Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFECTURE DE LA RÉGION
HAUTE-NORMANDIE
DÉLÉGATION RÉGIONALE
AUX DROITS DES FEMMES
ET À L'ÉGALITÉ

académie
Rouen

MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

CONVENTION REGIONALE POUR L'ÉGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF EN HAUTE-NORMANDIE

2013 - 2018

CONVENTION RÉGIONALE POUR L'ÉGALITE
ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF EN HAUTE-NORMANDIE

Entre :

Le Préfet de la Région Haute-Normandie

La Rectrice de l'Académie de Rouen, Chancelière des Universités

Le Président du Conseil Régional de Haute-Normandie

La Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité entre les femmes et les hommes de Haute-Normandie

La Directrice Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt de Haute-Normandie

Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Haute-Normandie

Le Directeur Régional des Affaires Culturelles de Haute-Normandie

Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale de Haute-Normandie

Le Président de l'Université de Rouen

Le Président de l'Université du Havre

Le Directeur Régional de l'Agence Régionale de Santé de Haute-Normandie

Le Président de la Cité des Métiers de Haute-Normandie

Le Délégué Régional de l'ONISEP de Haute-Normandie

Le Directeur du Centre Régional de Documentation Pédagogique de Haute-Normandie

La Directrice du Centre d'Etudes Supérieures Industrielles de Normandie

Le Directeur Général de l'ESIGELEC

Le Directeur de l'ESITPA de Rouen

Le Directeur de l'Ecole de management de Normandie

Le Directeur de l'Institut National des Sciences Appliquées de Rouen

Le Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de région

Le Président de la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat

SOMMAIRE

Préambule 4

Synthèse des politiques régionales d'égalité filles / garçons 6

AXE 1 ACQUERIR ET TRANSMETTRE UNE CULTURE DE L'EGALITE ENTRE LES SEXES 15

- Objectif 1.1 Intégrer dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives, dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes 15
- Objectif 1.2 Prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans le cahier des charges de la formation des personnels enseignants d'éducation et d'orientation 22
- Objectif 1.3 Intégrer des actions de formation à l'égalité et de déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation 25

AXE 2 RENFORCER L'EDUCATION AU RESPECT MUTUEL ET A L'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARCONS, LES FEMMES ET LES HOMMES 31

- Objectif 2.1 Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif 31
- Objectif 2.2 Promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes : prévenir et agir 36
- Objectif 2.3 Prendre appui sur une éducation à la sexualité effective pour développer l'égalité entre les sexes et l'accès à la contraception 41

AXE 3 S'ENGAGER POUR UNE PLUS GRANDE MIXITE DES FILIERES DE FORMATION ET A TOUS LES NIVEAUX D'ETUDE 44

- Objectif 3.1 Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir les objectifs pour l'action 44
- Objectif 3.2 Veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation 51
- Objectif 3.3 Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels 58

Mise en œuvre de la convention 67

Signatures des partenaires 68

PRÉAMBULE

Le droit à l'éducation doit permettre à chacun et chacune « de développer sa personnalité, d'élever son niveau d'éducation, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle et d'exercer sa citoyenneté » (Code de l'Education art. L.111-1). Le système éducatif joue un rôle essentiel pour que les valeurs humanistes d'égalité et de respect entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, soient transmises et comprises dès le plus jeune âge.

Pourtant, les disparités entre les sexes demeurent bien réelles, en termes de sentiment de compétence, de réussite ou d'insertion. Les choix d'orientation, les attitudes à l'égard de la santé et de la sexualité, ou encore les conduites sociales sont encore largement déterminés par les représentations associées au féminin et au masculin et par la division sexuée des rôles dans la société.

Quelques données, parmi bien d'autres, illustrent cette situation (sources : Rectorat de Rouen-SAIO ; enquête Subanor 2008).:

A l'issue de la 2nde Générale et Technologique en France, 35,3% des élèves demandent à poursuivre en 1ère S. Mais cette moyenne masque des disparités puisque ce sont 41,2% des garçons contre 30,2% des filles qui expriment cette intention. Cet écart constaté au niveau national (11,0 points) est plus important dans notre académie (11,5 points).

30 mois après le bac professionnel, 29% des femmes sont en recherche d'emploi contre 19% des hommes.

En Haute-Normandie, le taux d'activité entre 25 et 54 ans est de 84,3 % pour les femmes et de 94,6 % pour les hommes. 26% des femmes travaillent à temps partiel contre 7% des hommes. 58% des hommes sont en CDI contre 41% des femmes. Le salaire des femmes est de 25,5% inférieur à celui des hommes (source Insee 2012). Ces constats nous rappellent que les conditions d'accès au marché du travail sont différentes pour les femmes et pour les hommes : La charge de la parentalité repose très majoritairement sur les mères, les capacités de mobilité (sociales, quotidiennes, géographiques) ne sont pas les mêmes pour les mères et pour les pères et enfin, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité et n'occupent pas les mêmes métiers. En Haute-Normandie, 50 % des femmes exercent 22 métiers différents parmi les 486 métiers répertoriés, alors que la moitié des hommes se répartissent sur 65 métiers.

La mise en œuvre d'actions volontaristes et concertées est une condition nécessaire pour que l'égalité des droits se traduise dans les faits et que la lutte contre les discriminations soit intégrée dans les pratiques. Ces actions portent sur la formation des élèves, des étudiant-e-s et des apprenti-e-s, avec pour objectifs l'éducation à l'égalité et au respect, par la déconstruction des stéréotypes et préjugés. Elles concernent également la sensibilisation des adultes, quelle que soit leur fonction dans le système éducatif, tant chacun-e d'entre nous est involontairement porteur de représentations et d'attitudes stéréotypées. Elles visent enfin l'organisation et le fonctionnement du système éducatif,

qui doit disposer d'indicateurs sexués et de savoirs sur les mécanismes de production et de reproduction des inégalités en sorte de développer une approche intégrée de l'égalité dans toutes ses décisions.

En matière de santé, si les femmes ont une espérance de vie supérieure aux hommes, et ce à tout âge, elles se perçoivent en moins bonne santé et déclarent plus de maladies (3,1 contre 2,2 pour les hommes). On constate de fortes disparités sociales en matière de santé génésique et dans l'organisation du suivi des grossesses. Les besoins spécifiques des femmes sont donc à prendre en compte. De plus, l'éducation à la sexualité doit aujourd'hui s'attaquer à des représentations sociales surannées. En effet, malgré un rapprochement des pratiques sexuelles des hommes et des femmes (âge du premier rapport, nombre de partenaires...), les représentations sociales de la sexualité évoluent peu. Enfin, une protection renforcée des femmes contre les violences est à poursuivre et à développer. A l'école, des actions de sensibilisations et de lutte contre les violences sexistes contribuent à prévenir des comportements de domination sans respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, de même que la formation des acteurs à la prise en charge des femmes victimes de violences.

Conclue pour la période 2013-2018, la présente convention est une déclinaison régionale de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (BO n°6 du 7 Février 2013). Elle s'organise autour de trois axes :

1. Acquérir une culture de l'égalité entre les sexes
2. Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité
3. S'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude.

Elle s'inscrit dans la poursuite des engagements pris dans la précédente convention 2007-2011. Elle manifeste la conviction que la continuité des actions, l'ancrage local et le partenariat interinstitutionnel sont des conditions essentielles à la réussite d'une politique d'égalité entre les sexes et de lutte contre les discriminations de genre.

Groupes de travail

Quatre groupes de travail thématiques sont constitués sur des domaines jugés prioritaires en Haute-Normandie et pour lesquels des actions partenariales contribueront à des progrès significatifs. Les domaines retenus (comité de pilotage du 03.06.2013) sont :

- les indicateurs sexués,
- les supports de communication,
- la formation de l'encadrement,
- les compétences psycho-sociales.

Pour le domaine qui le concerne, chaque groupe de travail a pour mission de dresser un état des lieux des pratiques des différents partenaires, de définir les besoins régionaux et de proposer au comité de pilotage les actions jugées pertinentes, puis d'accompagner leur suivi.

SYNTHESE DES POLITIQUES D'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARCONS MENEES PAR LES PARTENAIRES DE LA CONVENTION REGIONALE

La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est une politique centrale. Elle s'appuie sur une ambition collective qui vise l'égalité indépendamment du genre. La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE) rattachée au SGAR sous l'autorité du Préfet de région, a pour mission, au niveau local, d'engager, de promouvoir et de mettre en œuvre les politiques publiques selon des axes d'intervention définis au niveau national. Dans sa fonction ressource, la DRDFE a pour mandat d'accompagner les services de l'Etat dans l'application des lois en faveur de l'égalité hommes / femmes en région. L'efficacité de cette action est liée en partie, à la qualité de l'appropriation de cette politique par les services de l'Etat et autres partenaires.

La Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif est un outil au service du déploiement des politiques nationales d'égalité. La mixité acquise en droits doit être accompagnée d'une politique volontariste de l'ensemble de la communauté éducative et des partenaires de l'école.

La place réelle faite aux filles et aux femmes sur l'échiquier scolaire et professionnel, alliée à une forte diminution des actes sexistes, constituent l'objectif à atteindre par les divers engagements des partenaires signataires, coordonnés par la DRDFE.

Le Rectorat de Rouen

L'académie de Rouen s'inscrit depuis plusieurs années dans une approche interdisciplinaire et transversale. Son objectif est de développer une culture commune sur les questions liées au genre et à ses manifestations dans les pratiques éducatives, qu'il s'agisse de l'orientation, de la citoyenneté, de la santé ou de l'enseignement. La mission « égalité et genre » est chargée de coordonner les actions ainsi mises en œuvre et d'accompagner les initiatives et les projets locaux et académiques. Dans la continuité de cette politique, l'éducation nationale s'engage dans les prochaines années à :

- développer des actions de sensibilisation pour les personnels du 1er degré, afin de déjouer les stéréotypes de genre dans leurs pratiques quotidiennes (dans le cadre du programme national ABCD de l'égalité),
- renforcer une approche intégrée du genre dans tous les domaines scolaires et éducatifs, en systématisant la sensibilisation des personnels d'encadrement et de direction, et en intégrant les variables de sexe dans les critères d'évaluation des actions éducatives,
- actualiser les programmes d'éducation affective et sexuelle, et favoriser la liaison inter-degrés et interdisciplinaires,
- favoriser le développement de compétences psycho-sociales chez les élèves, qui contribuent directement à s'émanciper des rôles sociaux de sexe.

Le Conseil Régional de Haute-Normandie
En signant cette convention, la Région confirme qu'elle partage pleinement les objectifs pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

Aussi souhaite-t-elle participer à sa déclinaison régionale tant dans sa dimension économique, qu'éthique et sociale.

Cette volonté s'affirmera au travers de la mise en œuvre d'actions sur ses champs de compétence : apprentissage, formations sanitaires et sociale, relation emploi-formation...

La Région pourra s'appuyer sur les 10 contrats d'objectifs pour accompagner et poursuivre une démarche de promotion de la mixité et de l'égalité auprès des acteurs économiques, avec le concours actif des branches professionnelles.
Elle développera également en propre ou s'associera aux initiatives des établissements dont elle a la charge, sur des projets démontrant une démarche active de promotion de l'égalité des hommes et des femmes et de lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi et à la formation. Consciente que l'évolution des comportements passe par une sensibilisation de tous, les actions de la Région peuvent s'adresser aussi bien aux jeunes formés qu'aux équipes éducatives.

Enfin, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation professionnelle (CPRDF) a pour priorité définie par la loi de « favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes à toutes les voies de formation ». Le contrat qui a été adopté en Haute-Normandie précise que les actions conduites depuis plusieurs années sont significatives et le bilan positif, néanmoins il rappelle également que la situation de la Haute-Normandie au regard des indicateurs sur l'accès à la formation, au niveau de qualification et à l'emploi des femmes restent en retrait par rapport à la situation nationale. Les évaluations réalisées au sein du CPRDF tendront notamment à prendre la mesure des avancées en ce domaine.

La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de Haute-Normandie - Service Régional de la Formation et du Développement - DRAAF/SRDF
En Haute Normandie, la participation croissante des jeunes filles dans les formations agricoles permet d'atteindre l'égalité (en 2010, les lycéennes représentaient 49,5 des effectifs). Cependant, on constate une répartition très inégale selon les filières ; les filles privilégient les domaines du service et des activités hippiques alors que les garçons choisissent davantage les filières purement agricoles. Cette diversité dans les parcours scolaires induit une concentration de femmes ou d'hommes dans le même secteur économique entraînant par conséquence une moindre fluidité pour intégrer l'emploi.
Pour l'enseignement agricole, la DRAAF a développé un réseau régional de correspondants locaux dans les établissements appuyé par une chargée de mission. Ce réseau travaille sur des thématiques de l'égalité des chances entre les filles et les garçons et l'ensemble des actions menées s'articulent autour de trois thèmes majeurs :
- l'orientation
- la citoyenneté et le respect entre les deux sexes

- la lutte contre les stéréotypes et le changement de mentalité

Les établissements initient des actions sur ces thèmes et peuvent participer aux actions nationales. L'objectif du réseau est de professionnaliser les acteurs de l'enseignement agricole et de mettre à disposition de la communauté éducative des méthodes et des outils.

