



# **PIDFE**

## **Programmation interministérielle des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes en Ile-de-France**

**Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité – DRDFE**  
***Secrétariat Général pour les Affaires Régionales.- SGAR IDF***

*Novembre 2015*





la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes justifie une mobilisation ambitieuse et nécessite un engagement interministériel fort.

Une mobilisation ambitieuse qui nous concerne tous et toutes : faire évoluer les rapports individuels et collectifs, modifier durablement les mentalités, les habitudes et les pratiques professionnelles en intégrant la préoccupation constante de l'égalité femmes - hommes, est un défi majeur pour nos organisations et pour le vivre ensemble. Cette politique nous touche personnellement au plus profond, dans notre construction individuelle et dans notre relation à l'autre.

L'engagement interministériel se concrétise dans la présente programmation par la présence active de plus d'une trentaine des principaux partenaires franciliens, acteurs publics, socio-économiques, qui se sont mobilisés au travers de propositions d'actions concrètes et partenariales. Cette programmation interministérielle pour les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes (PIDFE) a pour objet de rendre lisibles et visibles ces engagements et de les inscrire dans la durée sur notre territoire.

Avec plus 10 lois votées depuis 2000, spécifiquement sur les questions d'égalité femmes – hommes, le cadre législatif peut sembler dense. Pourtant, les instruments juridiques ne suffisent pas à atteindre l'objectif d'égalité réelle. De fait, les données statistiques (écarts de salaires, taux de pauvreté, part des femmes victimes de violences,...) demeurent insatisfaisantes et évoluent trop lentement. Des résistances sont à l'œuvre qui justifient la poursuite et l'intensification des actions menées.

L'Etat et ses partenaires régionaux renouvellent et prolongent donc les engagements pris en 2012 dans le précédent Plan régional stratégique pour l'égalité femmes – hommes (PRSEFH, 2012-2014) au travers d'interventions dans de nombreux domaines : accès aux droits, entrepreneuriat des femmes, lutte et prévention des violences faites aux femmes, participation équilibrée des femmes et des hommes aux décisions économiques,...

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans notre société est une conquête majeure non négociable, qui nous impose encore aujourd'hui d'agir ensemble. C'est l'ambition et l'intérêt de ce document que de poser clairement les bases des actions qui doivent faciliter l'atteinte de cet objectif dans la région Ile-de-France.

Jean-François CARENCO



# Table des matières

	Pages
<b>EDITORIAL</b>	<b>3</b>
<b>PARTIE INTRODUCTIVE</b>	<b>7</b>
<b>Genèse de la PIDFE</b>	<b>7</b>
<b>La Programmation interministérielle pour les droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes</b>	<b>8</b>
<b>Pour une culture de l'Égalité</b>	<b>9</b>
<b>Pour l'égalité dans la vie économique, professionnelle</b>	<b>11</b>
<b>Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes</b>	<b>16</b>
<b>LES PARTENAIRES</b>	<b>21</b>
<b>L'Agence régionale de santé</b>	<b>22</b>
<b>La Caisse d'allocations familiales de Paris</b>	<b>23</b>
<b>La Caisse des dépôts</b>	<b>26</b>
<b>La CFDT - Union régionale d'Ile-de-France</b>	<b>28</b>
<b>La CFE - CGC - Union régionale d'Ile-de-France</b>	<b>30</b>
<b>La Chambre de commerce et d'industrie régionale de Paris et d'Ile-de-France</b>	<b>32</b>
<b>La Chambre régionale des métiers et de l'artisanat d'Ile-de-France</b>	<b>34</b>
<b>La Cour d'Appel de Paris</b>	<b>35</b>
<b>Rectorats des académies de Créteil et de Paris</b>	<b>37</b>
<b>Délégation académique à la formation continue (DAFCO)</b>	
<b>Rectorat de l'académie de Versailles</b>	
<b>Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse</b>	<b>38</b>

<b>La Direction interrégionale des services pénitentiaires de Paris (DISPP)</b>	<b>39</b>
<b>La Direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)</b>	<b>40</b>
<b>La Direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRIAAF)</b>	<b>43</b>
<b>La Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL)</b>	<b>44</b>
<b>La Direction régionale de jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS)</b>	<b>46</b>
<b>Le Pôle Emploi - Direction régionale</b>	<b>48</b>
<b>La Préfecture de la région d'Île-de-France – SGAR / Délégation régionale à la recherche et à la technologie d'Île-de-France</b>	<b>50</b>
<b>La Préfecture de la Région d'Île-de-France – SGAR Plateforme RH</b>	<b>52</b>
<b>La Préfecture de Police de Paris</b>	<b>54</b>
<b>UPA IDF – Union professionnelle des artisans</b>	<b>55</b>
<b>La La Préfecture de la Région d'Île-de-France – SGAR La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE)</b>	<b>56</b>
<b>LES FICHES ACTIONS</b>	
<b>Pour une culture de l'égalité</b>	<b>60</b>
<b>Pour l'égalité dans la vie économique, professionnelle</b>	<b>84</b>
<b>Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes.</b>	<b>130</b>
<b>LES SIGNATAIRES DE LA PROGRAMMATION INTERMINISTERIELLE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>168</b>

# 1 PARTIE INTRODUCTIVE

## 1.1 Genèse de la PIDFE

### Cadre réglementaire

La politique interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes s'appuie sur l'ambition d'organiser un dispositif pérenne et homogène sur l'ensemble du territoire en mobilisant l'ensemble des acteurs et actrices sur les enjeux de l'intégration du genre dans les politiques publiques.

Cette politique s'inscrit dans la mise en œuvre des engagements internationaux et européens souscrits par la France, au regard desquels elle fait reposer sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes sur une double approche, à la fois intégrée et spécifique. Intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Spécifique, puisqu'il subsiste des inégalités de fait qui nécessitent des mesures positives en faveur des femmes.

La mise en place d'un Document de Politique Transversale (DPT) relatif aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la loi de finances depuis 2010, a pour objectif de mobiliser sur cette thématique les politiques sectorielles, dont les services de l'État ont la charge.

La circulaire du 12 septembre 2011 a prévu la mise en place d'un Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (PRSEFH) pour accompagner la dynamique nationale au niveau local. Le PRSEFH a été élaboré sous l'autorité du Préfet SGAR par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, en lien avec les délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité et les partenaires de la DRDFE.

Le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE) du 6 janvier 2014 a adopté une feuille de route visant à renouveler l'engagement des acteurs en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette feuille de route se décline au niveau des régions en une Programmation interministérielle des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (PIDFE), s'inscrivant dans la continuité du PRSEFH.

Le PRSEFH (2012-2014) était le fruit d'une démarche partenariale. Il réunissait dans un document unique 81 fiches actions pilotées par 33 acteurs et actrices de l'égalité (services de l'Etat, collectivités, partenaires sociaux...). Il a également pris forme par la désignation de référents et référentes égalité au sein de chaque structure signataire. La revue des actions menée en 2015 a permis de tirer les enseignements de ces engagements. Construite à partir de ce bilan, la PIDFE intègre également de nouvelles perspectives.

## **1.2 La Programmation interministérielle pour les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes (PIDFE)**

Pour accompagner la priorité donnée à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 a rendu obligatoire la prise en compte des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les travaux d'évaluation préalable des projets de textes préparés par le Gouvernement. L'analyse doit porter sur les effets directs et indirects du projet et envisager des mesures compensatoires ou dispositions spécifiques si le projet comporte un impact négatif sur les droits des femmes ou la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Dans la continuité du Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2012-2014, la programmation interministérielle met en avant des actions rattachées aux trois axes de travail de la politique nationale d'égalité femmes-hommes et issues des feuilles de routes ministérielles du CIDFE du 6 janvier 2014 :

- Pour une culture de l'égalité
- Pour l'égalité dans la vie économique et professionnelle
- Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

Dans chaque axe, des actions clé visent à favoriser les changements et à engranger des progrès. Les actions proposées suivent la double approche de l'égalité qui consiste à intégrer celle-ci dans toutes les politiques (approche intégrée) tout en adoptant des mesures spécifiques.



### **1.2.1. Pour une culture de l'égalité (Axe 1)**

Les actions de promotion de la culture de l'égalité sont essentielles pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elles permettent d'agir sur l'égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale, de favoriser l'accès aux droits pour toutes et tous et de prévenir les violences sexistes.

Les stéréotypes sont le fondement de tous les mécanismes d'inégalité. Présents dès le plus jeune âge, ils contribuent à restreindre les choix de vie des individus et à maintenir des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes. Il est donc essentiel de déconstruire ces stéréotypes et de faire évoluer les représentations sur les femmes et les hommes auprès de différents publics et à toutes les étapes de la vie, de manière à proposer de nouvelles références non sexistes.

Cette déconstruction repose sur une méthodologie qui intègre l'amélioration de la connaissance des différents phénomènes, la formation des professionnel-le-s, la prévention chez les jeunes et la diffusion d'une information moins stéréotypée.

#### **- Des chiffres pour comprendre, questionner puis agir**

La production de données sexuées est indispensable pour mieux connaître et rendre visibles la place respective des hommes et des femmes, ainsi que les inégalités entre les sexes, identifier leurs besoins respectifs et déterminer des objectifs et des indicateurs de mesure. A cet effet, la circulaire du Premier ministre du 8 mars 2000, relative à la tenue de statistiques sexuées dans tous les domaines concernés par les politiques publiques devait permettre de mettre en œuvre de manière transversale et coordonnée un appareil d'observation statistique permanent. Mais la mise en place et l'exploitation de telles statistiques se heurtent encore à de nombreux obstacles : la collecte de données sexuées n'est pas encore systématique, l'exploitation de ces données est parfois techniquement impossible ou jugée non pertinente.

Ces données sexuées sont pourtant essentielles à l'identification des inégalités de sexes, permettant ensuite de conduire une politique publique selon des orientations précises. Ils permettent de mesurer les résultats mais aussi le chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

- La formation des professionnel-le-s

L'égalité femmes-hommes touchant tous les domaines de notre société, pour progresser elle ne peut reposer sur l'action d'un seul service dédié. Chacune et chacun, acteurs et actrices du public et du privé, nous pouvons réduire, prévenir, éliminer ou lutter contre les inégalités. Pour en avoir conscience, il est nécessaire d'être sensibiliser et former.

La formation des professionnel-le-s vise non seulement une meilleure prise de conscience de cette réalité, mais surtout une diffusion des outils et bonnes pratiques permettant d'ancrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques professionnelles et donc dans la durée. A cet égard, la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une politique qui s'ajoute aux autres : c'est une façon de mettre en œuvre les politiques. Elle a vocation à transformer durablement les pratiques.

- La sensibilisation des enfants et adolescent-e-s

Diffuser la culture de l'égalité et proposer des temps d'information et d'échange sur la vie affective à des publics d'enfants et d'adolescent-e-s est primordial pour que ces derniers puissent grandir ensemble en se respectant, choisir des filières professionnelles auxquelles ils n'auraient pas songé de prime abord, mais aussi pour prévenir les violences ou discriminations à l'encontre des filles et des femmes.

- Communiquer sans stéréotype

La communication est essentielle à la diffusion d'une culture de l'égalité dans la mesure où elle véhicule des messages et des images. Or, sont régulièrement observées dans les pratiques de communication (presse écrite, productions audiovisuelles, etc.) une moindre visibilité des femmes et des représentations stéréotypées. Les femmes sont souvent moins mises en valeur que les hommes et dans des rôles sexués : 20% d'expertes pour 80% d'experts tous médias confondus (rapport d'une année de régulation 2011 – Michèle Reiser)

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la communication passe par quelques leviers bien identifiés, notamment : utiliser dans le langage les deux genres plutôt que le seul masculin, utiliser des visuels de femmes et d'hommes, promouvoir les noms et rôle modèles féminins. Malgré cela, une communication plus égalitaire se heurte à des résistances importantes au nom de contraintes techniques, budgétaires, temporelles...

Pour autant, en devenant volontairement plus égalitaire, la communication peut être un instrument utile et efficace pour la politique d'égalité femmes-hommes : promotion de femmes ou d'hommes dans des métiers où ils/elles sont peu présent-e-s au travers de campagnes de communication, par exemple.

### **1.2.2 Pour l'égalité dans la vie économique et professionnelle (Axe 2)**

En 40 ans, le nombre d'actives a doublé pour représenter près de la moitié de la population active francilienne et le nombre d'étudiantes a été multiplié par 12 pour représenter aujourd'hui 52% des étudiant-e-s.

Au regard de ces évolutions, une amélioration en faveur d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans le monde économique pouvait être espérée. Or, celle-ci fait toujours défaut et les causes des inégalités dans le monde du travail, demeurent nombreuses et complexes.

Les inégalités ne reposent pas uniquement sur une discrimination fondées sur le sexe, mais sont aussi liées :

- à l'éducation - l'impact des rôles associés aux deux sexes qui conditionnent les choix des orientations scolaires et professionnelles,
- à la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail,
- à une répartition déséquilibrée des tâches domestiques et familiales qui rend difficile la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et privée,
- à l'absence de transparence des salaires et des classifications professionnelles...

Des lois majeures ont été adoptées depuis les années 1980 pour réaffirmer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Mais les seuls instruments juridiques, s'ils sont nécessaires, ne suffisent pas à supprimer les inégalités.

Les inégalités étant fondée sur des causes systémiques, des actions multiples et l'engagement de tous les acteurs à tous les niveaux sont nécessaires pour enclencher un changement structurel.

- Assurer une égalité des choix de formation

Aux différentes étapes de leur scolarisation, les filles et les garçons opèrent des choix fortement marqués par des représentations sexuées des métiers. Ainsi si la filière Scientifique

reste le premier choix d'orientation des filles et des garçons, respectivement 26 % et 33 %, mais seuls 4 % des garçons vont en Littéraire, où les filles représentent 78% des effectifs.

Agir dès la formation initiale, en amont de l'entrée sur le marché du travail, c'est prévenir les inégalités professionnelles. Aussi, les actions menées revêtent-elles une importance majeure. Elles visent à diversifier l'orientation scolaire par une meilleure information sur les métiers, la diffusion de rôles modèles dans des emplois non mixtes, la promotion des filières scientifiques auprès des filles ou des métiers des soins et de l'aide auprès des garçons ...

L'intervention conjointe des différents acteurs de la formation initiale - Education Nationale, CFA, professionnel-les de l'orientation – se fait aux différents niveaux de scolarisation car à chaque palier, les rôles attribués aux femmes et aux hommes pèsent sur les décisions d'orientation et au final sur le métier exercé.

Il s'agit de permettre un égal accès aux différentes formations et une diversification des choix pour une meilleure insertion dans l'emploi.

Enfin, une attention particulière doit être portée au passage de la formation à l'emploi car les résultats scolaires des filles (le taux de réussite au bac des filles était de 90.8% pour les filles contre 87.3% pour les garçons pour la session 2014) contrastent avec leurs perspectives de carrière et leur niveau de rémunération.

- Favoriser l'accès au marché du travail pour une plus grande autonomie économique et financière des femmes

Notre société doit permettre à chacun et chacune de subvenir à ses besoins et le moyen le plus commun d'y parvenir reste de travailler. Malgré des progrès indéniables, l'écart actuel entre le taux d'activité masculin et féminin (respectivement 87 % et 79,5 %) illustre la nécessité d'encourager une participation plus active des femmes, particulièrement sur certains territoires (le taux d'activité des femmes est de 69 % en Seine Saint Denis, de 71 % dans les Yvelines).

Différents facteurs expliquent ces chiffres, aux premiers rangs desquels figurent le rôle social de la femme, encore très majoritairement associé à l'éducation des enfants et la difficulté qui en résulte de concilier vie professionnelle et vie familiale. L'impact de la parentalité sur l'emploi des femmes reste donc important. Ainsi, le taux de participation au marché du travail des mères décroît singulièrement avec le nombre de maternités : jusqu'à 43 points d'écart entre les pères et les mères de trois enfants (taux d'activité de 41% pour les mères, de 94% pour les pères).

Par ailleurs, l'atteinte de l'objectif de l'Union européenne à l'horizon 2020 (stratégie Europe 2020) – un taux d'emploi de 75% pour les femmes et les hommes entre 25-64 ans, nécessite de faire appel plus largement et plus efficacement aux potentiels et aux compétences des femmes.

La participation des femmes au marché du travail n'est pourtant pas acquise et la mobilisation de différents partenaires vise à concentrer les efforts de nos politiques sur les publics les plus fragiles : remobilisation des jeunes filles mères, formation des bas niveaux de qualification, accompagnement global des habitantes des quartiers de la politique de la ville ou immigrées, promotion professionnelle des femmes en situation de handicap, ...

La croissance intelligente, durable et inclusive impulsée par l'Union européenne, ne pourra se faire sans les femmes.

#### - Mixité des métiers

L'insertion des femmes sur le marché du travail demeure marquée par une forte ségrégation professionnelle : 50 % des emplois féminins se concentrent dans 12 familles professionnelles sur 87, quand la moitié des hommes se répartissent dans 20 familles professionnelles. Cette très faible mixité des métiers est préjudiciable :

- d'abord aux femmes, qui occupent des emplois dits « féminins » bien moins valorisés et payés que ceux occupés par les hommes,
- pour les entreprises car la mixité à tous les niveaux, favorise et stimule la performance.
- Enfin, l'arrivée des femmes sur certains emplois a permis une amélioration des conditions de travail dont ont bénéficié les hommes.

En Île de France, de nombreuses initiatives sont menées afin de permettre aux femmes d'accéder aux métiers où elles sont moins présentes. Il s'agit notamment de mobiliser les employeurs et les branches professionnelles, de former les intermédiaires de l'emploi et de mettre en place une communication métier moins stéréotypée...

Ces initiatives ont été regroupées et valorisées dans le cadre du programme « Île de France, territoire d'excellence » (2012-2015)

- Faire progresser l'égalité professionnelle dans les entreprises franciliennes par le dialogue social

Le Traité de Rome (1957) affirme le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail à valeur égale. Aujourd'hui, l'écart de rémunération demeure quasi stable à 26% en moyenne, malgré les nombreux textes venus renforcer le cadre législatif :

- les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action peuvent désormais faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale (art. 99 de la loi du 9/11/2010)
- les entreprises qui ne respectent pas la loi en matière d'égalité professionnelle ne peuvent plus soumissionner aux marchés publics (loi du 4 août 2014).

Ce cadre législatif a fait de la négociation collective le moyen privilégié pour faire progresser l'égalité professionnelle dans les entreprises. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 puis celle du 17 août 2015 relative au dialogue social, confirment cette priorité. Dans ce contexte, un important travail de mobilisation a été engagé dans la région Île de France depuis la mise en place du plan d'égalité d'accès dans l'emploi et dans le travail. Il vise à faciliter les partenariats pour initier des actions de soutien aux démarches d'égalité professionnelle et à la négociation collective dans les entreprises :

- sensibilisation et professionnalisation des acteurs/actrices de la négociation collective,
- appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs de la négociation,
- appui à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des accords négociés (mobilisation de l'encadrement supérieur et/ou intermédiaire),
- soutien à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'actions, mobilisation des instances représentatives du personnel.
- mobilisation de TPE / PME sur un territoire ou dans une branche d'activité, appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs RH, ingénierie, appui et conseil pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents champs RH : recrutement, accès à la formation, promotion, salaires, mobilité professionnelle...

Le taux de couverture des entreprises franciliennes par un accord ou un plan d'action s'élève à 40% (chiffre DIRECCTE – 10/2015), inférieur au niveau national, illustre la nécessité de poursuivre les efforts dans ce domaine.

- Développer l'entrepreneuriat des franciliennes

Les femmes représentent près de la moitié de la population active mais ne sont à l'origine que d'un tiers des créations d'entreprises. Ce décalage constitue un handicap économique majeur

et un « gâchis » de talents pour la région. Notre société pourrait pourtant tirer des atouts du développement de l'entrepreneuriat des femmes.

L'Etat, le Conseil Régional d'Île-de-France et la Caisse des Dépôts ont ainsi élaboré un Plan d'action régional pour l'entrepreneuriat des femmes, qui vise à mobiliser l'ensemble des compétences et ressources des territoires. Il a pour objectif :

- de susciter l'esprit d'entreprise chez les femmes en proposant des modules spécifiques dans l'enseignement général dispensé à tous les élèves, en diffusant des communications spécifiques, ou en suscitant des rôles modèles
- et de les soutenir dans leurs projets de création d'entreprise en mobilisant les professionnel-le-s de l'information, de l'accompagnement et du financement de la création d'entreprise.

-----

Un partenariat fort a été construit entre les différents acteurs du monde économique depuis plusieurs années pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur professionnel et dans la vie économique. Les partenaires sociaux, les institutions et les services de l'État se mobilisent pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi, diversifier les métiers et les offres de formations, permettre aux femmes et aux hommes sans discrimination de développer leurs compétences, d'avoir les mêmes chances d'évolution de carrière, les mêmes niveaux de rémunération et de participer équitablement à la prise de décision économique.

### 1.2.3 Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes (Axe 3)

#### - Accès aux droits

L'accès de toutes les femmes à l'information sur leurs droits constitue un élément essentiel de leur citoyenneté et participe pleinement, de ce fait, à l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines femmes rencontrent néanmoins des besoins et des freins spécifiques pour connaître et accéder à leurs droits. Il s'agit en particulier des femmes immigrées ne maîtrisant pas la langue française, des femmes présentant certains handicaps mal pris en compte par les dispositifs habituels d'information, ou encore des femmes en situation de pauvreté et d'isolement.

Rappelons qu'en France, les femmes représentent :

- 55 % des personnes vivant sous le seuil de pauvreté et 70 % des travailleurs économiquement pauvres. Les femmes âgées vivant seules et les femmes cheffes de famille monoparentale sont particulièrement exposées.
- 40 % des personnes sans domicile. Cette proportion est particulièrement forte chez les plus jeunes puisqu'elle atteint 48 % chez les 18/29 ans (INSEE, 2013)

Pour renforcer l'autonomie de ces femmes, une approche adaptée est nécessaire.

En Ile-de-France, 11 Centres d'information sur les droits des femmes et des familles, agréés par l'Etat, apportent une information juridique gratuite et personnalisée aux franciliennes.

#### - Santé reproductive

La santé reproductive s'inscrit dans le cadre de la santé telle qu'elle est définie par l'OMS comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Elle implique que chacun-e puisse avoir une sexualité responsable, satisfaisante et sûre et puisse choisir d'avoir des enfants si et quand il-elle le désire.

En France, la possibilité d'accéder à une maîtrise de leur fécondité a représenté une avancée considérable pour les femmes et les couples. Mais si la prévalence contraceptive est élevée, les échecs de contraception restent nombreux. Depuis leur autorisation en 1975, le nombre d'interruptions volontaires de grossesse a peu varié, malgré le développement de la contraception régulière et de la contraception d'urgence.



En 2012, le nombre d'IVG en Ile-de-France était de 51 625, soit un taux de recours à l'IVG de 17 ‰ (le 2<sup>e</sup> plus élevé de France) avec d'importantes variations entre les départements. Ce taux atteint 27,5 ‰ chez les 18-24 ans.

Une information adaptée sur les différentes méthodes de contraception ainsi qu'une véritable éducation à la sexualité sont des outils indispensables pour offrir à toutes les femmes et à tous les hommes un véritable choix.

#### - Pratique sportive

Les femmes et les hommes ne bénéficient pas du même accès aux loisirs et aux sports.

Dès le plus jeune âge, des différences s'opèrent en fonction du sexe, concernant le choix de l'activité pratiquée. A l'adolescence, un décrochage de la pratique féminine est constaté. Après la naissance d'un enfant, les femmes renoncent plus souvent que les hommes à leurs activités de loisirs du fait de leurs nouvelles responsabilités familiales.

Favoriser la pratique sportive des femmes et des filles est devenu une orientation importante du CNDS.

#### - Violences faites aux femmes

Dans sa « Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes » (1993), l'Assemblée générale des Nations unies définit celle-ci comme « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».

Qu'elles s'exercent dans le cercle familial, la vie professionnelle ou les espaces publics, les violences ciblent les femmes en raison de leur appartenance au sexe féminin et reposent sur des représentations stéréotypées des relations entre les femmes et les hommes.

Elles concernent toutes les catégories socioprofessionnelles, tous les âges, milieux, cultures. Mais certaines femmes sont particulièrement exposées à ces violences (en raison de leur jeune âge ou de leur situation de dépendance par exemple) ou plus en difficulté pour en sortir (en raison de leur isolement, d'un handicap, d'une méconnaissance de leurs droits ou encore

d'une mauvaise maîtrise de la langue française notamment).

Ces violences demeurent une réalité préoccupante en Ile-de-France, comme sur le reste du territoire national. Certaines formes de violence sont aujourd'hui mieux identifiées et prises en compte par les pouvoirs publics, notamment les violences au sein du couple qui touchent, chaque année, 11% des franciliennes vivant en couple et continuent de tuer une femme chaque mois dans la région.

D'autres manifestations de ces violences sexistes restent cependant plus méconnues, minimisées ou totalement taboues, telles que les mutilations sexuelles féminines, les violences sexistes au travail ou les violences sexuelles. Ainsi, chaque année, en France, 83 000 femmes âgées de 18 à 75 ans sont victimes de viols ou de tentatives de viol. 8 fois sur 10, les victimes connaissent leur(s) agresseur(s). Au total, une femme adulte sur cinq a connu des violences sexuelles au cours de sa vie. Pourtant, seules 10 % des victimes portent plainte.

La traite des êtres humains, dont les femmes et les filles mineures représentent 80 % des victimes, constitue une autre forme de violence principalement exercée à l'encontre des femmes. Cette réalité, difficile à mesurer, est cependant quotidiennement constatée par les acteurs de terrain. Encore peu nombreuses, les procédures judiciaires peinent à aboutir, notamment en raison de la dangerosité réelle pour les victimes de témoigner.

Enfin, le Haut Conseil à l'égalité estime qu'en France, 100% des utilisatrices des transports en commun ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou agressions sexuelles, conscientes ou non que ces faits relèvent d'une agression. Les jeunes femmes sont particulièrement concernées.

Toutes ces violences ont un coût humain et économique considérable (3,6 milliards d'euros par an pour les violences conjugales ; 1,6 milliards d'euros pour la prostitution...). Pourtant, par peur, par méconnaissance de leurs droits ou par honte, la plupart des victimes n'ose toujours pas porter plainte.

Depuis plusieurs années, des évolutions législatives, des campagnes de sensibilisation et mesures volontaristes favorisent une prise de conscience collective, ainsi qu'une sortie du silence pour les victimes.

L'Union européenne a pris la mesure de ce phénomène et développé une politique de lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, la Directive européenne sur les victimes, adoptée en 2012 et transposée en France par la loi du 17 août 2015 portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne, établit les normes minimales concernant les droits, la protection et le soutien des victimes de la criminalité dans l'UE et fait spécifiquement référence aux victimes de violences fondées sur le genre, aux victimes de violences sexuelles et aux victimes de violences domestiques. De plus, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul), adoptée par le Conseil de l'Europe en 2011 et ratifiée par la France en 2014, érige des standards minimums en matière de prévention, de protection des victimes et de poursuite des auteurs.

