

CIG petite couronne



## 2<sup>ÈME</sup> ATELIER ECHANGES DE PRATIQUES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Ambre ELHADAD**

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

**Jean GHEROLDI**

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

**Solenne LEPINGLE**

Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne

LE CENTRE **HUBERTINE** AUCLERT – centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes

[Réseau Territoires franciliens pour l'égalité : 84 collectivités membres](#) (mars 2021)

- ▶ **Accompagnement individuel** des différents services de la collectivité : aide au montage d'action, appui méthodologique (diagnostic, plan d'action, rapport, etc.).
- ▶ **Sensibilisations** / [formations](#) agent·es et élu·es (dans nos locaux et au sein de la collectivité) *en présentiel et à distance*
- ▶ **Animation** tables rondes et événements dans les collectivités
- ▶ Mise à disposition **ressources** ([nos campagnes de communication avec votre logo, prêt gratuit d'expositions](#), envoi d'outils, ...)
- ▶ Mise en **réseau**, cadre d'échanges collectifs, valorisation des bonnes pratiques lors de nos journées et événements

## Le cadre légal

Protocole d'accord du 30 nov.2018 / Loi du 6 août 2019

### • Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :

- la mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
  - ❖ Le plan d'action est :
    - A élaborer avant le 31 décembre 2020 ;
    - A présenter au comité social territorial.

Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non respect de ces obligations.

CIG petite couronne



## Le cadre légal

Protocole d'accord du 30 nov.2018 / Loi du 6 août 2019

### Les conséquences du défaut de transmission au préfet dans les délais

1<sup>er</sup> mars N+1



Rappel adressé par le préfet à l'autorité territoriale: obligation d'envoi dans un délai de 2 mois (1)

1<sup>er</sup> mai N+1



Mise en demeure par le préfet à l'autorité territoriale: obligation de transmission dans un délai de 5 mois (1)

1<sup>er</sup> octobre N+1



Prononcé d'une pénalité d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents (1) (2)

- (1) En l'absence de mise en conformité  
(2) En cas de transmission, avant la fin du délai de mise en demeure, de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit de 0,5% de la même assiette

CIG petite couronne



# ▼ Introduction

*Déroulé de la séance*

- ▶ La journée du 8 mars
- ▶ Identifier les idées reçues pour mieux les déconstruire
- ▶ Sensibiliser et diffuser une culture de l'égalité

CIG petite couronne



# ▼ Introduction

*Participant·es inscrit·es*

- ▶ 25 communes
- ▶ 2 conseils départementaux
- ▶ 3 établissements publics territoriaux
- ▶ 6 syndicats et établissements publics

CIG petite couronne



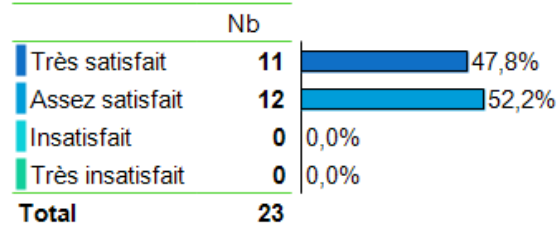
# Enquête de satisfaction suite au 1<sup>er</sup> atelier