La Direccte de Haute-Normandie

L'objectif de l'atteinte de l'égalité professionnelle dès lors qu'il s'appuie sur des actions de formation des enseignants, des actions de déconstruction des stéréotypes sexistes dans les programmes de formation ou dans les informations à apporter au public dans le cadre du service public de l'orientation (SPO), oblige à construire des partenariats très larges associant le monde de l'éducation, les acteurs économiques, les acteurs du SPO.

En lien étroit avec le monde professionnel, et de par la connaissance qu'elle a des acteurs économiques, la direccte contribuera à la mise en place des partenariats nécessaires au développement des actions proposées : faciliter la découverte des métiers dits « masculins », peu féminisés dans les entreprises, formation des enseignants à l'égalité professionnelle hommes / femmes, mise en place d'un programme de sensibilisation veillant à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation auprès des agents informant le public, des organismes labellisés SPO.

Enfin, la Direccte apportera son expertise en matière d'études statistiques évaluation et veillera à systématiser la fourniture d'information par genres dans les études réalisées.

La Cité des Métiers de Haute-Normandie

La cité des Métiers de Haute Normandie a été créée en 2006 à l'initiative de la Région avec les grands partenaires de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation scolaire et professionnelle.

C'est un service public qui a trois missions principales :

- Accueillir tout public quelque soit son âge ou son statut de manière gratuite anonyme et sans rendez vous pour lui apporter un premier niveau d'information et de conseil sur son orientation ou sa réorientation scolaire ou professionnelle, l'évolution dans sa vie professionnelle ou la création d'activité,
- Faire découvrir les métiers et les formations dans tous les domaines d'activité en lien avec les professionnels,
- Développer la coordination des acteurs de l'accueil, l'information et l'orientation afin d'apporter un meilleur service à tous les publics.

En 2012, 20 000 personnes (hors portail internet) ont pu bénéficier des services de la cité des Métiers au travers de l'accueil individuel ou collectif, des animations et forums sur Rouen et l'ensemble du territoire régional.

La lutte contre toutes les discriminations est une mission transversale de la cité des Métiers (charte et label Cité des Métiers). Elle utilise tous les moyens à sa disposition pour promouvoir notamment la mixité professionnelle.

Aussi, elle s'engage à poursuivre et développer cette mission sur l'ensemble de son activité et notamment avec ses partenaires du monde professionnel, ainsi qu'avec les acteurs de l'Accueil, Information, Orientation dans son rôle de coordination sur les travaux du Service Public de l'Orientation.

La Direction régionale des affaires culturelles
La note circulaire du 22 février 2013 de la Ministre de la culture aux Préfets de région sur le renouvellement des générations, et le respect de la parité à la direction des établissements labellisés et des réseaux nationaux du spectacle vivant et des arts plastiques demande à l'État et aux collectivités territoriales d'être garants du respect du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités de direction et renouvellement régulier des dirigeants dans les lieux labellisés et réseaux nationaux de création et de diffusion artistique (réseaux du spectacle vivant et des centres d'art contemporain, FRAC). Cette orientation a donné lieu à la modification de 10 cahiers des charges de structures. La Ministre de la culture a rendu publics en mars 2013 un certain nombre de dispositifs allant dans le sens de l'égalité entre les femmes et les hommes : le comité ministériel pour l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de la culture et de la communication a été réuni : composé d'une trentaine de personnalités (élus, associations, dirigeants d'institutions culturelles, artistes, experts, directeurs d'administration), ce comité a pour objet de suivre l'évolution de la place des femmes dans le champ culturel. Par ailleurs un observatoire pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication rend publiques les informations objectives sur la situation des femmes dans la sphère de la culture et de la communication, afin de mobiliser l'ensemble des acteurs. Enfin, une « saison égalité » en Haute-Normandie a été lancée afin de faire évoluer la faible proportion d'œuvres de femmes exposées (FRAC) ou diffusées (spectacle vivant).

L'Université de Rouen
Depuis 2002, l'Université de Rouen s'était engagée pour l'égalité des chances entre filles et garçons dans le système scolaire. En janvier 2012, cette politique a été réaffirmée en élargissant la mission à la prise en compte de la diversité et en y intégrant le personnel. Les engagements généraux de l'Université de Rouen en faveur de la mixité et l'égalité sont principalement définis dans les objectifs de la mission Egalité/Diversité (opérationnalisés lors du Conseil d'Administration du 18/03/2013) :

- Veiller au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la formation des étudiant-e-s et dans le recrutement, le suivi et le déroulement des carrières : notamment par le regroupement, l'analyse et la diffusion de données sexuées, des facteurs d'influence et la proposition de mesures appropriées ;
- Détecter les cas récurrents d'inégalités, de discriminations concernant les étudiant-e-s et le personnel ;
- Repérer les besoins et proposer des améliorations pour la qualité de vie à l'université:
- Promouvoir des actions de formation-sensibilisation et de prévention du harcèlement moral ou sexuel, de lutte contre les stéréotypes…

L'Université du Havre
L'Université du Havre fait siennes les trois actions proposées dans la convention et fera en sorte d'obtenir des avancées dans ces domaines, en relayant toutes les campagnes

nationales de sensibilisation, mais aussi en proposant des actions spécifiques dans son territoire. L'Université compte un grand nombre de formations professionnalisantes, ouvrant à des métiers où parfois la mixité est très faible. Les équipes pédagogiques s'impliquent déjà dans des actions, en liaison avec les organisations professionnelles, en direction des collèges et des lycées, visant à une plus grande mixité dans des formations et métiers. Leur nombre sera augmenté. En particulier, l'université porte le projet d'une passerelle de retour en formation de jeunes femmes de niveau bac (tertiaire) afin de les intégrer ensuite dans les formations technologiques industrielles de niveau III (DUT, BTS...) en liaison avec les projets d'implantations industrielles prochaines (éolien « offshore »). Tant pour ses étudiantes et étudiants que pour ses personnels, elle est attachée au respect mutuel, et veille au respect des textes. Pour ses personnels, elle a engagé depuis 2010 une action sur la qualité de vie au travail et les risques psycho-sociaux par un cycle de conférences, suivi d'une enquête. Cette enquête incluait des questions sur le harcèlement et sur le respect dans le travail. L'Université du Havre s'est dotée d'un médecin du travail, parmi ses missions il lui incombe de conseiller les employés en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels. Elle participera aux groupes de travail et de suivi de la convention.

L'ONISEP de Haute-Normandie

Dans le cadre de sa mission de service public, l'Onisep s'est impliqué sur la thématique de l'égalité en support des politiques éducatives du MEN et du ministère des droits des femmes, **le site « objectif égalité »** a été officiellement inauguré le 8 mars. Il a pour le moment été conçu pour le grand public, l'objectif pour les années à venir est de développer à partir de ce site existant un contenu pédagogique à destination des équipes éducatives, la délégation régionale de ROUEN, en lien avec la mission égalité et genre du Rectorat sera plus particulièrement en charge de travailler sur la mise à disposition d'outils, de réfléchir à leur accompagnement , de rencontrer sur le terrain des acteurs afin de permettre une mutualisation des actions déjà engagées . L'ensemble de ces ressources sera présent au plan national mais bénéficiera d'une cartographie permettant une entrée régionalisée pour chaque délégation.

L'Agence Régionale de Santé de Haute-Normandie - A.R.S

L'égalité entre les filles et les garçons est une préoccupation permanente de l'Agence Régionale de Santé, particulièrement en matière de prévention et de promotion de la santé des jeunes (schéma régional de prévention). Dans un souci d'efficacité, une approche globale visant la cohérence du développement personnel est privilégiée.

Concernant les enfants, l'axe prioritaire est le développement des compétences psycho-sociales, qui permet, en respectant une progression en fonction de l'âge, d'aborder les questions du respect de l'autre, de l'écoute, de l'expression de ses opinions, de la résistance à la pression du groupe,... qui sont nécessaires à la construction d'individus mieux préparés à prendre les bonnes décisions concernant leur santé (au sens large du bien-être) mais aussi en termes de comportement sociétal et de citoyenneté. Les relations entre garçons et filles entrent très largement dans le champ de ces actions, travaillées en lien étroit avec l'Education Nationale.

Concernant les adolescents et les jeunes adultes, les actions d'éducation affective et sexuelle s'inscrivent dans la suite logique du développement des compétences psycho-

sociales. Ces actions doivent permettre de promouvoir le respect garçons-filles dans les rapports amoureux, l'implication des filles et des garçons dans le choix d'une contraception adaptée et la prévention des grossesses précoces non désirées, mais aussi leur responsabilisation en matière de prévention et de dépistage des infections sexuellement transmissibles et en particulier du VIH.
D'autres actions de prévention prennent en compte la question du genre et de l'égalité. Par exemple, les actions de prévention et d'intervention précoce en matière d'addictions intègrent également la question du risque de relations sexuelles non consenties lors de consommations extrêmes en groupe en particulier pour les jeunes filles.
En matière d'actions favorisant l'estime de soi, les actions faisant appel à la socio-esthétique, en particulier pour les jeunes en difficulté (par exemple les jeunes relevant des missions locales, de la protection judiciaire de la jeunesse, d'un dispositif d'hébergement...) ne sont plus réservées aux jeunes filles mais sont utilisées de plus en plus fréquemment pour les garçons.

L'INSA de Rouen
L'égalité Femmes/Hommes fait partie intégrante des valeurs fondatrice de l'INSA de Rouen. Cet engagement se décline autour de 2 axes principaux : la promotion de l'égalité professionnelle au sein des personnels de l'INSA et la promotion de l'accès aux études d'ingénieur-es ainsi que l'égalité professionnelle auprès des élèves-ingénieurs de l'INSA de Rouen.
Pour le personnel, le 1er rapport de situation comparée ainsi qu'un plan d'actions ont été présentés au conseil d'administration de l'établissement. Les actions s'articulent autour de quatre axes de travail :
• le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
• rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
• la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
• la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail

Pour les étudiant-e-s ou lycéen-en-s, des actions de sensibilisation, des rencontres avec des ingénieures en activités,... sont organisées chaque année. L'école est adhérente de l'association "Elle bougent".

le C.E.S.I Normandie
Pôle d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, le CESI est implanté sur 21 sites en France, dont le Campus de Rouen / Mont-Saint-Aignan. Il développe ses activités dans le cadre de son école d'ingénieurs (ei.cesi), de son école supérieure d'informatique (exia.cesi) et de son organisme de formation continue (cesi.entreprises). Le CESI offre de nombreuses opportunités aux jeunes pour préparer leur avenir professionnel ainsi qu'aux adultes en quête d'évolution ou de reconversion. Il œuvre pour résorber les inégalités fondées sur autre chose que le mérite et le potentiel de chacun(e). Le CESI s'investit pour la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif à travers les différentes actions qu'il met en place. Fervent partisan d'une

égalité d'orientation, et de fait d'insertion dans l'emploi, le CESI promeut la mixité dans ses parcours de formation, auprès de son personnel et dans ses actions de communication. Sa proximité avec les entreprises lui permet également de promouvoir l'égalité des genres dans les différents secteurs professionnels. Fidèle à ses valeurs fondatrices humanistes, le CESI, par ailleurs signataire de la Charte de la Diversité, souhaite être un acteur moteur dans la région pour la réussite de chacun, fille ou garçon, homme ou femme.

L'Esitpa

L'école est engagée dans une démarche en faveur de la mixité à différents niveaux : elle renforce la visibilité des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle : en communiquant largement auprès des lycéens-nes, étudiants-es et jeunes diplômés-es sur les filières de formation et les métiers en y incluant une répartition équilibrée entre les sexes, en recrutant plus de 40% de filles dans ses effectifs étudiants et en communiquant auprès de ses partenaires entreprises pour réduire les inégalités d'insertion et de salaires.

Elle intègre dans les enseignements dispensés, la thématique de la place des femmes et des hommes dans la société : en travaillant sur les notions de « valeurs » masculines et féminines dans l'entreprise, en promouvant auprès des filles, les filières et les métiers porteurs d'emplois et à co-notation masculine et en éduquant les filles à acquérir un comportement dans l'entreprise qui leur permette d'être compétitives vis-à-vis des hommes

Elle intègre l'égalité entre les filles et les garçons dans les projets des établissements d'enseignement : en favorisant la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents conseils d'établissement et dans les structures de représentation lycéenne ou étudiante, en nommant au sein de son établissement un-e correspondant-e-égalité en charge de la coordination des actions en matière d'égalité entre les sexes dans leur établissement respectif

Elle prévient et combat les violences sexistes : en proscrivant toute forme de bizutage et manifestation au sein de l'école à caractère sexiste et en prévenant les risques de violences sexistes au sein des actions pédagogiques (stages...)