En France, cette politique interministérielle s'inscrit dans les orientations définies par la Stratégie nationale de prévention de la délinquance 2013-2017, le Plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016 et le Plan d'action national contre la traite des êtres humains 2014-2016. Plus particulièrement, le Plan de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes met en pratique des principes d'action simples et structurants :

- aucune violence déclarée ne doit rester sans réponse
- renforcement des mesures et outils de protection de la victime
- mobilisation de toute la société contre les violences à travers la prévention et la sensibilisation à l'école, à l'université, dans les médias, sur internet, dans le sport, dans l'espace public,...

Pour être efficace et cohérente, la mise en œuvre de cette politique globale doit passer par :

- la lutte contre les stéréotypes de sexes qui alimentent ces violences et la promotion du respect et de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes
- l'information et la sensibilisation du grand public, indispensables à un changement des mentalités et des comportements
- la formation des professionnels au repérage, à l'orientation et à la prise en charge des situations de violences
- l'information des femmes sur leurs droits, l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences
- la prévention de la récidive, en particulier dans le cadre du suivi judiciaire des auteurs

Des efforts sont réalisés sur ces différents points par les services de l'Etat en Ile-de-France, en partenariat avec les collectivités locales et le secteur associatif. Et des dispositifs spécifiques d'aide aux femmes et aux jeunes filles victimes de violences viennent compléter la prise en compte de cette problématique par le droit commun.

Citons particulièrement :

- les accueils de jour pour les femmes victimes de violences au sein du couple mis en place dans chacun des 8 départements franciliens de manière à ce qu'elles disposent d'une structure de proximité, la plus accessible possible, pour les accueillir, les informer et les orienter tout en prévenant les départs en urgence du domicile conjugal (dispositif créé par la circulaire du 13/04/2012)
- les 13 lieux d'accueil, écoute et orientation pour les femmes victimes de violences permettant un accompagnement global et dans la durée des victimes et de leurs enfants
- les dispositifs de prise en charge psychologique spécifique des enfants exposés aux violences conjugales
- les référents départementaux pour les femmes victimes de violences au sein du couple qui assurent une mission de coordination de proximité pour permettre une prise en charge globale et dans la durée des femmes victimes de violences au sein d'un réseau d'acteurs locaux (dispositif créé par la circulaire du 14/05/2008)
- Déploiement du dispositif de téléprotection grave danger (77 appareils en Ile-de-France) permettant d'apporter une réponse aux situations de violences conjugales ou de viol présentant une dangerosité particulière

L'Ile-de-France bénéficie également de la plateforme téléphonique nationale dédiée aux violences faites aux femmes (39 19) puisque les appels provenant d'Ile-de-France représentent 30% des appels reçus par la plateforme.

## **2 Les partenaires de la Programmation interministérielle des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Cette partie entend valoriser les entités ayant manifesté leur volonté de déployer des actions spécifiques dans le cadre de la promotion des questions d'égalité entre hommes et femmes.

Chaque partenaire a donc procédé à une brève présentation de son activité et à l'énumération de la ou des actions contenues dans la Programmation dont il est le pilote.

L'ordre alphabétique a été retenu pour le classement des fiches partenaire.

## **LES PARTENAIRES**

### **2.1 L'Agence régionale de santé**

#### **Description**

Ouverte le 1er avril 2010, l'Agence régionale de santé (ARS) d'Ile-de-France met en œuvre la politique régionale de santé, en coordination avec les partenaires et en tenant compte des spécificités de la région et de ses territoires. Ses actions visent à améliorer la santé de la population et à rendre le système de santé plus efficace.

L'ARS est un interlocuteur unique chargé du pilotage du système de santé et de la mise en œuvre de la politique de santé publique dans la région. Elle assure une véritable coordination entre les services de l'Etat et l'Assurance Maladie.

Son champ d'intervention propose ainsi une approche globale, cohérente et transversale de la santé. Il couvre tous les domaines de la santé publique : la prévention, la promotion de la santé, la veille et la sécurité sanitaires, l'organisation de l'offre de soins dans les cabinets médicaux de ville, en établissements de santé et dans les structures médico-sociales.

L'ARS dispose de délégations territoriales dans chacun de ses départements. Cette organisation ancrée dans les territoires assure une action au plus près des besoins de la population.

#### **Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 3 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

Fiche action : Favoriser la Réduction des Inégalités D'accès à l'Avortement (FRIDA) en Ile-de-France

## 2.2 La Caisse d'allocations familiales de Paris

### Description

La Caf de Paris appartient à la branche Famille de la Sécurité Sociale

Conformément à ses missions de service public, la Caf de Paris accompagne les familles au quotidien, en portant une attention particulière aux personnes les plus vulnérables. Ainsi la branche Famille tend à apporter des réponses pérennes aux besoins du plus grand nombre, en matière de garde d'enfants, de loisirs, d'éducation, de logement ou encore d'insertion et de prévention de la précarité.

Organisée dès l'origine en réseau, la branche Famille compte aujourd'hui 102 Caf, animées et pilotées par la Cnaf.

### **Chiffres clés au niveau national :**

11,7 millions d'allocataires

82,4 milliards d'euros de prestations

32 700 agents

### **Valeurs et missions de la Caf de Paris**

Mobilisée autour des valeurs de solidarité, d'équité, de neutralité et d'accessibilité, la Caf de Paris met en œuvre une offre globale de service aux allocataires. Elle conjugue ainsi dans son action : l'information et le conseil, le paiement des prestations et le développement d'une action sociale familiale.

Aujourd'hui, elle agit dans trois grands domaines, à travers quatre missions :

#### ➔ L'accompagnement des familles, des enfants et des jeunes :

↳ Aider les familles à concilier vie professionnelle, vie familiale et sociale

↳ Soutenir la fonction parentale et faciliter les relations parents-enfants

#### ➔ Les aides au logement :

↳ Accompagner les familles dans leurs relations avec l'environnement et le cadre de vie

#### ➔ Les prestations de solidarité :

↳ Créer des conditions favorables à l'autonomie, l'insertion sociale et au retour à l'emploi des personnes et des familles

Les prestations et les actions financées par la Caf de Paris sont de deux natures différentes :

➔ Les prestations légales : principalement aides financières, versées sous la forme de compléments de revenus (prestations familiales, allocations logement...) ou de

revenus de substitution (AAH, RSA...)

- ➔ L'action sociale, qui prend différentes formes : aides à l'investissement et au fonctionnement d'équipements de service (crèches, centres sociaux...), aides financières aux familles, accompagnement social des familles modestes (aides aux vacances, loisirs...) ou rencontrant des difficultés (impayés, séparation...), le soutien à la parentalité

### **Gouvernance de la Caf de Paris**

Organisme de droit privé en charge de la gestion d'un service public, la Caf est administrée par un conseil d'administration où siègent des représentants des partenaires sociaux, des associations familiales ou encore des personnalités qualifiées, issues de la société civile.

### ***Chiffre clés Caf de Paris***

- ➔ 1097 salariés (83% de femmes, 17% d'hommes)
- ➔ Plus de 408.800 allocataires en décembre 2014, soit près de 900.000 personnes couvertes (allocataires, conjoints et enfants) et 40% des Parisiens
- ➔ Près de 2,1 milliards d'euros versés au titre des prestations légales en 2014
- ➔ Près de 240 millions d'euros versés au titre de l'aide au fonctionnement de 1.737 structures et services parisiens pour les familles et les enfants
- ➔ Près de 3,7 millions d'euros versés au titre de l'action sociale pour l'accompagnement individuel ou collectif des familles

### **Partenaires**

Les principaux partenaires de la Caf de Paris sont :

- ➔ La Collectivité parisienne : la Ville de Paris et le Département de Paris
- ➔ Les services déconcentrés de l'Etat : la Préfecture, la DDCS
- ➔ Les bailleurs sociaux, Pôle Emploi, le Crous
- ➔ L'Académie de Paris
- ➔ Les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant, les associations œuvrant dans les domaines du soutien à la parentalité, de l'enfance, de la Jeunesse, de l'animation de la vie sociale, de l'insertion, du logement

### **Fiches actions dans la PIDFE**



Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Fiche action : « Soutien à des actions favorisant la mixité et l'égalité femmes-hommes / filles-garçons dans le cadre du développement de la politique d'action sociale de la Caf de Paris »

Fiche action : « parcours séparation »

Fiche action : « GIPA /Séances d'information « Etre parents après la séparation » »

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Fiche action : « Charte de la parentalité en entreprise »

Fiche action : « Favoriser le taux d'activité féminine »

## **2.3 La Caisse des Dépôts**

### **Description**

Au sein de la Caisse des Dépôts, en Ile-de-France, les questions de développement économique font l'objet de plusieurs actions : financement et suivi des plateformes de prêt d'honneur, création et co-financement de fonds spécifiques ou thématiques pour aider la création d'entreprises, économie sociale et solidaire, développement économique dans les quartiers de la Politique de la Ville, entrepreneuriat des étudiants (PEPITE), Programme des Investissements d'Avenir, NACRE, fonds de revitalisation des territoires, entrepreneuriat des femmes,...sont autant d'actions qui ont pour finalité la création de valeur et d'emploi sur les territoires. Pour chacune d'elles, la Direction régionale de la Caisse des Dépôts s'efforce d'obtenir des données sexuées, et plus largement, de faire prendre en compte la thématique de l'égalité des droits entre femmes et hommes.

En Ile-de-France, les femmes constituent 49 % de la population active, mais ne représentent que 33% des créateurs d'entreprise. Après avoir co-piloté avec la DRDFE une enquête sur cette thématique, la Direction régionale Ile-de-France de la Caisse des Dépôts a été retenue comme l'une des directions régionales pilotes pour décliner l'accord-cadre Etat-CDC en faveur de l'entrepreneuriat des femmes. Avec ses partenaires de l'Etat (DRDFE, DIRECCTE, DRJSCS), elle a défini et mis en œuvre un plan d'action régional, auquel s'est associée la Région : « l'entrepreneuriat des femmes : une dynamique pour l'Ile-de-France ».

Signé en 2013, mis en œuvre en 2013-2014, il se poursuit en 2015-2016.

### **Partenaires**

La Caisse des Dépôts travaille de façon étroite et concertée avec ses partenaires de l'Etat, notamment la DRDFE, la DIRECCTE et la DRJSCS.

Le Conseil régional d'Ile-de-France appuie financièrement certaines actions et participe au comité de pilotage du Plan d'action régional.

Pour certaines actions, notamment le concours « créatrices d'avenir », des partenaires privés (banques, fondation Raja) co-financent et co-pilotent avec les 3 partenaires publics.

### **Exemples de réalisations**

En 2013-2014, le plan d'action régional s'est concentré sur l'amélioration des conditions pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes : actions de communication, de sensibilisation auprès de différents publics, de formation des professionnels de la création d'entreprise, concours « créatrices d'avenir » ; et expérimentation d'une action plus opérationnelle de mentoring collectif entre femmes porteuses d'un projet d'entreprise ou déjà cheffes d'entreprise d'une part, et femmes cadres salariées de grandes entreprises d'autre part.

La poursuite du plan d'action en 2015-2016 vise davantage à faciliter l'entrepreneuriat des femmes : après le succès de l'expérimentation de mentoring collectif sur un département (une vingtaine de créations d'entreprise en 2 années), cette action a essaimé pour toucher les femmes de 3 départements d'Ile-de-France (92-75-93); programme spécifique et expérimental pour la création de 8 entreprises sociales créées par des femmes ; financement d'actions dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville ; un prix pour la reprise d'entreprise dans le concours « créatrices d'avenir », et comme chaque année un prix pour les entreprises dans les quartiers.

## **Fiches actions dans la PIDFE**

### Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Fiche action : Plan d'action régional en faveur de la création/reprise d'entreprise par les femmes

Fiche action : Concours « Créatrices d'avenir » : le prix de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France

Fiche action : Déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la mixité dans les diverses filières

## 2.4 La CFDT – Union régionale Île de France

### Description

L'Union régionale CFDT Ile-de-France accorde une place importante aux dossiers « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », « mixité dans l'organisation » et « lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail ». Un plan de travail intégrant ces trois thématiques a été adopté dans le cadre du texte d'orientation régional en juin 2013.

- La mise en place d'une communication soutenue auprès des élu-e-s en commission « égalité professionnelle » des CE est en cours, qui sera proposée à l'ensemble des adhérent-e-s et militant-e-s souhaitant s'investir sur ces sujets. Une commande de formation renouvelée portant sur l'« égalité professionnelle » intégrant les évolutions de la place de l'égalité professionnelle dans les négociations a été faite auprès de l'Institut de formation syndical régional.

- Un plan d'action mixité est en cours de réalisation, qui a permis à 300 militantes de signaler leur volonté de s'investir et de prendre des responsabilités dans l'organisation. Cette action s'est concrétisée par une série de rencontres avec les militantes leur proposant un accompagnement dans les secteurs dans lesquels elles souhaitaient s'investir.

-La prise en charge de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail s'est concrétisée dans le projet « Respectées », projet qui comprend plusieurs volets : sensibilisation auprès des syndicats et des sections, réalisation d'un guide de prise en charge syndicale, formations à destination des sections et syndicats et accompagnement des salarié-e-s victimes de violences sexuelles et sexistes.

### Partenaires

Un partenariat s'est engagé autour du projet « Respectées » avec l'AVFT (Association contre les Violences Faites aux Femmes), qui a permis de travailler à la sensibilisation des sections et syndicats, ainsi qu'à la mise en place de stages de formation à la prise en charge syndicale des préventions des violences sexuelles et sexistes au travail.

### Fiches actions dans la PIDFE

Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Pour la CFDT, la culture de l'égalité passe par une politique intégrée à tous les niveaux de la

négociation, pour que les militant-e-s se saisissent de cette dimension. L'Union régionale CFDT Ile-de-France met en place une « lettre de l'égalité », communication régulière à destination des syndicats, élu-e-s des commissions égalité professionnelle du comité d'entreprise et militant-e-s, dont l'objet sera d'assurer une veille sur l'actualité « égalité professionnelle ». Cette communication permettra de faire le lien entre militant-e-s élu-e-s et militant-e-s de syndicats ou de sections pour construire un réseau sur l'approche syndicale de l'égalité professionnelle.

#### Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Faire de l'égalité une politique intégrée passe aussi par la formation des collectifs de syndicats et de sections. L'Union régionale Ile-de-France s'est engagée dans la commande d'une formation à l'égalité professionnelle rénovée intégrant la dimension identitaire de cette thématique pour la CFDT, ainsi que les évolutions sur la place de l'égalité professionnelle dans les négociations.

#### **Plan mixité**

Le plan d'action mixité de l'Union régionale CFDT Ile-de-France a été mis en œuvre selon une approche volontariste. Chaque adhérente a été contactée par l'intermédiaire d'une lettre électronique afin de connaître ses vœux en matière de prise de responsabilité, 300 d'entre elles ont répondu qu'elles souhaitaient s'investir. Une série de rencontres est en cours qui permettent d'échanger et d'envisager un suivi approprié.

Fiche action : Déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la mixité dans les diverses filières

Fiche action : Lettre « égalité » de l'Union régionale CFDT Ile de France

Fiche action : Formation « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Fiche action : Plan Action Mixité dans la CFDT

Fiche action : RESPECTEES / Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

#### Axe 3 : Violences sexistes : prévenir et agir :

Fiche action : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail :

L'objectif de cette action consiste à sensibiliser et former une majorité des militant-e-s de section afin de développer une culture de prévention de ces violences sur le lieu de travail. Le suivi et l'accompagnement des sections qui ont eu à prendre en charge syndicalement les victimes de violences sont également prévus.

## **2.5 La CFE-CGC**

### **Description**

Afin de rendre plus visible et plus opérationnelle son action au niveau territorial, l'Union Régionale d'Ile de France CFE-CGC a décidé d'organiser sa structure sous forme de pôle, dans tous les domaines du champs de ses compétences en matière d'emploi, de formation professionnelle, de discriminations, d'égalité des chances, de protection sociale, de la défense des salariés, retraités et chômeurs, de handicap, de santé au travail et de qualité de vie au travail, de négociation collective et de représentation, de logement, de transport.

L'objectif de cette organisation par pôle permet à l'URIF CFE-CGC de pouvoir optimiser ses ressources en animant régulièrement des groupes d'expert au niveau du territoire, permettant ainsi de développer une expertise dans l'ensemble de ces domaines, et surtout de décliner les réflexions et axes de la Confédération pour nos militants de terrain, mais aussi contribuer par la remontée des pratiques observées sur le territoire à enrichir la dynamique de notre Confédération en étant force de proposition sur l'ensemble de ces grands enjeux.

En ce qui concerne le pôle Egalité-Diversité, celui-ci est un des plus anciens mis en place, il est la déclinaison du réseau Confédéral EQUILIBRE sur le territoire Francilien.

Fort de notre expérience passée dans le soutien apporté à nos militants dans les entreprises pour être mieux armés dans le cadre des négociations triennales, nous allons continuer nos modules de formations en les déclinant le plus près possible des entreprises avec le maillage de nos unions départementales et locales.

Le référent du pôle Egalité-Diversité est l'interlocuteur privilégié des acteurs qui travaillent sur ces thématiques d'égalité des droits, qu'ils soient associatifs, les services de l'Etat, Politiques comme le Conseil Régional et les Mairies ou Conseils Départementaux, en tout cas la pierre angulaire de nos actions dans ce domaine.

### **Partenaires**

Pour les actions de formation, elle travaille avec CEPD avec le concours des financements de la Région, de la DRDFE,

Au niveau des actions sur les départements, elle est en partenariat avec les services de l'état, DIRECCTE, DRDFE, Cohésion Social, et les services des conseils départementaux, Emergence La CFE-CGC participe à des travaux débats, séminaires, du Laboratoire de l'égalité, de FACE, de l'AFMD, ....

La CFE-CGC est également en partenariat notamment avec la DRDFE, le CRIF dans le cadre du plan Ile de France Territoire d'excellence pour l'égalité

La CFE-CGC est en relation partenariale dans le Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et le travail ... Piloté par l'ARACT avec le DDD, pôle emploi, DIRECCTE, conseil régional, les organisations représentant salariés et employeurs, ... .

### **Exemples de réalisations**

Les actions de formation menées avec le concours de CEPD, nous ont permis de former plus de 25 référents égalité. Ils ont ensuite participé aux actions mises en place dans les départements et mener une démultiplication des compétences égalité Femmes Hommes sein des UD. Ils ont participé aux initiatives partenariales qui se mettent en place dans les départements Yvelines, Haut de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne, ils sont intervenus dans plusieurs colloques sur des thèmes tels que l'égalité professionnelle, négociation d'accords, violence faites aux femmes dans le travail.

Réalisation d'un colloque sur L'égalité professionnelle intitulé « Dialogue social territorial et égalité professionnelle » avec le concours de la DIRECCTE, du Laboratoire de l'Egalité, de l'ARACT, du SDFE, du DRDFE, de la Région, et les témoignages des actions expérimentales menées par nos militant-e-s. La manifestation ouverte, a accueilli un public nombreux de militant, d'associations et d'acteurs de l'emploi et de l'égalité.

Cette manifestation a illustrée la richesse des actions de nos militant-e-s en iles de France et le rôle primordial des partenariats et des échanges au sein de notre réseau.

### **Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Fiche action : Développement des activités du Réseau Equilibre Régional Ile-de-France

Fiche action : Mise en place d'actions de formation de militants

## 2.6 La Chambre de commerce et d'industrie régionale

### Description

La Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Île-de-France accompagne au quotidien les entreprises franciliennes dans le développement de leurs projets, les représente et défend leurs intérêts auprès des pouvoirs publics. Elle fait des recommandations pour dynamiser la croissance, forme les talents aux défis de demain et participe à la promotion de la région capitale.

D'après diverses études de l'ONU, de l'OCDE et du FMI, les inégalités hommes/ femmes génèrent des conséquences économiques importantes : cela coûterait environ 3 milliards de dollars par an à l'économie mondiale. Par ailleurs, une plus grande égalité hommes/femmes dans le monde du travail participe à l'amélioration de la performance économique tant celle de l'entreprise que celle du pays. Enfin, l'égalité professionnelle a aussi un impact sur l'organisation de l'entreprise, son efficacité, le dialogue social et la qualité de vie au travail.

En France, depuis 2012, les entreprises employant plus de 50 salariés sont tenues de négocier un accord collectif ou à rédiger un plan d'actions afin de s'engager dans des actions favorisant l'égalité professionnelle. Au 1er janvier 2016, les entreprises non couvertes par un accord collectif ou un plan d'action portant sur l'égalité professionnelle ne pourront plus soumissionner à un marché public. En mai 2015, la Direccte annonçait que seules 28% des entreprises franciliennes étaient couvertes par un accord ou un plan d'action. Le risque est donc réel pour l'économie de PME d'Île-de-France

Par ailleurs, les inégalités professionnelles offrent moins de choix lors des recrutements. En croisant les études sur l'emploi avec les études portant sur les secteurs non mixtes, force est de constater que ces métiers en tension sont des métiers à masculiniser (enseignement, services à la personne ...) ou à féminiser (vente, IT, ingénieurs, ...). La réponse de l'emploi mixte semble donc être une piste de solution aux difficultés de recrutement pour certains secteurs.

La CCI Paris Ile de France accompagne au quotidien les TPE/PME franciliennes dans la gestion de leurs ressources humaines et souhaite adresser ces deux problématiques dans le cadre d'un projet, présenté au financement du FSE : Egal +.

### Exemples de réalisations

(Cet espace permet à la structure de mettre en avant des réalisations marquantes en matière d'égalité femmes-hommes, notamment dans le cadre de la réalisation du PRSEFH)



- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin à travers la formation (Novancia Business school Paris)
- Rassembler par le biais de « Wimadame », réseau professionnel féminin européen francophone

### **Fiches actions dans la PIDFE**

#### Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

EGAL+, projet présenté au financement du Fond Social Européen pour une mise en œuvre d'octobre 2015 à décembre 2017. Egal + vise 2 objectifs principaux :

- Accompagner PME franciliennes dans la préparation d'un accord Egalité ou la rédaction d'un plan d'action. Créer un outil pratique de guide des PME dans cette démarche.
- Favoriser la mixité des métiers dans 2 secteurs professionnels par la mise ne place de rencontres emploi et d'un « hub » égalité, espace d'information sur les métiers, les formations et les opportunités d'emploi.

## 2.7 La Chambre régionale de métiers et de l'artisanat

### Description

La Chambre régionale de métiers et de l'artisanat d'Ile-de-France assure la représentation de l'artisanat au plan régional. Elle donne des avis, formule des propositions et des recommandations intéressant l'artisanat auprès des différentes instances régionales et participe ainsi au débat régional sur les thématiques du développement économique, de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

S'appuyant sur les compétences des chambres de métiers et de l'artisanat d'Ile-de-France, elle définit la stratégie régionale et fixe les priorités en matière de développement économique, de formation et d'apprentissage en faveur de l'artisanat.

Elle conduit, par ailleurs, des études économiques et statistiques et assure une veille permanente du secteur en étroite collaboration avec le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat.

Elle gère la commission régionale des qualifications qui attribue le titre de maître artisan.

### Partenaires :

Elle coordonne les actions communes des huit chambres de métiers et de l'artisanat de la région dans le but créer une véritable dynamique régionale et promouvoir un développement équilibré du tissu économique artisanal.

### Exemples de réalisations :

Dans le cadre du programme territoire d'Excellence 2013-2014, réalisation de la BD mixité «Avenir, c'est moi qui choisis ! » et de la campagne de communication «Et si nous dépassons nos préjugés »

### Fiches actions dans la PIDFE

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

- Fiche action 1 : Communiquer et diffuser la BD mixité « Avenir, c'est moi qui choisis ! »
- Fiche action 2 : Encourager les maitres d'apprentissage à accueillir des jeunes filles dans des métiers d'homme et vice versa
- Fiche action 3 : Mobilisation des équipes développeurs de l'apprentissage

## **2.8 La Cour d'Appel de Paris**

### **Description**

Les parquets du ressort de la cour d'appel de Paris conduisent une politique de lutte contre les violences faites aux femmes. S'agissant d'une politique pénale prioritaire, tant pour le ministère de la justice que pour le parquet général de Paris, le rapport de politique pénale 2014 en a une fois encore rendu compte de façon détaillée.

### **Partenaires**

Ecole nationale de la magistrature

Déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité

Services de police et de gendarmerie

Secteur associatif de l'aide aux victimes et des espaces de rencontre

### **Exemples de réalisations**

En 2012-2013, un groupe de travail du Conseil régional de politique pénale a été consacré à la lutte contre les violences au sein du couple. Ce travail de concertation a abouti à la communication d'instructions de politique pénale, à la constitution d'outils communs et à la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les violences faites aux femmes

L'année 2014 a vu l'élaboration des protocoles de traitement des mains-courantes en matière de violences conjugales, ainsi que le montage et la mise en œuvre des dispositifs de télé-protection et des stages de responsabilisation pour les auteurs de violences conjugales

Ces actions ont permis une amélioration de l'accueil des victimes de violences au sein du couple depuis le dépôt de plainte jusqu'à l'exécution de la sanction par l'auteur, ainsi que la systématisation de la réponse pénale. Des innovations ont vu le jour dans les suites données aux plaintes des victimes : éloignement du conjoint, protection et télé-protection de la victime, prévention de la récidive, rationalisation des procédures et des méthodes de travail, coordination du traitement des dossiers par les magistrats du siège et du parquet.

Les textes issus de la loi du 4 août 2014 relatifs à la création ou à la modification d'infractions pénales et à l'adaptation de la procédure pénale aux violences intra-familiales (création du stage de responsabilisation, astreinte pour l'auteur à résider hors du logement du couple, médiation pénale, dispositif de téléprotection) ont fait l'objet d'une large diffusion et de débats lors des réunions mensuelles des procureurs. Ces textes avaient été largement

anticipés dans le ressort de la Cour de Paris au moyen de conventions partenariales et d'expérimentations, pour ce qui concerne les stages de responsabilisation des auteurs, les dispositifs de décohabitation, les mesures d'accompagnement protégé des enfants victimes collatérales de violences au sein du couple, les dispositifs d'accueil des femmes victimes.

Concernant le déploiement national du dispositif " Téléprotection grave danger ", le contingent délégué à la Cour de Paris est de 84 en 2015, dont 77 pour l'Île-de-France, attribués à chacun des neuf ressorts de Tribunaux de Grande Instance en fonction de leur taille et de leur volume d'activité. Trois conventions ont été renouvelées, les autres sont en cours de signature et devront permettre l'utilisation des nouveaux dispositifs. Dans cette courte attente, les juridictions devront attribuer les anciens dispositifs si besoin est. Le secteur associatif spécialisé d'aide aux victimes est partenaire de ces conventions, et appartient au réseau du CNIDFF, de Solidarité Femmes ou de l'INAVEM : CIDFF 75 pour Paris, SOS victimes 93 pour le 93, Tremplin 94 pour le 94, SOS Femmes pour le 77, Médiavipp 91 pour le 91. La Cour d'appel de Paris participera, en 2016 et 2017, au financement du dispositif " Téléprotection grave danger ».