## Concernant l'échange de pratiques d'aujourd'hui, diriez-vous que vous êtes globalement...

Taux de réponse : **100,0%**

Moyenne = **8,43** Médiane = **7,00** Ecart-type = **1,53**

Min = **7,00** Max = **10,00**

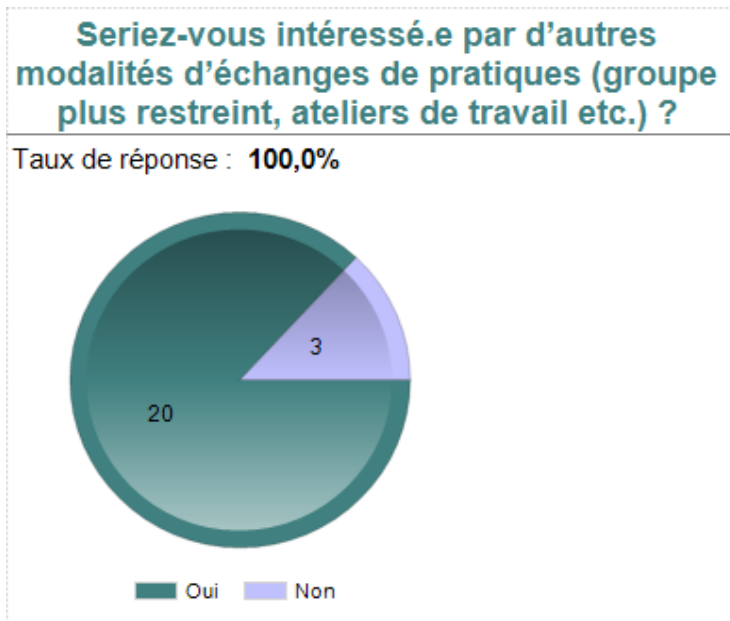


## Pour quelles raisons ?

Taux de réponse : **82,6%**

	Nb
Apports très pratiques + collectivités intervenantes très intéressantes	1
Beaucoup d'échanges de pratique.	1
Certaines redites suite à la dernière rencontre. Très intéressant sur le retour d'expérience	1
Ces échanges ont été très riches et permettent de prendre du recul	1
Cet échange a été très intéressant et très bien organisé. La partie "atelier" par petit groupe a permis d'échanger plus aisément sur nos pratique et niveau d'avancement. J'ai trouvé très intéressants et très instructifs les témoignages et retours d'expérience.	1
Connaissance des obligations et des délais. Point sur le sujet et les modalités de mise en oeuvre	1
Des intervenants très qualifiés et de bonnes idées à suivre ou à adapter	1
Echanger sur les différentes pratiques de mise en oeuvre du plan d'action est très enrichissant et permet de faire évoluer ses méthodes	1
Echanges avec les autres collectivités très enrichissants	1
Intervention de Suresnes et de Fresnes très instructives	1
J'ai été surprise de constater que beaucoup de collectivités n'avaient pas finaliser leur plan. J'espérais davantage d'aide et de retours sur la mise en oeuvre du Plan.	1
La ville n'a pas commencé sur ce point et ça permet d'avoir des orientations	1
Le retour d'expérience et les idées que cela apporte. L'échange en petit groupe	1
Les échanges enrichissants qui ont permis une prise de recul, un rappel du cadre légal...Les différentes déclinaisons donnent à voir, à conforter des prévisions et encouragent à oser ...	1
Les sujets abordés étaient très intéressants mais la partie en sous groupe traitait véritablement du "piloteage du plan" que j'entendais initialement comme plutôt la mise en oeuvre alors que les exemples des Villes de Fresnes et Suresnes traitaient plutôt de l'élaboration du plan. Approfondir la partie sur la mise en oeuvre du plan serait très utile.	1
Pas assez de temps d'échanges en sous-groupe	1
Présentation dynamique, claire, et échange de pratique très intéressant dans les sous groupes.	1
Je regrette juste que les 2 interventions aient duré beaucoup plus longtemps que le temps imparti, ce qui nous a privé de la dernière partie fort intéressante du programme annoncé.	1
Quelques idées pourront être reprises	1
Une approche concrète et pratique	1
<b>Total</b>	<b>19</b>

# Enquête de satisfaction suite au 1<sup>er</sup> atelier



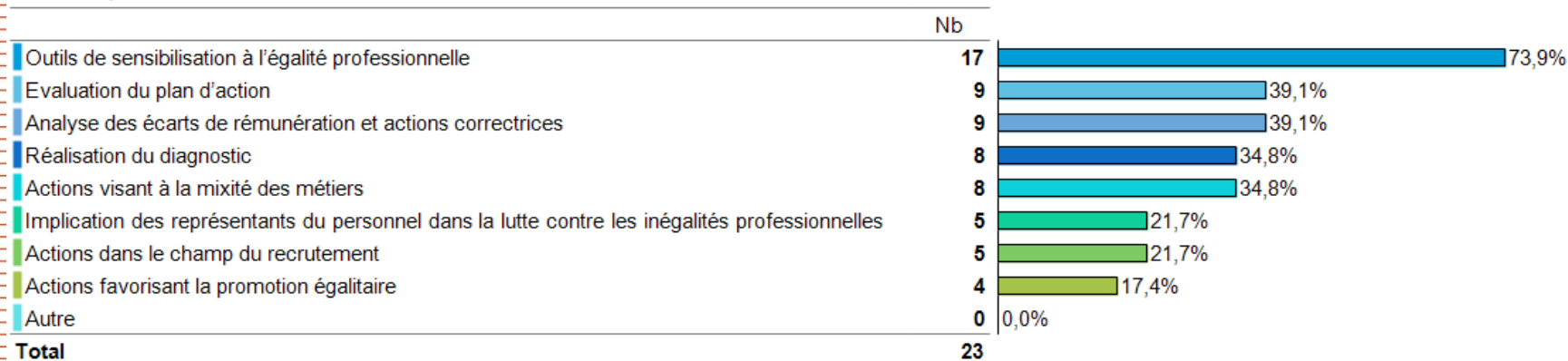
Les personnes intéressées souhaitent majoritairement participer à des ateliers de travail, et de préférence en petits groupes.



# Enquête de satisfaction suite au 1<sup>er</sup> atelier

Quelles thématiques souhaiteriez-vous que l'on aborde au cours des prochains ateliers d'échanges de pratiques ?

Taux de réponse : 100,0%



CIG petite couronne





CIG petite couronne



## LA JOURNÉE DU 8 MARS

# ▼ La journée du 8 mars

## Sondages

- Avez-vous organisé des actions de sensibilisation/communication pour les agent.es à l'occasion du 8 mars ?