L'Ecole de Management de Normandie

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie intégrante des valeurs de diversité et d'égalité défendues à l'Ecole de Management de Normandie. Consciente de sa responsabilité citoyenne et de sa mission de formation des managers de demain, l'Ecole est convaincue que la mixité des équipes et la diversité des talents sont un progrès pour notre société et un levier de performance reconnu pour les entreprises. Ainsi, elle est engagée depuis plusieurs années dans différentes actions et projets ayant pour objectif de sensibiliser à la fois les étudiants et les équipes pédagogiques sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de faire évoluer les mentalités et amorcer les changements nécessaires. A titre d'exemple, à partir de la rentrée 2013, le parcours « Manager Responsable » permettra d'inclure cette question dans une partie des enseignements dispensés aux étudiants de l'EM Normandie. Les débats citoyens organisés dans le cadre de l'IDéT (Institut de Développement Territorial), seront autant d'occasions de sensibiliser, réfléchir et dialoguer autour de ce sujet. Le service RH de l'Ecole est

également mobilisé en interne et développera prochainement des actions destinées aux salariés.
La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes interroge nos modes d'organisation sociétaux, culturels et managériaux, ainsi que nos schémas de fonctionnement habituels. Il est donc crucial pour une Ecole de Management de préparer, éduquer et former les jeunes afin qu'ils puissent s'épanouir dans un monde plus égalitaire, plus juste et plus équilibré.

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Haute-Normandie - CCIR
Etablissements publics, les CCI de Haute-Normandie, représentées par la CCI de Région Haute-Normandie en tant que signataire de la convention ont notamment pour missions : d'accompagner les créateur-e-s et repreneur-e-s d'entreprises, les chef-f-es d'entreprises, de contribuer à l'animation et au développement des territoires en partenariat avec les collectivités territoriales, de favoriser le développement de la formation et des compétences au profit des entreprises et de faciliter l'insertion des jeunes.

Plus particulièrement sur ce 3ième point en lien avec la convention, les CCI : informent sur les métiers notamment ceux de l'industrie, du commerce et du tourisme en organisant des actions en faveur de l'orientation professionnelle des jeunes (ex : nuits de l'orientation), informent sur l'apprentissage et l'alternance, promeuvent l'entrepreneuriat et l'esprit d'entreprendre auprès des jeunes, contribuent à la Cité des Métiers Régionale en tant que membres fondateurs et au Service Public de l'Orientation en tant que partenaires associés, développent des actions afin de favoriser la relation école/entreprise et forment des apprentis, des étudiants et des stagiaires de la formation professionnelle continue. Toutes ces actions sont menées depuis de nombreuses années par les CCI auprès de tous les jeunes sans distinction de genres (filles et garçons, hommes et femmes) et ainsi contribuent à la lutte contre les stéréotypes de genre. Certaines de ces actions particulièrement en matière d'information insistent sur les opportunités pour les filles pour les métiers de l'industrie, de la maintenance industrielle (semaine de l'industrie, stages en industrie...). Toutes nos filières et voies de formation sont mixtes. Le réseau des CCI attache de l'importance au fait que tout jeune (fille ou garçon) ait la même information afin de permettre une égalité des chances dans les parcours de formation et une égalité de réussite dans leur insertion professionnelle. La CCI de Région Haute-Normandie sera attentive au fait de la mixité dans toutes les futures conventions qu'elle signera avec ses partenaires.

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Haute-Normandie
Le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Haute-Normandie s'est engagé depuis plus de 15 ans dans différentes actions intervenant sur le champ de l'égalité d'accès des filles et des garçons aux métiers de l'Artisanat. Plusieurs axes de travail ont été développés, notamment sur le thème de l'élargissement du choix professionnel des jeunes filles à travers une campagne d'affichage basée sur la réalisation de photos de jeunes femmes apprenties ou travaillant dans des métiers de l'Artisanat traditionnellement masculin. La chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Eure a signé la Charte de la diversité.

Les agents des différents services en lien avec l'orientation professionnelle initiale ou continue des CMAD ont été formés à ces problématiques. Ils se sont interrogés sur leurs propres pratiques professionnelles et mettent en œuvre ce point de vigilance, particulièrement, dans le cadre de l'accompagnement des jeunes et des artisans par les Centres d'Aide à la Décision ainsi que dans le travail sur le terrain des développeurs de l'apprentissage.
Le public de conjoints d'artisans majoritairement féminin bénéficie de formations et d'un accompagnement spécifiques. Dans le cadre du contrat d'objectif sur les métiers de l'artisanat, une enquête sur la VAE auprès des conjoints va être menée par l'UPAR HN et la CRMAHN.
Enfin, le réseau des Chambres s'investit en tant que partenaire dans le Plan d'action régional visant à promouvoir l'entreprenariat féminin en Haute-Normandie (2012-2014).

AXE 1

ACQUERIR ET TRANSMETTRE UNE CULTURE DE L'EGALITE ENTRE LES SEXES

OBJECTIF 1-1

Intégrer dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives, dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

CENTRE REGIONAL DE DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE - CRDP	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- Mise à disposition de malettes pédagogiques premier et second degré en prêt d'une trentaine d'ouvrages. - Prêt d'une exposition de 10 panneaux intitulée, « égalité et genre ». Malettes et exposition disponibles en septembre 2014.

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	- Elaboration de séquences pédagogiques pluri disciplinaires sur le thème « égalité entre les sexes » - Analyse de l'enquête d'insertion à 7 mois - Utilisation des documents du séminaire « les 10ans du réseau égalité » du MAAF Évaluation/bilan juin 2014
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	1) Inciter chaque d'établissement à intégrer un chapitre relatif à la mise en place d'actions en matière d'égalité entre les filles et les garçons dans leur projet 2) développer des projets artistiques et culturels sur le thème de la mixité (partenaires DRAC pour les lycées et Conseil Régional pour les CFA) 3) Réaliser des documents régionaux à partir d edonnées nationales (partenaires : MAAF et réseau régiona)
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	1) année scolaire 2014/2015 2) 2014/2016 3) 2018
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	1) nombre de projets réalisés 2) nombre de résidences artistiques 3) réalisations des documents

DIRECCTE HAUTE-NORMANDIE	
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Faciliter la découverte des métiers dits « masculins » peu féminisés dans les entreprises - MEDEF - CGPME - UPA - CCI; La Direccte organisera les rencontres nécessaires entre le Rectorat et les milieux économiques.
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	1er semestre 2014 - Elaboration du partenariat - ciblage des métieers et des entreprise 2è semestre 2014 - visites d'entreprises
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	1er semestre 2015 - évaluation de l'année N - Ajustements Pilotage = réunions et Conseil régional (2 x an) Réalisation = nombre de visites, enseignants impliqués, jeunes H/F.

RECTORAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	**Plan Abcd de l'égalité.** (Dispositif national en expérimentation pour les 27-76. Concerne le 1er degré). Sensibilisation d'équipes de dix écoles pré-élémentaires et élémentaires par des équipes de formateurs-trices préalablement formées. Sensibilisation aux stéréotypes de genre de l'ensemble de l'encadrement. **Féminin/masculin.** Identification du thème féminin/masculin dans les programmes du second degré et propositions pour l'aborder en classe.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	**Plan Abcd de l'égalité** : dix écoles sensibilisées (trois écoles dans l'Eure et sept écoles en Seine maritime) en phase expérimentale. Evaluation auprès des équipes concernées des changements dans les pratiques. Formation de fortateur-trices. Evaluation **Féminin/masculin** . Publication (académie de Rouen) d'un support pédagogique sur le féminin/masculin dans les programmes de SVT en 1ère et propositions pédagogiques.
ctions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	**Plan Abcd de l'égalité :** généralisation progressive à l'ensemble des écoles de l'académie. **Féminin/masculin** . Etendre l'analyse du féminin/masculin à d'autres domaines d'enseignement (exemples : histoire, médias, Eps, etc.). Systématiser un volet « égalité » dans les projets d'établissement et de la mention « sexisme » dans les règlements intérieurs. Engager une réflexion avec le CRDP et les éditeurs sur les différences de traitement du féminin/masculin dans les manuels scolaires. Développer et diffuser auprès des Eple des outils d'analyse du sexisme dans les médias destinés aux élèves et des supports de communication réalisés ou utilisés dans les établissements ou les Centres d'information et d'orientation. Former les personnels.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	**Plan Abcd de l'égalité.** Sensibilisation de l'ensemble des équipes à l'horizon 2018. **Féminin/masculin.** Une production sur un domaine par année scolaire. Inscription du féminin/masculin dans les projets (ex : histoire en 5ème).

Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	**Plan Abcd de l'égalité.** ▪ Bilan phase expérimentale académique et nationale auprès des élèves et des équipes éducatives. ▪ Nombre d'écoles impliquées. ▪ Effectif des personnels sensibilisés ▪ Volume horaire d'actions réalisées. **Féminin/masculin** Nombre d'enseignant-es concerné-es Nombre d'élèves concerné-es.

DIRECTION REGIONALE DES AFFAIRES CULTURELLES	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	La DRAC a veillé, conformément à la circulaire ministérielle, à la parité dans la « short list » des candidats pouvant être nommés directeur du CDN.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	L'éducation artistique et culturelle mise en œuvre entre le Rectorat et la DRAC veillera à une prise en compte adéquate de la culture de l'égalité entre les sexes (interventions, supports pédagogiques, actions éducatives). La DRAC développera des actions artistiques et culturelles intégrant la mixité dans le thème proposé. La DRAC exercera une veille à l'égard des travaux de l'observatoire pour l'égalité
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	2014-2018
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de préconisations émises pour améliorer la prise en compte de l'égalité H/F

ESITPA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013- 2014**	- L'Esitpa en lien avec L'Onisep, la DRAAF, le Conseil Régional, le Rectorat ainsi que les 2 Chambres d'agriculture de Normandie travaille à la réalisation d'un document pédagogique sur le thème de la Mixité et l'Agriculture, qui sera diffusé auprès des collèges, lycées et acteurs de l'information et de l'orientation. - L'Esitpa participe à la journée « Ingénieur-e pourquoi pas toi » chaque année et l'a organisée en 2013
Etat d'avancement et résultats attendus **2013- 2014**	- Le film avec l'ONISEP doit être tourné en juin 2014. - La participation de l'Esitpa à la journée « Ingénieur-e pourquoi pas toi » est reconduite en 2014

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Pour le film : L'Onisep, la DRAAF, le Conseil Régional, le Rectorat ainsi que les 2 Chambres d'agriculture de Normandie Pour la journée « Ingénieur-e pourquoi pas toi », le rectorat, l'Onisep, la préfecture, Esigelec, Insa et le Cesi.

UNIVERSITE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Poursuivre l'engagement de l'établissement dans la formation et la recherche sur le genre : en prennant appui sur des cours existants dans de nombreux départements (sociologie, histoire, STAPS, anglais, langues romanes, lettres classiques, médecine...) et des recherches pluridisciplinaires récemment fédérées dans le cadre du GIS Institut duGenre du CNRS dont Sylvie Steinberg (MCF en histoire à l'Université de Rouen) est directrice adjointe. En septembre 2013, l'Université de Rouen accueillera ainsi la semaine du doctorat international en histoire des femmes sur le thème du"*Genre, Droits, Travail, dans l'histoire et dans le monde contemporain*"(séminaire international formation des doctorant-e-s).
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- Renforcer les enseignements sur le genre dans des formations professionnalisantes (licence pro, master professionnel...) - Sensibiliser et soutenir les porteurs de projet de formation souhaitant intégrer le genre dans leur programme par la mise en commun et la diffusion de ressources pédagogiques et scientifiques.

CONSEIL REGIONAL DE HAUTE-NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Convention quinquennale 2011/2015 : La contractualisation entre la Région et le CFA comporte un article sur le «principe de prévention des discriminations »
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Les conventions ont été passées avec chaque CFA en 2011. Un suivi global est réalisé chaque année en dialogue de gestion avec chaque établissement. Il s'agit de promouvoir l'égalité des chances entre filles et garçons dans les différentes filières de formation en apprentissage. Le rapport entre filles et garçons est examiné pour chaque formation afin de déterminer son caractère sexué ou non.

Indicateurs de Réalisation et d'impact 2013 - 2018	Effectifs annuels sexués

UNIVERSITE DU HAVRE	
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	- Sensibiliser les enseignants de filières professionnalisantes à cet objectif, en liaison avec les fédérations professionnelles (UIMM, FFB, FNTP,...). Partenariat avec des associations professionnelles telles que Industri-elles. - Mise en avant de la réussite des femmes dans de métiers jugés masculins, notamment lors des actions associant collégiens et lycéens, dans le cadre notamment des cordées de la réussite (EDRRESUP, Course en cours). Cette dernière opération, parainée pr Renault F1 et Dassaut Systèmes, (conception et réalisationa d'un modèle réduit de formule 1) voit la participation d'un grand nombre d'équipes féminines de collège ou de lycée, avec d'excellents résultats. Les finales à l'IUT du Havre sont mises à profit (avec les partenaires locaux UIMM et Renault) pour favoriser l'orientation des filles vers les formations technologiques et les métiers de l'industrie.