En définitive, la politique pénale initiée en 2012 paraît connaître une traduction statistique puisque le nombre d'affaires traitées a augmenté de 16,3 % en 2014, les taux d'augmentation atteignant 38 % à Bobigny et 13 % à Paris. Parallèlement, le taux de réponse pénale s'est le plus souvent accru.

Enfin, une expérimentation est en cours dans le ressort de Bobigny dans le cadre de la transposition de la directive UE Victimes 2012 (art. 7 de la loi du 17 août 2015) qui, dès qu'elle entrera en vigueur, sera susceptible de promouvoir de nouvelles actions d'aide aux victimes en faveur des victimes de violences au sein du couple : évaluation de l'état de la victime, prise en charge et modes d'enquête et d'audition particulières, suivi psychologique, interprétariat et accompagnement.

## **2.9 Délégations académiques à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC) Rectorats des académies de Créteil et Paris - Délégation académique à la formation continue (DAFCO) Rectorat de l'académie de Versailles**

### **Description**

L'Éducation nationale s'est engagée, à travers la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, à promouvoir l'égalité et favoriser la mixité à tous les niveaux de scolarité. Pour la formation continue des adultes, au sein du réseau des GRETA des trois académies d'Ile-de-France, cet engagement prend la forme, dans le cadre de la Programmation interministérielle pour les droits des femmes et l'égalité, de deux actions visant d'une part à former les intervenants à la sensibilisation des stagiaires à l'égalité professionnelle, et d'autre part à soutenir la mise en œuvre du dispositif Capital Filles en formant les marraines d'entreprises partenaires à l'accompagnement de jeunes filles. Ces deux actions concourent à développer une culture commune de l'égalité et favoriser des choix d'orientation et d'insertion professionnelle dégagés des stéréotypes de genre.

### **Partenaires**

Les trois académies franciliennes travaillent conjointement à travers le réseau des GRETA en lien avec la formation initiale et les établissements scolaires, pour combiner leurs efforts en matière de lutte contre les discriminations.

Le partenariat construit avec l'association Capital Filles depuis plus de trois ans dans le cadre d'un dispositif national donne pleinement satisfaction et permet à des jeunes filles d'élargir leur horizon professionnel.

Un partenariat se renforce également avec l'association Force Femmes qui vise à soutenir la réinsertion professionnelle de femmes de plus de 45 ans.

Le réseau est également signataire de la Charte de la diversité et adhère à l'Association française des managers de la diversité qui abordent les problématiques d'égal accès des femmes à la formation, à l'emploi et aux responsabilités.

### **Exemples de réalisations**

Les actions proposées s'inscrivent dans la continuité du Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui a donné l'opportunité, les années précédentes, de construire un module de sensibilisation et renforcer la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques du réseau.

## **Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Fiche action : Formation des formateurs à la mise en œuvre d'un module de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes. Sensibilisation des stagiaires sur la base de ce module.

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Soutien à la mise en œuvre du dispositif Capital Filles

## **2.10 La Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse**

### **Description**

La PJJ, direction du ministère de la justice, est chargée de l'ensemble des questions intéressant la justice des mineurs, civile comme pénale, et de la concertation entre les institutions intervenant à ce titre.

En outre, les services du secteur public de la PJJ concentrent leur intervention sur l'action d'éducation auprès des mineurs ayant commis des actes de délinquance et sur l'investigation, civile et pénale.

La Direction Interrégionale, dont le siège est installé à Paris, regroupe la région Ile de France et 9 collectivités territoriales d'Outre-Mer soit environ 2500 agents.

En 2014, 25 229 jeunes ont été suivis en Ile-de-France et 6 085 en Outre-Mer.

### **Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Fiche action : Concours de réalisation de medias éducatifs

## **2.11 La Direction interrégionale des services pénitentiaires de Paris**

### **Description**

La DISP de PARIS coordonne l'action des 8 SPIP d'Ile de France. Le DPIPFR est chargé de superviser la mise en œuvre des dispositifs destinés aux auteurs de violences faites aux femmes, les évaluer puis veiller à leur déploiement.

### **Partenaires**

Les SPIP d'Ile de France ont mis en place des actions collectives à destination du public suivi, particulièrement dédié ou non aux personnes condamnées pour des faits de violences : PPR, expérimentation d'un stage de responsabilisation sur la prévention et la lutte contre les violences au sein du couple et sexistes. Ces prises en charge sont le fruit d'un partenariat avec des associations comme le CIDFF, le MFPPF 78, Barboozza.

### **Exemples de réalisations**

- Conventions avec la DRDFE
- Actions de sensibilisation ...

### **Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 3 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

Fiche action : contribuer à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes, en particulier les violences au sein du couple



## 2.12 La Direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

### Description

La DIRECCTE IDF va mobiliser deux pôles pour mettre en place des actions dans le cadre de la PIDFE :

-Le pôle Travail en charge de la déclinaison régionale de la politique du travail. Il assure :  
le pilotage, l'appui et l'évaluation de la politique du travail en assurant, notamment l'animation et la coordination ses services de l'inspection du travail, de l'effectivité du droit du travail dans les entreprises ;

la promotion de la qualité de vie au travail et la protection de la santé des salariés ;

le développement du dialogue social et la participation à la veille et au suivi des relations de travail.

-Le pôle Entreprises, Emploi et Economie en charge du développement de l'activité économique, de la promotion de l'emploi et de l'insertion professionnelle sur le territoire régional. L'activité du pôle se décline au travers de 5 axes :

Valoriser les ressources humaines, la compétitivité et l'innovation en vue de développer l'activité et l'emploi (actions en faveur des territoires, des branches professionnelles, des entreprises, des actifs) ;

Anticiper et accompagner les mutations économiques ;

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes les plus exposées au risque d'exclusion du marché du travail ;

Assurer le contrôle de la réglementation de la formation professionnelle ;

Conduire le pilotage et l'ingénierie des fonds structurels : FSE

### Partenaires

La mise en œuvre de la loi sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de la politique régionale en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur une forte dynamique partenariale avec :

- la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et pour l'Égalité,

- le Conseil Régional,

- les partenaires sociaux,

- et l'appui de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

Cette dynamique s'est concrétisée par un « plan égalité d'accès à l'emploi et dans le travail »,

signé en 2009 et reconduit en 2013.

En outre, la région Île-de-France fait partie depuis 2013 des 9 régions expérimentatrices retenues dans le cadre du dispositif « Territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (2013-2014, prolongé jusqu'à la fin 2015).

### Exemples de réalisations

Dans le cadre de « Territoires d'excellence », la Direccte a cofinancé à hauteur de 10% (hors FSE) des actions d'accompagnement des entreprises et/ou des représentants du personnel à la négociation en matière d'égalité professionnelle.

#### Un groupe de travail intersyndical sur l'égalité femmes/hommes

Le travail intersyndical associant les unions départementales des organisations syndicales, la préfecture et la Direccte du département, animé par un cabinet conseil, s'est poursuivi. Après une première manifestation de lancement du groupe de travail départemental en début d'année 2014 à Versailles, une seconde manifestation s'est déroulée en décembre 2014 à Mantes. Il s'agissait de rentrer dans un processus plus concret d'appui aux entreprises. Une dizaine d'entreprises du Mantois - Seine Aval étaient représentées.

La journée a permis de faire le point sur la réglementation et d'engager une réflexion sur les outils nécessaires à une réelle négociation de qualité.

Des rencontres intersyndicales sont reconduites en 2015 dans trois départements : les Yvelines, les Haut-de Seine et Seine-Saint Denis

Par ailleurs dans le Val de Marne, le projet « Atout Égalité » a été mis en œuvre par un comité de pilotage et un prestataire pour orienter une vingtaine d'entreprises vers l'accompagnement par l'ARACT pour la réalisation d'un rapport de situation comparée.

#### Organiser les premières rencontres de l'égalité

La Direccte a organisé avec l'appui de l'Aract et en lien avec la DRDFE les premières Rencontres de l'égalité en octobre 2014 qui ont réuni 70 participants : partenaires sociaux, organismes de formation, entreprises. Les rencontres ont été l'occasion de rappeler

notamment l'importance du rapport de situation comparée (ou rapport unique des entreprises de plus de 300 salariés) comme base d'une négociation d'un accord de qualité.

Une analyse quantitative de 100 accords et plans d'actions déposés depuis 2013 en Île-de-France a été présentée.

Au-delà des actions partenariales incitatives à l'égard des entreprises, la Direccte est également en charge du contrôle du respect de la réglementation. Elle veille à ce que les entreprises négocient sur la thématique de l'égalité professionnelle. Des sanctions financières (1% au maximum de la masse salariale) prononcées par le Directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, du travail et de l'emploi sont prévues après mise en demeure de l'inspection du travail. De janvier 2013 (début du dispositif) à septembre 2015, 182 mises en demeure ont été notifiées et 33 pénalités financières ont été prononcées.

Fiches actions dans la PIDFE

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Une fiche sur l'appui au dialogue social afin de sensibiliser les acteurs de l'entreprise.

Une fiche sur la coordination du Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail

Une fiche relative à l'accompagnement et au contrôle des entreprises afin d'accroître le taux de couverture par un accord/plan d'action

Une fiche sur les ateliers « égalité professionnelle F/H » à destination des consultants

## **2.13 La Direction Régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRIAAF)**

### **Description**

Service déconcentré de l'Etat, la DRIAAF Ile-de-France met en œuvre les politiques d'orientation et de soutien de l'agriculture définies aux plans national et communautaire. Elle est l'autorité académique pour les lycées agricoles de la région.

### **Partenaires**

- Plate-forme interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines de la Préfecture Paris IDF
- Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
- Académies franciliennes de l'Education Nationale
- Equipes de direction et communauté éducative des établissements d'enseignement agricole

### **Exemples de réalisations**

- Conception de l'exposition-photo « L'Agriculture au Féminin »
- Production de statistiques sexuées sur la représentativité F-H au sein de la DRIAAF
- Etude statistique et sociétale sur le revenu des agricultrices et des co-exploitantes

### **Fiches actions dans la PIDFE**

#### Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

- Déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la mixité dans les diverses filières de l'enseignement agricole.

#### Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Fiche action : représentativité et égalité professionnelle femmes/hommes au sein de la DRIAAF

- Produire des statistiques sexuées à partir des données du recensement agricole en Ile de France

## **2.14 La Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL)**

### **Description**

**Le service AHI : pilotage des politiques régionales d'accueil**, d'hébergement et d'insertion dont la mise en œuvre incombe aux unités territoriales pour Paris et la petite couronne, aux directions départementales de la cohésion sociale en grande couronne.

**Le service ALPE** : ce service a pour objectif de renforcer le pilotage régional et interdépartemental sur l'accès au logement, le DALO de petite couronne et la prévention des expulsions.

En lien direct avec les unités territoriales et les directions départementales de la cohésion sociale de grande couronne, il construit de nouvelles organisations de travail dans le cadre stratégique fixé par le préfet de région avec les préfets de département.

**Le service DAOLH pilote les politiques régionales de l'État pour l'Habitat** et gère le budget de l'État en faveur du développement et de l'amélioration de l'offre de logements en Ile-de-France. Il pilote également les crédits régionaux de l'ANAH.

Il contribue à la territorialisation des objectifs de développement de l'offre de logement, en coordination avec la direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement.

### **Le service des observatoires, études et évaluations (SOEE)**

contribue à l'élaboration des stratégies régionale et interdépartementale de la DRIHL et apporte connaissances et analyses sur le logement et l'hébergement et la veille sociale en Ile-de-France.

- Il programme et pilote la politique régionale d'étude, d'observation et d'évaluation.
- Il mène les enquêtes et études nécessaires à la production de connaissances pour orienter les politiques publiques, aider aux décisions et aux négociations, et il en assure la valorisation et la diffusion.
- Il contribue aux partenariats avec les acteurs régionaux et départementaux du logement et de l'hébergement pour favoriser l'élaboration commune et la diffusion de diagnostics et de connaissances, et l'émergence de stratégies d'action.

### **Exemples de réalisations**

Sessions de formation des écoutants du 115 au repérage des violences conjugales.

## **Fiches actions dans la PIDFE**

### Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Fiche action : Collecte et analyse de données relatives à l'offre et la demande d'hébergement s'agissant du public femmes victimes de violences

### Axe 3 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

Fiche action : Formation des écoutants du 115, des intervenants sociaux des SIAO et des professionnels accompagnant les personnes hébergées à l'hôtel sur le public spécifique Femmes victimes de violence

## **2.15 La Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS)**

### **Description**

La Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) d'Île-de-France intervient dans trois grands domaines que sont les politiques sociales, les politiques sportives et les politiques de jeunesse, de vie associative et d'éducation populaire. La dimension transversale de ces politiques permet de mettre en œuvre des actions et des mesures en faveur des femmes pouvant tendre efficacement à une égalité entre les femmes et les hommes.

C'est notamment dans le cadre de la politique de la ville que la DRJSCS soutient des actions en faveur des femmes. Au regard de la situation socio-économique des femmes dans les quartiers prioritaires, des actions sont soutenues afin de permettre une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

La réduction des inégalités est également un objectif pour les femmes les plus touchées par les discriminations et les situations d'inégalité, plus particulièrement les femmes étrangères primo-arrivantes.

Le DRJSCS entend également promouvoir auprès des femmes les activités physiques et sportives qui constituent un élément important de l'éducation, de l'intégration et de la vie sociale. Dès lors, elle soutient le développement de la pratique sportive auprès des jeunes filles et des femmes dont le taux de pratique reste, à tous les âges, inférieur à celui du public masculin.

Enfin, la direction régionale continue de prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de son plan d'action en faveur de la jeunesse via la mobilisation du réseau des informateurs jeunesse en Île-de-France. La DRJSCS inscrit des actions concernant l'amélioration de la situation des jeunes filles et des jeunes femmes, davantage confrontées aux problématiques d'accès à l'emploi et à l'autonomie.

### **Partenaires**

- Les Directions Départementales de la Cohésion Sociale (DDCS) qui mettent en œuvre localement les politiques dans le champ de la cohésion sociale, du sport, de la jeunesse et de la vie associative.
- La Direction de l'Accueil, de l'Accompagnement des Etrangers et de la Nationalité (Ministère de l'Intérieur)

- Le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET)
- L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)
- La Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)
- Pôle emploi
- Les collectivités territoriales
- Le réseau Information Jeunesse
- Les centres de ressources politique de la ville
- Le réseau associatif
- Le mouvement sportif

### **Fiches actions dans la PIDFE**

#### Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Fiche action : Formation des acteurs locaux de la politique de la ville dans la lutte contre les discriminations

Fiche action : Mobilisation du réseau des informateurs jeunesse en Île-de-France pour l'égalité filles/garçons

#### Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Fiche action : Promouvoir le dispositif parrainage dans l'accompagnement des femmes vers l'emploi dans les quartiers politique de la ville

Fiche action : Concours « Créatrices d'avenir » : le prix de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France

#### Axe 3 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

Fiche action : Accès à la pratique sportive des publics féminins

Fiche action : Favoriser l'accès des femmes migrantes à leurs droits et aux dispositifs d'accueil et d'accompagnement des populations primo-arrivantes

Fiche action : Mise en place des Marches exploratoires afin de promouvoir la sécurité des femmes dans l'espace public



## **2.16 Pôle Emploi – Direction régionale Île de France**

### **Description**

Éléments de contexte : Pôle emploi a défini ses axes stratégiques et engagements en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme, pour 2015-2018, dans le cadre de l'accord-cadre national signé le 27 avril 2015 avec la Direction générale de l'Emploi et de la formation professionnelle et le Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Cet accord-cadre fait notamment état du nécessaire renforcement de la promotion de l'égalité femme-homme dans la pratique quotidienne des conseillers de Pôle emploi.

Par ailleurs, le projet stratégique 2015-2020 de Pôle emploi intègre un axe de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations : externe et interne au titre de la RSO (responsabilité sociétale des organisations)

La dimension égalité femme-homme, est de fait intégrée aux partenariats avec les membres du Service public de l'emploi (missions locales, Cap emploi), les branches et les OPCA ...

Pôle emploi Ile-de-France souhaite inscrire 2 actions prioritaires en lien avec l'article 3 de l'accord cadre national : « Former les équipes de Pôle emploi pour intégrer la mixité dans leurs pratiques professionnelles » et poursuivre dans la continuité de l'action déclinée dans le cadre du Plan régional stratégique (PRSEFH) 2012-2014.

Pour ce faire, la structure va développer un réseau de chargés de mission dont l'activité en Direction Territoriale comportera une mission sur le thème de l'Egalité professionnelle.

Une fiche intitulée « Ce qu'il faut savoir sur la mixité des métiers » sera élaborée afin de faciliter l'action des équipes dans le cadre des actions dites positives conduites à l'occasion de recrutements.

### **Partenaires**

Quelques actions menées avec les filières professionnelles : par exemple une convention de partenariat dans le secteur du transport logistique...

### **Exemples de réalisations**

Dans le cadre de ses interventions et des services délivrés aux demandeurs d'emploi, Pôle emploi Ile-de-France prête une attention vigilante à l'égalité femme-homme (tableaux de pilotage et d'activités sexués) particulièrement dans les quartiers politique de la ville :

prescription de prestations, formations, contrats aidés, recours à la méthode de recrutement par simulation (MRS), soutien à la création d'entreprise/développement de l'entrepreneuriat féminin, sensibilisation des conseillers (élaboration dans l'intranet, à destination des agents et managers, d'une information complète sur la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations, participation de son réseau à des forums/actions spécifiques en faveur des femmes et de la mixité, participation au module pilote de formation pour les conseillers...).

## **2 Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité :

Fiche action : Développer un réseau de correspondants Egalité femme-homme au sein de Pôle emploi IDF

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale :

Fiche action : Elaboration d'une fiche « Ce qu'il faut savoir sur la mixité des métiers »

## 2.17 Préfecture de la région d'Île-de-France - SGAR / Délégation régionale à la recherche et à la technologie d'Île-de-France

### Description

Le DRRT d'Île-de-France est chargé de l'action de l'Etat en Île-de-France dans les domaines de la recherche, de l'innovation et de la technologie. La délégation (*constituée de 5 femmes et de 2 hommes*) intervient au bénéfice des acteurs franciliens publics et privés de la recherche et de l'innovation, d'une part, en accompagnant au plus près ces acteurs dans les initiatives destinées à accroître les potentialités scientifiques et technologiques de la région et, d'autre part, en soutenant des actions innovantes auprès d'opérateurs régionaux, d'entreprises, de laboratoires publics ou de collectivités territoriales.

La DRRT est amenée à expliciter les grands axes territoriaux de la recherche et de l'innovation pour nourrir notamment les initiatives conjointes avec les collectivités territoriales, en premier lieu avec le Conseil régional d'Île-de-France. La DRRT coordonne et finance des opérations de construction et d'équipements de recherche relevant du contrat de plans Etat-Région (2,5 M€ en 2015).

En matière de transfert de technologies, l'enjeu consiste à amener les entreprises (grandes entreprises, entreprises de taille intermédiaire, PME ou projets de startup) et les laboratoires à œuvrer de façon étroite pour disposer de technologies matures (i.e ayant apporté une preuve de concept industrielle) ou exploiter directement une innovation, avec une approche marché clairement établie. La DRRT intervient ainsi dans la gouvernance des sociétés d'accélération de transfert de technologie (SATT) ou des incubateurs publics qui mobilisent des crédits publics en faveur respectivement de la maturation de technologie et de l'accompagnement dans la création de start up.

S'agissant du soutien à la R&D privée (associant le cas échéant les développements des laboratoires publics), la DRRT coordonne l'expertise scientifique et technique des dossiers de contrôle de crédit d'impôt recherche (CIR) ou de demande de statut JEI (jeune entreprise innovante) qui lui sont transmis par les services fiscaux (400 dossiers en 2014). *Le vivier d'experts scientifiques mobilisés est constitué de personnels assez représentatifs de la situation de la parité dans la communauté scientifique publique nationale.*

Sur la même thématique de soutien de la recherche dans les entreprises, la DRRT est saisie chaque année de l'expertise technico-économique d'environ 200 primo-demandes d'entreprises, essentiellement des PME, pour l'obtention de bourses de doctorat CIFRE (convention industrielles de formation par la recherche) qui ont le mérite d'offrir des débouchés très intéressants en CDI et, au-delà de la thématique pointue du sujet de la thèse, un apport « culturel » fondamental pour l'innovation dans les entreprises. *Dans ce domaine, la DRRT n'a que peu de prise sur la parité des candidatures des doctorant(e)s.*

Dans le cadre de l'appel annuel I-Lab du ministère de la recherche qui recouvre le concours national pour la création d'entreprises de technologies innovantes et les prix PETITE pour la promotion de l'entrepreneuriat étudiant, *la DRRT est chargée de valider la composition des jury en s'assurant notamment d'une composition paritaire.*

Enfin, la DRRT a pour mission de diffuser la culture et l'information scientifique technique et industrielle. A compter de 2014, le coordinateur scientifique régional de la Fête de la science est l'association F93, centre de culture scientifique technique et industrielle (CCSTI), qui associe sous l'égide de la DRRT des relais associatifs départementaux de médiation scientifique. *La sensibilisation des populations féminines aux carrières scientifiques est une priorité de cette action.*

### **Fiche action dans la PIDFE**

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Promotion par l'exemple des carrières scientifiques auprès des collégiennes et des lycéennes.

## 2.18 Préfecture de la région d'Île-de-France – SGAR / Plate-forme RH

### Description

Rôle de la PFRH :

- Favoriser le développement des mobilités au sein du bassin d'emploi d'Île de France.
- Contribuer à professionnaliser la gestion personnalisée des ressources humaines.
- Accompagner la réforme de l'Etat en créant une culture interministérielle transversale de mobilité par métiers.
- Animer un réseau interministériel régional de gestion des ressources humaines
- Offrir des prestations de service de conseil et d'accompagnement aux services en matière de :
  - ✓ gestion prévisionnelle des emplois,
  - ✓ réorganisation des administrations et des services
  - ✓ gestion de carrière
  - ✓ mobilité
  - ✓ recrutement
  - ✓ formation interministérielle
- Conduire des mutualisations de moyens dans le domaine de la formation et de l'action sociale et du recrutement

L'action de la plate-forme s'effectue à trois niveaux :

- Les services du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat (8 préfectures, 20 directions départementales interministérielles, 7 directions régionales) ;
- L'ensemble des services de l'Etat : Défense, rectorats, universités, établissements publics, ARS, DRFIP ;
- Les représentants de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

Ainsi, la PFRH peut être amenée à sensibiliser un grand nombre de professionnels sur les questions relatives à la promotion de l'égalité femmes/hommes. Des actions de sensibilisation ont déjà été proposées sous la forme de formations mais elles n'ont pas eu le succès escompté (très peu d'inscriptions).

L'idée est d'intégrer lors de sessions de formation plus larges les questions relatives à la promotion de l'égalité femmes/hommes notamment dans un parcours de formation destiné aux managers, afin d'aborder les questions relatives à la promotion de l'égalité des chances

et de la diversité.

Les objectifs seraient les suivants :

- ✓ être informé des nouvelles obligations légales en matière d'égalité professionnelle ;
- ✓ prendre conscience des risques juridiques et performances associés à la discrimination et à l'égalité professionnelle ;
- ✓ comprendre les différences femmes/hommes pour intégrer l'égalité professionnelle ;
- ✓ traiter les fondamentaux de la lutte contre la discrimination.

Le recours à un *serious game*, outil pédagogique pourra être envisagé. Dans ce cadre, un formateur interne occasionnel doit être identifié afin d'optimiser les interventions lors de moments clés sur la base de modules de sensibilisation d'environ une heure (module de formation à intégrer par exemple parcours de formation à destination de managers, des gestionnaires RH ou lors de séminaires).

#### **Partenaires :**

DRDFE / ensemble des structures de l'administration territoriale de l'Etat d'Île-de-France / établissements publics.

#### **Fiches actions dans la PIDFE**

##### Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Fiche action : Intégration de la sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le plan régional de formation : un travail de sensibilisation dans le cadre de ce parcours pourrait être un levier plus efficace pour toucher de manière individuelle et collective les managers, pour qu'ils l'intègrent au quotidien dans leurs pratiques managériales.

##### Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Fiche action : Appui au diagnostic de la mise en œuvre de l'égalité femmes/hommes au sein des services déconcentrés de l'Etat via la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences GPEEC régionale : étude de l'évolution de la parité grâce au recueil de données sexuées dans le cadre de la GPEEC recueillies lors de la production de données sexuées

## 2.19 La Préfecture de Police de Paris

### Description

Siège sur l'île de Cité à Paris, depuis sa création en 1800.

- *Missions :*

- Assurer la sécurité des citoyens
- Les zones de sécurité prioritaires
- Faciliter les démarches administratives
- Encadrer le déroulement des grands événements
- Fluidifier la circulation, renforcer la sécurité routière
- Préserver le cadre de vie
- Secourir les personnes, lutter contre l'incendie
- Prévenir et gérer les crises

Pour accomplir l'ensemble de ses missions, la Préfecture de police dispose d'une ressource humaine de 43 400 femmes et hommes -dont près de 27 000 policiers et 8 200 sapeurs-pompier- et de moyens techniques et scientifiques tels son institut médico-légal, son infirmerie psychiatrique et son laboratoire central.

- *Périmètre de compétence :*

Depuis l'entrée en vigueur de la police de l'agglomération parisienne, le 14 septembre 2009, le territoire de compétence de la préfecture de police de Paris s'est étendu aux départements des Hauts-de-Seine (92), de Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94).

- *Les priorités de la Préfecture de police :*

- La réappropriation de l'espace public : Instaurées à partir de juillet 2012, co-dirigées par le Préfet de police, le procureur de la République et le maire, les zones de sécurité prioritaires (ZSP), au nombre de 9, ont pour objectif de renforcer la sécurité des quartiers particulièrement touchés par une dégradation de l'ordre et de la tranquillité publics.
- La modernisation des procédures administratives : Améliorer le service public par le regroupement de services, la mise en place de banques d'accueil, le développement des services en ligne et Qualipref 2.0, à titre d'exemples pour faciliter la délivrance chaque année de plus d'un million de documents administratifs : 164 000 cartes nationales d'identité, 226

000 passeports, 72 330 permis de conduire, 85 500 certificats d'immatriculation, 105 370 titres de séjour, 8 000 décrets de naturalisation et acquisitions de la nationalité française.

- Optimiser les missions d'ordre public : Le centre d'information et de commandement « ordre public » de la Préfecture de police, géré par la direction de l'ordre public et de la circulation, est tenu de superviser une moyenne annuelle de 4700 opérations de maintien de l'ordre, et quelque 7000 manifestations et événements festifs ou sportifs.

- La préservation du cadre de vie : Faire respecter les règles de sécurité routière (contrôles routiers et actions de prévention pour enrayer les presque 15 000 accidents corporels annuels) et celles de la sécurité des bâtiments et lieux recevant du public, prévenir et réprimer les risques technologiques, pollutions et nuisances de toutes natures, assurer le secours des personnes et la lutte contre l'incendie (443 000 interventions de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris), prévenir et gérer les crises (inondation, canicule, pandémie, attentat...).