*Oui : 12 collectivités*

*Non : 13 collectivités*

- Etes-vous satisfait.e de l'impact de ces actions de sensibilisation au sein de la collectivité ?

*Insatisfait.e : 56 %*

*Assez satisfait.e : 28 %*

*Satisfait.e : 16 %*

CIG petite couronne



# ▼ La journée du 8 mars

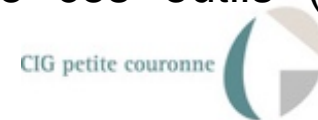
## *Retour d'expérience*

- ▶ **Suresnes (92)** : [webconférence](#) sur les freins et les leviers pour parvenir à l'égalité pro (accessibles public et agent.es)
- ▶ **Champigny-sur-Marne (94)** : webconférence pour les agent.es pour comprendre les mécanismes qui créent le manque de confiance en soi, l'autocensure et le sentiment d'imposture – Ophélie Latil du [Cabinet Dames Oiseaux](#))
- ▶ **Région Ile-de-France** : semaine de l'égalité : webconférence sur « égalité professionnelle : le rôle des pères » : Amandine Hancewicz ([Parents et féministes](#)) avec le témoignage d'un agent. Saynètes en ligne sur le sexisme par la [Cie de théâtre NAJE](#).
- ▶ **CIG Petite Couronne** : Communication globale sur le plan d'action égalité professionnelle, envoyé le 8 mars à tous les agent.es

Une semaine de quiz (1 par jour) du 1er au 5 mars sur la thématique de l'égalité, avec les réponses et des données, des approfondissements

Exposition sur Lucienne Gérain, 1ère femme Secrétaire Générale de la mairie de Patin (1936) dans les locaux du CIG

Création d'un intranet pour retrouver l'ensemble de ces outils (quiz, exposition, plan d'action)



# La journée du 8 mars

## Retour d'expérience

- **Pantin (93)** : 2 affiches créées en interne pour le 8 mars

Contact : y.talleg@ville-pantin.fr



ville de **Pantin**

Plan égalité professionnelle

ACCÈS À L'EMPLOI - RÉMUNÉRATION - PROMOTION - MOBILITÉ - FORMATION  
CONDITIONS DE TRAVAIL - CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

**Pantin s'engage pour l'égalité  
entre femmes et hommes**



ville de **Pantin**

Plan égalité professionnelle

**DISCRIMINATIONS  
HARCÈLEMENTS  
VIOLENCES  
AGISSEMENTS SEXISTES**

**Ne laissons pas faire !**

**Si vous êtes victime ou témoin dans votre cadre  
professionnel, ne restez pas muet.te**

Vous pouvez en parler

- au pôle Vie au travail : Cindy Traoré (tél. : 01 49 15 61 52) ou, en cas d'absence, à l'accueil de la DRH (tél. : 01 49 15 48 35) ;
- à l'assistante sociale du travail du CIG (tél. : 01 56 96 81 91) ;
- aux membres du CHSCT (tél. : 06 12 62 79 63) ;
- à la Maison de justice et du droit de Pantin (tél. : 01 83 74 57 70) ;
- à l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (tél. : 01 45 84 24 24) ;
- à Violences femmes info (tél. : 39 19) ;
- par mail : signalement@ville-pantin.fr

centre  
bertine  
auclert

Région  
Île-de-France

## ▼ La journée du 8 mars

*Retour d'expérience*

### ► Fontenay-sous-Bois (94) :

- Envoi à chaque agent.e d'un flyer et d'un autocollant « Fontenay pour l'égalité » en leur demandant de le porter sur leur masque le 8 mars + proposition de prendre un selfie pour publication sur intranet
- Sensibilisation à la mixité des métiers : la semaine du 8 mars, chaque jour une vidéo "portrait" d'un agent.e exerçant dans un métier où son genre est sous-représenté était postée sur l'intranet
- [Quizz sur l'égalité](#) avec des "prix" décernés aux services avec la plus forte participation et aux agent.es ayant eu les meilleurs scores (une reproduction d'une œuvre de street art créée à l'occasion du 8 mars offerte)

## ▼ La journée du 8 mars

### *Retour d'expérience*

- ▶ **Gagny (93)** : [micro trottoir](#). A venir : formation de 20 managers femmes et hommes à travers la pièce [« Du monde au balcon »](#) et des acteurs et actrices formateurs
- ▶ **Bonneuil-sur-Marne (94)** : Quiz sur l'égalité professionnelle et les droits des femmes pour les agent-es via l'intranet et en version papier. Exposition géante de 20 femmes audacieuses en extérieur pour les agent-es et les habitant-es. Formation mixte/session d'information ? Session d'information du CIDFF à destinations des agents (dont ½ étaient des femmes)
- ▶ **Conseil départemental du Val-de-Marne** : 4H sont dégagées chaque année pour les agent.es afin d'assister à une action lors du 8 mars. En 2021 : atelier en visio « sexism in the city » (150 agent.es touché.es) retraçant les étapes des inégalités dans la vie d'une femme.
- ▶ **Nanterre (92)** : construction d'un set de table et affiches sur les femmes héroïnes de Nanterre



CIG petite couronne



Identifier les idées reçues pour mieux les déconstruire et agir face aux résistances au changement



## ▼ Identifier les idées reçues

*Programme*

### ▶ Réflexions en sous-groupes

Lister les idées reçues et les résistances rencontrées en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale.