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013- 2014	Cours de GRH sur l'égalité salariale femmes-hommes Master 1. Cours sur les stéréotypes de genre Master 2 RH.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Dans le cadre du parcours « Manager Responsable » (module qui démarrera à partir de la rentrée 2013), chaque promotion d'étudiants suivra des cours centrés sur le management responsable. Un module axé sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes y sera inclus. Partenaires pressentis : intervenants extérieurs spécialisés dans la thématique; troupe de théâtre « Papillon Noir ».
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	Ce parcours sera mis en place dès la rentrée 2013.

OBJECTIF 1-2

Prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans le cahier des charges de la formation des personnels enseignants d'éducation et d'orientation

DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Sensibilisations aux stéréotypes de genre conformément à la circulaire du 23 août 2012 du Premier Ministre. Ces actions de sensibilisations sont menées par la déléguée régionale et la chargée de mission départementale auprès des structures ou équipes qui le souhaitent.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Plusieurs actions de sensibilisations par mois seront organisées tant pour les services de l'Etat que pour des structures extérieures (collectivités, rectorat, agences, associations...).
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Des modules spécifiques selon les publics seront développés afin de répondre aux différents contextes de mise en œuvre de la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes. (modules : collectivités territoriales, éducation nationale, associations, emploi...). Partenaires : Education nationale, services de l'Etat, collectivités, associations...
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Sensibilisations sur toute la durée de la convention.
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de séances de sensibilisation organisées Nombre de personnes présentes aux séances

CRDP	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Conférences sur le thème avec intervenants suivants : - auteurs de la revue diversité, - Christine Detrez, Maître de conférence en sociologie - Christine Vidal, neurobiologiste. *Hommes, femmes : avons-nous le même cerveau ?* Une conférence par an
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Captation audiovisuelle

ONISEP	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Intégrer les modules de Formation a Distance (FOAD) sur le genre dans le cahier des charges de la formation des personnels en lien avec la mission égalité et genre.

INSA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Formation à l'approche du genre : l'objectif est de proposer une sensibilisation permettant d'éliminer les stéréotypes sexués susceptibles d'influer sur les comportements professionnels.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	La 1er formation sera réalisée en juin 2013 pour l'équipe de direction. Elle sera proposée à d'autres directeurs ultérierement.

RECTORAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Plusieurs stages sont proposés chaque année au plan académique de formation et sur site ainsi que des séquences dans certaines formations sur la mixité dans l'orientation, le sexisme au quotidien, la lutte contre les violences faites aux femmes…

Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Les personnels volontaires s'inscrivent individuellement. Module de sensibilisation auprès des nouveaux personnels de direction.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- Intégrer la déconstruction des stéréotypes dans le cahier des charges des formations initiale (Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education) et continue (Plan Académique de Formation) de tous les personnels. - Intégrer des modules de Formation à distance sur le genre dans le cahier des charges de la formation des personnels (Enseignant-es – Cpe – Cop). - Module de formation obligatoire de 3 heures pour tous les nouveaux personnels de direction et d'inspection. - Intégration de la thématique du genre dans la préparation du concours des personnels de direction. Calendrier : rentée 2014
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Vérification à partir des descriptifs de formation.

DIRECCTE HAUTE-NORMANDIE	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Formation des enseignants sur l'égalité professionnelle Hommes / Femmes Appui juridique : Direccte Réalisation : Rectorat
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	1 formation par an, ou + selon besoins du Rectorat
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre d'enseignants formés

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Création d'un groupe de travail « égalité professionnelle femmes-hommes » au sein de l'EM Normandie, réunissant RH et personnels enseignants.

Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	La première réunion a eu lieu le 24/06/2013 dernier; 3 axes de travail majeurs ont été définis : la rémunération F/H, la promotion des femmes et l'équilibre travail/ hors-travail. Un premier diagnostic a été dressé et un plan d'actions sera soumis en octobre 2013.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	La première action sera une session de formation et de sensibilisation aux stéréotypes de genre pour l'ensemble du personnel : comité de direction, enseignants, responsables pédagogiques et équipes administratives. Les partenaires envisagés : l'Etape (organisme de formation), le CAFOC de Caen (projet d'Animation régionale « mixité des emplois et égalité professionnelle et salariale ») ...
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	Les formations débuteront à partir de début 2014.

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Création d'un cours intitulé « diversité et genre » dans le tronc commun « contexte d'exercice du métier » de toutes les formations des enseignant-e-s au sein de l'Ecole Supérieure du Professorat et d'Education (ESPE). Module de Formation « Défaire le genre dans nos pratiques d'enseignement et de recherche », proposée par la mission Egalité/Diversité aux doctorant-e-s du collège des écoles doctorales de Haute-Normandie (mars-avril 2014), notamment pour les doctorant-e-s avec des charges de cours.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Structurer une réfléxion sur le genre en éducation pour favoriser les liens entre les chercheur-e-s sur le genre, sur l'éducation (qui font l'objet d'axe ou sous-axe de recherche dans le cadre de l'Institut de Recherche Interdisciplinaire Homme Société), et les acteurs éducatifs (enseignant-e-s de l'établissement, enseignant-e-s en formation...). Il s'agira par exemple d'organiser une journée d'étude sur le genre dans la recherche en éducation dans le cadre du Pôle Recherche Innovation Partenariat de l'ESPE, en collaboration avec l'IRIHS.

OBJECTIF 1-3

Intégrer des actions de formation à l'égalité et de déconstruction des stéréotypes sexistes dans la formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	PRIX DE L'EGALITE ET DE LA MIXITE **Ce Prix, organisé pour la première fois en 2013 vise à :** - Récompenser et valoriser une action ou un ensemble d'actions en faveur de l'égalité d'accès des filles et des garçons aux formations et aux métiers. - Promouvoir la mixité dans toutes les filières de formation et à valoriser les actions qui contribuent à la diversité des choix professionnels - Récompenser les établissements mettant en place une démarche collective rassemblant diverses catégories de personnels autour du projet Participants : le prix de l'égalité et de la mixité est ouvert aux établissements publics locaux d'enseignement y compris agricoles et aux CIO de Haute-Normandie. Les actions au sein des établissements peuvent concerner l'orientation, la lutte contre les stéréotypes sur les métiers et sur les statuts, la santé, l'éducation et la sexualité
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Action en cours. Résultats attendus : former et sensibiliser les équipes éducatives à la problématique des stéréotypes de genre dans l'orientation et impliquer simultanément plusieurs classes ou des élèves de différentes classes de collèges et/ou lycées de la région. Remise des prix en Octobre 2013
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Cette première édition sera à adapter au vu des objectif du Prix national 2014. D'autre part, le conseil régional rejoindra ce Prix dès l'automne 2013.

Calendrier de réalisation 2014 - 2018	Prix annuel
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	Nombre de collèges et lycées candidats Nombre d'établissements sélectionnés

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- mettre en place des modules de sensibilisation et de formation des nouveaux enseignants lors des stages TUTAC (réseau national) - organisation d'une table ronde impliquant l'équipe pédagogique sur le thème de l'égalité et déconstruction des stéréotypes sexistes
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	- année scolaire 2014/2015 - le 08 mars
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	- nombres de stagiaires - objectifs fixés dans les Plans Locaux des Etablissements (PLF)

ONISEP	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 – 2014**	- Participation de l'Onisep aux journées de regroupement des correspondant/es
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 – 2018**	- Organisation d'un module de formation à distance en partenariat avec la mission égalité et genre
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	- Mise en place d'un premier module de 3 heures au 1er trimestre 2013 - 2015-2018 : poursuite de la réalisation d'autres modules

RECTORAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Plusieurs stages sont proposés chaque année au plan académique de formation et sur sites. - Education à la sexualité (EAS). - Stage nouveaux et nouvelles correspondant-es. - Théâtre forum. - Journée de regroupement des correspondant-es. - Agent-es de prévention et de sécurité (APS).
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Toutes les formations proposées ont lieu. Au total 200 jours stagiaires.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Organiser un module de sensibilisation pour les personnels d'encadrement et de gestion. Mettre en place et animer un dispositif de formation à distance sur le genre.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Formation à distance (Foad) : - 2014 : architecture de la formation et premier module de 3 heures. - 2015-2018 : développement de nouveaux modules.
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 – 2018**	- Nombre de journées stagiaires au Paf et sur site. - Foad : nombre d'heures stagiaires. - Nombre d'heures de formation à disposition.

CESI	
ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Le CESI a signé en novembre 2011 la Charte de la diversité, pour laquelle il s'est engagé à affirmer sa volonté à entrer dans une démarche de responsabilité citoyenne (RSE) et de valorisation des Hommes. Cette Charte accompagne le CESI dans la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. Pour ce faire, le CESI a mis en œuvre en 2012, au cours de son séminaire Régional regroupant l'ensemble de son personnel, une action de sensibilisation à la « diversité », mettant en avant le principe de l'égalité de traitement des chances (Genre, Handicap et Seniors). Suite à cette sensibilisation, des actions plus ciblées sur l'égalité professionnelle vont être mises en œuvre et ce de façon pluriannuelle.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Le CESI prévoit, dans le cadre de son plan de formation Régional, une action de formation à destination des Managers autour de la thématique « Egalité professionnelle », ayant pour objectif la construction d'un livrable sur les stéréotypes de genre (le guide des stéréotypes).
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Le service RH du CESI développe actuellement le parcours d'intégration des nouveaux embauchés. Afin de développer une culture de l'égalité des sexes, il prévoit une action de sensibilisation à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) en matière d'égalité des genres. Pour ce faire, il se rapprochera de ses partenaires que sont le CIDF (Centre d'Information et de Documentation des Femmes) et la DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale).
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Afin d'évaluer la réalisation de toutes les étapes à mener au cours du parcours d'intégration d'un salarié, le service RH a mis en œuvre un tableau repertoriant les phases indispensables de l'intégration. Aussi, l'indicateur de réalisation de cette action sera renseigné dans ce tableau conformément à la procédure RH.

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Création d'un module au Plan de formation du personnel de l'Université de Rouen (pour tous publics) : « Discriminations dans nos quotidiens de travail » pour sensibiliser à la féminisation du langage dans nos écrits professionnels. Pour cela, les professionnel-les interrogeront leurs propres pratiques de communication genrée, en tant qu'auteur-e et recepteur-rice de message d'information. Co-organisation d'une journée « Ressources pédagogiques pour la lutte contre les discriminations » (en partenariat avec le Rectorat et la CREA) pour promouvoir les échanges pédagogiques des acteurs de la lutte contre les discriminations et renforcer la visibilité de ces acteurs auprès des enseignants et des établissements scolaires et d'Enseignement supérieur.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Poursuivre la politique de sensibilisation et de formation du personnel, notamment sur de prévention du harcèlement moral et sexuel, d'égalité de carrière et d'articulation des temps de vie.

