tu fais du chantage et tu refuses de faire quelque chose	Revois tes opinions et tes projets	Se moque de toi en public	Est jaloux et possessif en permanence	Tu manipule	Contrôle tes sorties, habits, maquillage	Fouille tes textos, mails, applis	Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes	T'insure de ta famille et de tes proches	T'oblige à regarder des films porno	T'humilie et te traite de folle quand tu lui fais des reproches	"Passe les photos" lorsque quelque chose lui déplaît	Menace de se suicider à cause de toi	Menace de diffuser des photos intimes de toi	Tu pousse la tige, la grille, le becquet le fesser	Tu touche ses parties intimes sans ton consentement	T'oblige à avoir des relations sexuelles	Tu menace avec une arme	
PROFITE Ta relation est saine quand il...					VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...							PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...											

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.

BESOIN D'AIDE ?
VIOLENCES FEMMES INFO
APPELEZ LE 3919
*Appel anonyme et gratuit

Le Tchat de En avant toutes!



centre
hubertine
auclert

Région
Ile de France

25 novembre : un événement fédérant les agent·es et les habitant·es

Arpajon

Happening en hommage aux victimes de féminicides

Dans le cadre de la préparation de la cérémonie officielle le 25 novembre prochain

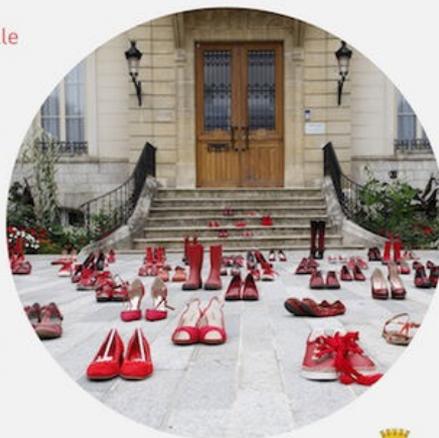
**ARPAJON SE MOBILISE
CONTRE LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES**

Sortez
vos chaussures rouges
samedi 6 novembre, de 10h à 11h
sur le parvis de l'Hôtel de Ville

174 chaussures pour rendre hommage aux victimes de féminicides en 2020

Faisons davantage en 2021 !

Information : servicecom@arpajon91.fr



Villes du Val-de-Marne / association Tremplin 94

La 10ème édition de la Mirabal, la course contre les violences faites aux femmes, en hommage aux sœurs Mirabal, assassinées le 25 novembre 1960

MIRABAL 10^e ÉDITION
POUR L'ÉGALITÉ et CONTRE LES VIOLENCES faites aux femmes

Tremplin 94 100 Femmes | Solidarité Femmes 3919

PARC DU TREMBLAY
CHAMPIGNY-SUR-MARNE
Dimanche 28 novembre 2021
COURSES 5km / 10km / Enfants / Jeunes
MARCHÉ D'ENGAGEMENT
VILLAGE D'INFORMATION
ESPACE ENFANTS
Activités et mode de garde (à partir de 3 ans)

CHALLENGE
CONNECTÉ
Du samedi 18 au
samedi 27 novembre 2021
COURSES 5km / 10km
MARCHÉ D'ENGAGEMENT