- *Le SGAP de Paris :*

Est composé de fonctionnaires d'administration de l'Etat et de fonctionnaires des administrations parisiennes. Sous l'autorité organique du Préfet de police de Paris, le rapprochement du SGAP de Paris avec celui de Versailles, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, est l'application du décret n° 2014-296 du 6 mars 2014 portant création des Secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'intérieur (SGAMI), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2014 dans les six autres zones de défense de la France métropolitaine. Le regroupement des SGAP de Paris et Versailles s'inscrit dans le contexte de la modernisation de l'action publique, visant à mutualiser les ressources humaines, financières, logistiques, immobilières, d'information et de communication.

- *La représentation des femmes au sein de la Préfecture de police :*

La préfecture de police présente une proportion de 34% de femmes parmi ses effectifs : 26 % des personnels actifs et 64 % des administratifs et techniques. Des efforts restent à faire dans la représentation des femmes dans les instances paritaires et les présidences de jurys de concours, et l'accès à l'avancement, notamment dans la filière active. En revanche, l'année 2015 est marquée par une volonté de nommer 30 % de femmes à des emplois supérieurs et de direction.

## **Fiches actions dans la PIDFE**



Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale :

Fiche action : Enquête auprès des agents de la Préfecture de police sur leur ressenti en matière d'égalité professionnelle

Axe 3 : Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

Fiche action : Lutter contre les violences faites aux femmes

Fiche action : Lutter contre les violences intrafamiliales

Fiche action : Renforcer le rôle des intervenants sociaux et des psychologues dans les services de police

Fiche action : Améliorer l'accueil, l'accompagnement des victimes et l'accès au droit

## **2.20 UPA IDF – Union professionnelle des artisans**

### **Description**

L'UPA IDF travaille régulièrement sur l'égalité entre les femmes et les hommes qu'elle a à cœur de promouvoir et engage une démarche pour diffuser à un public d'Entreprises Artisanales et du Commerce de Proximité d'Ile-de-France le fruit de ses travaux et les bonnes pratiques en matière d'égalité.

Des Travaux de réflexion sont donc menés au sein de l'UPA IDF afin de favoriser l'égalité femmes/hommes dans le cadre des représentations syndicales, d'accroître la présence des femmes dans les organisations professionnelles à dominante masculine.

L'UPA IDF communique aussi au sein de sa newsletter UPA IDF sur les axes juridiques concernant l'égalité femmes-hommes et la mixité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes au sein des différents métiers, l'orientation et la formation des jeunes futurs apprentis et apprenties, la palette des métiers dans leur diversité et leur accès.

Ce travail s'effectue en lien avec les trois Confédérations CAPEB IDF, CGAD IDF, CNAMS IDF.

### **Partenaires :**

CAPEB IDF

CGAD IDF

CNAMS IDF

### **Exemples de réalisations :**

Construction par l'UPA IDF d'une boîte à outils Egalité femmes-hommes en cours de validation à la CPRIA IDF, Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat Ile-de-France.

### **Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 2 : Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale

Fiche action : Concours « Conjuguons nos métiers au féminin »

## **2.21 Préfecture de la région d'Île-de-France – SGAR - La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE)**

### **Description**

La DRDFE est responsable de la déclinaison de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Ses actions se déclinent avec les trois axes de la PIDFE :

- Pour une culture de l'égalité
- Pour l'égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale
- Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

### **Partenaires**

L'ensemble des partenaires publics et privés du territoire : administrations centrales et déconcentrées de l'Etat sur le territoire, collectivités locales, associations, entreprises, organisations syndicales patronales et de salarié-e-s,...

### **Exemples de réalisations**

Le concours régional « Lire égaux », réalisé avec la maison d'édition Talents Hauts, le Conseil régional d'Ile de France, la DRJSCS, l'Education nationale et avec le soutien d'Amnesty International. Il consiste à recueillir des propositions de manuscrits non sexistes élaborés par les élèves des classes de CP – CE1. Un jury sélectionne chaque année la classe lauréate qui voit son manuscrit mis en images, publié, distribué dans l'ensemble des classes de primaire de la région et inséré dans le catalogue de la maison d'édition. La 8<sup>e</sup> édition de ce concours est lancée pour 2015-2016.

### **Fiches actions dans la PIDFE**

Axe 1 : Pour une culture commune de l'égalité

Fiche action : Concours « Créatrices d'avenir » : le prix de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France

Fiche action : Plan d'action régional en faveur de la création/reprise d'entreprise par les femmes

## **3 LES FICHES ACTIONS**

Les fiches action sont présentées dans cette troisième partie, selon les thématiques retenues

dans les trois axes de la Programmation :

- 1) Pour une culture de l'égalité
- 2) Pour l'égalité dans la vie économique et professionnelle
- 3) Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes

Cette partie a vocation à évoluer au fil d'une mise à jour annuelle, en fonction des réalisations terminées et des nouvelles propositions d'actions qui seront reçues des différentes entités participant à la Programmation.

## **LES FICHES ACTIONS**

### **3.1 Pour une culture de l'égalité**

Dans cette partie sont présentées les actions ayant pour objet d'identifier les phénomènes éventuellement sexués (recueil de statistiques notamment), de sensibiliser ou de former les différents publics, professionnels et non professionnels, aux questions de l'égalité femmes – hommes.

Elles ont pour ambition de participer à une meilleure prise de conscience générale sur le sujet de l'égalité entre femmes et hommes, à une meilleure identification des causes des inégalités et à une meilleure prise en compte des difficultés spécifiques des femmes par les professionnels concernés.

Cet aspect de diagnostic et de sensibilisation / formation est donc une étape essentielle dans la politique de réduction des inégalités constatées entre les femmes et les hommes.

**Produire des statistiques sexuées à partir des données du recensement agricole en Ile de France**

<b>Gouvernance</b>	<b>DRIAAF</b> - Service régional de l'information et de la statistique économique + référent égalité F/H
<b>Contexte / Diagnostic</b>	A partir des données issues du recensement agricole, produire des statistiques sur la représentativité des femmes au sein de la profession agricole en Ile de France
<b>Description de l'action / dispositif</b>	- Etablir des indicateurs sur l'agriculture au féminin (part des femmes dans les exploitations agricoles, et les intégrer, autant que possible, dans les publications réalisées)
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Chefs d'exploitations et co-exploitants en Ile de France
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Conception des indicateurs : mars – avril 2016 Publication des chiffres : septembre – octobre 2016
<b>Communication</b>	Site Internet de la DRIAAF
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Sylvie DE SMEDT, chef de service SRISE 01 41 24 17 40 Florian Robardet, référent égalité F/H pour la DRIAAF 01 41 24 17 60

**Collecte et analyse de données relatives à l'offre et la demande d'hébergement  
s'agissant du public femmes victimes de violences**

<b>Gouvernance</b>	<b>DRIHL</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Assurer une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'État, l'association régionale FNARS d'Île-de-France, la Délégation Régionale Île-de-France de la Croix-Rouge, le SAMU Social de Paris et les SIAO franciliens ont signé un accord de partenariat pour la mise en place d'un observatoire francilien des personnes à la rue ou hébergées. Cet Observatoire a pour objet de disposer d'une connaissance partagée des publics concernés par la politique du secteur de l'accueil, de l'hébergement et de l'insertion en Île-de-France, et de leur parcours au sein des dispositifs constituant ce secteur. Cet observatoire permettra ainsi d'améliorer la connaissance et le suivi du parcours de prise en charge des femmes victimes de violence.</li> <li>- La DRIHL réalise régulièrement une enquête Flash dite « une nuit donnée » relative au profil du public hébergé dans le dispositif hôtelier par les 115 permettant d'obtenir des indications notamment sur les motifs d'hébergement lesquels recensent les femmes victimes de violence ; la dernière enquête a été effectuée dans la nuit du 06 au 07 mai 2015.</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Publics concernés par la politique du secteur de l'accueil, de l'hébergement et de l'insertion en Île-de-France
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2016
<b>Communication</b>	

<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Production de données relatives à l'offre et la demande d'hébergement s'agissant du public femmes victimes de violences.
<b>Modalités d'évaluation</b>	Analyse des données collectées
<b>Contact</b>	DRIHL Siège.



**Déconstruire les stéréotypes de genre et favoriser la mixité dans les diverses filières de l'enseignement agricole**

<b>Gouvernance</b>	<b>DRIAAF</b> - Service régional de la formation et du développement + référent égalité femmes-hommes
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Sensibiliser les enseignants à la représentation des genres dans les programmes afin de les amener à réfléchir sur leurs pratiques éducatives, et encourager les élèves à choisir une orientation professionnelle conforme à leurs souhaits en réduisant l'influence des représentations de genre.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à disposition de fiches et vidéos pour les enseignants</li> <li>- Exposition itinérante dans les établissements à partir des outils existants réalisés par les académies ou partenaires PRIF</li> <li>- Demi-journée de réflexion et débats avec les élèves</li> </ul>
<b>Partenaires</b>	<p>Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité</p> <p>Académies (fourniture d'outils)</p> <p>Equipes de direction des établissements</p> <p>Professeurs volontaires dans les établissements</p>
<b>Public cible</b>	Enseignants et élèves de l'enseignement agricole francilien.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Sensibilisation des enseignants lors du premier trimestre</p> <p>Exposition et organisation de la demi-journée de débats au second trimestre avant les choix pour l'orientation</p>
<b>Communication</b>	Sites Internet des établissements et de la DRIAAF
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre d'actions menées dans les établissements</li> <li>- nombre d'élèves participants aux débats</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation</b>	Compte-rendu écrit à chaque action établissement organisée

<b>Contact</b>	Naida DRIF, chef de service SRFD 01 41 2 17 50 Florian Robardet, référent égalité F/H pour la DRIAAF 01 41 24 17 60
----------------	--

**Intégration de la sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le plan régional de formation**

<b>Gouvernance</b>	<b>Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Les précédentes actions de formation proposées sur le sujet n'ont pas eu le succès escompté (très peu d'inscriptions). Le but est donc d'intégrer cette information/sensibilisation dans un cadre de formation plus large.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p><b>Sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le cadre d'un parcours à destination des managers</b></p> <p>L'idée est d'intégrer lors de sessions de formation plus larges les questions relatives à la promotion de l'égalité femmes/hommes notamment dans un parcours de formation destiné aux managers, afin d'aborder les questions relatives à la promotion de l'égalité des chances et de la diversité.</p> <p>Les objectifs seraient les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ être informé des nouvelles obligations légales en matière d'égalité professionnelle ;</li> <li>✓ prendre conscience des risques juridiques et performances associés à la discrimination et à l'égalité professionnelle ;</li> <li>✓ comprendre les différences femmes/hommes pour intégrer l'égalité professionnelle ;</li> <li>✓ traiter les fondamentaux de la lutte contre la discrimination.</li> </ul> <p>Le recours à un serious game, outil ludique pourra être envisagé.</p>
<b>Territoire</b>	Région IDF, en particulier les structures du périmètre administration territoriale de l'Etat (ATE) mais également les établissements publics et les administrations centrales
<b>Partenaires</b>	DRDFE

<b>Public cible</b>	Nouveaux managers et éventuellement les managers 2 <sup>ème</sup> niveau si un parcours de formation est organisé pour ce public
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Année 2016 ( <i>le plan de formation n'est pas encore finalisé</i> ) A titre de test, l'action pouvant être reconduite pendant plusieurs années
<b>Communication</b>	Articles dans la lettre de la PFRH, programmes de formation disponibles sur SAFIRE*, réseau des conseillers mobilité carrière (soit environ 160 personnes y compris en établissements publics et administrations centrales)  <i>*Outil Internet de gestion de la formation interministérielle</i>
<b>Budget global alloué</b>	Pour le parcours à destination des managers : 100€ prévisionnels sur le BOP 148 pour deux modules d'une heure sur l'égalité professionnelle femmes/hommes pour rémunération du formateur interne occasionnel  0.02 ETP sur le BOP 148 pour la partie d'ingénierie de formation
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de participants sensibilisés
<b>Modalités d'évaluation</b>	Questionnaire d'évaluation du module de sensibilisation intégré au parcours de formation
<b>Contact</b>	Nicole ROBERT Tél : 0182524296 Courriel : <a href="mailto:nicole.robert@paris-idf.gouv.fr">nicole.robert@paris-idf.gouv.fr</a>

**Développer un réseau de correspondants Egalité professionnelle F/H au sein de Pôle emploi IDF**

<b>Gouvernance</b>	<b>Direction Pôle emploi IDF</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>La diffusion d'une culture commune sur la mixité des métiers au sein d'un réseau de 8500 personnes requiert la mise en œuvre de plusieurs actions afin de faciliter l'acquisition d'un savoir et son transfert dans les pratiques professionnelles. Le développement d'un réseau au sein de Pôle emploi IDF est de nature à faciliter cette diffusion.</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Développer un réseau de correspondants Egalité professionnelle F/H au sein de Pôle emploi IDF composé d'agents (si possible chargé(e)s de mission) localisés en structure Direction Territoriale. Leur activité intègrera aussi une mission sur le thème Egalité Professionnelle.</p> <p>Placés sous l'autorité du Directeur Territorial, ils pourront ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être des relais pour les actions opérationnelles en lien avec les agences locales, à conduire dans chacun des départements,</li> <li>- apporter un appui au réseau des conseillers et managers de leur territoire pour développer une culture commune sur le sujet</li> <li>- développer des actions (par exemple de sensibilisation) et/ ou supports (outils conseiller ou manager) pour aider à professionnaliser le réseau et faciliter ainsi l'intégration du thème dans les activités quotidiennes des agences.</li> </ul> <p>Interlocuteurs ou relais privilégiés, auprès de leur responsable hiérarchique, des chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité professionnelle.</p> <p>Ces agents pourront intégrer la formation dispensée par la DRDFE aux différents référents Egalité (dont celui de la Direction</p>

	Régionale Pôle emploi IDF)  En outre, afin de poursuivre son action concernant le partage d'une culture commune concernant l'Egalité, Pôle emploi IDF veillera à renforcer les actions de formation des conseillers dans son plan de formation interne.
<b>Territoire</b>	1 agent dans les 8 Directions Territoriales de Pôle emploi IDF
<b>Partenaires</b>	Sans objet
<b>Public cible</b>	Sans objet
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Fin 2015- Fin 2016
<b>Communication</b>	A définir
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de sessions de formations réalisées
<b>Modalités d'évaluation</b>	A déterminer
<b>Contact</b>	Direction Partenariats et des Relations Extérieures Mme Danielle BOURDON (danielle.bourdon@pole-emploi.fr)

**Formation des formateurs à la mise en œuvre d'un module de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes. Sensibilisation des stagiaires sur la base de ce module.**

<b>Gouvernance</b>	CFC DAFPIC Paris CFC DAFPIC Créteil CFC DAFCO Versailles
<b>Contexte / Diagnostic</b>	L'action mise en œuvre dans le cadre de la fiche 26 du PRSFEH a permis la construction d'un module de sensibilisation d'une heure sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Comme évoqué dans le bilan de cette action, il s'agit maintenant de le diffuser et de former les intervenants à son utilisation en formation.
<b>Territoire</b>	Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	Structures de l'Education nationale
<b>Public cible</b>	Formateurs intervenant notamment sur les actions conventionnées par la région Ile-de-France à destination des demandeurs d'emploi. Demandeurs d'emplois franciliens participant à ces actions de formation.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	En cours de déroulement des actions fin 2015-début 2016 et par la suite en fonction de la mise en œuvre de nouvelles actions ou des besoins des formateurs
<b>Communication</b>	Site Internet <a href="http://egalitedeschancesiledefrance.greta.fr/">http://egalitedeschancesiledefrance.greta.fr/</a>
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet  Formations mise en œuvre dans le cadre du plan de formation des GRETA franciliens
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre d'intervenants formés Nombre de stagiaires sensibilisés
<b>Modalités d'évaluation</b>	Réalisation du plan de formation par académie Suivi du nombre de stagiaires sensibilisés par action

**Contact**

Laurent BURG [laurent.burg@ac-paris.fr](mailto:laurent.burg@ac-paris.fr)

Ryad El ADEL [ryal.eladel@forpro-creteil.org](mailto:ryal.eladel@forpro-creteil.org)

Joëlle POCHELU [joelle.pochelu@ac-versailles.fr](mailto:joelle.pochelu@ac-versailles.fr)



**Formation des acteurs locaux de la politique de la ville dans la lutte contre les discriminations**

<b>Gouvernance</b>	<b>DDCS</b> , dans le cadre des contrats de ville - axe transversal lutte contre les discriminations
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Les femmes résidant dans les ZUS expriment de manière plus fréquente un sentiment de discrimination.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Organisation des journées de formation sur la lutte contre les discriminations des acteurs locaux, accueillant du public.
<b>Territoire</b>	Dans les territoires politiques de la ville de la région Ile-de-France.
<b>Partenaires</b>	Centres de ressources pour la politique de la ville, services de l'Etat, associations, CGET.
<b>Public cible</b>	Les femmes résidant dans les quartiers prioritaires politiques de la ville.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2016-2017
<b>Communication</b>	
<b>Budget global alloué</b>	Crédits politique de la ville.
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	
<b>Modalités d'évaluation</b>	Nombre de journées de sensibilisation. Nombre de référents formés.
<b>Contact</b>	Hélène SAMSON Hélène.samson@drjscs.gouv.fr

**Mobilisation du réseau des informateurs jeunesse en Ile-de-France pour l'égalité filles/garçons**

<b>Gouvernance</b>	<b>DRJSCS</b> - La municipalité, communauté de communes ou association de chaque Point et bureau Information jeunesse labélisé par l'Etat
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>Pour accueillir, accompagner et éduquer les jeunes aux questions qui concernent la citoyenneté, la démocratie et l'égalité des chances, le réseau des professionnels de l'Information jeunesse prend tout ou partie à sa charge la déclinaison des enjeux nationaux, en l'occurrence l'égalité des chances et la discrimination de genre.</p> <p>Le réseau Information Jeunesse se mobilise chaque année et organise des événements locaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars</li> <li>- à l'occasion de l'appel à projet régional du Conseil régional d'Ile-de-France, porté par le CIDJ</li> </ul>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Les professionnels du réseau Information Jeunesse franciliens portent à la connaissance de leurs publics des éléments d'information sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le sujet de l'égalité filles/garçons : les chiffres clés</li> <li>• l'histoire de l'égalité filles/garçons</li> <li>• les représentations filles/garçons</li> <li>• les bonnes pratiques relatives à l'égalité filles/garçons</li> </ul> <p>Le réseau des informateurs jeunesse organise à cet effet des événements sur leur territoire à destination des lycées et collèges, des professionnels de l'éducation et des jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des expositions sur l'égalité filles/garçons</li> <li>- des débats sur la question du genre</li> <li>- des ateliers avec des associations de prévention et d'accompagnement à l'égalité filles/garçons</li> </ul>

<b>Territoire</b>	<p>227 structures labélisées IJ par la DRJSCS couvrent l'ensemble des contextes urbains et ruraux, y compris des territoires en quartier politiques de la ville.</p> <p>En 2014 : 28 ateliers ont été mis en place, 19 événements locaux ont été organisés, 9 productions ont été diffusées dans le réseau et auprès des partenaires de l'éducation.</p> <p>En 2015 : 22 PIJ, BIJ et Centre d'information Jeunesse se mobilisent, 12 pour la journée internationale des droits des femmes, 10 pour l'appel à projet du Conseil régional d'Ile-de-France pour l'égalité Filles/Garçons.</p>
<b>Partenaires</b>	Conseil régional d'Île-de-France, DRJSCS, DDCS, Ville de Paris, Municipalités, CIDJ, Centres d'Information jeunesse du 77, 78 et 95, Associations départementales IJ du 92, 93, 94
<b>Public cible</b>	<p>12/25 ans</p> <p>430 jeunes à l'occasion de la Journée des droits des femmes</p>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>1<sup>er</sup> trimestre 2016 pour la journée des droits des femmes</p> <p>De janvier à novembre pour l'événement régional</p>
<b>Communication</b>	<p>Outils de communication régionaux déclinés au niveau local par les villes : presse locale, établissements scolaires, partenaires</p> <p>Outils de communication municipaux</p>
<b>Budget global alloué</b>	BOP 163
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de départements mobilisés
<b>Modalités d'évaluation</b>	<p>Grille de fréquentation régionale du réseau Information jeunesse</p> <p>Description du déroulement des actions sur FLORIJ (outil recensant les activités réalisées par le réseau IJ)</p> <p>Mise en commun et diffusion de la documentation</p>
<b>Contact</b>	<a href="mailto:evelyne.conchon@drjscs.gouv.fr">evelyne.conchon@drjscs.gouv.fr</a>

**Concours de réalisation de medias éducatifs**

<b>Gouvernance</b>	DIRPJJ Ile-de-France Outre-mer  Comité de suivi avec les référents PJJ et la DIR
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Public 13-18 ans majoritairement masculin.  Constat de représentations stéréotypées sur les filles et les garçons  Le travail éducatif mené par la PJJ comprend un volet sur la citoyenneté, le vivre ensemble, le respect de son corps et de celui de l'autre, la santé bien être, la vie affective et sexuelle. Dans ce cadre, il est apparu important d'intégrer un volet sur l'égalité femmes-hommes pour sensibiliser, favoriser une prise de conscience et prévenir les comportements sexistes.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Engager une réflexion sur l'égalité filles-garçons à travers la production de medias éducatifs (affiches, pièces de théâtre, vidéos, écriture par exemple) par et pour les jeunes.  Ce projet serait porté par des professionnels de la PJJ (secteur public ou secteur associatif habilité) avec l'appui des référents territoriaux PJJ et Droits des femmes, avec le soutien d'acteurs associatifs.
<b>Territoire</b>	Territoire Ile-de-France  Objectif : une action par département minimum
<b>Partenaires</b>	Associations
<b>Public cible</b>	Jeunes faisant l'objet d'une décision judiciaire (13-18 ans, filles et garçons)

<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Etape préparatoire : dernier trimestre 2015</p> <p>Lancement de l'action : 1er trimestre 2016</p> <p>Présentation des productions des jeunes sur la thématique de la Journée des droits des femmes 2016</p>
<b>Communication</b>	Communication interne (intranet justice)
<b>Budget global alloué</b>	A préciser
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p>Nombre d'unités engagées dans la démarche</p> <p>Dynamique interne (nombre de professionnels engagés dans le projet)</p> <p>Nombre de projets présentés lors de la journée régionale de restitution</p> <p>Développement de partenariats</p> <p>Evaluation de l'impact à plus long terme de l'action sur la conduite des prises en charge (groupes de parole, amélioration du repérage de problématiques spécifiques ...)</p> <p>Inscription de l'égalité femmes-hommes dans le projet institutionnel</p>
<b>Modalités d'évaluation</b>	<p>Questionnaire jeunes et questionnaire professionnels</p> <p>Bilan établi par le comité de suivi</p>
<b>Contact</b>	<p>Aurore DANIEL</p> <p>aurore.daniel@justice.fr</p>

**Soutien à des actions favorisant la mixité et l'égalité femmes-hommes / filles-garçons dans le cadre du développement de la politique d'action sociale de la Caf de Paris**

<b>Gouvernance</b>	<b>CAF de Paris</b> - Conseil d'Administration et Direction															
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>Population parisienne de 2 250 000 habitants (Insee 2011)</p> <p>Nombre d'allocataires de la Caf de Paris : 405 000 au 31 décembre 2013. Les familles représentent 43% de la population allocataire.</p> <p>Paris accueille 265 879 familles en 2011.</p> <p>Près du tiers des familles parisiennes ne comptent qu'un seul adulte. Les foyers monoparentaux sont nettement plus présents à Paris que dans le reste de l'Île-de-France (24.5%) et qu'à l'échelle nationale (22.5 %). On compte 77 757 foyers monoparentaux (119 340 enfants) à Paris en 2011.</p> <p>On dénombre plus de 70 000 enfants âgés de moins de trois ans et 310 377 enfants de 3 à 17 ans.</p> <p>La tranche des 0-17 ans se décompose de la manière suivante :</p> <table data-bbox="558 1232 1197 1500"> <tr> <td>Part de 0-2 ans</td> <td>18,40%</td> <td>70 000</td> </tr> <tr> <td>Part des 3-5 ans</td> <td>17,27%</td> <td>65 679</td> </tr> <tr> <td>Part des 6-10 ans</td> <td>27,29 %</td> <td>103 810</td> </tr> <tr> <td>Part des 11-17 ans</td> <td>37,04 %</td> <td>140 886</td> </tr> <tr> <td>Total 0-17 ans</td> <td>100,00 %</td> <td>380 355</td> </tr> </table>	Part de 0-2 ans	18,40%	70 000	Part des 3-5 ans	17,27%	65 679	Part des 6-10 ans	27,29 %	103 810	Part des 11-17 ans	37,04 %	140 886	Total 0-17 ans	100,00 %	380 355
Part de 0-2 ans	18,40%	70 000														
Part des 3-5 ans	17,27%	65 679														
Part des 6-10 ans	27,29 %	103 810														
Part des 11-17 ans	37,04 %	140 886														
Total 0-17 ans	100,00 %	380 355														
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>La Caf de Paris soutient et développe des actions en direction des familles parisiennes, et met en œuvre les valeurs de mixité et égalité filles/garçons (enfance-jeunesse) et femmes-hommes, tout particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En tant que signataire du <b>Contrat de Ville</b> 2015-2020, dont l'un des axes transversaux est celui de l'égalité femmes-hommes :</li> </ul>															

« *L'égalité entre les femmes et les hommes* est un droit fondamental pour toutes et tous, inscrit dans la Constitution. Pourtant, les discriminations et les inégalités persistent à Paris malgré des améliorations.

Paris compte une majorité de femmes (53% de la population) mais qui sont moins diplômées que les hommes, à l'exception des jeunes générations. Le taux d'activité des parisiennes n'a cessé de s'élever (61% de femmes actives en 2011) mais reste inférieur à celui des hommes (70%) et le temps partiel tend à devenir un mode privilégié d'entrée des femmes sur le marché du travail (22% sont à temps partiel contre 11% des hommes). Les disparités salariales perdurent. Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à la tête d'une famille monoparentale (84% des cas) aggravant de fait les inégalités précédentes : 36% de ces familles vivaient sous le seuil de bas revenus fin 2013.

L'ensemble de ces constats se retrouve notoirement amplifié dans les quartiers en politique de la ville, davantage marqués par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociale et géographique. Ils questionnent par ailleurs les relations filles-garçons et femmes-hommes au sein de la famille, dans l'espace public ainsi que dans le champ de l'éducation.

Chaque programme d'action mis en place dans le cadre du contrat et notamment les axes citoyenneté, culture, emploi, accès à la sphère publique, sports, comprendra cette dimension et sera développé de manière volontariste. Une attention particulière sera portée aux foyers monoparentaux et à la situation des jeunes filles notamment dans les actions sportives, de loisirs, d'éducation et de prévention.

Par ailleurs, des actions spécifiques ou transversales seront mise en place conformément aux axes structurants du **Plan global d'égalité femmes-hommes à Paris** (promouvoir les droits des femmes et la culture de l'égalité, réaliser les conditions d'une véritable égalité professionnelle, éradiquer les violences faites aux femmes).