UNIVERSITE DU HAVRE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Incitations à participer aux formations existant dans ce domaine Poursuite de ces actions de formation en 2014-2018

CONSEIL REGIONAL DE HAUTE-NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Association à l'appel à projets intitulé « **PRIX DE LA MIXITE** » et ouverture aux CFA - Récompenser les CFA qui auront réalisé une démarche collective sur le thème de la mixité par des actions de sensibilisation ou de formation. Cette démarche doit s'inscrire dans le projet d'établissement. - Public : le personnel de direction, les équipes pédagogiques, voire les maîtres d'apprentissage et les apprentis. - Subventions de 1000 à 5000 € attribuées aux CFA dont les démarches seront sélectionnées par jury

	- Les actions au sein des CFA peuvent concerner l'orientation, la lutte contre les stéréotypes sur les métiers et sur les statuts, la santé, l'éducation et la sexualité Les CFA sont libres de choisir le(s) prestataire(s) et les actions qu'ils proposent, selon des formes variées : Stage en organisme ou sur site, conférence-débat, réalisation ou participation à une manifestation ou une exposition, sorties scolaires ou culturelles (théâtre, cinéma, documentaire...), rencontres avec des professionnels...
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Informer et sensibiliser les apprentis, les maîtres d'apprentissage et les équipes éducatives
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Pérénisation de l'appel à projets « **PRIX DE LA MIXITE** » **Action de sensibilisation dans le cadre du programme de professionnalisation à destination des professionnels de la formation, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi du CREFOR.** Le CREFOR met en place tous les ans un programme de professionnalisation à destination des professionnels de la formation, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi. Des actions de formations relatives à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes pourraient être spécifiquement commandées. Ce programme est défini au printemps de l'année n-1 avec l'ensemble des partenaires du Comité d'Orientation et de Programmation, au CREFOR. En 2012, par exemple, une action avait été mise en place : « intégrer la lutte contre les discriminations dans ses actions ».
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	**Prix de la mixité :** 2013/2014 : 1ère expérimentation Action à renouveler annuellement en fonction des résultats de l'expériementation **Programme de sensibilisation confié au CREFOR** : Proposition à étudier en 2014 pour une mise en place sur le programme 2015.
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	**Prix de la mixité** Nombre et fonctions des participants aux actions mis en oeuvre (distinction entre encadrement et apprentis) **Programme de sensibilisation confié au CREFOR** - Nombre d'inscrits à la / aux formation(s) - Nombre de personnes ayant effectivement suivi la ou les formation(s) - Retours sur les formations – bilans

AXE 2

RENFORCER L'EDUCATION AU RESPECT MUTUEL ET A L'EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARCONS, LES FEMMES ET LES HOMMES

OBJECTIF 2-1

Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel dans le système éducatif

DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Deux protocoles départementaux de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes sont en cours, en Seine-Maritime et dans l'Eure. La délégation régionale coordonne ces protocoles qui prévoient des actions de prévention et d'information sur les violences à l'égard des publics des collèges et lycées. Les assistants sociaux des collèges et lycées suivent les formations organisées par la DRDFE.
Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	2 agents par session ont suivi les formations prévention des violences (soit 20 personnes en 2012). Sont attendues des actions de prévention collectives pour les jeunes et pour les parents.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Des actions collectives sur l'estime de soi et la valorisation du bien être sont en cours et à développer dans les colllèges et lycées par les assistants sociaux.
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	Nombre d'agents formés par le CIDFF dans le cadre des sensibilisations organisées par la DRDFE

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Réalisation d'expositions par les jeunes en partenariat avec des associations régionales
Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	Réalisées à l'occasion des journées portes ouvertes des établissements

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Réalisation d'un livret de suivi personnalisé pour les jeunes minoritaires de genre dans leur formation Informer sur la formation « le bouc émissaire »
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	2016
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Utilisation du livret tout au long de la formation des jeunes

RECTORAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Développement et valorisation des ressources utilisables pour la sensibilisation des équipes aux violences sexistes. Accompagnement et formation sur site des équipes. Animation de modules de prévention à destination des classes de collèges sur les incivilités et les violences (dont sexistes) par l'équipe mobile de sécurité du Rectorat (Groupe Académique de Prévention et d'Appui à la Sécurisation des Établissements) Sensibilisation et prévention sur les dérives dans les usages des réseaux sociaux (« sexting » notamment) ; en lien et partenariat avec E-enfance (Gapase).
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Emprunt régulier de l'exposition « Lutte contre les violences faites aux femmes et aux jeunes filles » du CG27 et accompagnement à son utilisation et son évaluation. Réponses systématiques aux demandes d'accompagnement pédagoqique. Trois cents classes sensibilisées par le Gapase au 31.04.2013, soit près de dix mille élèves Résultats attendus : Hausse des signalements pour agression à caractère sexiste et sexuel au sein des établissements (attouchements, voyeurisme, chantages ou pressions, etc.) qui signifie la sortie de l'omerta et/ou de la banalisation. Meilleure information des élèves et familles sur les mesures et démarches à suivre en cas d'incident sexiste.

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Développer des indicateurs sexués au niveau des établissements et former les personnels de Vie scolaire à leur utilisation Renforcer la compétence des équipes notamment les Conseiller-es principal-e d'éducation, à intervenir sur les incidents et pour la sensibilisation des élèves, Renforcer la prise en compte des questions liées au genre dans les formations des délégué-es , réalisées par l'Aroeven. Travail de prévention du Gapase à étendre vers le 1er degré (partenariat avec les IEN, les médecins et les psychologues scolaires).
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	2014 : mise en place d'un groupe de travail sur les indicateurs sexués de vie scolaire. 2015 : évaluation des indicateurs produits 2016-2018 : généralisation. Étude de faisabilité et élaboration, par le Gapase du protocole d'intervention au 1er semestre 2014 pour les 1ères interventions à la rentrée scolaire 2014. Retours d'expériences et évaluation (janvier et juillet 2015).
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de signalements d'incidents par le Gapase en milieu scolaire précisant une spécificité sexiste ou sexuelle Nombre d'interventions en établissement provoquées par un incident à caractère sexiste. Application SIVIS (système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire)

ESITPA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013- 2014**	- Des maîtres de stage ayant un comportement sexiste sont repérés par l'Esitpa grâce à un dispositif de signalement spécifique.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013- 2014**	- Le but étant de ne plus envoyer de jeunes filles dans des lieux de stage ou des problèmes ont été signalés.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014- 2018**	- Inscrire dans le règlement intérieur, la promotion de l'égalité et le respect mutuel entre les sexes pour les étudiants et le personnel

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Module de Formation « Prévenir le harcèlement dans l'encadrement doctoral », proposée par la mission Egalité/Diversité aux doctorant-e-s du collège des écoles doctorales de Haute-Normandie (novembre 2013). Organisation d'un spectacle et d'une rencontre-débat à la Maison de l'Université sur l'excision dans le cadre du festival Chants d'Elles (en partenariat avec le Secours Populaire, le festival Chant d'Elles, l'association El Karamat et FIA-Normandie).
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Poursuivre la formation sur la prévention du harcèlement en s'adressant au personnel (partenariat avec le CIDFF pressenti). Favoriser la production de connaissances sur le genre et le sexisme en prenant appui sur les travaux déjà réalisés par les chercheur-e-s de l'Université de Rouen, principalement en sciences humaines et sociales. Encourager les travaux des étudiant-e-s sur le sexisme (mémoires, stages, dossiers, exposés...). Soutenir les projets étudiants contre les violences sexistes. S'appuyer sur les expériences de formation des doctorant-e-s et sur des enquêtes qualitatives réalisées par des étudiant-e-s pour faire émerger de nouveaux projets contre le sexisme.

UNIVERSITE DU HAVRE	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Sensibilisation des équipes pédagogiques, des responsables de formation, des acteurs de la vie étudiante (Maison de l'étudiant, associations et syndicats étudiants, médecine préventive).

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Travailler en collaboration avec le Service à l'Etudiant et les associations étudiantes pour mieux identifier les situations liées aux comportements sexistes.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Sensibiliser les étudiants aux « comportements et violences à caractère sexiste et sexuel » à travers la création d'une charte de « bonne conduite ». Partenaires pressentis : troupe de théâtre « Papillon Noir ».

OBJECTIF 2-2
Promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes : prévenir et agir

AGENCE REGIONALE DE SANTE - ARS	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Projet « GPS » : Guidance pour le développement des compétences Psycho-Sociales. Le projet vise à favoriser le développement des CPS (identification et renforcement) dans le cadre des projets inter-établissements (école – collège – lycée) et autres projets éducatifs (ex : programme de réussite éducative) en ciblant prioritairement les actions d'éducation pour la santé. A ce stade, ce projet est expérimenté sur 2 territoires : Neufchâtel et Val-de-Reuil, sur 2 années scolaires. Il prévoit 2 axes de travail : - accompagnement et formation des acteurs (équipe éducative et autres acteurs-clés) - actions en direction des enfants et des adolescents

Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Le comité de pilotage régional chargé de suivre l'expérimentation a été mis en place. Une formation régionale a été organisée par l'IREPS pour les acteurs chargés de piloter cette action. Deux groupes de travail se sont mis en place au niveau local avec l'éducation nationale et les centres de loisirs des territoires concernés.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Extenseion du projet aux autres territoires en lien avec les réseaux locaux de promotion de la santé et les ateliers santé ville et au regard de l'évaluation qui en sera faite. Partenaires : - éducation nationale - communes,centres de loisirs, associations périscolaires - Réseaux locaux de promotion de la santé et ateliers santé ville
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Année scolaire 2013/2014 : conduite de l'expérimentation À partir de 2015 : extension à de nouveaux territoires
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	- Mise en œuvre d'un comité technique par territoire intégrant des représentants de l'éducation nationale et des communes concernées. - nombre d' acteurs locaux formés - existence d'un programme d'actions sur les compétences psycho-sociales

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	- réactualiser et diffuser le questionnaire à destination des jeunes filles minoritaires de genre utilisé lors de l'expérimentation filagri - rédiger un article dans chaque règlement intérieur - Travail en partenariat avec le CIDFF
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	- diffuser le questionnaire sur la plateforme collaborative régionale de l'enseignement agricole - notion intégrée dans les RI

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- inscrire la thématique à l'ordre du jour des différents conseils des établissements - favoriser la parité dans les conseils des représentants des apprenant-es (conseil de classe , CRDEEEAP , éco délégués, Alesa ...) - création d'un site dédié à l'insertion- égalité des jeunes
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	- ordre du jour des conseils - parité dans les conseils - nombres de visites sur le site

INSA	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Concours sur les stéréotypes Femmes/Hommes dans le milieu scolaire Ce concours pourrait être ouvert aux collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur, élèves et personnels. Les supports remis pourraient être vidéos, écrit ou BD

RECTORAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Mention du sexisme dans les règlements intérieurs. Nombreuses actions réalisées au sein des Eple : journées citoyennes – expositions – participation à des concours - etc
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Systématisation de la mention du sexisme dans les règlements intérieurs. Intégrer la prise en compte de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les sexismes dans l'évaluation des projets des Cesc. Renforcer la lisibilité des actions réalisées en Eple. Mise en place du Prix de l'égalité et de la mixité. Valorisation dans le dispositif de la Foad. Campagne de sensibilisation par les élu-es lycéen-nes (Conseil académique de la Vie lycéenne, rectorat), par le Gapase. Opérations thématiques menées au sein des collèges (Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté) ; conseils des collègiens ; conseil général). Développement de la liaison interdegrés (transition école-colège)

Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Défini avec le Gapase et les équipes des nouvelles instances de la rentrée scolaire 2013.
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Evaluation du nombre d'actions de promotion mises en place par les conseils d'élu-es en collèges et en lycées et mise en place de la thématique dans les programmes d'action des Cesc (Gapase).

DIRECTION REGIONALE DES AFFAIRES CULTURELLES	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	La DRAC attachera une attention particulière à la « saison égalité » notamment afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les expositions et les spectacles. Elle veillera, en lien avec le dispositif ministériel de l'observatoire de l'égalité, à étendre cette attention aux collectivités territoriales ainsi qu'aux secteurs de la presse, de l'édition, de l'architecture, du cinéma…
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de femmes exposant des œuvres au FRAC (par rapport aux hommes) Nombre de femmes metteuses en scène, chorégraphes, directrices artistiques, réalisatrices, responsables de médias, expertes dans les médias… (par rapport aux hommes).

CESI	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	La loi du 6 AOUT 2012 sur le harcèlement psychologique moral et / ou sexuel oblige chaque employeur à compléter son règlement intérieur de ces dispositions en rappelant les articles du code du travail. Le CESI, de fait, a introduit dans son règlement intérieur un article précisant qu'aucun salarié ou stagiaire ne doit subir de propos ou comportements à connotation sexuelle.
Etat d'avancement et résultats attendus **2014 - 2014**	Le Règlement Intérieur du CESI, mis à jour, est introduit dans la pochette d'accueil des nouveaux arrivants, ainsi que dans les classeurs remis à tous les apprenants lors des rentrées.

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	En parallèle des actions mises en œuvre dans le cadre de l'axe 1, le CESI entend favoriser l'information et communication des personnels en matière de comportements sexistes par la mise à disposition d'un guide des stéréotypes de genre.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Au cours de 2014
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Remise du règlement intérieur à tous salariés et apprenants à 100%.

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Intégrer plus d'informations sur l'égalité des droits femmes-hommes dans le guide de l'étudiant-e-s. Organiser les « journées des différences » en collaboration avec la mission handicap de l'Université et des associations étudiantes pour sensibiliser la communauté universitaire à l'égalité (animations, conférences, tables rondes, spectacles).
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Soutenir les projets étudiants en matière d'égalité femmes-hommes. S'appuyer sur les expériences de formation des doctorant-e-s et sur des enquêtes qualitatives réalisées par des étudiant-e-s pour faire émerger de nouveaux projets pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Proposer une conférence-débat sur l'égalité femmes-hommes sur internet (représentations des femmes dans les jeux vidéo, discours sexistes…) en partenariat avec une association étudiante.

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	L'Ecole de Management de Normandie a créé depuis la rentrée 2011 un poste de chargé de mission Diversité. Un des objectifs de cette création est de promouvoir les actions en faveur de l'égalité entre filles et garçons. Dans le cadre des conférences organisées par l'IDéT (Institut de Développement Territorial) en 2013/2014, un débat citoyen centré sur l'égalité femmes-hommes aura lieu.

	L'EM Normandie participe à la création d'un module (en collaboration avec l'Université de Caen) axé sur la sensibilisation aux stéréotypes de genre dans le management et destiné aux jeunes étudiants.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Le module sera prêt fin 2013. Le débat citoyen aura lieu au premier semestre 2014. Ces débats citoyens se poursuivront sur les années suivantes.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Partenaires pressentis : différentes entreprises seront mobilisées pour ce débat et nous feront part de leurs actions et témoignages sur ce sujet (KPMG, BNP, etc...).