CIG petite couronne



# ▼ Identifier les idées reçues

## *Restitution*

- Les femmes feraient moins d'heures supplémentaires que les hommes par choix
- Il n'y aurait pas d'écart de salaires
- Idées reçues liées au métier : les femmes seraient faites pour s'occuper des enfants, ou par les postes de secrétariat, une femme c'est mieux, ou inversement elles ne sont pas faites pour les métiers techniques
- Le statut de la fonction publique protègerait des inégalités
- Les femmes étant majoritaires dans la fonction publique territoriale, y compris aux postes d'encadrement, il n'y aurait donc pas d'inégalités
- Les primes seraient les mêmes pour tous et toutes
- Les hommes sont en minorité et ne seraient donc pas favorisés
- Pourquoi traiter l'égalité F/H alors qu'il y a pleins d'autres critères de discrimination à aborder ? L'égalité F/H serait réglée, aujourd'hui il faudrait traiter de la diversité.
- Travailler pour l'égalité pro ce serait travailler contre les hommes



# Identifier les idées reçues

## *Restitution*

- L'humour valide souvent certains comportements sexistes (« femmes moins payées = femmes dépendantes »).
- Il serait plus compliqué de recruter des femmes ayant environ 30 ans (possibilité de maternité) alors que les hommes seraient plus disponibles pour leur carrière
- La loi suffirait à garantir l'égalité F/H (argument de surface)
- Le déploiement du RIFSEEP aurait supprimé l'ensemble des inégalités de rémunération

D'autres freins rencontrés au développement d'une politique d'égalité pro

- L'absence d'une ligne budgétaire propre est un frein
- Nécessité d'impliquer les élu·es et la hiérarchie
- Difficulté supplémentaire avec le contexte sanitaire actuel notamment pour déployer un plan de formation sur l'égalité : l'égalité ce n'est pas la priorité

## ▼ Identifier les idées reçues

### ➤ Notre projet d'outil de sensibilisation :

- 2 objectifs :
  - Proposer un outil de compréhension des inégalités ;
  - Mettre à disposition un argumentaire pour convaincre du bien fondé de la lutte contre ces inégalités.
- Une plaquette à destination : des élus, des représentant du personnel, et des chargés de mission.

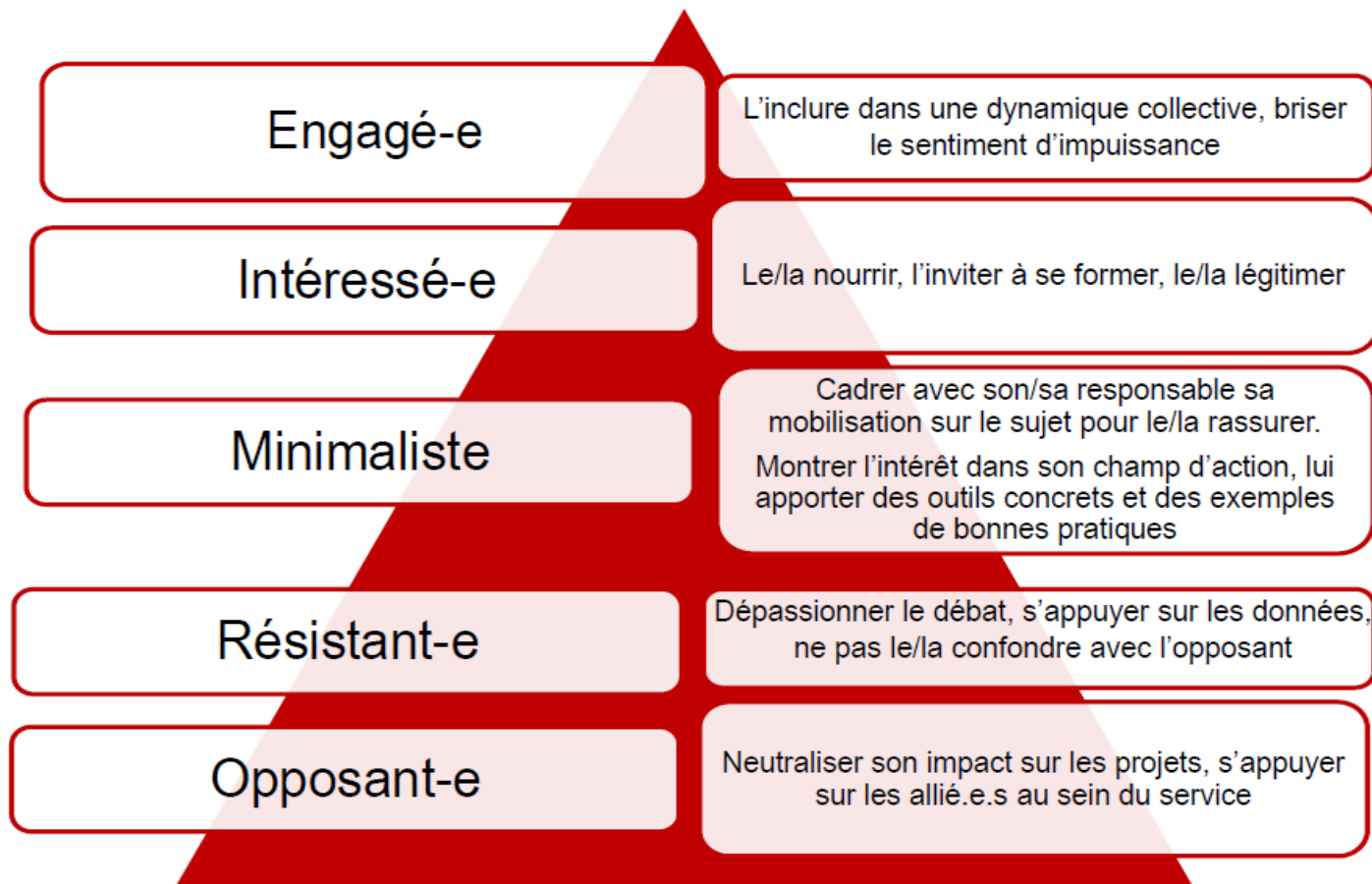
Sondage: Seriez-vous intéressé.e par un outil de sensibilisation visant à déconstruire les idées reçues ?