Enfin, la parité sera instaurée dans toutes les instances de concertations citoyennes (CODERPA, Conseil des seniors, Conseils de

quartiers, Conseil citoyens). »

- Au travers du co-financement apporté aux projets **Ville Vie Vacances (jeunes de 11 à 18 ans), ainsi qu'aux projets ados (11-17 ans révolus) :**

➔ L'un des principaux objectifs du dispositif VVV est de favoriser la participation des jeunes filles dans les projets

➔ L'autonomisation et les initiatives citoyennes des jeunes filles comme des jeunes garçons font partie des objectifs à poursuivre.

- En tant que principal financeur du **Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité :**

Co-pilotage assuré en partenariat avec la DDCS, la Ville et l'Académie.

116 porteurs de projets soutenus en 2014-2015, près de 11.000 enfants bénéficiaires d'un accompagnement à la scolarité.

Dans l'attribution des financements, le critère de mixité filles-garçons dans la composition des groupes doit être respecté.

Pour 2015-16, une première conférence sur la thématique de l'égalité femmes-hommes sera proposée à la Préfecture le 8 octobre aux porteurs de projet intervenant dans des QPV. Puis un temps de sensibilisation et échanges avec l'ensemble des porteurs de projet du Clas sera organisé au cours du premier trimestre 2016, l'objectif étant de faire progresser les intervenants sur les thématiques de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes de genre

- Via les actions portées par les **Centres Sociaux** en Gestion Directe au travers de leur projet d'animation de la vie sociale : promotion transversale des valeurs du vivre ensemble, de la mixité et de l'égalité



<b>Territoire</b>	Département et Ville de Paris
<b>Partenaires</b>	Collectivité Parisienne, DDCS, Académie de Paris
<b>Public cible</b>	Les familles, les enfants et les jeunes parisiens
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	COG 2013-2018 Contrat de Ville 2015-2020
<b>Communication</b>	<b>Oui</b> : Déclinée pour chacune des actions soutenues. Exemples : couverture presse de la signature du Contrat de Ville, supports de communication de la caf de Paris : communication interne (En Bref, Infocom, intranet) et externe (CP, caf.fr...) Réunions d'information et mise en ligne des appels à projets
<b>Budget global alloué</b>	VVV : budget de 40.000€ en 2015 Projets Ados : budget de 406.705 € en 2015 PS CLAS 2014-2015 : budget de 1.674.163 €  6 centres sociaux Caf en gestion directe
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nb de contrats / schémas / pactes / chartes / projets de territoires incluant ces axes de manière transversale Nb de projets / actions soutenus par la Caf de Paris portant sur l'égalité femmes / hommes – filles / garçons
<b>Modalités d'évaluation</b>	Evaluation du Contrat de Ville : évaluation annuelle du suivi des engagements. Les modalités d'évaluation doivent inclure la participation citoyenne Evaluation quantitative et qualitative des dispositifs soutenus par la Caf Evaluation du projet de chaque Centre Social
<b>Contact</b>	Direction de l'Action Sociale - CAF

**Parcours séparation**

<b>Gouvernance</b>	<b>CAF de Paris</b> - La mission parentalité
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Près du tiers des familles à Paris sont monoparentales. Leur nombre a augmenté de 26 % en trente ans et 85% sont des femmes. Près de la moitié des couples à Paris se séparent.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Pour soutenir la fonction parentale, les travailleurs sociaux de la Caf de Paris proposent aux personnes confrontées à la problématique de séparation, un accompagnement social pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre au(x) parent(s) d'anticiper sur les questions relatives au maintien des liens de l'enfant avec ses deux parents et de réfléchir aux différents impacts de la séparation ou du divorce.</li> <li>• Accéder à leurs droits</li> </ul> <p><b>Les thématiques abordées sont :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'équilibre budgétaire et accès aux droits qui en découle</li> <li>• le logement et cadre de vie : maintien ou accès à un logement adapté à la composition familiale et aux ressources, vie sociale de quartier, accès facilité aux équipements de proximité</li> <li>• l'insertion professionnelle : accès, retour à l'emploi, amélioration du niveau de formation</li> <li>• la parentalité : autorité parentale, droits, obligations</li> </ul> <p>Cette action se conçoit dans une dynamique inscrite dans une durée et se concrétise dans un parcours avec des étapes et des échéances clairement fixées entre le référent et la personne.</p> <p>Le travailleur social exerce une fonction de « Référent » en s'appuyant sur les potentialités de la personne et de son environnement. Il peut s'appuyer sur des leviers financés sous forme d'aides au projet inscrites au règlement intérieur.</p>

<b>Territoire</b>	Départemental
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Allocataire confronté à une situation de séparation
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Action permanente
<b>Communication</b>	Requêtage allocataire déclarant une séparation.
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de femmes qui ont suivies un parcours séparation et nombre d'hommes sur ces parcours
<b>Modalités d'évaluation</b>	Taux de parcours engagés
<b>Contact</b>	Stéphanie Véron - Responsable mission parentalité CAF PARIS

GIPA /Séances d'information « Etre parents après la séparation »

<b>Gouvernance</b>	CAF de Paris - La mission parentalité
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Près du tiers des familles à Paris sont monoparentales. Leur nombre a augmenté de 26 % en trente ans et 85% sont des femmes. Près de la moitié des couples à Paris se séparent.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Séances d'information qui abordent les aspects psychologiques, juridiques et sociaux de la séparation, les réactions et les besoins des enfants.</p> <p>Elles ont aussi vocation à mettre en avant les apports de la médiation familiale et permettent de mieux renseigner les familles sur les lieux ressources de proximité (Maison de la justice, Point d'accès aux droits, Service Famille Ecoute Parentalité....).</p> <p>Ces séances sont interactives et permettent des temps privilégiés d'échange avec les parents sur ces sujets.</p>
<b>Territoire</b>	Départemental
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Allocataire déclarant une séparation (avec enfant, tous les âges)
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Action expérimentale (mars à décembre 2015)
<b>Communication</b>	Requêtage, affiches, flyers, diffusion auprès de nos partenaires institutionnels et associatifs)
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de participations (nombre de femmes et d'hommes)
<b>Modalités d'évaluation</b>	Taux de participation
<b>Contact</b>	Stéphanie Véron- Responsable mission parentalité – CAF PARIS

### **3.2 Pour l'égalité dans la vie économique et professionnelle**

Créer les conditions d'une meilleure égalité professionnelle nécessite d'agir sur différents champs :

- Tout d'abord, en amont, dès la formation initiale des filles et des garçons
- Puis, à l'entrée sur le marché du travail, en favorisant l'insertion socio-professionnelle durable des femmes les plus fragiles au regard de l'emploi,
- En accompagnant les secteurs professionnels et les entreprises dans leur politique de mixité des métiers,
- En soutenant la création d'entreprise par les femmes,
- Enfin, en accompagnant les branches professionnelles et les entreprises dans la négociation collective sur l'égalité professionnelle.

Les fiches actions qui suivent, ont l'ambition par l'implication des partenaires d'agir sur l'ensemble de ces champs.

Soutien à la mise en œuvre du dispositif Capital Filles

<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>Formation initiale (lien avec les établissements participants) :</b>  <b>Rectorats de Paris, Créteil, Versailles</b></p> <p><b>Formation continue (mise en œuvre de la formation des mairaines) :</b>  <b>CFC DAFPIC Paris</b>  <b>CFC DAFPIC Créteil</b>  <b>CFC DAFCO Versailles</b></p>
<p><b>Contexte / Diagnostic</b></p>	<p>Après le baccalauréat, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, 74 % des élèves des filières littéraires sont des filles, pour 30 % des élèves scientifiques. Seulement 28 % des diplômes d'ingénieurs sont délivrés à des femmes.</p> <p>Les différences d'orientation entre filles et garçons ont des conséquences sur leur insertion dans l'emploi.</p>
<p><b>Description de l'action / dispositif</b></p>	<p>Le dispositif Capital Filles a pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer la confiance des jeunes filles, en elles-mêmes et en leur avenir professionnel</li> <li>- Inviter les jeunes filles à découvrir notamment des filières scientifiques, technologiques et industrielles, encore traditionnellement occupées par des hommes</li> <li>- Accompagner les jeunes filles dans leur choix d'orientation vers des secteurs d'activités et des métiers d'avenir, ainsi que vers les formations qui y conduisent</li> <li>- Encourager l'apprentissage</li> </ul> <p>L'accompagnement des jeunes filles s'inscrit dans la durée et prend plusieurs formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des ateliers collectifs au sein des lycées partenaires</li> <li>- Un tutorat individuel assuré par les « mairaines »</li> </ul>
<p><b>Territoire</b></p>	<p>Ile-de-France</p>

<b>Partenaires</b>	Association Capital Filles – Entreprises adhérentes Equipe enseignantes des établissements scolaires participants
<b>Public cible</b>	Jeunes filles* de lycées** franciliens, dites « filleules » <i>* de filières technologiques et professionnelles, BTS ou DUT en apprentissage</i> <i>** lycées relevant des politiques de la ville et/ou de zones rurales sélectionnés par les Rectorats</i> Collaboratrices volontaires des entreprises partenaires, dites « marraines »
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Fonctionnement par année scolaire
<b>Communication</b>	Site Internet Capital Filles <a href="http://www.capitalfilles.fr">http://www.capitalfilles.fr</a>
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet  Les frais sont pris en charge par l'association Capital Filles en fonction du développement du projet et des besoins identifiés dans les académies et les entreprises.  L'association Capital Filles est financée par les entreprises adhérentes.
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de jeunes filles entrant dans le dispositif Nombre de « marraines » formées
<b>Modalités d'évaluation</b>	Comité de pilotage Capital Filles – Bilan annuel
<b>Contact</b>	Laurent BURG <a href="mailto:laurent.burg@ac-paris.fr">laurent.burg@ac-paris.fr</a> Ryad El ADEL <a href="mailto:ryal.eladel@forpro-creteil.org">ryal.eladel@forpro-creteil.org</a> Joëlle POCHELU <a href="mailto:joelle.pochelu@ac-versailles.fr">joelle.pochelu@ac-versailles.fr</a>  Joëlle JEAN, Rectorat de Paris Evelyne PRESOTTO, Rectorat de Créteil Danièle HOUPERT, Rectorat de Versailles

**Promotion par l'exemple des carrières scientifiques auprès des collégiennes et des lycéennes**

<b>Gouvernance</b>	DRRT IDF
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Pendant la scolarité dans l'enseignement secondaire, les choix sont déterminants pour emprunter ou non des carrières scientifiques dans le public ou dans le privé. Ces choix sont néanmoins plus ou moins dépendants de l'environnement social et de l'information réellement « audible » sur les perspectives offertes. Une information spécifique des perspectives de carrières scientifiques permettre de tenir compte de l'éviction regrettable des populations féminines.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	L'objectif est de mobiliser des chercheur(e)s, des enseignant(e)s-chercheur(e)s, des ingénieur(e)s, des technicien(e)s et personnels administratifs d'unités publiques de recherche dans des classes de collèges et de lycées afin de présenter les carrières scientifiques en insistant tout spécialement sur les places occupées par des femmes et celles pouvant le devenir
<b>Territoire</b>	La région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	Les rectorats, les partenaires de la DRRT dans le cadre de la fête de la science, les incubateurs d'entreprises, le Conseil régional
<b>Public cible</b>	Collégiennes, lycéennes
<b>Calendrier de mise en œuvre</b> Date de lancement / Durée/ Pérennité	Expérimentation en 2016 / Mise en place d'une démarche annuelle de sensibilisation en cas de succès
<b>Communication</b>	Par les services (SAIO) des rectorats pour ce qui est des publics élèves, par la DRRT auprès des unités de recherche
<b>Budget global alloué</b> <b>Action PAP concernées du programme 137</b> <b>Autres sources de financement</b> (détailler au cas par cas)	0 € 0€ 0 €
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Taux de jeunes filles collégiennes et lycéennes en stage dans les laboratoires publics d'IDF
<b>Modalités d'évaluation</b>	Bilan quantitatif par les organes statistiques des rectorats et bilan qualitatif par sondage
<b>Contact</b>	Anne Launois – <a href="mailto:anne.launois@paris-idf.gouv.fr">anne.launois@paris-idf.gouv.fr</a> 01 82 52 43 17



**Mobilisation des équipes développeurs de l'apprentissage**

<b>Gouvernance</b>	<b>CRMA IdF</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Accueillir des jeunes filles dans des métiers de l'artisanat traditionnellement masculin et vice versa
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Réunion de travail avec les développeurs, supports de communication à réaliser pour les salons, à destination
<b>Territoire</b>	Région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	Equipe des CMA départementales
<b>Public cible</b>	Développeurs de l'apprentissage 15 développeurs
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	1/01/2016 au 31/12/2016
<b>Communication</b>	Pas de communication sinon en intra
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de contrats d'apprentissage signés par des jeunes filles/hommes dans des filières masculines/féminines
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Nathalie CHAPPOT-GERBAUD

**Communiquer et diffuser la BD mixité « Avenir, c'est moi qui choisis ! »**

<b>Gouvernance</b>	<b>CRMA IdF</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Sensibiliser les collégiens et autres jeunes suivis en Mission locale
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Utiliser les vecteurs de communication de la CRMA : Face book, tweeter, site internet, journaux des Chambres des métiers Réaliser des séances d'information auprès des collégiens en lien avec les métiers de l'artisanat Utiliser l'artimobile pour sensibiliser les jeunes à cette question
<b>Territoire</b>	Région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	Equipe des CMA départementales
<b>Public cible</b>	Collégiens d' Ile-de-France
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	1/01/2016 au 31/12/2016
<b>Communication</b>	
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de contrats d'apprentissage signés par des jeunes filles/hommes dans des filières masculines/féminines
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Nathalie CHAPPOT-GERBAUD

**Encourager les maitres d'apprentissage à accueillir des jeunes filles dans des métiers d'homme et vice versa**

<b>Gouvernance</b>	<b>CRMA IdF</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Accueillir des jeunes filles dans des métiers de l'artisanat traditionnellement masculin et vice versa Gestion des situations engendrées par la mixité des emplois.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Récompenser les initiatives par un prix du Maitre d'apprentissage au niveau régional, et national/
<b>Territoire</b>	Région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	Equipe des CMA départementales
<b>Public cible</b>	30 à 70 ans 1 Maitre d'apprentissage récompensé
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	1/01/2016 au 31/12/2016
<b>Communication</b>	Communication via les supports de la CRMA : internet, journaux et communiqués de presse
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de dossiers de candidature pour la catégorie du prix Maitre d'apprentissage mixité
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Nathalie CHAPPOT-GERBAUD

**Promouvoir le dispositif parrainage dans l'accompagnement des femmes vers l'emploi  
dans les quartiers politique de la ville**

<b>Gouvernance</b>	DRJSCS, en lien avec les missions locales, PLIE et collectivités territoriales, associations porteuses de ce dispositif.
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Promouvoir l'insertion professionnelle des femmes diplômés ou peu diplômés habitant dans les quartiers prioritaires.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Proposer une action de parrainage adressée aux femmes dans les quartiers politiques de la ville.
<b>Territoire</b>	Dans les territoires politiques de la ville de la région Ile-de-France.
<b>Partenaires</b>	Services de l'Etat, associations porteuses du dispositif, collectivités territoriales.
<b>Public cible</b>	Les femmes résidant dans les quartiers prioritaires politiques de la ville.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2016-2017
<b>Communication</b>	Campagne de communication régionale sur le site internet de la DRJSCS.
<b>Budget global alloué</b>	Crédits politique de la ville « Campagne Parrainage ». 30 000€ pour cette action spécifique.
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de femmes accompagnées dans ce dispositif. Nombre de territoires concernés. Taux de sortie positive.
<b>Modalités d'évaluation</b>	Indicateurs proposés par la DGEFP
<b>Contact</b>	Maira.laville@drjscs.gouv.fr

**Favoriser le taux d'activité féminine**

<b>Gouvernance</b>	<b>Caf Paris</b> - Mission accueil du jeune enfant
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>L'accueil des jeunes enfants présente d'importants enjeux : il s'agit de permettre aux adultes de concilier le plus harmonieusement possible leur vie familiale avec leur activité professionnelle, en construisant le parcours d'accueil qui correspondra le mieux à leurs besoins. Il s'agit aussi de favoriser l'égalité des chances entre les enfants.</p> <p>Paris présente la particularité d'avoir un taux d'activité élevé en général et concernant les femmes plus particulièrement. Globalement, le taux d'activité de la population parisienne (de 15 ans à 64 ans) s'établissait en 2011 à 76,8% ; il était alors de 72,6% au plan national. Ce taux d'activité est de 74,2% pour les femmes parisiennes, soit plus de 5 points au-dessus de la moyenne nationale (69,1%).</p> <p>L'activité des femmes est, en outre, soumise à des contraintes particulières, un quart des Parisiennes travaillant en dehors de Paris, avec des temps de transport parfois très longs.</p> <p>Le recours à la garde parentale est bien moins fréquent que sur le reste du territoire : à Paris, deux enfants sur trois sont confiés à un tiers extérieur à la famille. C'est deux fois plus qu'en moyenne nationale. Pourtant, certaines situations de garde parentale sont subies. Cela signifie que les besoins, quantitativement importants du fait du grand nombre d'enfants de moins de 3 ans, sont aussi particulièrement intenses. L'intensité des besoins est redoublée s'agissant des familles monoparentales, qui nécessitent un soutien ciblé.</p> <p>La Caf et la Ville de Paris considèrent que l'accès des populations vivant dans les quartiers prioritaires à un mode d'accueil de la petite enfance est fondamental pour favoriser la socialisation, l'éveil et</p>

	l'épanouissement des jeunes enfants et prévenir ainsi les inégalités, et pour permettre l'accès ou le retour à l'emploi, notamment des femmes, faciliter la conciliation vie professionnelle - vie familiale et pour accompagner toutes les familles dans l'exercice de leur parentalité.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Poursuivre le développement de la création de solutions d'accueil des jeunes enfants en collectif ou individuel.</p> <p>En effet, les ruptures d'activité liées à la maternité sont moindres à Paris que sur le reste du territoire, ce qui laisse à penser que ce développement tend à réduire les inégalités hommes /femmes quant au retour à l'emploi.</p> <p>Le CEJ 2015-2018 prévoit la création - par construction ou restructuration - de plus de 2 800 places sur la période 2015-2018, et des actions pour améliorer le recours à la garde individuelle (assistantes maternelles)</p>
<b>Territoire</b>	Ville de Paris
<b>Partenaires</b>	Ville de Paris
<b>Public cible</b>	<p>Parents de jeunes enfants âgés 0 à 4 ans.</p> <p>Environ 70 000 enfants</p>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Schéma de développement du CEJ 2015-2018
<b>Communication</b>	Caf.fr, mon-enfant.fr, paris.fr
<b>Budget global alloué</b>	En cours d'estimation
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Taux de couverture
<b>Modalités d'évaluation</b>	Evolution du taux de couverture
<b>Contact</b>	Francoise BAUVI responsable mission accueil du jeune enfant – CAF 75

**Charte de la parentalité en entreprise**

<b>Gouvernance</b>	<b>Caf Paris</b> - Direction des Ressources Humaines
<b>Contexte / Diagnostic</b>	S'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes et témoigne de la volonté de la Caf de Paris de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Signature de la charte de parentalité en entreprise engageant la Caf de Paris à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,</li> <li>• créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier la femme enceinte,</li> <li>• respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Caf de Paris
<b>Partenaires</b>	L'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.
<b>Public cible</b>	Salariés de la Caf de Paris – 1097 salariés, 83% des effectifs sont des femmes, 53% des salariés ont moins de 45 ans. Potentiels candidats => visibilité de la marque employeur
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Signature le 26 avril 2013
<b>Communication</b>	Communication interne Communication sur notre site internet <a href="http://www.caf.fr/ma-caf/caf-de-paris/">http://www.caf.fr/ma-caf/caf-de-paris/</a>
<b>Budget global alloué</b>	600 €
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Sensibiliser les RRH et managers : création d'un guide de la parentalité Informer sur l'engagement : actions de communication interne +

	externe
<b>Modalités d'évaluation</b>	Remise systématique du guide de la parentalité à tout nouvel embauché.
<b>Contact</b>	Laura RIBERI – CAF 75 - DRH



**Elaboration d'une fiche : Ce qu'il faut savoir sur la mixité des métiers**

<b>Gouvernance</b>	<b>Direction Pôle emploi IDF</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	La volonté de Pôle emploi IDF est de renforcer l'information et le diagnostic des conseillers lors de recrutement d'entreprises accompagnées par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>L'élaboration d'une fiche spécifique pour les conseillers a pour objectif de faciliter les actions positives à développer lors des recrutements d'entreprises (accompagnées par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes).</p> <p>Cette fiche peut s'avérer être un outil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utile pour la sécurisation des recrutements au regard du cadre légal,</li> <li>- et facilitant pour approfondir l'intégration des fondamentaux de base sur la mixité des métiers.</li> </ul> <p>Son contenu portera sur des fondamentaux comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les références légales,</li> <li>- la jurisprudence,</li> <li>- des personnes ressources sur les territoires,</li> </ul> <p>Cette fiche sera mise à disposition des agences Pôle emploi concernées par ces recrutements.</p> <p>Elle sera également intégrée dans l'intranet régional afin d'être mise à disposition de l'ensemble du réseau des conseillers.</p>
<b>Territoire</b>	Suivant les recrutements
<b>Partenaires</b>	La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Public cible</b>	Les agences locales de Pôle emploi qui seront concernées par les recrutements d'entreprises (accompagnées par la Direction Régionale aux

	Droits des Femmes)
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	1 <sup>er</sup> semestre 2016
<b>Communication</b>	A définir
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Volume de transmission de la fiche
<b>Modalités d'évaluation</b>	A déterminer
<b>Contact</b>	Direction Partenariats et des Relations Extérieures Mme Danielle BOURDON (danielle.bourdon@pole-emploi.fr)

**Concours « Conjuguons nos métiers au féminin »**

<b>Gouvernance</b>	UPA Île-de-France – CAPEB – Île-de-France
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>Le secteur du bâtiment est en pleine mutation. Traditionnellement masculin, le secteur du bâtiment évolue depuis quelques années. La mécanisation des tâches, l'adaptation des dispositifs de manutention, les besoins d'une main d'œuvre qualifiée, le développement du tertiaire, des conditions de travail favorables sont autant d'éléments qui font que l'artisanat du bâtiment donne aux femmes de vraies opportunités professionnelles. Aujourd'hui, les jeunes filles et garçons, sont capables de faire tomber les barrières et de faire évoluer les pratiques.</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>La CAPEB organise chaque année le concours « conjuguons nos métiers au féminin » afin de mettre à l'honneur les métiers du bâtiment et plus spécifiquement de lutter contre les stéréotypes afin de mieux faire connaître ces métiers aux jeunes filles et ainsi favoriser leur accès.</p> <p>Le concours 2015-2016 est le dixième.</p> <p>Depuis plusieurs années, la CAPEB se mobilise pour favoriser l'accès des femmes aux métiers du bâtiment. Le concours a pour but de faire participer des élèves à ce mouvement en récompensant les auteurs de photos créatives et originales de femmes travaillant dans le bâtiment.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Découvrir les métiers de l'artisanat du bâtiment : réelle opportunité professionnelle ? Passion ?</li> <li>2- Mettre en lumière la légitimité des femmes dans ces métiers</li> <li>3- Travailler en équipe : filles et garçons démontrent que la collaboration mixte est possible !</li> <li>4- Savoir écouter des expertes : la CAPEB de votre département vous accompagne dans la réussite de votre projet.</li> <li>5- Faire preuve de créativité et d'originalité et montrer que les filles et garçons sont capables de relever le défi.</li> </ol> <p>Les élèves vont à la rencontre des professionnels du bâtiment et illustrent leurs travaux au travers de photos prises sur les chantiers et/ou en</p>

	<p>entreprise. 5 photos sont obligatoires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Une photo au minimum doit illustrer une ou plusieurs femme(s) accomplissant les gestes professionnels de leur métier.</li> <li>•Pour les autres photos, laisser libre cours à l'imagination (professionnelles ou élèves en équipes mixtes).</li> </ul> <p>Ces 5 photos seront accompagnées d'une fiche d'identité de l'entreprise, d'une synthèse écrite de l'interview, d'une légende explicative propre à chaque et d'une photo de la classe.</p> <p><u>Les prix</u></p> <p>1er prix : Les vainqueurs partiront un week-end, avec un ou plusieurs accompagnateur(s) dans un village BTP VACANCES géré par PRO BTP.</p> <p>2e prix : une entrée par participant dans un parc d'attraction local ou une journée sportive (karting, accrobranche...).</p> <p>3e prix : une caméra étanche</p> <p>Le jury national prendra en compte : l'originalité/créativité ; le contenu et la forme.</p>
<b>Territoire</b>	Île de France
<b>Partenaires</b>	<p>Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche</p> <p>Ministère des Droits des Femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports</p> <p>MNRA : Mutuelle des artisans et du commerce de proximité</p> <p>PRO BTP Groupe</p> <p>Collèges d'Île de France</p>
<b>Public cible</b>	Les élèves de classe de 5e, 4e et 3e. Les équipes doivent être mixtes.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Date limite de remise des dossiers : vendredi 26 février 2016</p> <p>Lieux de remise des dossiers : CAPEB du département de l'établissement.</p> <p>Examen du dossier par le jury national : courant mars 2016</p>
<b>Communication</b>	Des cérémonies seront organisées par la CAPEB pour les lauréats.
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet

<b>Indicateur(s) de résultats</b>	
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	

**Formation « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**

<b>Gouvernance</b>	<b>CFDT IdF</b> Christophe Dague, Responsable régional Egalité/Mixité/ Lutte contre les violences sexuelles et sexistes Dominique Hénon, Déléguée régionale en charge de l'égalité
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Prise en charge du thème de l'égalité professionnelle par les militant-e-s de sections/de syndicats.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Mise en place d'une formation à la prise en charge de l'égalité professionnelle rénovée intégrant la dimension identitaire de l'égalité professionnelle pour la CFDT et les évolutions législatives sur la place de l'égalité professionnelle dans les négociations.
<b>Territoire</b>	Région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	IREFE Institut de formation syndical CFDT Ile de France
<b>Public cible</b>	Collectifs de sections/ de syndicats
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	1ère formation prévue novembre 2015 puis deux formations par an inscrites au catalogue de l'IREFE
<b>Communication</b>	Communication régionale auprès des syndicats, catalogue de formation de l'IREFE à destination des adhérent-e-s
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombres de stagiaires formés
<b>Modalités d'évaluation</b>	Prise en charge par les équipes syndicales de l'égalité professionnelle dans les négociations. Intégration de la thématique égalité pro dans l'action revendicative et les orientations de Congrès
<b>Contact</b>	Christophe Dague secrétaire général UD CFDT 75 - Dominique Hénon Déléguée régionale en charge de l'égalité