OBJECTIF 2-3

Prendre appui sur une éducation à la sexualité effective pour développer l'égalité entre les sexes et l'accès à la contraception

AGENCE REGIONALE DE SANTE - ARS	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Centre social AMISC (Association montivillonne d'initiatives sociales et culturelles) : Les relations filles/garçons : permettre à des jeunes de 11-18 ans d'échanger et de s'informer en toute confidentialité sur : infections sexuellement transmissibles, sexualité, contraception, relations amoureuses/amicales, préoccupations et questionnements d'adolescents concernant la relation à l'autre (intervention dans les collèges/classes SEGPA). Action en cours
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Réseau de proximité et Pass Contraception : la création d'un réseau est un moyen de créer de nouvelles relations entre tous les acteurs de la contraception pour finalement en faciliter l'accès, notamment en milieu rural. Partenaires pressentis : Planning familial, Conseil régional et CPAM. Expérimentation sur 2 cantons de Seine-Maritime. Le Pass contraception s'adresserait aux jeunes, filles et garçons, de 15-25 ans et leur permettrait d'avoir une contraception anonyme et gratuite.

Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	2013 : état des lieux, mise en place du réseau, préparation des formations pour les professionnels 2014 : formation et accompagnement des professionnels relais, évaluation du réseau
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	- Nombre d'adhérents au réseau - Nombre de personnes formées - Nombre de pass délivrés et/ou utilisés

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Formation « Education à la sexualité et respect de l'autre » en partenariat avec Educ'Santé
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	L'accent a été mis sur l'éducation à la sexualité, la contraception, les relations à deux et la maternité

RECTORAT - Mission Egalite et Genre	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Réalisation du support « Féminin/masculin dans les nouveaux programmes de Sciences et vie de la Terre en classe de 1ère » pour une approche pédagogique interdisciplinaire. Quatre stages d'une journée à l'éducation à la sexualité (70 participant-es) .
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Constitution d'un groupe de travail académique pour impulser l'EAS et renforcer les compétences des équipes éducatives.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Développement de formations à l'Education à la Sexualité (EAS). Valorisation des resources pédagogiques utilisables Développement des partenariats avec les collectivités locales et l'ARS (Agence Régionale de Santé).
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Nouvelles formations au Paf 2014. Recensement des actions en établissements en 2014. Production d'un support de communication en 2015.

Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre d'adultes formé-es. Nombre d'élèves concerné-es par les actions. Signalements des établissements auprès du Recteur

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Actions de la médecine préventive : campagne de prévention et éducation à la santé (contraception, MST...) et consultation gratuite sur rendez-vous avec une sexologue.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Améliorer l'accès à l'information sur la médecine préventive et renforcer le partenariat pour faciliter les parcours d'accès à la contraception et l'avortement.

CONSEIL REGIONAL DE HAUTE-NORMANDIE	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Lancement d'un appel à projets auprès des CFA à destination des apprentis (nom à définir) Informer et sensibiliser les apprentis sur : - l'égalité et le respect mutuel entre les sexes - les comportements et violences sexistes et sexuels - l'éducation à la sexualité et l'accès à la contraception
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	2014/2015 : 1ère expérimentation Action à renouveler annuellement en fonction des résultats de l'expériementation
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de projets développés par les CFA Nombre d'apprentis participant aux actions

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Des actions de sensibilisation peuvent être envisagées et organisées par le BDI (Bureau des Initiatives) : distribution de préservatifs, information aux MST etc...

AXE 3

S'ENGAGER POUR UNE PLUS GRANDE MIXITE DES FILIERES DE FORMATION ET A TOUS LES NIVEAUX D'ETUDE

OBJECTIF 3-1

Renforcer la connaissance des parcours d'études des filles et des garçons et de leur insertion professionnelle, assurer leur visibilité et définir les objectifs pour l'action

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE REGION HAUTE NORMANDIE - CCIR	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Nuits de l'orientation : pour accompagner les jeunes et les familles, les CCI organisent en région 4 nuits de l'orientation. Cet évènement annuel permet aux collégiens (nes), lycéens (nes), étudiants (es) d'apprendre à réflèchir sur leur avenir, leur profil, leurs motivations en rencontrant des spécialistes de l'orientation, des dirigeants (es) d'entreprise et des salariés (es) venant parler librement de leur métier. Plusieurs partenaires (ONISEP, Education Nationale, Cité des Métiers, CRIJ, Branches Professionnelles, entreprises...) Mercredis de l'apprentissage : ateliers de découverte de l'apprentissage, des métiers et des formations préparés, du cadre règlementaire, des visites de CFA, des entretiens avec des professionnels, des chefs d'entreprise, des ateliers CV et préparation aux entretiens d'embauche... Plusieurs partenaires (Missions Locales, Education Nationale, Cité des Métiers, CFA...) D'autres actions favorisent la diversité des talents notamment pour les formations techniques et scientifiques et les secteurs d'activité de l'industrie : (semaine de l'industrie, stages en industrie, forums et salons de l'alternance et/ou de l'emploi, sensibilisation des jeunes dans les lycées aux métiers exercés par l'autre genre...) Plusieurs partenaires (Education Nationale, Cité des Métiers, Pôle Emploi, UIR, UIC, UIMM,Filières et Pôles, Entreprises...)
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Toutes ces actions seront poursuivies et développées. Des actions nouvelles seront réalisées afin de promouvoir l'envie d'entreprendre pour tous les jeunes (filles et garçons, hommes et femmes)

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	- projet FILAGRI pour l'enseignement agricole (lutter contre l'autocensure des jeunes filles minoritaires) + enquête auprès des maitres de stage et d'apprentissage - analyse sexuée des résultats aux examens
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	- bilan Filagri national - résultat de l'enquête

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- Renforcer les collaborations avec les branches majoritairement masculines ou féminines afin d'élargir le choix d'orientation des jeunes (outils de communication, animation, réunions de professionnels) - Transférer auprès de l'ensemble des établissements la méthodologie et les outils développés dans les projets expérimentaux type Filagri
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	- nombre d'actions mises en place

ONISEP	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	-Réalisation de vidéos autour de témoignages de jeunes minoritaires de genre ayant pour objectif une ouverture sur plus de mixité
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- Développement de vidéos présentant des données statistiques avec commentaires dans les modules de formation à distance - Poursuivre l'alimentation en ressources régionales de notre espace « objectif égalité » sur notre site www.onisep.fr/rouen

INSA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Conférence ingénieur, ingénieure pourquoi pas toi ? Réalisée avec les autres écoles d'ingénieurs de Rouen, la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, le Rectorat et l'Onisep, cette conférence existe depuis 5 ans à destination des publics collégiens et lycéens. L'INSA de Rouen produit des statistiques sexuées chaque année de l'entrée dans l'école, au des choix de spécialisation jusqu'au suivi de cohortes.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Outil de sensibilisation aux métiers d'ingénieur : mieux faire connaître les métiers et ses contraintes par le biais de vidéos d'almunis

RECTORAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	1) Publications sexuées : « Repères pour l'orientation ». « Subanor » (avec la Région). « IVA » Insertion vie active. 2) Quatre rencontres interdisciplinaires (par Bassin) sur la mixité dans la formation.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	1) Toutes les données sont séxuées dans les publications. 2) Soixante-dix participant-es donnant lieu à des projets sur les Bassins d'éducation et de formation.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	1) Renforcement des connaissances des publications disponibles auprès de l'encadrement. 2) Réalisation d'une publication spécifique concernant la situation académique. 3) Développement de vidéos présentant des données statistiques avec commentaires dans les modules de Formation à distance. 4) Développement d'actions de sensibilisation aux enjeux de la mixité et aux actions envisageables par Bassin d'éducation et de formation associant les entreprises locales.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Publications académiques : 2014-2015. Développement Foad : à partir de 2014. Action de sensibilisation : à partir de 2014.
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de participant-es aux rencontres et formations proposées. Nombre de vidéos réalisées et nombre de connexions effectives.

DIRECTION REGIONALE DES AFFAIRES CULTURELLES	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Contribuer aux travaux de l'observatoire pour l'égalité en Haute-Normandie et mobiliser les acteurs de la culture. En matière d'éducation artistique , favoriser dans les interventions la présence égale de femmes et d'hommes

ESITPA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Présentation des enquêtes d'insertion aux étudiants en fin de cursus en distinguant les paramètres d'insertion pour les hommes
Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	Les données d'insertion selon les sexes sont présentées chaque année en octobre devant les 5ème années
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Augmenter le nombre d'ingénieures femmes présentes aux événementiels entreprises et en particulier lors de la journée de l'ingénieur-e Esitpa. (l'objectif à atteindre étant un équilibre entre les sexes)

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Production et diffusion de données par l'Ovefip sur la répartition sexuée des effectifs, des résultats, de l'insertion professionnelle et des conditions d'étude des étudiant-e-s de l'université de Rouen. Notamment avec d'autres observatoires dans le cadre de RESOSUP ou des autres organismes normands, avec le CEREQ et l'Observatoire National de la Vie Etudiant, chaque année, les flux entrants, les effectifs des filières et les réussites aux examens sont systématiquement étudiés. La répartition sexuée des filières est incluse dans les documents diffusés sous format papier ou numérique (mailing list et téléchargeable sur le site).
ctions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Poursuivre les efforts quant à la production de données quantitative en matière de résultats aux examens, d'insertion professionnelle et de conditions d'études. Renforcer les analyses qualitatives afin de mieux comprendre les processus de production des inégalités et des discriminations.

UNIVERSITE DU HAVRE	
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Rendre sexuée l'information sur l'insertion professionnelle des étudiants. L'Université du Havre, et son service OISEAU met en ligne le devenir de sess anciens étudiants. Elle s'engage à faire apparaître dans ses résultats d'enquête le genre des répondants.
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	Résultats d'enquêtes 2014

CONSEIL REGIONAL DE HAUTE-NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, la Région, l'Etat et les autorités académiques se sont engagés à appuyer leurs décisions sur un outil d'observation plus partagé et prospectif sur les thématiques de l'emploi et de la formation. Cet outillage, dont la réalisation est confiée au CREFOR rassemble les données des différents partenaires. La différenciation par genre est recherchée dès que la donnée « source » le permet.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Un premier diagnostic emploi-formation disponible en juin 2013.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	L'évaluation du CPRDF prévoit notamment d'investiguer : - la mise en cohérence et constitution d'outils de suivi et d'analyse du parcours de formation et de l'insertion professionnelle des jeunes sortants de la voie professionnelle. - l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des bas niveaux de qualification Sur ces deux sujets d'évaluation, le critère de genre sera un des éléments d'analyse pris en compte.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	**- diagnostic emploi-formation** : élaboration en récurrence chaque année **- évaluation du CPRDF :** Mise en œuvre à partir de 2014

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Le parcours « Ecole de Management » est généralement mixte : sur les 2003 étudiants inscrits dans le programme Grande Ecole de l'EM Normandie (année 2012/2013), il y avait 936 filles et 1067 G.

DRJSCS	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Constat : le suivi des études en formation dans les champs jeunesse, sport et animation pour lesquels la DRJSCS est autorité académique met en évidence une parité hommes//femmes avec des spécialités où les femmes sont majoritaires (équitation...). Dans les niveaux supérieurs 3 et 2 les femmes sont majoritaires pour les entrées en formation. 1) Lors des prochaines campagnes d'habilitation ou de renouvellement d'habilitation, il sera demandé aux organismes de formation d'être attentifs lors des sélections des candidats à l'égalité d'accès hommes / femmes. 2) La DRJSCS dans le cadre du suivi des jeunes diplômés à 7 mois, affinera ses statistiques afin d'identifier l'accès à l'emploi en fonction du sexe
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Le résultat du suivi Cohorte sera analysé par la DRJSCS afin de vérifier que les femmes ne rencontrent pas de difficultés pour l'accès à l'emploi, notamment dans les disciplines où elles sont minoritaires dans des formations
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Partenaires : organismes de formation (IFAC, CEMEA,APSJ76, GRETA d'Evreux, CFA Yvetot, Ligues et clubs sportifs agréés...)
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Suivi de cohorte annuel
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Production annuelle d'une analyse de suivi de cohorte distinguant l'accès à la formation puis à l'emploi par sexe.