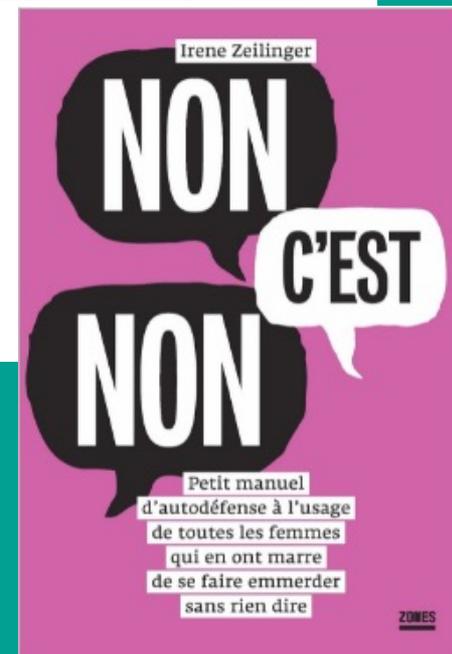
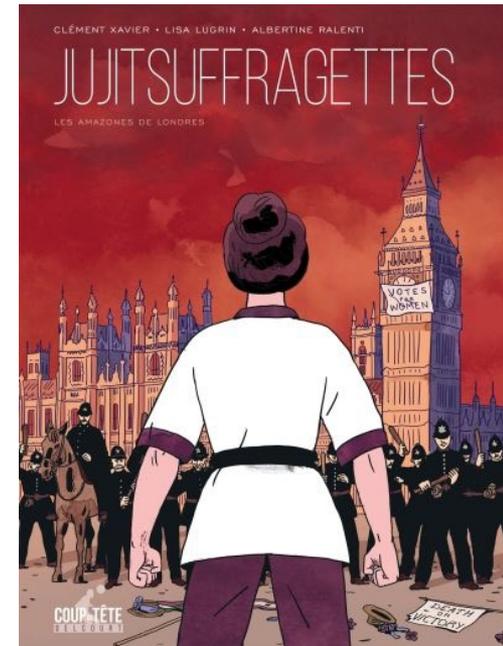
www.lamirabal-tremplin94.org / 01 48 53 77 39 / lamirabal.tremplin94@orange.fr

Stages d'autodéfense féministe

- ▶ **Approche féministe globale** des oppressions subies par les femmes et minorités de genre dans les espaces publics et privés = principe d'horizontalité et de partage d'expériences communes
- ▶ Transmission d'outils physiques et verbales simples et efficaces
- ▶ Quelque soit les conditions physiques des personnes = adaptée à la vie réelle, aux réalités des personnes (accessibilité).
- ▶ Stages possibles pour les jeunes filles

Contacts : [ARCA-F](#)

Ressources : [Garance ASBL](#)



25 novembre : lancer une campagne de sensibilisation

Les Lilas

Contre les violences, Les Lilas
s'engagent

Communication dans les locaux de la
ville et dans l'espace public



DANS LE MÉTRO,
HEURES DE POINTE,
COLLÉ À SES FESSES

FROTTEUR ?

- NON -
AGRESSION SEXUELLE

553000 agressions sexuelles par an
Enquête INED 2017
5 à 10 ans de réclusion

JE NE VOULAIS PAS
LA TUER, JUSTE NE
PAS LA LAISSER ME
QUITTER

DRAME PASSIONNEL ?

- NON -
FÉMINICIDE

Une femme meurt
tous les 2 à 3 jours en France
30 ans de réclusion jusqu'à perpétuité

AU BOULOT, ON ADORE
PARLER DE SEXE, LES
COLLÈGUES SONT MAL
À L'AISE

CULTURE DE LA BOITE ?

- NON -
HARCÈLEMENT SEXUEL

1 femme sur 3 victime de harcèlement sexuel au travail
Étude IFOP 2018
Jusqu'à 3 ans de réclusion et 45 000€ d'amende

J'AIME BIEN QUAND
ELLE FINIT PAR CÉDER
PARCE QUE J'AI
BEAUCOUP INSISTÉ

DEVOIR CONJUGAL ?

- NON -
VIOL CONJUGAL

94000 viols par an,
Étude ONDRP 2017
15 ans de réclusion jusqu'à perpétuité

PROCHAIN ECHANGE DE PRATIQUE

RDV mardi 17 janvier 2023
10h-12h en visio

Thèmes :

- La cellule de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail
 - Bilan de vos actions à l'occasion du 25 novembre 2022



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Centre HUBERTINE AUCLERT

Ambre ELHADAD

Chargée de l'accompagnement des collectivités

Ambre.alhadad@hubertine.fr

CIG PETITE COURONNE

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH

J.GHEROLDI@cig929394.fr



CIG petite couronne