**Oui : 100%**



# ▼ Identifier les idées reçues

*Repérer les jeux d'acteurs pour faciliter le changement*



CIG petite couronne



# ▼ Déconstruire les idées reçues

## ▶ Réflexions en sous-groupes

Réfléchir à un argumentaire pour répondre aux idées reçues

- Groupe 1 : Le statut protège des inégalités
- Groupe 2 : Ma collectivité ne dispose pas de marges de manœuvre pour réduire les inégalités
- Groupe 3: Les femmes sont majoritaires au sein de ma collectivité, il n'y a donc pas d'inégalités en défaveur des femmes

# ▼ Déconstruire les idées reçues

*Restitution*

## Le statut protège des inégalités ?

- Statut peut être un rempart contre certaines discriminations directes
- Ne protège pas des discriminations indirectes et des inégalités F/H structurelles (impact des inégalités de la sphère domestique, stéréotypes intériorisés). Chiffres à l'appui : écart de rému/primes.
- Dévalorisation des métiers féminisés entérinée par le statut (des filières très féminisées peu rémunérées)
- Le statut n'empêche pas la non-mixité de nombreux métiers
- Des femmes recrutées plus souvent sur des emplois précaires
- Des femmes souvent positionnées sur des grades inférieurs aux hommes malgré le statut
- Violences sexistes aggravées dans la fonction publique ([INED/ enquête VIRAGE](#) 2015)
- L'inscription de l'égalité F/H comme principe ne suffit pas : il a été nécessaire de déployer des mesures correctrices pour atteindre l'égalité réelle.

**Conséquence de cette idée reçue :** Retard des politiques publiques en faveur de pro dans le secteur public par rapport au secteur privé.

CIG petite couronne



# ▼ Déconstruire les idées reçues

*Restitution*

## Ma collectivité ne dispose pas de marges de manœuvre pour réduire les inégalités ?

- La loi de 6 août 2019 apporte de nouveaux leviers d'actions : plan d'action avec indicateurs de résultats / neutralisation de l'impact de la parentalité / parité direction générale / dialogue social
- Diagnostiquer les inégalités = les rendre visibles = en prendre conscience et commencer à agir
- La sensibilisation des encadrant.es et des agent.es a un impact réel et mesurable
- Nombreuses procédures propres à la collectivité peuvent être modifiées (formation, promotion, recrutement, mobilité, régime indemnitaire)
- Une politique RH en faveur de l'éga pro participe à améliorer l'attractivité de la collectivité

CIG petite couronne





# ▼ Déconstruire les idées reçues

*Restitution*

## Les femmes sont majoritaires au sein de ma collectivité, il n'y a donc pas d'inégalités en défaveur des femmes ?

- L'égalité ne se limite pas à la parité numérique entre les 2 sexes. Egalité d'accès aux mêmes opportunités pro
- Comprendre la féminisation des emplois de la FPT / dans ma CT : types d'emplois et positionnement géographique de la CT, ancienneté et stagnation.
- Les femmes sont sur représentées dans les catégories C, en CDD, sur des emplois à temps non complet, dans certaines filières
- La féminisation n'empêche pas les plafonds de verre (faible féminisation dans le top management malgré un important vivier de F cat A, surtout dans les grandes collectivités).
- S'appuyer sur des parcours concrets comparés
- S'appuyer sur des chiffres réels (RU, Rapport égalité femmes/hommes) tout en maniant avec précaution certaines moyennes, parfois peu révélatrices
- La mixité des métiers est une condition de l'égalité