**Plan Action Mixité dans la CFDT**

<b>Gouvernance</b>	CFDT IdF - Christophe Dague, Responsable régional de la politique de mixité
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Plan destiné à favoriser la prise de responsabilités des femmes dans l'organisation.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Action adoptée en Bureau Régional avec mise en place d'un suivi du parcours militant des femmes qui ont manifesté la volonté de prendre des responsabilités dans la CFDT
<b>Territoire</b>	Union régionale CFDT Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Militantes/ adhérentes d'Ile de France 300 militantes ont manifesté le souhait de s'investir et de prendre des responsabilités 100 ont participé à des sessions de présentation des différents mandats et ont ensuite fait part de leurs souhaits d'investissement militant dans les secteurs qui les intéressaient avec pour certaines la mise en place d'un parcours de formation. Un suivi est en cours en lien avec le syndicat concerné.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Le contact a été pris avec les adhérentes d'Ile de France en avril 2015 – les sessions de présentation des mandats possibles se tiennent depuis juin 2015
<b>Communication</b>	La communication est interne et passe par les syndicats
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre d'adhérentes qui auront pris des responsabilités dans la CFDT
<b>Modalités d'évaluation</b>	Mixité effective dans l'organisation
<b>Contact</b>	Christophe Dague, Secrétaire général UD CFDT 75

Développement des activités du Réseau Equilibre Régional Ile-de-France

Gouvernance	Union Régionale Ile-de-France CFE-CGC
<p><b>Intitulé de l'action / dispositif</b></p>	<p>Développement des activités du Réseau Equilibre Régional Ile-de-France.</p> <p>Mise en place d'actions d'informations sur l'égalité professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'appropriation par les militants négociateurs du guide méthodologique d'avril 2015 sur les classifications diffusé par la confédération, suite aux travaux issus de l'accord QVT et égalité professionnelle du 19 juin 2013</li> <li>- de la promotion de stages de formation syndicale sur l'égalité professionnelle, stages inscrits au catalogue confédéral des formations en 2016</li> <li>- de la mise en place d'actions de mixité parmi les militants syndicaux en responsabilité dans les unions territoriales CFE-CGC</li> </ul> <p>Participation au dialogue interinstitutionnel territorial dans les départements sur les questions égalité en entreprise, de violences faites aux femmes.</p> <p>Participation au groupe intersyndical animé avec Emergence dans les départements des Yvelines, des Hauts de Seine, Seine Saint Denis.</p> <p>Participation aux actions territoire d'excellence pour l'égalité.</p> <p>Participation plan d'action concertée pour l'égalité d'aces à l'emploi.</p>
<p><b>Diagnostic</b></p>	<p>Besoin de compétence « égalité » chez les militants des instances représentatives. (DS, DP, CHSCT, CE,)</p> <p>Nécessité d'échange avec les acteurs égalité des territoires, associations, DIRECCTE, DRDFE et leurs correspondants dans les département, Cohésion sociale, et autres acteurs de l'emploi.</p>
<p><b>Description de</b></p>	<p>Développement du réseau relationnel :</p>



<b>l'action / dispositif</b>	<p>- auprès des acteurs internes de la CFE-CGC (instance confédérale, fédérations, réseau Equilibre Confédéral).</p> <p>- acteurs de l'emploi, service de l'Etat déconcentré, Conseil régional, Conseils départementaux</p> <p>Militants d'Ile-de-France URIF CFE-CGC avec l'appui des unions départementales et unions locales, et des représentants des fédérations présents en Ile-de-France.</p>
<b>Territoire</b>	Activité économique et entreprise d'Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	Les services déconcentrés de l'Etat, de la région, des départements
<b>Public cible</b>	<p>Militants des instances représentatives : DP, DS, CHSCT, CE Section syndicale</p> <p>Les représentants des fédérations</p> <p>Entreprises et acteurs du tissu économique</p>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>2015-2016</p> <p>Les actions Egalité professionnelle menées par l'URIF, s'inscrivent dans une évolution et s'orientent vers un regard transversal âges, séniors et égalité</p>
<b>Communication</b>	Réalisation de fiches techniques et d'une manifestation organisée au niveau des Unions départementales.
<b>Budget global alloué</b>	Moyen logistique mis à disposition par l'URIF et les Unions Départementales. Engagement des militants pour animer le réseau régional.
<b>Indicateurs de résultats</b>	<p>Les critères d'évaluations restent à affiner, ils porteront sur le nombre d'actions menées par nos militants et surtout sur leurs qualités sur les critères</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• égalités salariales.</li> <li>• parcours professionnel</li> <li>• équilibre des temps de vie, parentalité</li> <li>• participation aux manifestations des territoires sur les questions d'égalité</li> <li>• développement du réseau relationnel sur les questions d'égalités.</li> </ul>

**Mise en place d'actions de formation de militants**

<b>Gouvernance</b>	Union Régionale Ile de France CFE-CGC CEPD
<b>Diagnostic</b>	Besoin de compétence « égalité » chez les militant-e-s des instances représentatives. (DS, DP, CHSCT, CE,) Besoin de militant-e-s référent-e dans les unions territoriales (Démultiplication de l'action)
<b>Description de l'action/dispositif</b>	Formation, études de cas : analyse d'accords égalité, des RSC, et des situations vécues par les militant-e-s Militant-e-s d'Ile de France URIF CFE-CGC avec l'appui des unions départementales et unions locales
<b>Territoire</b>	Activité économique et entreprise d'Ile de France
<b>Partenaires</b>	CEPD, Conseil Régional, DRDFE, Cohésion Sociale
<b>Public cible</b>	Militant-e-s des instances représentatives : DP, DS, CHSCT, CE
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2015-2016 Les actions égalité professionnelle menée par l'URIF, s'inscrivent dans une évolution et s'orientent vers la transférabilité des situations : âges, (séniores - jeunes) handicap, origines
<b>Communication</b>	Réalisation de fiches techniques et d'une manifestation en fin de cycle prévue pour Avril 2016.
<b>Budget global alloué</b>	L'action bénéficie du financement de la région et des services de l'Etat en Région CEPD en est l'opérateur.  Moyens logistiques mis à disposition par l'URIF et les unions départementales. Engagement des militants pour animer le réseau régional.
<b>Indicateurs de résultats</b>	Les critères d'évaluations restent à affiner, ils porteront sur le nombre d'actions menées par nos militants et surtout sur leurs qualités sur les critères <ul style="list-style-type: none"> <li>• égalités salariales.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• parcours professionnel</li><li>• équilibre des temps de vie, parentalité.</li></ul>
--	---

Egal+

<b>Gouvernance</b>	<b>CCI de région Paris Ile-de-France</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>En France, depuis 2012, les entreprises employant plus de 50 salariés sont tenues de négocier un accord collectif ou à rédiger un plan d'actions afin de s'engager dans des actions favorisant l'égalité professionnelle. Si les grandes entreprises semblent s'être saisies de cette négociation, seules 36% des PME-PME étaient couvertes par un accord, à cette même date. <b>Or, au 1er janvier 2016, les entreprises non couvertes par un accord collectif ou un plan d'action portant sur l'égalité professionnelle ne pourront plus soumissionner à un marché public.</b></p> <p>Par ailleurs, les inégalités professionnelles offrent moins de choix lors des recrutements : les entreprises se privent de 50 % des ressources humaines notamment dans certains secteurs où il y a pénurie de talents. Or, en croisant les études sur l'emploi avec les études portant sur les secteurs non mixtes, force est de constater que ces métiers en tension sont des métiers à masculiniser (enseignement, services à la personne ...) ou à féminiser (vente, IT, ingénieurs, ...). <b>La réponse de l'emploi mixte semble donc être une piste de solution aux difficultés de recrutement pour certains secteurs.</b></p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>EGAL+, l'opération conduite par la CCI Paris Ile de France vise à agir pour l'égalité professionnelle dans les PME par la combinaison de deux actions :</p> <p><b>ACTION 1 : préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en PME</b></p> <p>En réponse au risque pour les PME non couvertes par un accord collectif sur l'égalité professionnelle de ne pouvoir soumissionner à une commande publique : accompagner 15 PME employant de 50 à 250</p>

	<p>salariés dans la préparation de leur négociation collective.</p> <p><b>ACTION 2 : Construire des outils pour favoriser la mixité des métiers</b></p> <p>En réponse aux difficultés de recrutement dans certains métiers, accompagner deux secteurs professionnels à développer la mixité des emplois, par l'organisation d'événements pour l'emploi (forum pour l'emploi, jobdating, ...) et par la mise en place d'un "hub égalité", plateforme d'informations sur les métiers et de solutions concrètes pour l'égalité professionnelle dans les PME de ce secteur</p>
<b>Territoire</b>	Région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	En cours de définition
<b>Public cible</b>	PME employant entre 50 et 250 salariés
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Novembre 2015 à octobre 2017</p> <p>L'action 1 se déroulera sur l'année 2016</p> <p>L'action 2 se déroulera de novembre 2015 à octobre 2017</p>
<b>Communication</b>	Un évènement RH est prévu en 2016 ainsi que des forums emplois dédiés à l'égalité hommes/femmes.
<b>Budget global alloué</b>	Le budget présenté au financement du FSE pour ces 2 années est de 620k€
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p>Nombre de plans de négociation remis aux entreprises participantes</p> <p>Participation d'entreprises aux 2 évènements emploi et nombre de connexions sur le hub égalité</p>
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	<p>Claire-marie CHAFFIN</p> <p>Chef de projet RH</p> <p>DGA Appui aux entreprises, CCIR Paris Ile de France</p>

**Développer et accompagner les entreprises sur une démarche d'égalité professionnelle femmes/hommes**

<b>Gouvernance</b>	<b>DIRECCTE IDF - UR</b> Un comité de pilotage sera constitué pour suivre les quatre actions portées par les structures suivantes : AGEFOS, CGPME, C.C.I.
<b>Contexte / Diagnostic</b>	La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes marque une avancée significative dans la volonté de rendre effective l'égalité professionnelle. Cette thématique est déjà un élément de la négociation annuelle obligatoire ; elle est désormais dans le droit commun de la négociation salariale. Il n'y a qu'une seule et unique négociation chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Par ailleurs, les entreprises doivent respecter les exigences d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics
<b>Description de l'action / dispositif</b>	La finalité principale de ces projets est de conduire les entreprises Franciliennes à monter des accords ou plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité. Pour cela, les porteurs de projets vont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une offre de services aux entreprises en adaptant leur proposition de formation et d'accompagnement. Mais aussi, permettre aux entreprises de se doter de repères et d'une méthodologie afin d'avancer sur ces questions.</li> <li>• Prendre en compte l'avis de l'ensemble des acteurs et notamment les IRP pour mieux repérer les inégalités systémiques hommes/femmes dans l'emploi et le travail.</li> <li>• Travailler sur la mixité des métiers avec les branches spécifique</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	Conseil Régional

<b>Public cible</b>	Entreprise de 50 salariés et plus
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	De janvier 2015 au 31 décembre 2016.
<b>Communication</b>	Inscription sur l'internet et intranet de la DIRECCTE IDF
<b>Budget global alloué</b>	350 000€ (FONDS SOCIAL EUROPEEN)
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre d'accords ou de plans d'action Nombre de responsables RH aux ateliers de formation
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Hédi KOUATI- <i>DIRECCTE-IDF</i>

**Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France (Plan Egalité)**

<b>Gouvernance</b>	<p><b>DIRECCTE</b></p> <p>Signataires : Etat- Défenseur des Droits – Région- Partenaires sociaux franciliens (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC)</p> <p>Animateur : <b>ARACT Ile-de-France</b></p>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>L'Etat et les Partenaires sociaux franciliens ont signé la déclaration commune portant création du Plan Egalité dès 2009, s'engageant ainsi à la mise en œuvre d'une politique concertée et volontariste de réduction des inégalités autour de quatre thématiques au premier rang desquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Le Plan Egalité est un plan triennal qui a pour objectif de favoriser le dialogue social et la négociation collective dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle et plus généralement sur la diversité des populations en entreprises (seniors, personnes en situation de handicap ...). Son action consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordonner et mutualiser les actions des partenaires,</li> <li>▪ Capitaliser et valoriser les bonnes pratiques des partenaires, des entreprises, des associations,... à travers notamment l'animation d'un site Internet et d'une newsletter dédiés.</li> <li>▪ Produire des outils et travaux (Boîte à outils « TPE-PME », Boîte à outils « aide à la négociation », Retours d'expériences d'entreprises, analyse d'accords et plans d'actions.</li> <li>▪ Organiser des événements (le séminaire annuel du Plan Egalité se tiendra le 10 décembre 2015 et aura pour thème l'égalité professionnelle F/H).</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Région IDF
<b>Partenaires</b>	DIRECCTE, Défenseur des Droits, DRDFE, Région



	<p>ARACT</p> <p>MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC OPCALIA, AGEFOS PME, Pôle emploi</p>
<b>Public cible</b>	Toutes les entreprises franciliennes
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Lancement : 2009</p> <p>Signature d'une nouvelle déclaration commune : 2012</p> <p>Nouvelle signature triennale prévue fin 2015/début 2016</p>
<b>Communication</b>	Le séminaire annuel du Plan Egalité se tiendra le 10 décembre 2015 et aura pour thème l'égalité professionnelle F/H.
<b>Budget global alloué</b>	226 000 € (BOP 103)
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Production de travaux</li> <li>- Nombre de participants aux séminaires annuels</li> <li>- Nombre de visiteurs sur le site Internet et nombre d'abonnés à la newsletter</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation</b>	Bilan annuel et triennal
<b>Contact</b>	<p>Hédi KOUATI DIRECCTE-IDF</p> <p>Catherine LAPEYRE DIRECCTE d'Ile de France</p> <p>Maroussia Krawec ARACT Ile-de-France</p> <p>Salima Raïri ARACT Ile-de-France</p>

**Accompagnement et contrôle des entreprises afin d'accroître le taux de couverture par un accord ou un plan d'action**

<b>Gouvernance</b>	<b>Pôle travail de la DIRECCTE</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>Au 15 septembre 2015</p> <p>Taux de couverture des + 50 =33%</p> <p>Taux de couverture des + 300 =60%</p> <p>Taux de couverture des + 1000 =89%</p> <p>182 Mises en demeure/ 33 pénalités</p> <p>Un lien fort existe entre le contrôle des agents (mise en demeure/sanction) et le taux de couverture des entreprises par un accord ou plan d'action</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Ensemble d'actions de d'information, accompagnement et de contrôle
<b>Territoire</b>	Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Entreprises soumises à l'obligation de couverture (50et+)
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Janvier à décembre 2016</p> <p>Suivi mensuel</p>
<b>Communication</b>	<p>Portail Extranet site de la DRECCTE</p> <p>Communication interne Actual'IT</p>
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p>Nombre d'accord/plans d'action déposés</p> <p>Nombre de Mises en demeure</p> <p>Nombre de sanctions</p>
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Catherine Lapeyre DIRECCTE Pôle T

**Animation d'ateliers « égalité professionnelle F/H » à destination des consultants**

<b>Gouvernance</b>	<b>ARACT - DIRECCTE</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	La DIRECCTE, les OPCA, les organisations patronales qui sont amenés à conventionner avec des cabinets conseils dans le cadre d'actions d'accompagnement des entreprises constatent souvent une forme d'isolement de ces professionnels qui n'ont que très peu d'occasions pour se professionnaliser. Dans le même temps, plusieurs consultants ayant participé aux ateliers spécifiques « <i>Contrat de génération - consultants</i> » animés par l'ARACT ont sollicité l'ARACT afin de mettre en œuvre le même dispositif sur la thématique égalité professionnelle F/H.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	L'ARACT propose des ateliers d'une demi-journée spécifiquement dédié aux consultants. Au-delà du cadre légal et réglementaire, l'ARACT met à disposition des consultants une méthodologie et des outils d'intervention. Ces ateliers sont l'occasion de proposer de l'échange de pratiques entre pairs.
<b>Territoire</b>	Région IDF
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Consultants
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Lancement : fin 2014 convention pluriannuelle
<b>Communication</b>	Information et inscription en ligne sur le site de l'ARACT
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet (dotation globale DIRECCTE IdF)
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre d'ateliers Nombre de participants
<b>Modalités d'évaluation</b>	Bilan annuel avec les participants volontaires.
<b>Contact</b>	Maroussia Krawec ARACT Ile-de-France Salima Raïri ARACT Ile-de-France

Lettre « égalité » de l'Union régionale CFDT Ile de France

<b>Gouvernance</b>	<b>CFDT IdF</b> Christophe Dague, responsable régional de la Politique Egalité/ Mixité/ Lutte contre les violences sexuelles et sexistes Dominique Hénon, Déléguée régionale à l'égalité
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Mise en place d'un outil de communication dans le réseau égalité professionnelle
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Mise en place d'une veille sur l'actualité de l'égalité professionnelle et rédaction d'une lettre reprenant et diffusant les informations collectées.
<b>Territoire</b>	Région Ile de France
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	Elu-e-s des commissions égalité du CE Militant-e-s, adhérent-e-s de sections et syndicats qui ont exprimé le souhait de travailler sur cette thématique.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Début de l'action : octobre 2015, action pérenne
<b>Communication</b>	Diffusion par courrier électronique
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet.
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de militant-e-s destinataires, nombre de retours et commentaires sur les sujets abordés
<b>Modalités d'évaluation</b>	Appropriation du thème de l'égalité professionnelle dans les actions revendicatives, dans les orientations de Congrès de syndicats.
<b>Contact</b>	Christophe Dague, Secrétaire Général UD CFDT 75- Dominique Hénon, Déléguée régionale en charge de l'égalité

**Appui au diagnostic de la mise en œuvre de l'égalité femmes/hommes au sein des services déconcentrés de l'Etat via la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) régionale**

<b>Gouvernance</b>	<b>Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>L'objectif est de présenter des indicateurs pertinents pour établir un diagnostic sexué des effectifs de la région IDF, en particulier les structures du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat (ATE). Cela permettra d'avoir une meilleure analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.</p> <p>Types de données pouvant être produits :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Données sexuées liées aux métiers (tels que définis dans la classification issue du répertoire interministériel des métiers de l'Etat)</li> <li>⇒ Données sexuées liées aux structures et aux ministères</li> <li>⇒ Données sexuées liées aux lieux</li> <li>⇒ Données sexuées liées au niveau d'expertise (<i>est considérée comme experte une personne qui maîtrise suffisamment un domaine pour être une personne ressource</i>)</li> </ul>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Les travaux d'une GPEEC régionale territoriale sur le périmètre ATE sont systématiquement reconduits chaque année et intégreront des données sexuées</p> <p>Le recueil, la diffusion et exploitation de données sexuées sont réalisés grâce à la GPEEC régionale territoriale et à l'outil PALO* mis en place par la PFRH</p> <p>Il est envisagé de produire un document intégrant la dimension parité par structures et pour la région.</p> <p><i>*application informatique en open source qui permet d'avoir une vision ou une analyse de données sous plusieurs dimensions et de réaliser des</i></p>

	<p><i>croisements d'axes d'analyse, notamment sous l'angle parité femmes/hommes</i></p> <p>A moyen terme, d'autres données pourraient être utilisées : un travail entre la PFRH et les structures est en cours pour recueillir des données compatibles avec les éléments nécessaires à une étude plus complète de la parité. L'idée serait de pouvoir produire à terme des données relatives au recrutement, à la formation, à la promotion professionnelle, au temps de travail.</p>
<b>Territoire</b>	Région IDF, en particulier les structures du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat mais également les établissements publics et les administrations centrales
<b>Partenaires</b>	L'ensemble des structures du périmètre ATE d'IDF et la DRDFE
<b>Public cible</b>	Tout agent de la fonction publique d'Etat
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Suivi du taux de parité au long cours grâce aux données recueillies lors de la réalisation des bilans sociaux (une partie des données est déjà à disposition + tout au long de de l'année 2016)
<b>Communication</b>	Articles dans la lettre de la PFRH, présentation des résultats dans le cadre de la réunion mensuelle du réseau des conseillers mobilité carrière (soit environ 160 personnes y compris en établissements publics et administrations centrales), disponibilité des informations sur l'espace collaboratif de la PFRH relatif à la GPEEC régionale.
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet 0.05 ETP sur le BOP 148 pour le recueil des données, leur traitement et la réalisation des études sur ce thème spécifique
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre de structures ayant transmis des données sexuées Nombre d'études effectuées
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Laurent Bretecher

Tél : 0182524307

Courriel : [laurent.bretecher@paris-idf.gouv.fr](mailto:laurent.bretecher@paris-idf.gouv.fr)

Nicole Robert

Tél : 0182524296

Courriel : [nicole.robert@paris-idf.gouv.fr](mailto:nicole.robert@paris-idf.gouv.fr)

**Représentativité et égalité professionnelle femmes/hommes au sein de la DRIAAF**

<b>Gouvernance</b>	<b>Secrétariat Général de la DRIAAF</b> + référent égalité F/H
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Mesurer la représentativité et l'égalité professionnelle au sein de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt d'Ile-de-France
<b>Description de l'action / dispositif</b>	S'inscrivant dans l'axe « parité effective dans la sphère publique » : mesurer la représentativité et l'égalité professionnelle F/H de la DRIAAF dans trois domaines : bénéficiaires de la formation continue / modulation du régime indemnitaire / niveau de responsabilités et postes occupés
<b>Partenaires</b>	Plate-forme interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines de la Préfecture Paris Ile-de-France
<b>Public cible</b>	L'ensemble du personnel de la DRIAAF sur les trois sites (Cachan, Rungis, Roissy)
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Publication au mois de mars-avril de l'année n+1 des données de l'année n
<b>Communication</b>	Production d'un rapport de suivi annuel adressé à la Préfecture Paris IDF + Publication sur le site Internet de la DRIAAF
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- statistiques sur la formation continue (répartition H/F en nombre de bénéficiaires et en nombre de jours de formation)</li> <li>- statistiques sur la répartition des primes (moyenne des primes par catégorie et par H/F)</li> <li>- statistiques sur le niveau de responsabilités (répartition H/F par niveau fonctionnel et cotation de poste)</li> </ul>



<b>Modalités d'évaluation</b>	Production d'un rapport de suivi
<b>Contact</b>	Sébastien Faugère, secrétaire général de la DRIAAF 01 41 24 17 10 Florian Robardet, référent égalité F/H pour la DRIAAF 01 41 24 17 60

**Enquête auprès des agents de la Préfecture de police sur leur ressenti en matière d'égalité professionnelle.**

<b>Gouvernance</b>	<b>Préfecture de Police</b> M. Thierry LAMBRON, chargé de missions pour les affaires transversales sous l'autorité de Mme Cécile LENGLET, chef du SGPPN.
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Mesure inscrite au plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes de la PP engagé au printemps 2014.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Via l'Intranet de la Préfecture de police, proposition aux agents de répondre, de manière anonyme, à un questionnaire sur leur ressenti sur le sujet Egalité professionnelle : avancement par voie de concours / promotion interne / formation / rémunération / horaires de travail / congé parental.
<b>Territoire</b>	Préfecture de police de Paris
<b>Partenaires</b>	Sans objet
<b>Public cible</b>	Les 35486 femmes et hommes en fonction au 1 <sup>er</sup> mars 2015 à la PP, toutes catégories et tranches d'âge confondus.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	- Publication du questionnaire sur l'Intranet de la Préfecture de police du 6 mars au 10 avril 2015 - Recueil des données par le service communication de la PP ; - Analyse des réponses par la DRH.
<b>Communication</b>	- Communication des résultats de l'enquête au CHSCTI du 22 juin 2015 - Présentation en réunion des référents égalité des droits du ministère le 3 juillet 2015.
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	2 310 réponses : - 11 % de femmes et 4 % d'hommes ; - 25 % des 18/34 ans et 75 % des 35/64 ans ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation de la catégorie A (17,8 %) et A+ (28,1%) plus importante que celles des catégories B (4,5%) et C (8,1%) ;</li> <li>- Mobilisation des personnels administratifs à hauteur de 19,5 %, des actifs 4,8 % et des PTSS 4,2 %.</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation</b>	Critères sexe/âge/filière/catégorie et situation familiale.
<b>Contact</b>	Mme Cécile LENGLET, chef du SGPPN à la DRH-SDP de la Préfecture de police.