OBJECTIF 3-2

Veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation

DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Campagne de communication « agriculture et mixité ». La DRDFE participe au comité de pilotage et cofinance cette campagne. Elle vise à sensibiliser à l'égalité des genres dans le processus des choix d'orientation et prévenir les stéréotypes véhiculés au sein des établissements scolaires. Il s'agit pour l'Onisep de réaliser des outils pédagogiques : fiches pédagogiques, DVD, exposition itinérante et films d'entretiens professionnels de jeunes minoritaires de genre en formation dans le secteur agricole. L'objectif est de viser une mixité plus forte dans toutes les filières de formations agricoles. Public visé : les jeunes scolarisés et les équipes éducatives dans les collèges, lycées et CFA. Les structures de l'AIO seront destinataires de ces outils, des actions pourront se monter autour d'autres publics comme les demandeur-res d'emploi, jeunes des missions locales, jeunes dans les CIO. Partenariat : Délégation régionale, DRAAF /SRDF, Conseil Régional, ONISEP, Chambres d'agriculture 76 /27.
Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	Nombreuses réunions de travail en 2013 dans l'objectif d'une diffusion des outils début 2014.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Les différents outils de cette campagne seront disponibles pour les établissements scolaires tout au long de la période couverte par la convention. En 2015, une autre campagne de communication sera étudiée avec les partenaires dont l'Onisep, qui viendra compléter les campagnes précédentes pour les métiers de la maintenance industrielle, du BTP et de l'agriculture.

Calendrier de réalisation 2014 - 2018	Elaboration de la campagne : 2013 Lancement : 1er trimestre 2014
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	Nombre d'emprunts de l'exposition de photographie des métiers. Nombre d'outils (malette pédagogique) diffusés.

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Tout support de communication est écrit en langage épicène Veille sur les affiches des Journées portes ouvertes et plaquettes de communication
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	- actions en partenariat avec l'ONISEP (campagne de communication « Mixité dans l'Agriculture » - Informer et sensibiliser les acteurs de l'orientation sur la mixité des métiers de la nature et du vivant - Informer et sensibiliser les partenaires professionnels (chambre consulaires, organismes professionnels ...)
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	janvier 2014
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	nombre d'outils mis à disposition des établissements

DIRECCTE HAUTE-NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a institué pour toute personne un droit à l'information en matière d'information professionnelle via la mise en place d'un service public de l'orientation; Une information de qualité consiste à veiller à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation. Il est donc proposé de mettre en place un programme de sensibilisation et d'information sur cette thématique à destination des agents informant le public des organismes labellisés Service Public de l'Orientation.

Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Prioriser ce thème d'action dans le cadre du partenariat Etat, comité technique régional de Service Public de l'orientation regroupant les têtes de réseau des organismes labellisés (GIP, cité des métiers, Rectorat, ONISEP, CRIJ Haute-Normandie, Pôle emploi, ARML, CCIR, CRMA). Définition du contenu des actions à mettre en place avec le concours de la cellule actions de professionnalisation et accompagnement des acteurs du CREFOR;
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Le Crefor met en place chaque année un programme de professionnalisation à destination des professionnels de la formation, de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi. Il sera sollicité pour élaborer après définition du contenu un programme d'actions de sensibilisation et d'information des agents du SPO recevant le public.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	95 structures labellisées SPO en Haute-Normandie. Calendrier à définir avec l'ensemble des acteurs
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de sessions de sensibilisation et d'information organisées Nombre d'agents des organismes du SPO ayant bénéficié de ces sessions.

DIRECCTE HAUTE-NORMANDIE (suite)	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	En réalisant des statistiques et des études sur l'insertion professionnelle, le service Etude et statistique fournit des informations sur les métiers et les filières de formation. Dans ce cadre, il renforcera dans ses publications à fournir des informations par genre et prendra en compte dans ses enquêtes cette dimension. Dans le cadre de l'OREF, il veillera que les travaux prennent bien en compte cette problématique.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Fin 2013 : préparation des programmes de travail du service E.S.E et du comité d'orientation et de programmation du pôle observation et prospective.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Dans le cadre des différents comité de pilotage d'étude et dans la publication des résultats d'études, la Direccte s'assurera de l'absence de tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation.

Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Programme de travail : 2014/2018
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Publication et statistique prenant en compte cette dimension.

ONISEP	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 – 2014**	Poursuivre la vigilance dans nos publications sur la féminisation systématique des noms de métiers. Intégrer dans nos guides systématiques « après la classe de 3ème, après le bac » des éléments autour de la mixité permettant aux jeunes, aux familles, aux équipes de s'interroger sur cette dimension.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 – 2018**	Interventions dans les formations de professeurs documentalistes et les formations inscrites au PAF

INSA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Stratégie de communication prenant en compte la représentation de la parité dans la réalisation des supports (ex : choix iconographique, féminisation des métiers,…).

RECTORAT	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Intervention dans les formations des professeur-es documentalistes et formations inscrites au Paf. Evaluation du caractère mixte des supports de communication de l'éducation nationale. Conception de supports exempts de stéréotypes sexistes.

Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Mise en place d'un comité de lecture sur les stéréotypes dans les publications locales et académiques. en 2014 et production d'un bilan annuel.

CITE DES METIERS DE HAUTE-NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Poursuivre la vigilance opérée lors de l'information orale et écrite délivrée au public bénéficiant des services de la cité des Métiers de Haute Normandie (cf :programmes, affiches, informations dématérialisées, ..). Assurer la veille sur la documentation à disposition du public y compris la documentation enfant afin d'éliminer tout type de stéréotype (remontées les anomalies constatées auprès des fournisseurs).
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Développement de la prise en compte de la mixité professionnelle dans les informations écrites conçues par la cité des métiers par la féminisation systématique des noms de métiers ou l'inverse. Exclusion de tout type de stéréotype
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Les actions en cours doivent être poursuvies. Des actions sont à mener sur la documentation achetée auprès de founisseurs. Celles-ci peuvent être menées avec des partenaires comme l'Onisep.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Actions à mener au fil des renouvellements et actualisations de la documentation
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Absence de stéréotypes affichés au niveau de toute l'information et la documentation mise à disposition du public

DIRECTION REGIONALE DES AFFAIRES CULTURELLES	
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	La DRAC assurera une veille sur les documents d'information valorisant la réussite des filles dans certains métiers de la Culture où elles se trouvent minoritaires. Ce travail de veille sera mené auprès des acteurs culturels concernés sur le territoire. (métiers des monuments historiques, architectes...) De même, avec l'aide d'une stagiaire de l'Université (UV sociologie du genre), elle recensera des réalisations par les femmes dans les domaines culturels au meilleur niveau en Haute-Normandie et assurera la diffusion des résultats dans le cadre de la saison égalité.
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	Evolution du nombre des filles dans les métiers désignés (architectes, techniciennes, responsables de travaux publics de monuments historiques)

ESITPA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013- 2014	Cours d'éthique en 5ème année avec des enseignements de déconstruction des stéréotypes sexistes
Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	Résultats attendus : décomplexer les filles qui souhaitent s'engager dans certaines orientations professionnelles ou embrasser une carrière ambitieuse

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Création d'un module au plan de formation du personnel de l'Université de Rouen (pour tous publics) : « Discriminations dans nos quotidiens de travail » pour sensibiliser à la féminisation du langage dans nos écrits professionnels. Pour cela, les professionnel-les interrogeront leurs propres pratiques de communication genrée, en tant qu'auteur-e et recepteur-rice de message d'information.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Sensibiliser le personnel de l'université à la féminisation du langage notamment dans la présentation des formations et de leurs débouchés.

UNIVERSITE DU HAVRE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Les plaquettes de présentation des formations (textes, iconographie), les actions d'informations (par les supports et les videos choisies) présentent et valorisent l'occupation par des femmes des métiers dans les branches où elles sont très minoritaires. Les enquêtes d'insertion sont utilisées pour démontrer mes réussites des jeunes femmes dans ces métiers.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	1) Poursuite de ces actions 2) L'Université du Havre fait élire des délégués d'amphis dans chacune de ces années de formation. Elle se propose de faire élire des binômes filles-garçons pour chaque année. Réalisation courant année 2013-2014

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	L'accès aux études de commerce est relativement mixte. L'information délivrée en amont est donc adéquate. L'axe d'amélioration majeur réside dans la spécialisation des diplômes (cf Objectif 3.3).

CHAMBRE REGIONALE DES METIERS ET DE L'ARTISANAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	Communication : Veiller à intégrer dans chaque support de communication et d'information du réseau des CMA la promotion de la mixité, et surtout à supprimer l'utilisation de stéréotypes sexistes dans les documents et opérations de communication, Favoriser la participation d' « artisanes » aux salons mettant en valeur l'entreprenariat et valoriser les femmes en tant qu' « entrepreneures ».
Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	Edition de deux numéros du « magazine de la Formation » et diffusion aux 28000 entreprises artisanales : - Le premier sur les dispositifs du financement de la formation des chefs d'entreprise et de leurs conjoints. -Le second est un numéo spécifique sur tous les dispositifs d'emploi et de formation dans l'artisanat. Participation dans le cadre du plan d'actions régional porté par la DRDFE, la caisse des dépôts et consignation et le Conseil Régional à la mise en place du 1er concours « Femmes Entrepreneures en Haute-Normandie »

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Editer un nouveau magazine de la formation - Insertion d'articles sur la mixité dans le magazine régional de la CRMAHN ainsi que dans la revue « Artisanat Mag »
Calendrier de réalisation	Parution annuelle
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Typologie des supports et des articles et diffusion aux 28 000 chefs d'entreprises artisanales.

OBJECTIF 3-3

Promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels

DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	**Mixité et égalité professionnelle.** Le taux d'activité des femmes en Haute-Normandie entre 25 et 54 ans est de 84,3 ans contre 94, 6 % pour les hommes. Des différences de traitement tant au niveau des salaires (écart moyen de 27 %) que dans la nature des contrats ou les métiers excercés sont toujours constatées. Pour parvenir à plus d'égalité, la Loi pour l'égalité professionnelle du 9 novembre 2010 modifiée par le biais de l'article de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, prévoit de nouvelles dispositions pour accélérer le processus d'égalité dans l'entreprise. Les accords ou plans d'actions doivent comporter au moins 3 ou 4 thèmes selon la taille de l'entreprise. Un suivi régional est effectué sur l'application de cette loi par les entreprises (La DIRECCTE doit recevoir les plans d'actions unilatéraux).
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Au 31 août 2012 sur 900 entreprises asujetties, 234 accords et plans unilatéraux étaient déposés à la DIRECCTE ; l'objectif est que toutes les entreprises soient couvertes.

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Des actions de conseil pour accompagner l'élaboration d'un accord pour l'égalité professionnelle peuvent être financées par la DRDFE. Des entreprises peuvent bénéficier de ces actions menées par des associations spécialisées ou OPCA, et gagner ainsi en qualité et pertinence dans les engagements pris.
Calendrier de réalisation **2014 - 2018**	Action à mener particulièrement sur 2013- 2014 afin de parvenir à une couverture de toutes les entreprises concernées au plus vite et éviter ainsi le recours aux pénalités.
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre d'accord pour l'égailté professionnelle et de plans d'actions unilatéraux conclus dans les entreprises haut-normandes de plus de 50 salariés.

CCIR DE HAUTE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Service enregistrement des contrats d'apprentissage et développeurs de l'apprentissage : promotion auprès des employeurs des mesures de la région afin de faire progresser les effectifs d'apprentis dans les filières plutôt féminines et d'apprenties dans celles plutôt masculines. Environ 36 % des contrats sont signés avec des apprenties et 64 % avec des apprentis. Plusieurs partenaires (Missions, Locales, Pôle Emploi...) Bourse de l'apprentissage : Les offres de contrats proposées par les employeurs sont destinées indifféremment aux filles et aux garçons, aux hommes et aux femmes CFAdu réseau des CCI : Les 7 CFA en lien avec les CCI accueillent 45 % d'apprenties et 55 % d'apprentis.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Ces actions seront poursuivies et développées. Une analyse des genres pourra être réalisée quant aux stagiaires de la formation professionnelle accueillis (ies) dans nos organismes de formation.

DRAAF / Service Régional de la Formation et du Développement	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Favoriser les actions de communication pour les filières où un rééquilibrage entre les filles et les garçons est une visée prioritaire

Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Le thème de la mixité doit être abordé systématiquement lors des rencontres équipes pédagogiques et maitres de stage ou apprentissage
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de réunions mises en place

ONISEP	
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Poursuite du partenariat avec la DRDFE, le conseil régional et **les branches professionnelles** pour la réalisation d'outils d'information et de communication à destination des équipes éducatives, des jeunes, des parents....La prochaine action sera réalisée avec les chambres d'agriculture et la DRAAF au niveau du secteur professionnel, la réalisation du dossier est prévue pour janvier 2013. Ces outils seront composés de films, d'entretiens de professionnel/les de la région, de jeunes minoritaires de genre en formation dans le secteur agricole. Des posters seront également réalisés constituant une exposition qui aura vocation à circuler dans les établissements scolaires et tous lieux des partenaires souhaitant l'emprunter, il s'agira de 1000 pochettes comprenant 1 DVD avec l'ensemble des entretiens réalisés, de fiches pédagogiques, de photos de jeunes en situation, des ressources documentaires disponibles sur le secteur agricole. Une communication élargie sera faite à l'ensemble des partenaires et une mise à disposition de l'ensemble des outils est prévue sur les sites de nos partenaires. Un accompagnement pédagogique est prévu en lien avec la mission égalité et genre, notamment dans la régulation des prêts des expositions. Poursuite du travail avec **les écoles d'ingénieurs** régionales, en particulier dans le cadre de l'opération « ingénieur/e » par la réalisation d'entretiens filmés et de mise en avant de la manifestation

RECTORAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Promotion des ressources via le réseau des correspondant-es Actions partenariales : - Ingénieur-e. Pourquoi pas toi ? - Elles bougent. - Observatoire des femmes. - Industri'elles. - SNCF : « Girl's day ».
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Diffusion des expositions et des ressources pédagoqiques de l'Onisep. (BTP, Industrie). Recherche et diffusion des ressources pédagogiques d'autres régions.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Développement de la promotion de la mixité dans les filières majoritairement féminines.
Indicateurs de réalisation et d'impact **2013 - 2018**	Nombre de participant-es et d'Eple.