CIG petite couronne



**SENSIBILISER ET DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ**

## ▼ La culture de l'égalité

### 3 cibles

- ▶ Services RH et OS pour renforcer le portage du plan d'action
- ▶ Encadrant·es sur la gestion partagée des RH
- ▶ L'ensemble des agent·es

### De la connaissance à l'action

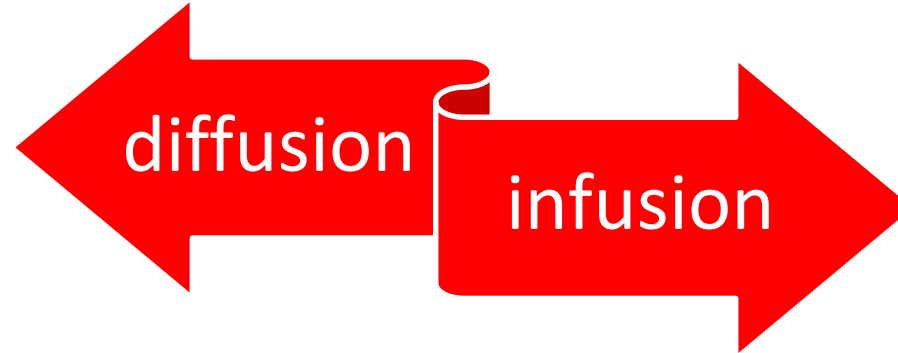
- ▶ Comprendre les enjeux et la réalité des inégalités pro / s'approprier le vocabulaire
- ▶ Déconstruire ses idées reçues
- ▶ Acquérir de nouvelles pratiques et nouveaux réflexes professionnels
- ▶ Intégrer l'égalité dans son action (des RH aux politiques publiques)
- ▶ Entretenir et mettre à jour ses connaissances

CIG petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

Les résistances au changement : collectives et/ou individuelles



- ▶ **Temps officiels** : communication interne, groupes de travail, formations, entretiens individuels...
- ▶ **Temps informels** : les déjeuners, les temps de convivialité...

*Eviter d'interpeller la posture personnelle*

*Se référer en priorité à la posture professionnelle*

CIG petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

*Les conditions de réussite*

- ▶ Utiliser tous les canaux et formats de communication (intranet, guide pour les nouveaux agent.e.s, lettre agent.e.s, envoi avec bulletin de paie, affichages, newsletter, podcasts, vidéos).
- ▶ Varier les formats de sensibilisation (réunion, temps du déjeuner, conférences/débat, théâtre forum, serious game, visites d'une autre collectivité)
- ▶ Toute l'année + 8 mars et 25 novembre
- ▶ Concevoir des outils de sensibilisation commun aux agent.es ET habitant.es
- ▶ Convaincre du changement par la réussite (interne ou bonnes pratiques externes) → intérêt du bilan annuel du plan
- ▶ Former la direction de la communication sur la déconstruction des stéréotypes (iconographie et écriture)

CIG petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

*Les conditions de réussite*

### S'appuyer sur un réseau de référent.es/ correspondant.es égalité

- Déployer la **politique égalité** au plus près des besoins de chaque secteur → mise en œuvre du plan d'action
- Etre le **relai d'informations** sur la politique égalité auprès des agent.es de sa direction → sensibiliser, inviter à se former, orienter vers les dispositifs en interne

### *Comment ?*

- Former les agent.es du réseau
- Binôme paritaire par service
- Evaluer son temps d'investissement sur la mission
- Valoriser les compétences développées par le/la référent. lors de l'entretien annuel d'évaluation

Clu petite couronne



## ▼ La culture de l'égalité

### ELABORER SA FEUILLE DE ROUTE POUR DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

#### DIAGNOSTIQUER – MUSCLER SON ARGUMENTAIRE

Quelles sont les principales résistances sur l'égalité professionnelle dans la collectivité ?

Quels sont les services et personnes ressources pour développer une culture de l'égalité dans la collectivité ?

Quels arguments seront les plus convaincants ?

Sur quelles thématiques relatives aux inégalités professionnelles je souhaite me former ? (Précarité des femmes, plafond de verre, sexisme au travail, ségrégation professionnelle, impact de la parentalité, ...)

## ▼ La culture de l'égalité

### PROGRAMMER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Quelles modalités de sensibilisation développer ? (Sensibilisation participative type théâtre forum, sensibilisation tout au long de l'année ou lors des événements 8 mars et 25 novembre, supports de communication, etc.)

Action 1.

Public :

Calendrier :

Ressources (asso, outils) :

Action 2.