**Plan d'action régional en faveur de la création/reprise d'entreprise par les femmes**

<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>Caisse des Dépôts</b>, Préfecture de Région (DRDFE, DIRECCTE), Conseil Régional Ile-de-France</p>
<p><b>Contexte / Diagnostic</b></p>	<p>Selon l'INSEE, les femmes ne représentent que <b>29 %</b> des <u>créateurs d'entreprises</u>, et 27 % des dirigeants des TPE/PME, alors qu'elles constituent 48 % de la population active. Cette proportion a peu évolué. Alors que la création d'entreprise constitue une opportunité pour l'emploi des femmes, et un fort potentiel de croissance pour notre région, ces chiffres varient peu.</p> <p>« Les spécificités socio-économiques propres aux créatrices demeurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si les créatrices ont en moyenne un niveau de diplôme plus élevé que les hommes, elles ont une expérience professionnelle moins importante. De plus, les femmes sont moins bien formées que les hommes aux techniques de gestion et de finances, conséquence d'une formation initiale trop ciblée sur les filières généralistes.</li> <li>- Les domaines d'activité qui attirent les femmes sont moins diversifiées et se concentrent principalement dans le secteur tertiaire (commerce, hôtellerie-restauration, service aux personnes).</li> <li>- Les femmes investissent moins d'argent dans leur projet et choisissent de démarrer avec des moyens plus modestes que les hommes, alors que le taux de réussite des nouvelles entreprises est fortement corrélé à l'importance de la mise de fonds initiale.</li> </ul> <p>Ces caractéristiques sont de nature à justifier qu'un programme volontariste d'appui à la création et reprise d'entreprises par les femmes soit mené.</p> <p>L'Etat, Direction générale de la cohésion sociale- Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS/SDFEFH) et la Caisse des Dépôts et Consignations ont la volonté de soutenir l'entrepreneuriat féminin avec l'appui des principaux acteurs en ce</p>

	<p>domaine ». (extrait de l'accord cadre en faveur de l'entrepreneuriat des femmes, signé le 6/02/2012 par l'Etat et la CDC).</p> <p>Compte-tenu des enjeux en termes d'emploi des femmes, des acteurs du secteur et des différents opérateurs, l'action de chacun dans les différents champs qui relève de l'entrepreneuriat des femmes, doit être structurée et coordonnée.</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>A partir de l'état des lieux de l'offre de service aux créatrices, déjà réalisé, proposer un plan d'action régional en faveur de la création d'entreprise par les femmes. A titre d'exemples, ce plan d'action pourra comporter une ou plusieurs actions comme celles listées ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser l'émergence des projets</li> <li>- Lutter contre les stéréotypes,</li> <li>- Communication sur l'entrepreneuriat des femmes</li> <li>- Accompagnement des créatrices,</li> <li>- Accès au crédit bancaire,</li> <li>- Suivi post-crétion</li> </ul> <p>Diffusion de l'information...</p>
<b>Territoire</b>	Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	La Caisse des Dépôts, CRIF, Préfecture de Région d'Ile-de-France (DRDFE, DIRECCTE)
<b>Public cible</b>	Femmes créatrices d'entreprise
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Annuel
<b>Communication</b>	Services de communication institutionnels
<b>Budget global alloué</b>	Environ 180.000€ chaque année 70.000 €
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	
<b>Modalités d'évaluation</b>	<p>Mise en place d'un comité stratégique réunissant les institutionnels</p> <p>Mise en place d'un groupe de travail réunissant les professionnels de la création d'entreprise</p>

<b>Contact</b>	Brigitte DE LA HOUSSAYE CDC Ile de France Olivier BAOUR- Nagat AZAROILI – Délégation régionale aux droits des Femmes et à l'égalité – Préfecture de région Jean-Baptiste FERNANDES– Conseil Régional d'Ile de France
----------------	--

**Concours « Créatrices d'avenir » : le prix de l'entrepreneuriat féminin en Ile-de-France**

<b>Gouvernance</b>	<b>Préfecture de Région</b> (DRDFE, DIRECCTE, DRJSCS), Conseil régional Ile-de-France, CDC et Initiative Ile-de-France
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>Depuis maintenant une dizaine d'années, la part des femmes dans la création d'entreprise stagne à un taux de 28 à 30%, alors qu'elle représente plus de 48% de la population active francilienne et plus de la moitié de la population française.</p> <p>L'initiative de ce concours s'inscrit pleinement dans les politiques publiques de la Préfecture de Région et de la Région Ile de France ; elle est notamment soutenue par la Caisse des Dépôts et Consignations en tant qu'acteur majeur du développement économique local.</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), le Conseil régional Ile-de-France, et la CDC Ile-de-France ont demandé à Initiative Ile-de-France (IIF) d'organiser en partenariat avec des partenaires privés (Caisse d'épargne et Fondation Raja), un concours sur l'entrepreneuriat des femmes en Ile de France. Il s'agit d'une action régionale de promotion de la création d'entreprises par des femmes, et d'impulsion d'une dynamique partenariale entre les différents réseaux de l'aide à la création d'entreprises sur cette thématique de genres.</p> <p>Six prix seront décernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prix « dynamique de croissance »</li> <li>- prix de « l'audace au féminin »</li> <li>- Prix de « la reprise remarquable»</li> <li>- Prix « innovation solidaire»</li> <li>- Prix « créatrice quartier»</li> <li>- Prix « créatrices d'avenir »</li> </ul> <p>Le lancement du concours se fait au cours du deuxième trimestre. Les différentes étapes de sélection vont mobiliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un comité de pilotage composé des financeurs publics et privés</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les équipes du réseau francilien d'initiative Ile-de-France</li> <li>- Un jury technique intermédiaire, soit une quarantaine de professionnels représentant les différentes structures d'information, d'accompagnement et de financement de la création d'entreprise</li> <li>- Un jury final composé des membres du comité de pilotage</li> </ul> <p>La cérémonie de remise des prix se fait en fin d'année.</p> <p><u>Objectifs stratégiques</u> : Lutter contre le « plafond de verre » de la création d'entreprises par les femmes, promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, encourager l'accompagnement à la création d'entreprise comme facteur de succès des projets</p> <p><u>Objectifs opérationnels</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en avant l'importance de l'accompagnement et de la bancarisation pour un parcours d'entrepreneure réussi</li> <li>- Mieux faire connaître les ressources d'accompagnement et de financement à disposition des créatrices</li> <li>- Favoriser un travail en réseau avec les différentes structures d'accompagnement</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Région
<b>Partenaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Conseil Régional d'Île-de-France</li> <li>- La Préfecture de Région d'Île-de-France, préfecture de Paris</li> <li>- La Caisse des dépôts Ile de France</li> <li>- Caisse d'épargne Île-de-France</li> <li>- Fondation RAJA - D. Marcovici</li> </ul> <p><u>Mise en œuvre de l'action</u>: L'ensemble des associations du réseau initiative Ile-de-France, CGPME Ile-de-France, APCE, Les chambres consulaires d'Ile de France, les Boutiques de gestion, Force Femmes, Action'elles, IRFED, les CIDFF d'Ile-de-France</p>
<b>Public cible</b>	
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Cérémonie de remise des prix en décembre de chaque année
<b>Communication</b>	Dossier de presse de lancement et pour la cérémonie



<b>Budget global alloué</b>	<p>Cette action est financée par l'Etat (DRJSCS, DRDFE, DIRECCTE), le Conseil Régional d'Ile de France, la Caisse Des dépôts et Consignations d' Ile de France, le FSE, la Fondation RAJA la Caisse d'épargne d'Ile de France. EDF et ABN AMRO font partie des financeurs en 2015.</p> <p>Le budget total de l'action se situe pour cette année aux alentours de 130 K€.</p>
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p>Indicateurs d'impact :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de candidatures reçues, éligibles</li> <li>- Profils des candidates avant la création</li> <li>- L'accompagnement des créatrices (outils financiers, structures d'accompagnement</li> <li>- Répartition des candidatures sur les départements</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation</b>	<p>Nombre de candidatures reçues chaque année</p>
<b>Contact</b>	<p><a href="http://www.creatricesdavenir.com/">http://www.creatricesdavenir.com/</a></p>

### **3.3 Promotion des droits et lutte contre les violences sexistes**

Sont présentées dans cette partie les actions développées en Ile-de-France en matière de promotion des droits des femmes, en particulier à destination des plus vulnérables (qu'il s'agisse d'information sur les droits et d'accès aux dispositifs de droit commun, d'accès à la pratique sportive ou encore à la contraception et à l'IVG), et de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (amélioration des connaissances, information et accompagnement des victimes, formation des professionnels, prévention de la récurrence).

**Formation des écoutants du 115, des intervenants sociaux des SIAO et des professionnels accompagnant les personnes hébergées à l'hôtel sur le public spécifique Femmes victimes de violence**

<b>Gouvernance</b>	<b>DRIHL</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Mise en place de sessions de formation réalisées par la Fédération Nationale Solidarité Femmes. Cette formation permet une meilleure compréhension du phénomène des violences faites aux femmes. Cela permet ainsi, d'assurer : <ul style="list-style-type: none"> <li>- un meilleur repérage des situations de FVV,</li> <li>- d'améliorer l'orientation des FVV au sein du dispositif de prise en charge,</li> <li>- de mettre en place un parcours d'insertion adapté.</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Région Île-de-France
<b>Partenaires</b>	La Fédération nationale solidarité femmes
<b>Public cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionnels des 115</li> <li>- Professionnels des SIAO</li> <li>- Professionnels accompagnant les personnes hébergées à l'hôtel.</li> </ul>
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	La mise en œuvre de ces formations a été initiée en décembre 2012. Les sessions de formation sont renouvelées tous les ans à raison de plusieurs sessions par an, afin qu'un nombre le plus important possible de professionnels, au sein de la région, puissent en bénéficier.
<b>Communication</b>	
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p><b>Un indicateur quantitatif</b> : le nombre de professionnels ayant suivis la formation.</p> <p><b>Un indicateur qualitatif</b> : la satisfaction des professionnels ayant</p>

	suivi la formation.
<b>Modalités d'évaluation</b>	L'indicateur de satisfaction des professionnels ayant suivi la formation est apprécié dans le cadre du questionnaire post-formation (tant l'apport théorique de la formation que les éléments pratiques et les cas concrets exposés).
<b>Contact</b>	DRIHL Siège.

**RESPECTEES / Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail**

<b>Gouvernance</b>	<b>CFDT</b> Christophe Dague Responsable régional Egalité/Mixité/ Lutte contre les violences sexuelles et sexistes
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Mise en place de prévention contre les violences sexuelles et sexistes
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Sensibilisation auprès des syndicats CFDT et des sections sur les violences faites aux femmes au travail. Formations à la prise en charge syndicale des violences sexuelles et sexistes Diffusion du guide de prévention des violences sexuelles et sexistes au travail réalisé par la CFDT Ile de France
<b>Territoire</b>	Région Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	AVFT Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail
<b>Public cible</b>	Adhérent-e-s, militant-e-s et collectifs de sections/ de syndicats
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Action en cours depuis 2010, action pérenne
<b>Communication</b>	Communication régionale auprès des syndicats, catalogue de formation de l'IREFE à destination des adhérent-e-s
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombres de stagiaires formés, nombre de dossiers de femmes victimes pris en charge par les sections syndicales/ les syndicats
<b>Modalités d'évaluation</b>	Prise en charge par les équipes syndicales des violences faites aux femmes et intégration du thème dans les plans de prévention des entreprises.
<b>Contact</b>	Christophe Dague, secrétaire général UD CFDT 75- Dominique Hénon, Déléguée régionale en charge de l'égalité

**Contribuer à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes, en particulier les violences au sein du couple**

<b>Gouvernance</b>	<p><b>DISP de Paris</b></p> <p>Comité de suivi : la convention prévoit un comité de pilotage</p>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>Loi du 15 août 2014 et loi pénitentiaire du 24 novembre 2009</p> <p>Stratégie nationale de prévention de la délinquance 2013-2017 rappelle l'importance d'adapter et d'enrichir l'offre existante en matière d'accompagnement des auteurs de violences intrafamiliales et de violences faites aux femmes</p> <p>Grand turn over des équipes en Ile-de-France</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Cette action vise à améliorer l'information et la sensibilisation du public fréquentant les établissements de la DISP de Paris (personnes sous main de justice et famille) sur les violences sexistes (par exemple à travers la diffusion de documentation) et à systématiser la sensibilisation et la formation des professionnel-le-s au repérage et à l'orientation des victimes de violences et à la prise en charge des auteurs : dans le cadre de la formation continue, 2 sessions de 3 jours (2+ 1) par an sur la thématique "Violences conjugales, prétexte et contexte" animée par la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) et 1 session de 3 jours par an sur la thématique "Violences conjugales et familiales : prise en charge des auteurs de violences conjugales" animée par l'Association de lutte contre les violences (ALCV).</p> <p>Il s'agit également de mettre en place un cadre de référence et d'échanges avec l'ensemble des SPIP franciliens sur le suivi des auteurs de violences conjugales et sexuelles, de soutenir la mise en place de ces programmes de prévention de la récidive (PPR) et de suivre l'expérimentation du stage de responsabilisation pour les</p>

	<p>auteurs de violences conjugales (SPIP 77).</p> <p>Les réunions du dispositif Téléphone Grand Danger (TGD) constituent des temps d'échanges entre les SPIP et les associations d'aide aux victimes.</p> <p>De plus en plus de signalements sont effectués par des CPIP, en prévision de la sortie de détention d'auteurs considérés comme dangereux.</p> <p>Dans certains services, intégration systématique d'une journée sur l'égalité filles-garçons dans les stages de citoyenneté, même si les jeunes ne sont pas condamnés pour cela, dans un objectif de prévention pour les relations de couple ultérieures.</p> <p>À la Maison d'Arrêt d'Osny (95) en 2015 : travail de déconstruction des stéréotypes hommes-femmes avec 15-20 personnes détenues volontaires, suivi d'une séance de théâtre-forum sur 4 mois. Encadrement par une psychologue.</p> <p>Une session « Violences Conjugales, prétextes et contextes » s'est déroulée les 15-16 et 21 décembre 2014 (FNSF) : 12 personnes. Une session « Prise en charge des auteurs de violences conjugales » s'est déroulée les 9 et 10 octobre 2014 (ALCV) : 7 personnes.</p> <p>En 2015, 2 sessions identiques ont été programmées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une session de 3 jours (2+1) « Violences Conjugales prétextes et contextes » est programmée les 8-9 octobre et 24 novembre 2015.</li> <li>- Une session de 3 jours (2+1) « Prise en charge des auteurs de violences conjugales » les 29-30 octobre et 17 décembre 2015.</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	SPIP - DRDFE – Associations : CIDFF 78, MFPPF 78, Barboozaa...
<b>Public cible</b>	<p>Auteurs majeurs de violences conjugales.</p> <p>Le public cible est également constitué des CPIP pour ce qui concerne les formations et échanges de pratiques</p>

<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	Formations : depuis 2012. Réunions dédiées à cette thématique au sein de la DISP avec les SPIP sur cette thématique : les réunions sont consacrées aux dispositifs (PPR, actions collectives...) Cette thématique est donc abordée dans ce cadre-là.
<b>Communication</b>	Communication de brochures de la DRDFE aux 8 SPIP d'Ile de France.
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de sessions de formation organisées</li> <li>- Nombre de professionnel-le-s bénéficiaires des formations</li> <li>- Nombre de stages de responsabilisation organisés</li> <li>- Nombre de PPR organisés</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionnaire d'évaluation dans le cadre des formations</li> <li>- Evaluation via le comité de pilotage annuel</li> </ul>
<b>Contact</b>	Charlotte RACINE charlotte.racine@justice.fr



**Lutter contre les violences faites aux femmes**

<p><b>Gouvernance</b></p>	<p>Contrat parisien de prévention et de sécurité. <b>Préfecture de police</b>, Délégation régionale aux droits des femmes de la Préfecture de Région Ile de France, Ville de Paris et Parquet</p>
<p><b>Contexte / Diagnostic</b></p>	<p>Les violences faites aux femmes, qu'elles soient d'ordre physique, sexuel ou psychologique peuvent avoir lieu dans la sphère privée (au sein du couple, en famille), publique ou professionnelle. Elles peuvent également toucher d'autres victimes, notamment les enfants. Le Ministère des droits des femmes a initié en 2013 un plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. Ce plan, décliné par la Commission départementale d'action contre les violences faites aux femmes de Paris, apporte son expertise au Conseil parisien de prévention et de sécurité.</p> <p>Le partenariat entre l'Etat (Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes) et la Ville de Paris devra permettre de construire une réponse globale à la situation des femmes victimes, tant en situation d'urgence que sur le long terme. En 2014, la Maire de Paris a confié à son adjointe chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes la mission de créer un Observatoire parisien des violences faites aux femmes. Il répondra à quatre objectifs majeurs : observer, orienter, coordonner les actions avec les services de l'Etat et renforcer les partenariats.</p>
<p><b>Description de l'action / dispositif</b></p>	<p><b>1. Le traitement policier et judiciaire</b></p> <p>Au sein de chaque commissariat, une Brigade Locale de Protection de la Famille (BLPF) est spécifiquement formée à l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences. Son action est confortée dans plusieurs arrondissements par la présence de psychologues et d'intervenants sociaux.</p>

Le parquet de Paris développe une politique pénale de fermeté envers les auteurs, en privilégiant le déferrement et la décohabitation quand cela est possible. Des stages de responsabilisation des auteurs de violences conjugales sont prévus par la convention signée entre le procureur et le président de la Ligue française de santé mentale le 25 septembre 2014. Afin de mieux assurer l'exécution de l'interdiction d'entrer en contact avec la victime et de constater et réprimer ses violations éventuelles, le dispositif de transmission des ordonnances de contrôle judiciaire vers l'état-major de la Direction de sécurité de proximité de l'agglomération parisienne (DSPAP) doit être conforté.

La convention relative au traitement des mains courantes en matière de violences conjugales à Paris, signée le 25 novembre 2014, réaffirme qu'en matière de violences conjugales, la plainte doit demeurer la norme et la main courante l'exception. La convention prévoit également que la femme victime de violences déposant une main courante soit rappelée, avec son accord, par l'intervenant social, le psychologue du commissariat ou une association.

Conformément à la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, le dispositif dénommé Dispositif de Téléprotection Grave Danger, est généralisé. Il consiste à mettre à disposition des femmes victimes de violences conjugales un téléphone portable connecté à un circuit dédié, leur permettant de prévenir les services de police 7j/7 et 24h/24. L'ordonnance de protection fera l'objet d'une attention particulière et la mesure d'accompagnement protégé des enfants dans le cadre d'une séparation sera envisagée.

## **2. La prévention et la formation**

Outre les actions de prévention et d'information déployées lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), des actions de prévention contre les violences sexistes, en lien avec le plan d'éducation à l'égalité mené par la mission égalité femmes-hommes de la Ville de Paris, sont proposées

au public jeune.

La convention Prévention Spécialisée signée entre les associations et le Département de Paris prévoit qu'une attention particulière soit portée à la recherche de la mixité dans l'ensemble des activités engagées par les acteurs éducatifs.

La question des mariages forcés et des mutilations sexuelles féminines est traitée avec l'ensemble des partenaires. De manière générale, des formations spécifiques pour l'ensemble des acteurs parisiens (notamment personnels d'accueil municipaux ou en commissariat) sont mises en œuvre.

### **3. L'accompagnement juridique, social, psychologique et sanitaire**

La coordination des acteurs doit permettre de proposer des parcours spécifiques et individualisés aux femmes victimes de violence et en particulier pour celles en situation de vulnérabilité (femmes handicapées, immigrées, enceintes victimes de violences, victimes de troubles psychologiques, de stress post-traumatique) et aux enfants témoins. Ces différents types d'accompagnement juridique, social, psychologique et sanitaire s'appuient notamment sur les réseaux d'aide aux victimes animés par la Ville de Paris, afin d'assurer un meilleur maillage du territoire.

La convention relative à l'hébergement des femmes victimes de violences signée le 20 juin 2014 coordonne l'action de l'Etat, des associations spécialisées et des services intégrés d'accueil et d'orientation. Les possibilités d'accès à un logement social, en particulier par mutation, et notamment pour les femmes relevant du dispositif « Femmes en très grand danger » doivent faire l'objet de concertation entre les partenaires et les bailleurs sociaux.

<b>Territoire</b>	Paris pour ce qui relève du contrat parisien de prévention et de sécurité.
<b>Partenaires</b>	Unité Territoriale de Paris de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement, Rectorat, associations spécialisées dans l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences, bailleurs sociaux.
<b>Public cible</b>	Les femmes victimes de violences, particulièrement les jeunes filles, et les enfants exposés.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2015-2020
<b>Communication</b>	Des actions de communication auront lieu sur la période, sans qu'elles soient explicitement prévues par le contrat parisien de prévention et de sécurité.
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p>Les résultats attendus sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre les efforts en matière de collecte de données par sexe et de fiabilisation des statistiques (nombre de plaintes et mains courantes par arrondissement et par semestre)</li> <li>- Développer la prise en charge des enfants exposés aux violences dans le couple, notamment via la rédaction d'un protocole sur la mesure d'accompagnement protégé des enfants en cas de séparation des parents (mesure 2.7 du 4<sup>ème</sup> plan interministériel).</li> <li>- Développer la prise en charge des auteurs</li> <li>- Prévenir les violences faites aux femmes dans l'espace public, notamment via la mise en place de « marches exploratoires »</li> <li>- Élaborer un plan départemental pluridisciplinaire de formation pour les personnels de la police, de la Ville de Paris, de la Préfecture de Paris, des bailleurs sociaux, etc.</li> <li>- Développer les permanences pour les femmes victimes de violences et veiller à une répartition équilibrée sur le territoire parisien</li> </ul>

<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Taline Aprikian Conseillère technique du Préfet de police chargée de la prévention de la délinquance <a href="mailto:pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr">pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr</a>

**Lutter contre les violences intrafamiliales**

<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>Contrat parisien de prévention et de sécurité.</b> Préfecture de police et Parquet</p>
<p><b>Contexte / Diagnostic</b></p>	<p>Les violences intrafamiliales dépassent largement les limites des violences faites aux femmes. Majoritairement commises dans la sphère familiale, elles impactent et fragilisent tous les membres de la famille, victimes ou témoins, adultes ou mineurs. Multifformes, leur approche doit être personnalisée et il convient de tout mettre en œuvre pour permettre un accueil, une orientation, un accompagnement concret et adapté aux personnes en souffrance.</p> <p>Les enfants mineurs ou jeunes majeurs vivant dans un contexte familial de violences conjugales, victimes de violences sexuelles au sein de la famille (mariages forcés, jeunes ou très jeunes filles en risque d’excision), vivant dans un contexte de violences psychologiques, sont plus principalement touchés. Les personnes vulnérables (âge ou handicap) peuvent également subir des violences de la part d’un des membres de la famille.</p>
<p><b>Description de l’action / dispositif</b></p>	<p>Le traitement des situations de violences nécessite l’intervention simultanée de plusieurs acteurs spécialisés, qu’ils appartiennent à l’institution police, justice, ou médico-sociale.</p> <p style="text-align: center;"><b>1. Un protocole relatif au recueil, au traitement et à l’évaluation des informations préoccupantes concernant les mineurs en danger ou susceptibles de l’être sur le territoire parisien a été signé le 19 janvier 2009.</b></p> <p>Il prévoit que si les faits sont susceptibles d’être pénalement qualifiés, le parquet doit en être saisi immédiatement. Dans les autres cas, les services médico-sociaux sont chargés de l’évaluation du danger. Par ailleurs, ils repèrent et mettent en œuvre une mesure de soutien ou d’orientation vers une structure adaptée. S’il y a lieu, les</p>

services sociaux ou médico-sociaux transmettent à la cellule de recueil des informations préoccupantes – CRIP 75 – un rapport en vue d'une transmission au parquet. Ce document, qui a valeur de signalement, pourra ouvrir la voie à l'intervention d'une enquête de police ou à la saisine d'un juge des enfants pour les mineurs.

**2. Un protocole instaurant des cellules de prévention de la maltraitance sur les mineurs au sein des trois hôpitaux pédiatriques parisiens de l'AP-HP** (hôpital Robert Debré, hôpital Necker-Enfants Malades et hôpital Armand Trousseau) a été signé le 2 juin 2014 par le procureur de la République, le préfet de police et l'APHP.

Il a pour objet de faciliter les échanges entre les différents acteurs judiciaires et hospitaliers en charge de l'enfance, afin de mieux cerner les dangers liés à la maltraitance et d'apporter une réponse commune réactive. Au sein de ces cellules, sont évoquées des situations de mineurs en danger physique et/ou moral ou de maltraitance.

**3. Une brigade locale de protection de la famille (BLPF)** a été créée dans chaque commissariat au sein des arrondissements depuis 2009 dans le cadre de l'amélioration de la prise en compte des affaires familiales et relatives aux mineurs. 80 fonctionnaires de police spécifiquement formés composent actuellement ces unités. Rattachées au Service de l'Accueil, de l'Investigation de Proximité (SAIP), ces unités ont en charge le traitement judiciaire des faits relatifs aux violences conjugales ou intrafamiliales, aux manquements aux obligations familiales et aux mineurs.

Elles ont compétence pour effectuer les enquêtes sociales ordonnées par le Parquet, activité de plus en plus développée depuis la mise en place à l'automne 2009 de nouvelles mesures de soutien à la parentalité : les stages de responsabilité parentale, alternatives aux poursuites mises en œuvre sur le fondement de l'article 227-17 du

	<p>Code Pénal (fait par les parents de se soustraire à leurs obligations légales). Depuis mars 2009, les BLPF bénéficient de l'expertise de psychologues en commissariat et d'intervenants sociaux là où ils sont implantés (voir fiche 2.6). Ces personnels concourent à la mise en œuvre du protocole de 2009.</p> <p style="text-align: center;"><b>4. Le traitement judiciaire des violences intra- familiales</b></p> <p>Qu'il s'agisse de violences conjugales, intra-familiales ou sur les mineurs, le déferrement est privilégié soit en vue d'une comparution immédiate, soit d'une convocation par procès-verbal devant le tribunal correctionnel avec des réquisitions de contrôle judiciaire visant à éloigner l'auteur des faits du domicile familial. Pour les faits les plus complexes et notamment pour les violences sexuelles, le parquet peut ouvrir une information judiciaire. Pour les faits de violences physiques ou sexuelles à l'encontre des mineurs, le parquet saisit la brigade de protection des mineurs et oriente la victime vers l'unité médico-judiciaire de l'hôtel Dieu afin d'y être examinée et de bénéficier d'une écoute et d'un soutien psychologique. Parallèlement, le magistrat saisit la cellule de renseignement des informations préoccupantes du Département afin d'évaluer, au titre de la protection de l'enfance, la situation. Si les faits sont particulièrement alarmants et ont été commis dans le cadre d'une défaillance familiale grave, le magistrat du parquet peut saisir le juge des enfants en assistance éducative ou prendre une ordonnance de placement provisoire et saisir concomitamment le juge des enfants.</p>
<b>Territoire</b>	Paris pour ce qui relève du contrat parisien de prévention et de sécurité.
<b>Partenaires</b>	Ville et Département de Paris, Préfecture de Région Ile de France/Préfecture de Paris, associations
<b>Public cible</b>	Mineurs, jeunes majeurs, adultes victimes et auteurs de violences intrafamiliales.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2015-2020



<b>Communication</b>	
<b>Coût</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p>Nombre de mesures de protection par catégorie de situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enfants signalés comme vivant dans un contexte de violences conjugales</li> <li>- mineurs signalés comme subissant des violences physiques</li> <li>- mineurs signalés comme subissant des violences sexuelles</li> <li>- mineurs signalés comme subissant des violences psychologiques</li> <li>- personnes vulnérables subissant des maltraitances.</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation</b>	<p>Les résultats attendus sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre les efforts en matière de collecte de données par sexe et de fiabilisation des statistiques (nombre de plaintes et mains courantes par arrondissement et par semestre)</li> <li>- Développer la prise en charge des enfants exposés aux violences dans le couple, notamment via la rédaction d'un protocole sur la mesure d'accompagnement protégé des enfants en cas de séparation des parents (mesure 2.7 du 4<sup>ème</sup> plan interministériel).</li> <li>- Développer la prise en charge des auteurs</li> <li>- Prévenir les violences faites aux femmes dans l'espace public, notamment via la mise en place de « marches exploratoires »</li> <li>- Élaborer un plan départemental pluridisciplinaire de formation pour les personnels de la police, de la Ville de Paris, de la Préfecture de Paris, des bailleurs sociaux, etc.</li> <li>- Développer les permanences pour les femmes victimes de violences et veiller à une répartition équilibrée sur le territoire parisien</li> </ul>
<b>Contact</b>	<p>Taline Aprikian  Conseillère technique du Préfet de police chargée de la prévention de la délinquance  <a href="mailto:pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr">pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr</a></p>

**Renforcer le rôle des intervenants sociaux et des psychologues dans les services de police**

<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>Contrat parisien de prévention et de sécurité.</b> Préfecture de police, Ville de Paris (DPP)</p>
<p><b>Contexte / Diagnostic</b></p>	<p>Les services de police sont quotidiennement confrontés à des situations individuelles ou familiales qui débordent le seul cadre policier ou pénal et dont beaucoup relèvent tout autant d'une intervention sociale et/ou psychologique que d'une mission de sécurité publique. Face à un besoin d'écoute et d'orientation sociale tant des victimes que des auteurs, les policiers peuvent ainsi se retrouver démunis pour répondre à des situations de détresse, de difficultés éducatives avec des mineurs, de violences faites aux femmes ou intrafamiliales.</p> <p>Pour répondre à ces besoins de prise en charge complémentaire par des professionnels de l'accompagnement social et psychologique, des postes d'intervenants sociaux et de psychologues ont été créés au sein même des services de police. Depuis 2010, 4 postes d'intervenants sociaux ont été créés et implantés dans les commissariats des 15<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup>, 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> arrondissements. 6 psychologues sont en poste dans les commissariats parisiens (11<sup>ème</sup>, 14<sup>ème</sup>, 15<sup>ème</sup>, 18<sup>ème</sup>, 19<sup>ème</sup>, 20<sup>ème</sup>) et 4 sont en poste dans les services de police judiciaire dont un à la Brigade de protection des mineurs</p>
<p><b>Description de l'action / dispositif</b></p>	<p align="center"><b>1. Conforter et développer le dispositif des intervenants sociaux en commissariat, par :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'augmentation du nombre d'intervenants sociaux en commissariat, conformément aux orientations du 4<sup>ème</sup> plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016, en privilégiant trois critères prioritaires d'implantation : la présence préalable d'un</li> </ul>