CESI	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Le CESI met l'accent sur la féminisation des métiers lors des réunions d'informations qu'il organise ou auxquelles il participe : journées portes ouvertes, forums d'orientation, rencontres avec les professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle, réunions d'informations dans les lycées... Dans les manifestations qu'il organise à destination des jeunes le CESI est très attentif à l'égalité des genres tant au niveau des messages qu'il délivre que du public visé. Chaque fois que l'occasion lui est donnée le CESI s'attache à présenter des témoignages, des portraits et des parcours de jeunes filles tout en respectant bien sûr l'égalité hommes-femmes. Dans ses supports de communication le CESI veille à lutter contre les stéréotypes sexistes. Il ne fait pas de discrimination filles garçons quelles que soient les filières. Au contraire il multiplie les actions à destinations des filières à prédominance masculine. La proximité du CESI avec les entreprises lui permet de sensibiliser ces dernières à la mixité notamment dans les secteurs porteurs d'emploi.

Etat d'avancement et résultats attendus **2015 - 2014**	La politique menée par le CESI en faveur de l'égalité hommes femmes permet d'avoir des statistiques de répartition sexuée dans les différentes formations proposées en augmentation constante. Afin de sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'informatique, le CESI organise une manifestation de découverte à laquelle sont largement conviées les lycéennes. Il s'agit de la « Faîtes de l'Informatique ». Idem pour les conférences qu'il organise à l'image de la conférence « Ingénieur/Ingénieure, pourquoi pas toi ? », dont l'un des objectifs est de sensibiliser les jeunes filles au métier d'ingénieur-e. De nombreux reportages dans la presse écrite et audiovisuelle mettent en avant des parcours de jeunes filles dans des métiers trop souvent réservés aux garçons selon les préjugés existants. Lors des forums organisés sur le Campus CESI Rouen auxquels sont conviées les entreprises partenaires (Forums pour les alternants et les apprentis), le CESI sensibilise les représentants du monde économique à la mixité dans les différents secteurs professionnels qu'ils représentent.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Le CESI entend amplifier l'augmentation constatée ces dernières années d'un public féminin au sein de ses formations (conférences et manifestations). Le CESI souhaite être un acteur moteur dans la région pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

ESITPA	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013- 2014**	Mise en place de la formation d'ingénieur-e par apprentissage en 2013 avec des aides régionales pour les employeurs dans les secteurs où un des genres est sous représenté. Intervention de l'association « Elle bougent » dans le cadre de la semaine d'insertion professionnelle prévue en 5ème année du parcours à l'Esitpa.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	Obtenir la signature de contrats d'apprentissage pour des jeunes filles dans les secteurs où elles sont encore peu représentées.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	Travail avec le groupe de travail « insertion professionnelle » de la DGER du Ministère de l'agriculture pour communiquer sur les différences d'insertion hommes femmes auprès de nos entreprises partenaires et actions à inscrire dans les conventions de partenariat établies avec les entreprises.

ECOLE DE MANAGEMENT DE NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	- Promouvoir la mixité dans les spécialisations de nos diplômes, pour un meilleur équilibre filles/ garçons (filière Finances masculinisée et RH très féminisée...). - Prévoir un programme de sensibilisation lors de la présentation des diplômes (novembre).
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	- Réaliser une étude interne afin d'identifier les facteurs qui orientent et déterminent les choix d'orientation et les parcours de nos étudiants (filles et garçons) afin de déterminer les éventuels leviers d'actions. - Interventions et conférences d'hommes et de femmes exemplaires en matière de « despécialisation » des rôles : un homme DRH, une femme commissaire aux comptes etc...

UNIVERSITE DE ROUEN	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	L'Université de Rouen, via le SUIO tente de promouvoir les filières Technologies de l'Information et de la Communication dans l'Enseignement, physique, mathématiques et électronique auprès des filles, lors de ses accompagnements individuels. En lien avec les services d'orientation, notre établissement déploie un dispositif de rencontres auprès des lycéens afin de sensibiliser tout particulièrement les jeunes filles aux filières scientifiques.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Favoriser l'accès des filles aux doctorats et à la mobilité géographique.

UNIVERSITE DU HAVRE	
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	L'Université du Havre organise des conférences thématiques sur l'orientation à destination des lycéens. Elle propose d'en organiser une spécifique sur les métiers de l'industrie au féminin. L'université travaille à monter une passerelle de retour en formation de jeunes femmes de niveau bac (tertiaire) afin de les intégrer ensuite dans les formations technologiques industrielles de niveau III (DUT, BTS...). La phase de sensibilisation des publics potentiels commence par une action spécifique lors de la « Semaine de la Science », en partenariat avec les entreprises industrielles du territoire.

CONSEIL REGIONAL DE HAUTE-NORMANDIE	
ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	**- Aides aux employeurs d'apprentis** La Région verse annuellement des aides financières aux employeurs d'apprentis installés sur le territoire haut-normand selon l'assiduité des jeunes lors de leurs périodes de formation au CFA Ces aides comportent : - 1 prime de base - 6 bonus financiers dont l'un d'entre eux concerne l'égalité filles/garçons - La « **Promotion de la mixité dans les métiers de l'agriculture** » constitue un des axes majeurs développés avec les partenaires du contrat d'objectifs Agriculture et Forêt. Cette action est conduite dans le cadre du contrat d'objectifs, en partenariat avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité), les Chambres d'Agriculture de Seine-Maritime et de l'Eure, l'ONISEP, la DRAAF et la Région. L'objectif est de produire divers outils et supports de communication auprès des jeunes, des équipes éducatives, des parents mais également de l'ensemble des professionnels et des acteurs de l'accueil, l'information et de l'orientation (vidéos, photos, témoignages de femmes et d'hommes dans les métiers de l'agriculture), afin de lutter contre les stéréotypes de genre et faire connaître les métiers insuffisamment connus dans l'agriculture et dans lesquels on constate des minorités de genre, ainsi que ceux très peu "portés" par les femmes. **- Développement de la mixité de genre dans la composition des jurys et les interventions de professionnels en formation** Depuis quelques années, la DRJSCS et les organismes de formation assurent une composition mixte des jurys de sélection et de certification des formations sociales afin de lutter contre les stéréotypes. De nombreux efforts ont été faits dans les brochures de présentation de ces formations afin d'écarter les stéréotypes dans les brochures d'information. La mixité de genre reste à développer sur les jurys des formations sanitaires, en particulier pour ce qui concerne la formation d'aide-soignant et la formation d'infirmier.
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	**- Aide aux employeurs d'apprentis** Nouveau règlement mis en œuvre pour tout contrat d'apprentissage signé à compter du 1er janvier 2012 (document ci-joint) **- « Promotion de la mixité dans les métiers de l'agriculture »** Des réunions du comité de pilotage ont lieu régulièrement depuis l'automne 2012. Les supports devraient être produits fin 2013 ou début 2014.

Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	**- Promotion de la mixité via les OPCA et la branche** Cet objectif pourrait s'inscrire dans les Contrats d'Objectifs par exemple sur le secteur sanitaire et social, afin d'attirer davantage d'hommes sur les filières principalement choisies par un public féminin. Les contrats d'objectifs regroupant des secteurs professionnels industriels pourraient valoriser les actions menées en faveur de la mixité.

CHAMBRE REGIONALE DES METIERS ET DE L'ARTISANAT	
1 ou 2 actions en cours et partenaires 2013 - 2014	SRAJ : Schéma Régional de l'Artisanat envers les jeunes. Cette action est un dispositif de 8 actions d'information sur les métiers de l'Artisanat. Centre d'aide à la décision des CMAD : le CAD a pour objectif de permettre au public de s'informer sur la multitude des métiers existants, de connaître l'éventail des possibilités offertes par la voie de l'apprentissage, construire leur projet professionnel avec l'aide d'un conseiller, de proposer un accompagnement et un suivi pour l'entrée en apprentissage, et aussi une mise en relation avec des maîtres d'apprentissage.
Etat d'avancement et résultats attendus 2013 - 2014	La mise en œuvre de l'ensemble des actions du SRAJ et la réalisation d'un support d'information présentant l'ensemble de l'offre d'information sur les métiers de l'artisanat qui sera distribué auprès de l'ensemble des prescripteurs de l'orientation et la promotion de la mixité dans toutes les interventions publiques effectuées dans ce cadre. CAD : les jeunes comme les chefs d'entreprise sont tous sensibilisés par les conseillers des CAD à l'élargissement du choix professionnel.
Actions à développer et partenaires pressentis 2014 - 2018	Développer le nombre de bénéficaires de ces actions Travailler dans le comité d'orientation et de partenariat de l'Université Régionale des Métiers de l'Artisanat qui sera mis en place à la fin de l'année 2013 à une mobilisation des partenaires autour de la mixité dans tous les parcours de formation.

Calendrier de réalisation 2014 - 2018	SRAJ : Réalisation de chaque action lors de chaque année scolaire.
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	Nombre de contrats d'apprentissage, d'avenir ou de génération signés dans des métiers traditionellement masculins ou féminins par des filles ou des garçons.

CITE DES METIERS DE HAUTE-NORMANDIE	
1 ou 2 actions en cours et partenaires **2013 - 2014**	Promouvoir sytématiquement la mixité professionnelle dans toutes les rencontres métiers et toutes les animations sectorielles. Prendre en compte cette mixité dans la constitution du réseau des « ambassadeurs ou ambassadrices métiers »
Etat d'avancement et résultats attendus **2013 - 2014**	La prise en compte de la mixité professionnelle est déjà présente dans toutes les actions de la cité des Métiers, mais il convient de veiller à ce qu'elle soit sytématiquement et formellement abordée.
Actions à développer et partenaires pressentis **2014 - 2018**	La constitution progressive du réseau de témoins métiers dénommé « ambassadeurs métiers » doit intégrer cette mixité professionnelle dans sa composition. Au-delà, elle peut faire l'objet d'actions d'accompagnement et de réflexion avec ces personnes sur cette thématique afin qu'ils ou qu'elles soient porteurs de cette promotion de la mixité. Les partenaires sur cette action sont constitués des branches et filières professionnelles et de professionnels (les).
Calendrier de réalisation 2014 - 2018	Au fil des manifestations programmées et de la constitution du réseau.
Indicateurs de réalisation et d'impact 2013 - 2018	Promotion de la mixité professionnelle inscrite naturellement dans la culture de l'ensemble des acteurs concernés.

Fait à Rouen, le 25/09/2013 en 3 exemplaires.

Le Préfet de la Région Haute-Normandie Préfet de la Seine-Maritime Pierre-Henry MACCIONI	La Rectrice de l'Académie de Rouen Chancelière des Universités Claudine SCHMIDT-LAINE
La Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes Marion PERRIER	Le Président du Conseil Régional de Haute-Normandie Alain Le VERN
Le Président de l'Université de Rouen Cafer OZKUL	Le Président de l'Université du Havre Pascal REGHEM
Le Directeur de l'Agence Régionale de Santé Amaury de SAINT-QUENTIN	La Directrice Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Edith VIDAL
Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Serge LEROY	Le Directeur Régional des Affaires Culturelles par délégation Luc LIOGIER

Le Président de la Cité des métiers de Haute-Normandie Yves LEONARD	Le Directeur régional de l'ONISEP Jean-Marc PETIT
Le Directeur de l'INSA de Rouen Pour le Directeur Par délégation La Directrice Générale des Services Marie-France DETALMINIL Jean-Louis BILLOET	La Directrice du CESI Normandie Christine DISPA
Le Président du CA de l'ESIGELEC Didier PEZIER	Le Directeur de l'ESITPA Rouen Daniel ROCHE
Le Directeur de l'Ecole de Management du Havre p.o. Jean-Guy BERNARD	Le Directeur du Centre Régional de Documentation Pédagogique Didier DETALMINIL
Le Président de la CCIR de Haute-Normandie Jean-Pierre DESORMEAUX	Le Président de la CRMA de Haute-Normandie Bruno LEFEBVRE
Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale de Haute-Normandie P/ Jacques MURAT	