Public :

Calendrier :

Ressources (asso, outils) :

Action 3.

Public :

Calendrier :

Ressources (asso, outils) :



## La culture de l'égalité

### Exemples

- ▶ [Quiz sur le site web du Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine](#)

#### Testez vos connaissances

---

Et votre perception des situations sexistes au travail, à partir de quelques questions.



The image shows a screenshot of a Genially interactive presentation. The top half has a green background with the text "Situations sexistes au travail" in white. The bottom half has a red background with the text "Testez vos connaissances" in white. The Genially logo is in the bottom left corner. There are navigation icons: a share icon in the top right, a play button in the middle right, and a menu icon in the bottom right.

## La culture de l'égalité

### Exemples

- ▶ Dictée en écriture inclusive à distance pour les agent-es - Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine

The image shows the cover of a guide titled "Égalité femmes – hommes. GUIDE DE LA COMMUNICATION POUR TOUS & TOUTES". The title is prominently displayed in a large, bold, blue font, with the ampersand and the female symbol integrated into the word "TOUTES". Above the title, the words "Égalité femmes – hommes" are written in a smaller, black font, with "Égalité" in a larger, bold font. The cover features a colorful illustration of diverse human silhouettes in various colors (teal, green, orange, red, purple, blue, pink, light green) standing in a line. In the top right corner, there is a logo for "Ille & Vilaine LE DEPARTEMENT" inside a white speech bubble. At the bottom right, there are logos for "G petite couronne", "centre hubertine auclert", and "Région Île-de-France". A small red box at the bottom center contains the text "Ille-et-Vilaine, la vie à taille humaine".

Égalité  
femmes – hommes

Ille & Vilaine  
LE DEPARTEMENT

GUIDE DE LA  
COMMUNICATION POUR  
**TOUS & TOUTES**

G petite couronne

centre  
hubertine  
auclert

Ille-et-Vilaine, la vie  
à taille humaine

Région  
Île-de-France



# ▼ La culture de l'égalité

## Exemples

- ▶ [Vidéo sur la mixité des métiers - Ville de Malakoff](#)



CI6 petite couronne



centre  
expertise  
auctert

Région  
Île-de-France

## ▼ La culture de l'égalité

*Exemples*

- ▶ Campagne d'affiches et de vidéos sur la mixité des métiers à destination des collèges – CD Essonne



Johan RAZAFIMANDIMBY

Sage Femme

CIG petite couronne



▼ **La culture de l'égalité**  
*Exemples*

- ▶ [Logo « égalité femmes-hommes » fédère les agent·es - Ville de Chaville](#)






# ▼ La culture de l'égalité


## Exemples

- ▶ Des sets de tables au restaurant municipal - Ville de Clichy-la-Garenne



**SEMAINE DES DROITS DES FEMMES**

Découvrez 5 femmes qui ont donné leur nom à une rue clichoise !



**DEUX RENDEZ-VOUS SONT PROPOSÉS SPÉCIALEMENT POUR LE PERSONNEL COMMUNAL FÉMININ :**


**COURS D'INITIATION AU SELF-DÉFENSE ET CAFÉ DES EMPLOYÉES**

INFORMATIONS SUR L'INTRANET DE LA VILLE

**DU 2 AU 8 MARS**


EXPOSITION, CINÉMA, CONCERTS, DÉBATS, ANIMATIONS, ACTIONS DE SENSIBILISATION SUR L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

PROGRAMME SUR VILLE-CLICHY.FR



# Marie Curie

(1867 – 1934)



Marie Sklodowska-Curie est née à Varsovie le 7 novembre 1867. Brillante élève, elle part en 1891 pour Paris où elle va suivre des études en sciences physiques et en mathématiques à la Sorbonne. En 1894, elle rencontre Pierre Curie, qu'elle épouse en juillet 1895. L'année suivante, elle est reçue première à l'agrégation de physique.

En décembre 1897, elle commence ses travaux de thèse sur l'étude des rayonnements produits par l'uranium, découvert par Henri Becquerel. En 1903, Marie Curie soutient sa thèse et reçoit avec son mari et Henri Becquerel le prix Nobel de Physique. Elle est la première femme à recevoir ce prix. À la suite du décès de son mari, elle le remplace à son poste de professeur à la Sorbonne et devient la première femme à enseigner dans cette université. Le 10 décembre 1911, elle reçoit le prix Nobel de Chimie. Elle est la première femme à obtenir deux prix Nobel pour ses travaux scientifiques.

Pendant la Première guerre mondiale Marie Curie décide de créer une école pour les femmes, basée à la fois à l'Institut du radium, à Paris, et à l'hôpital de guerre d'Edith Cavell, à Bruxelles. Elle réalise ainsi un de ses rêves de jeunesse : rendre les femmes autonomes financièrement et instruire les filles d'ouvriers et de paysans. Dès l'ouverture du programme, celles-ci affluent des quatre coins de France : mères de famille, infirmières, couturières, femmes de chambre... Certaines ont perdu leur mari au front, d'autres doivent nourrir leur famille.