	<p>psychologue dans le commissariat, la volumétrie de dépôt de plainte de l'arrondissement, et la présence d'un quartier prioritaire « politique de la ville » dans l'arrondissement ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'implication des intervenants sociaux dans les réunions du réseau d'aide aux victimes d'arrondissement et dans la mise en œuvre de la convention relative au traitement des mains courantes en matière de violences conjugales signée le 25 novembre 2014 par le parquet, la Préfecture de police, la préfète de Paris, la Maire de Paris, et des associations partenaires.</li> <li>- le développement d'actions de communication et de formation afin de mieux faire connaître ce dispositif tant au sein des commissariats qu'auprès des Parisiens.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>2. Conforter et développer le dispositif des psychologues en commissariat par :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la création de postes en binômes pour accompagner d'éventuelles créations de postes d'intervenants sociaux.</li> <li>- le développement d'actions de communication et de formation afin de mieux faire connaître ce dispositif tant au sein des commissariats qu'auprès des Parisiens.</li> </ul> <p>En complément, la démarche qualitative Ville de Paris/Préfecture de police sera poursuivie dans le cadre des groupes de travail destinés aux intervenants sociaux et aux psychologues et dédiés à la « communication », à la « prise en charge des auteurs » et à l'« évaluation et mesure de l'activité ».</p>
<b>Territoire</b>	Paris pour ce qui relève du contrat parisien de prévention et de sécurité.
<b>Partenaires</b>	Parquet de Paris, Préfecture de Paris
<b>Public cible</b>	Toute personne, victime, témoin ou auteur d'une infraction ou d'un fait traumatisant se présentant au commissariat et nécessitant une intervention à caractère social et/ou psychologique.
<b>Calendrier de mise</b>	2015-2020

<b>en œuvre</b>	
<b>Communication</b>	Une plaquette d'information sur ce dispositif a été réalisée par la Préfecture de police à l'été 2015.
<b>Coût</b>	Les intervenants sociaux en commissariat parisiens sont des assistants socio-éducatifs titulaires rattachés administrativement à la DPP de la Ville de Paris. Ce dispositif fait l'objet d'un co-financement annuel avec l'État qui rembourse la moitié de la masse salariale de l'ensemble des postes via une subvention versée par le FIPD. Ce dispositif se déploie progressivement. La Préfecture de police finance les frais d'installation matérielle de l'ensemble des postes créés, à hauteur de 3 000 euros/poste. La Ville de Paris (DPP) prend en charge l'interprétariat par téléphone, les groupes d'analyse des pratiques professionnelles (GAPP) et la formation professionnelle.
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<p>Les résultats attendus sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre les efforts en matière de collecte de données par sexe et de fiabilisation des statistiques (nombre de plaintes et mains courantes par arrondissement et par semestre)</li> <li>- Développer la prise en charge des enfants exposés aux violences dans le couple, notamment via la rédaction d'un protocole sur la mesure d'accompagnement protégé des enfants en cas de séparation des parents (mesure 2.7 du 4<sup>ème</sup> plan interministériel).</li> <li>- Développer la prise en charge des auteurs</li> <li>- Prévenir les violences faites aux femmes dans l'espace public, notamment via la mise en place de « marches exploratoires »</li> <li>- Élaborer un plan départemental pluridisciplinaire de formation pour les personnels de la police, de la Ville de Paris, de la Préfecture de Paris, des bailleurs sociaux, etc.</li> <li>- Développer les permanences pour les femmes victimes de violences et veiller à une répartition équilibrée sur le territoire parisien</li> </ul>
<b>Modalités d'évaluation</b>	- Statistiques mensuelles d'activité (nombre de personnes reçues et orientées, dont nombre de victimes et d'auteurs majeurs et

	<p>mineurs, suites apportées)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Compte-rendu trimestriel d'activité des intervenants sociaux.</li><li>– Comité de suivi partenarial visant à accompagner et orienter l'action des intervenants sociaux parisiens.</li></ul>
<b>Contact</b>	<p>Taline Aprikian Conseillère technique du Préfet de police chargée de la prévention de la délinquance <a href="mailto:pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr">pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr</a></p>

**Améliorer l'accueil, l'accompagnement des victimes et l'accès au droit**

<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>Conseil parisien de prévention et de sécurité.</b> Préfecture de police, Tribunal de grande Instance de Paris, Conseil départemental d'accès au droit, Ville de Paris, Préfecture de Région Ile de France/Préfecture de Paris.</p>
<p><b>Contexte / Diagnostic</b></p>	<p>Le travail effectué dans le cadre du contrat parisien de sécurité 2009-2013 a permis une évolution importante des dispositifs d'aide aux victimes et d'accès au droit. Donner une place à la victime tout au long de la chaîne de traitement des infractions pénales, grâce à une réponse mieux ciblée, selon le type d'infraction subie et la nature des publics, demeure un objectif essentiel de la politique d'aide aux victimes menée à Paris. L'amélioration de l'orientation effective des victimes qui le souhaitent vers les associations pouvant leur apporter soutien, aide et conseils est également un objectif partagé qui suppose une meilleure lisibilité du dispositif d'aide aux victimes.</p> <p>L'accès au droit, élément fort de citoyenneté et base de cohésion sociale, s'est amélioré grâce à l'action conjuguée du Conseil départemental d'accès au droit (CDAD) et de la Ville de Paris. Ils conduisent une politique de maillage du territoire parisien afin de permettre aux personnes en difficulté de connaître leurs droits et de les exercer. Les structures d'accès au droit sont des lieux de proximité, en capacité de fournir une information de qualité sur les droits et obligations, une assistance et un accompagnement dans les démarches pour ce public prioritaire.</p>
<p><b>Description de l'action / dispositif</b></p>	<p><b>1. Poursuivre l'amélioration de l'accueil et de l'information des victimes</b> à tous les stades de la procédure et améliorer la lisibilité du dispositif parisien d'aide aux victimes.</p>

Chaque acteur veille à assurer un primo-accueil de qualité de la victime en mettant en place des structures dédiées et en assurant leur mise en réseau. Ainsi, chaque commissariat d'arrondissement dispose d'une unité d'accueil. Ces unités peuvent bénéficier de l'appui de psychologues et d'intervenants sociaux (voir fiche 2.6). Au sein du tribunal de grande instance de Paris, le bureau d'aide aux victimes (BAV), assure l'accueil et l'écoute des victimes, indique les suites données à leurs plaintes, les informe sur le fonctionnement judiciaire et sur leurs droits et les oriente, notamment vers la permanence « avocats au service des victimes », assurée par le barreau de Paris pour apporter des conseils juridiques, assister ou représenter les victimes à l'audience. Par ailleurs, le Service des victimes du Tribunal de grande instance (TGI) fournit une aide aux victimes dans le cadre des procédures faisant l'objet d'un déferrement pour comparution immédiate ou comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité afin de leur permettre de se constituer partie civile lors de l'audience. La ville de Paris peut être le lieu de catastrophes collectives de grande ampleur, avec des répercussions très spécifiques (incendie, accident de transport...). Aussi, il apparaît nécessaire d'harmoniser les pratiques et de modéliser une intervention qui permettra une articulation facilitée entre les différents acteurs qui doivent intervenir dès la survenance de l'accident et accompagner les victimes jusqu'au procès le cas échéant. La Ville et la cour d'appel de Paris apportent un soutien financier important à l'association Paris Aide aux Victimes (PAV) afin qu'elle puisse mener une action gratuite d'accueil, d'information, d'orientation et de soutien psychologique auprès de toutes les victimes. La Ville soutient également les actions en direction des victimes d'attentats collectifs, via le financement d'associations spécialisées comme la Fédération nationale des victimes d'attentats et d'accidents collectifs (FENVAC). Il apparaît nécessaire de coordonner l'action des multiples acteurs de l'aide aux victimes via l'élaboration d'un schéma départemental. La Direction de la prévention et de la protection (DPP) de la Ville anime, par ailleurs,

des Réseaux d'aide aux victimes (RAV) dans les arrondissements qui permettent de coordonner les actions des différents acteurs pour venir en aide aux victimes, sous l'égide des coordonnateurs des contrats de prévention et de sécurité d'arrondissement. En complément, la DPP diffuse annuellement un guide d'accueil et d'orientation des victimes d'infractions pénales destiné aux agents d'accueil des services publics parisiens.

## **2. Développer des actions spécifiques à destination des victimes vulnérables.**

Le parquet de Paris développe sur ce thème une action volontariste. S'agissant des victimes d'infractions pénales les plus gravement traumatisées, le magistrat du parquet saisit directement l'association « Paris Aide aux Victimes » (PAV) afin qu'elle prenne contact avec la personne pour lui proposer une prise en charge globale immédiate. En outre, afin de mieux soutenir les personnes âgées vulnérables victimes d'actes de délinquance, le parquet de Paris, l'APCARS et l'hôpital Bretonneau élaborent une convention permettant de leur faire bénéficier d'une consultation spécialisée gériatrique et psychiatrique ayant pour objet d'évaluer le retentissement du stress sur la santé de la personne et de l'orienter si besoin au sein des réseaux appropriés.

Le parquet de Paris travaille par ailleurs avec ses partenaires (services d'enquête, associations spécialisées, Mairie de Paris, Préfecture de région / DRIHL 75, MIPROF, Samu social) à la signature d'une convention visant à améliorer l'hébergement et les modalités d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de la traite des êtres humains ou du proxénétisme, parties prenantes dans une procédure pénale, et à assurer le cas échéant leur mise à l'abri sécurisée.



### **3. Pérenniser le dispositif parisien d'accès au droit.**

Le Conseil départemental d'accès au droit de Paris (CDAD) a élaboré une politique diversifiée d'accès au droit reposant sur un maillage territorial important. Il est composé de :

- Trois maisons de justice et du droit (MJD), qui ont pour mission de favoriser le règlement amiable des conflits et de développer l'accès au droit.

- Cinq points d'accès au droit (PAD) : lieux d'accueil gratuit et permanent permettant d'apporter à titre principal une information de proximité sur les droits à des personnes ayant à faire face à des problèmes juridiques ou administratifs. Ils sont prioritairement implantés dans les quartiers « Politique de la Ville».

- Soixante-dix relais d'accès au droit : permanences d'information juridique généralistes implantées dans des structures existantes (services sociaux ou associations à caractère humanitaire).

Au sein des MJD et des PAD, un dispositif d'accueil renforcé a été mis en place grâce à la présence des agents de médiation et d'accueil (adultes relais). Il permet de réserver les permanences juridiques aux situations les plus complexes : aide à la rédaction et constitution des dossiers d'aide juridictionnelle, de requêtes et de courriers, délivrance d'informations juridiques simples, etc.

### **4. Favoriser le développement de permanences ou d'activités dans le domaine de la lutte contre les discriminations, de la sensibilisation à la citoyenneté ainsi que du soutien aux femmes victimes de violences et des personnes vulnérables.**

S'agissant de la lutte contre les discriminations, des permanences spécialisées du Défenseur des droits ont lieu au sein des MJD et des PAD. La Ville de Paris a mis en œuvre des actions spécifiques de sensibilisation à la citoyenneté et à la lutte contre les discriminations, de soutien aux femmes victimes de violences. Des actions ciblées sont

	organisées pour les publics vulnérables : c'est notamment le cas des permanences « personnes vulnérables » dans les trois MJD, des permanences d'accès aux droits sociaux pour les personnes immigrées dans les PAD du 15 <sup>ème</sup> et du 18 <sup>ème</sup> , et du dispositif accès au droit et santé mentale mis en place par l'association droits d'urgence pour évaluer et orienter la demande juridique des patients en établissement psychiatrique.
<b>Territoire</b>	Paris pour ce qui relève du contrat parisien de prévention et de sécurité.
<b>Partenaires</b>	Barreau de Paris, associations d'aide aux victimes, défenseur des droits
<b>Public cible</b>	Toute personne victime au sens de la loi, tous les parisiens confrontés à des difficultés d'ordre juridique ou administratif et plus particulièrement les personnes démunies ou en situation précaire.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2015-2020
<b>Communication</b>	
<b>Coût</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnes accueillies dans les permanences d'aide aux victimes</li> <li>- Élaboration d'un schéma départemental d'aide aux victimes</li> <li>- Élaboration d'un protocole de prise en charge des victimes d'accidents collectifs de grande ampleur</li> <li>- Nombre de personnes reçues par les intervenants sociaux et psychologues en commissariat</li> <li>- Nombre de personnes reçues dans les structures d'accès au droit</li> <li>- Nombre de personnes reçues au sein des permanences dédiées aux personnes vulnérables</li> <li>- Nombre de personnes touchées par les actions de sensibilisation à la citoyenneté, de lutte contre les</li> </ul>

	discriminations.
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Taline Aprikian Conseillère technique du Préfet de police chargée de la prévention de la délinquance <a href="mailto:pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr">pp-cabinet-sdc-bis-del@interieur.gouv.fr</a>

**Favoriser l'accès des femmes migrantes à leurs droits et aux dispositifs d'accueil et d'accompagnement des populations primo-arrivantes. Pour une égalité dans la vie économique, professionnelle, politique et sociale.**

<b>Gouvernance</b>	<b>DRJSCS</b>
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>La situation socio-économique des femmes migrantes en Île-de-France est souvent moins favorable que celles des hommes primo-arrivants. Plusieurs éléments expliquent cette inégalité parmi cette population :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ces femmes méconnaissent leurs droits et éprouvent plus de difficultés que les hommes pour y accéder (problématique linguistique, complexité des situations au regard du droit, statut très inégal des femmes dans leur pays d'origine) ;</li> <li>- Elles sont très éloignées des dispositifs d'accès aux droits ce qui les expose d'autant plus aux violences liées au fait d'être une femme (mariage forcé, mutilations sexuelles féminines, violences conjugales, etc.) ;</li> <li>- Elles sont très éloignées du système de santé, limitant le recours aux soins.</li> </ul> <p>En plus d'être un risque pour ces femmes dans l'atteinte de leur intégrité physique et morale, cet éloignement des dispositifs spécifiques aux populations étrangères primo-arrivantes nuit à leur intégration complète et durable dans la société française.</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Pour favoriser l'accès des femmes étrangères primo-arrivantes à leurs droits et les rapprocher des dispositifs participant à leur protection dans la lutte contre les violences faites aux femmes, les actions soutenues par la politique d'accueil et d'accompagnement des étrangers en France s'orienteront vers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des supports innovants de lutte contre les violences à l'encontre des femmes étrangères ;</li> <li>- Des dispositifs d'accompagnement juridique et social des femmes étrangères ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des ateliers culturels favorisant l'intégration des femmes migrantes ;</li> <li>- Des mesures pour coordonner des partenaires œuvrant dans l'accès des femmes à leurs droits et aux services de santé.</li> </ul>
<b>Territoire</b>	Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	DRDFE, DAAEN, DDCS et chargées de mission dans les départements, OFII, CIDFF et partenaires associatifs
<b>Public cible</b>	Femmes immigrées primo-arrivantes résidant en Île-de-France
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2016-2020
<b>Communication</b>	
<b>Budget global alloué</b>	BOP 104 FEI
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombres de projets financés par le BOP 104 qui concernent directement ou indirectement les femmes étrangères primo-arrivantes
<b>Modalités d'évaluation</b>	L'évaluation est réalisée dans le cadre de la mise en œuvre de la politique territoriale d'accueil et d'accompagnement des femmes étrangères primo-arrivantes (BOP 104) par la DAAEN et la DRJSCS
<b>Contact</b>	Philomène NDIAYE <a href="mailto:Philomene.ndiaye@drjscs.gouv.fr">Philomene.ndiaye@drjscs.gouv.fr</a>

**Favoriser la Réduction des Inégalités D'accès à l'Avortement (FRIDA) en Ile-de-France**

<p><b>Gouvernance</b></p>	<p><b>ARS</b> Suivi dans le cadre d'un groupe de travail régional (2 réunions par an)</p>
<p><b>Contexte / Diagnostic</b></p>	<p>Par les lois du 4 juillet 2001, qui inscrit le droit à l'IVG dans le code de la santé publique, et du 9 août 2004, qui inscrit le champ de la contraception et de l'IVG parmi les domaines de la santé publique, le législateur a positionné la question de l'IVG comme un enjeu majeur de santé publique, du fait, notamment, du nombre de femmes concernées, et de la proportion non négligeable d'adolescentes et de femmes devant partir à l'étranger pour bénéficier d'une IVG.</p> <p>L'ARS Île-de-France a choisi de positionner le recours à l'IVG dans une logique de santé publique en accordant une place particulière à l'information des femmes et à la lisibilité du parcours de santé des femmes de l'accès à la contraception à l'accès au système de soins.</p> <p>La démarche retenue a consisté à évaluer quantitativement et qualitativement les écarts existants entre les attentes des femmes et le parcours de santé qui leur est proposé. Les débats engagés ont rapidement mis en évidence que le droit des femmes à une information éclairée et à un accès aux soins rapide et de qualité n'était pas suffisamment respecté.</p> <p><b>Trois axes d'intervention majeurs</b> ont été identifiés par les différents groupes de travail autour de la problématique de l'IVG :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'information et l'éducation à la santé des femmes pour leur permettre un choix éclairé de la contraception au recours à l'IVG, et pour faciliter l'expression de leurs besoins</li> <li>- Les conditions d'accès à l'IVG nécessaires pour garantir un bon état de santé physique et psychique des femmes</li> <li>- Les éléments d'analyse disponibles pour mieux connaître et mieux comprendre les difficultés de recours à l'IVG</li> </ul>

	Ces axes d'intervention ont été déclinés en enjeux spécifiques pour la région Île-de-France, puis en objectifs et actions opérationnels, dont 5 sont considérées comme particulièrement innovantes
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p><b>AXE 1</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Offrir aux femmes un accès à l'information clair et rapide</li> <li>2. Favoriser l'expression des femmes sur leurs besoins et leurs attentes</li> </ol> <p><b>AXE 2</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Positionner l'IVG en tant qu'activité médicale à part entière dans le système de soins, en tenant compte des spécificités requises pour son organisation</li> <li>4. Maintenir et promouvoir une offre diversifiée au sein de chaque territoire et, au mieux, au sein de chaque établissement</li> <li>5. Renforcer la politique de ressources humaines en faveur des professionnels de santé pratiquant l'activité IVG</li> </ol> <p><b>AXE 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Construire un véritable système d'information sur l'IVG en Île-de-France</li> <li>7. Approfondir l'approche qualitative par le biais d'enquêtes spécifiques</li> </ol>
<b>Territoire</b>	Ile-de-France
<b>Partenaires</b>	
<b>Public cible</b>	
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2014-2017
<b>Communication</b>	
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	

<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Anne-Gaëlle DANIEL Mail : <a href="mailto:anne-gaelle.daniel@ars.sante.fr">anne-gaelle.daniel@ars.sante.fr</a>



**Accès à la pratique sportive des publics féminins**

<b>Gouvernance</b>	<b>DRJSCS</b> (Pôle sport / Pôle Social Jeunesse et Vie Associative), Mouvement sportif, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
<b>Contexte / Diagnostic</b>	<p>En 2014, 59% des franciliennes de 15 ans et plus déclarent pratiquer régulièrement une activité physique alors que les hommes sont concernés pour 66%. Les franciliennes ont une pratique encadrée (en clubs) pour 31% d'entre-elles. La pratique autonome s'élève par ailleurs à 38%. Les licences féminines représentent 36% du nombre total de licenciés en Ile-de-France.</p> <p>Le territoire et le niveau d'études constituent des facteurs discriminants de la pratique féminine. Ainsi Paris et la petite couronne accusent des retards comparativement à la grande couronne. De même les franciliennes issues des CSP + pratiquent une activité physique encadrée pour 37% d'entre elles, contre 23% pour les femmes employées ou ouvrières (+1 pt par rapport à 2013). Dans les Quartiers Politiques de la Ville (QPV), la pratique sportive des femmes est confidentielle. On estime au niveau national que seulement 2,86% de femmes sont licenciées dans un club.</p> <p>La marche constitue la première pratique sportive des franciliennes (21%), suivie de la gymnastique (16%). Présentes à quasi égalité avec les hommes dans les fédérations omnisports (48,9% des licences), les femmes sont comparativement moins présentes dans les fédérations olympiques unisport (30%).</p> <p>En lien avec le mouvement sportif, les services de l'Etat accompagnent depuis plusieurs années la formation de dirigeantes associatives, la mise en place de créneaux horaires spécifiques et l'ouverture de sports</p>

	<p>traditionnellement masculins aux jeunes filles et aux femmes. Il soutient également les actions spécifiques de promotion du sport auprès des publics féminins les plus éloignés de la pratique sportive en finançant des opérations d'initiation.</p> <p>De 2012 à 2014, la mobilisation de l'Etat en faveur de la pratique sportive des femmes et des jeunes filles a progressé, pour atteindre 9,4% de ses crédits CNDS. En 2014 près de 307 162 personnes (dont 2/3 de femmes) ont été touchées par les initiatives en faveur de la pratique sportive féminine.</p>
<b>Description de l'action / dispositif</b>	<p>Pour développer davantage la pratique féminine, l'Etat doit renouveler son approche en la matière (interventions ex-post en lien exclusif avec le mouvement sportif) notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- associant le réseau des chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité ;</li> <li>- favorisant la prescription de publics féminins prioritaires vers les associations sportives par la mobilisation de réseaux associatifs œuvrant dans le champ de la promotion des femmes ;</li> <li>- créant des opportunités nouvelles de pratiques sportives pour les femmes par la mobilisation des conseillers sportifs régionaux ayant des missions de développement.</li> </ul>
<b>Territoire</b>	<p>Île-de-France et particulièrement les quartiers politique de la ville.</p> <p>Une approche par sites expérimentaux peut être envisagée.</p>
<b>Partenaires</b>	<p>DDCS (chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité)</p> <p>Mouvement sportif</p>
<b>Public cible</b>	
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	<p>Préparation : octobre 2015</p> <p>Lancement janvier 2016</p> <p>Mise en œuvre à partir de mars 2016</p>

<b>Communication</b>	Actions à l'initiative des chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité
<b>Budget global alloué</b>	Sans objet CNDS
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Sites touchés, nombre de personnes touchées, prise de licences après les actions de mise à l'activité, nombre de jeunes filles issues des quartiers politique de la ville / ZUS publics touchées
<b>Modalités d'évaluation</b>	Annuelle
<b>Contact</b>	Benoît Campargue Benoit.campargue@drjscs.gouv.fr

**Mise en place des Marches exploratoires afin de promouvoir la sécurité des femmes dans l'espace public**

<b>Gouvernance</b>	DDCS, possibilité d'animation par le coordonnateur CLSPD.
<b>Contexte / Diagnostic</b>	Le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public les conduit à éviter certains lieux et horaires, développer des stratégies complexes. Le manque de liberté de circulation remet en cause le consensus social et constitue un facteur de perte de confiance dans les institutions en charge de la préservation de la tranquillité publique.
<b>Description de l'action / dispositif</b>	Le dispositif marches exploratoires repose, avant tout, sur un diagnostic partagé résultant d'une enquête sur le terrain et destiné à l'amélioration des principes de base d'un environnement sécurisé (signalisation, visibilité, animation des lieux et présence humaine, aménagement d'un lieu et son entretien). Il s'agit de faire appel aux femmes habitant dans un quartier pour les rendre actrices de leur propre sécurité en les aidant à se réapproprier l'espace public.
<b>Territoire</b>	Territoires politiques de la ville de la Région Ile-de-France.
<b>Partenaires</b>	Les acteurs institutionnels chargés d'améliorer la sécurité dans les quartiers politiques de la ville, délégués du préfet, services de police ou gendarmerie, coordonnateur de CLSPD, les référents sécurité/ prévention en préfecture, les animateurs associatifs en lien avec les thématiques de prévention des violences et les droits des femmes en général
<b>Public cible</b>	Les femmes résidant dans les quartiers prioritaires politiques de la ville.
<b>Calendrier de mise en œuvre</b>	2016-2017
<b>Communication</b>	
<b>Budget global</b>	Sans objet

<b>alloué</b>	
<b>Indicateur(s) de résultats</b>	Nombre d'actions soutenues par les DDCS
<b>Modalités d'évaluation</b>	
<b>Contact</b>	Maira.laville@drjscs.gouv.fr



**LES SIGNATAIRES DE LA PROGRAMMATION INTERMINISTERIELLE DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – 2015-2018**

---

Le Préfet de la Région d'Ile-de-  
France,  
Préfet de Paris

**Jean-François CARENCO**

Le Préfet de Police

**Michel CADOT**

La Procureure générale  
Près la **COUR D'APPEL DE PARIS**

**Catherine CHAMPRENAULT**

Le Délégué académique à la  
formation professionnelle,  
initiale et continue ((DAFPIC)  
**RECTORAT DE PARIS**

**Pierre BODENANT**

Le Directeur régional  
de l'Agence Régionale de Santé  
**ARS**

**Christophe DEYVIS**

Le Directeur interrégional  
des services pénitentiaires de  
Paris  
**DISPP**

**André SANCHEZ**

Le Délégué académique  
à la formation continue (DAFCO)  
**RECTORAT DE VERSAILLES**

**Gérard PUIGDEMONT**

Le Directeur régional de  
**POLE EMPLOI**

**Philippe BEL**

Le Président de la Chambre de  
commerce et d'industrie de Paris  
et d'Ile-de-France  
**CCIR**

**Pierre-Antoine GAILLY**

Le Déléguée académique à la  
formation professionnelle, initiale et  
continue (DAFPIC)  
**RECTORAT DE CRETEIL**

**Jacques CHERITEL**

Le Président de  
**LA CAISSE DES DEPOTS (CDC)**

**Régis PELISSIER**

Le Président des Chambres de  
Métiers  
et de l'Artisanat d'Ile-de-France  
**CRMA IDF**

**Laurent MUNEROT**

Le Secrétaire Général  
de l'Union régionale Ile-de-  
France de la  
**CGT**

**Pascal JOLY**

Le Secrétaire Général  
de l'Union régionale d'Ile-de-  
France  
**CFDT**

**Philippe LENGRAND**

Le Président de l'Union  
Professionnelle Artisanale  
**UPA Ile-de-France**

**Stéphane LEVEQUE**

Le Directeur général de la  
Caisse d'Allocation familiale de  
Paris  
**CAF PARIS**

**Jean-Louis HAURIE**

Le Secrétaire Général  
de l'Union Régionale d'Ile-de-France  
**CFE-CGC**

**André LEGAULT**