Elle participe également à la conception d'unités chirurgicales mobiles et des voitures de radiologie, surnommées les « petites Curie », qui sont envoyées sur le front.

Suite à une trop grande exposition aux éléments radioactifs, elle meurt d'une leucémie en 1934. Le 20 avril 1995, ses cendres et celles de son mari sont transférées au Panthéon de Paris.

**i** Dans le monde, seulement 30 % des chercheurs sont des femmes. Bien que les femmes soient de plus en plus nombreuses à s'inscrire à l'université dans les filières scientifiques, peu d'entre elles concourent pour intégrer les grandes écoles.

centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France



CIG petite couronne



## RESSOURCES



# LES RESSOURCES DU CIG

## Etude petite couronne



## Etude fonction publique territoriale



Des données pouvant alimenter un quizz :

- ✓ Taux de féminisation
- ✓ Part des femmes par filière
- ✓ Part des femmes DGS
- ✓ Part des femmes à temps partiel
- ✓ Ecart de rémunération

CIG petite couronne





## IDENTIFIER LES SOURCES DES DONNEES

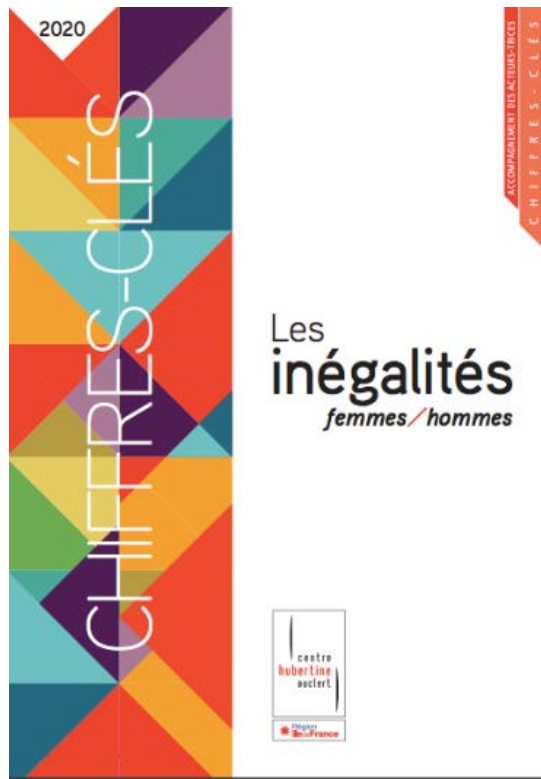
### Rapports

- [Les chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP – éd 2019](#)
- [Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2018](#)
- CNFPT, [Etude sur les emplois de direction, au 31.12.2017](#) , éd. 2019
- CNFPT, [Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?](#), éd. 2016

### Etudes

- [Ecarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre – 2015](#)
- VINCENT Bruno, [Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités](#), 2010.

# DES OUTILS POUR CONNAITRE LES INÉGALITÉS F/H



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RÉALISER UN PLAN D'ACTION

GUIDE PRATIQUE

Version mise à jour septembre 2020



CIG petite couronne



# DES OUTILS POUR CONVAINCRE

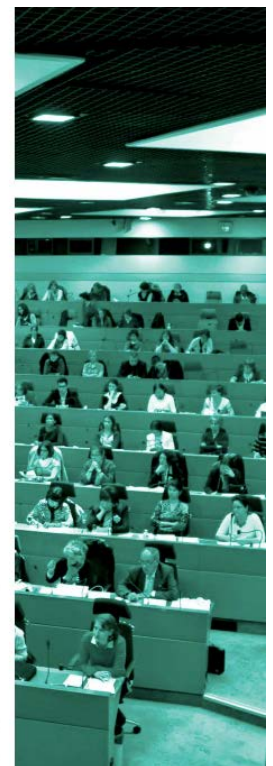
Un livret, un jeu de rôle et un guide méthodologique



## 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



CIG petite couronne



## TROUVER DES RESSOURCES : L'EGALITHEQUE

[Une base de données de plus de 3000 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



## Prochain atelier d'échanges de pratique 8 juin 2021 – 10h-12h

Il portera sur l'analyse des écarts de  
rémunération et les actions correctrices

Envoyez votre plan d'action égalité professionnelle

CIG petite couronne



CIG PETITE COURONNE

**Jean GHEROLDI**

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

[J.GHEROLDI@cig929394.fr](mailto:J.GHEROLDI@cig929394.fr)

**Solenne LEPINGLE**

Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne

[S.LEPINGLE@cig929394.fr](mailto:S.LEPINGLE@cig929394.fr)

CENTRE HUBERTINE AUCLERT

**Ambre ELHADAD**

Chargée d'accompagnement des collectivités

[ambre.elhadad@hubertine.fr](mailto:ambre.elhadad@hubertine.fr)