
L'égalité femmes/hommes

**dans les métiers scientifiques,
l'enseignement supérieur
et la recherche**



MANUEL PRATIQUE DES CHARGÉ·E·S DE MISSION

2016



Le Réseau francilien « Égalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche » a été créé dans le cadre du programme « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du conseil régional d'Île-de-France. Il est co-financé par la Région Île-de-France et par la Commission européenne (projet GenderTIME, Programme Science dans la Société, 7^e Programme-cadre, DG Recherche et Innovation).

RESPONSABLE DU PROJET

Yvonne Pourrat,
Égalité des chances dans les études et la profession d'ingénieur en Europe (ECEPIE)
Coordinatrice du projet européen GenderTIME

Ce Manuel a été préparé en collaboration avec la Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité, ou mission assimilée, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED).

ONT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX DU RÉSEAU FRANCILIEN ET À L'ÉCRITURE DU MANUEL

Marie Baudry de Vaux, Institut de recherche pour le développement (IRD)
André Béraud, ECEPIE
Sarah Boratav, Université Paris-Saclay,
Nathalie Carrasco, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ)
Bodo Clavreul, Université de Paris-Est Créteil (UPEC)
Colette Guillopé, Université de Paris-Est Créteil (UPEC)
Isabelle Kraus, Université de Strasbourg, Présidente de la CPED,
Valérie Legros, Université de Limoges,
Gaëlle Lucas-Leclin, Institut d'optique Graduate School (IOGS)
Yvonne Pourrat, ECEPIE
Marie-Soledad Rodriguez, Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3
Sophie Sergent, Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER)
Réjane Vallée, Université d'Evry-Val d'Essonne (UEVE)



Sommaire

3 À SAVOIR AVANT D'ÊTRE DÉSIGNÉ·E

11 JE SUIS DÉSIGNÉ·E

17 JE COMMENCE MON TRAVAIL

25 J'ÉVALUE ET JE FAIS SAVOIR

29 ANNEXES

- 29 Annexe 1 : Principales ressources en ligne sur l'égalité femmes/hommes
 - Organismes nationaux et européens
 - Institutions membres du Réseau francilien
- 37 Annexe 2 : Modèles de lettres de mission
- 39 Annexe 3 : Présentation CPED
- 41 Annexe 4 : Questionnaire pour prendre contact avec les personnels de l'établissement

MANUEL PRATIQUE DES CHARGÉ·E·S DE MISSION

L'égalité femmes/hommes

dans les métiers scientifiques,
l'enseignement supérieur et la recherche

Ce Manuel, issu de l'expérience des chargé·e·s de mission membres du Réseau francilien, a pour objectif d'apporter des éléments pratiques aux personnes appelées à être responsables de la charge de mission « égalité entre les femmes et les hommes » dans un établissement d'enseignement supérieur, université ou grande école, ou dans un organisme de recherche.

A savoir avant d'être désigné·e

Avant d'être désigné·e chargé·e de mission égalité ou parité de votre établissement, il est utile de connaître les raisons de la création de la fonction de chargé·e de mission égalité ou parité, les conditions de nomination de la personne qui en a la charge, sa nature et son contenu.

CONTEXTE HISTORIQUE

La fonction de chargé·e de mission est née dans les années 2000 sous l'impulsion de l'Europe et du gouvernement français. L'Europe a octroyé des financements dans le cadre du Fonds social européen (FSE), et le gouvernement a pris l'initiative de la première convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif¹. Ces deux facteurs ont permis à certains établissements² d'avancer sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment de nommer des chargé·e·s de mission et de mener des études statistiques sexuées.

A la fin des financements FSE, seules quelques universités ont poursuivi dans cette voie.

En décembre 2009, la CPU (Conférence des présidents d'université) a adopté une « Charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les établissements d'enseignement supérieur ». Cela a entraîné la nomination d'une nouvelle vague de chargé·e·s de mission « Egalité » dans différents établissements en

1 <http://www.education.gouv.fr/bo/2000/10/orga.htm>

2 Ces établissements sont entre autres : Paris Diderot-Paris 7, Toulouse -Jean Jaurès (Toulouse II), Lumière Lyon 2, Lille 3- Charles-de-Gaulle, Reims Champagne-Ardenne, Paul-Valéry Montpellier 3 et Arts et Métiers ParisTech.

2008 et 2009. Il est indiqué dans cette charte qu'« une Mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec à sa tête un ou une chargé-e de mission, est responsable de la mise en œuvre de cette politique qui donnera lieu à évaluation lors de l'examen du projet de contrat quadriennal »³.

En 2011, de nombreuses manifestations initiées par des associations de femmes scientifiques ainsi qu'un intérêt fort de la ministre chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche pour le sujet – notamment sur la question de la parité dans la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur – ont amené la CPU à créer un groupe de travail dans sa Commission des moyens. Ce groupe a proposé des mesures destinées à encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur, diffusant par exemple l'idée des listes alternées pour les élections dans les conseils centraux. Cette même année, des chargé-e-s de mission nommé-e-s dans les universités françaises décident de se regrouper en réseau et d'œuvrer pour une meilleure visibilité de la fonction. Ces initiatives ont entraîné la nomination d'une nouvelle vague de chargé-e-s de mission Égalité entre les femmes et les hommes.

Deux années plus tard, l'article 45 de la loi du 22 juillet 2013 dite « loi Fioraso », modifiant l'article L.712-2 du Code de l'éducation, stipule que la présidente ou le président de l'université installe définitivement, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission «égalité entre les hommes et les femmes».

Aujourd'hui le réseau créé en 2011, la Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité, diversité et mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED), dénombre 72 membres, chargé-e-s de mission ou vice-président-e-s Égalité, dont 80% sont des femmes (Annuaire CPED, septembre 2016⁴).

3 Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2013/08/Charte_CPU_Egalite_Femme_Homme_17-12-2009.pdf

4 Téléchargeable sur le site <https://www.unistra.fr/index.php?id=cped>

CONDITIONS DE DÉSIGNATION DE LA OU DU CHARGÉ-E DE MISSION ET NATURE DE LA FONCTION

« Un-e chargé-e de mission est désigné-e par un-e président-e d'université pour la durée du mandat présidentiel. Elle ou il a une fonction politique au sein de l'université. La charge s'accompagne en principe d'une lettre de mission, propre à chaque université, qui fixe les contours de la mission, les objectifs à atteindre et les moyens. La nomination a lieu en général en début de mandat présidentiel, donnant quatre années à la ou au chargé-e de mission pour accomplir sa tâche. »⁵

Dans la mesure où la charge de mission est liée à la durée du mandat présidentiel, la personne désignée peut ne pas être reconduite dans sa fonction d'une présidence à l'autre.

La fonction de la ou du chargé-e de mission est ainsi définie dans la lettre de mission qui officialise ses principales missions. Il faut savoir cependant que la lettre de mission n'est pas mise en place dans tous les établissements. Il conviendrait cependant de le demander dans tous les cas.

LE CONTENU DE LA FONCTION DE CHARGÉ-E DE MISSION

Le contenu des missions peut différer d'un établissement à un autre. Toutefois, les missions pourraient couvrir tout ou partie des objectifs fixés par le Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche dans sa feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- Mettre en œuvre un plan d'action qui couvre toutes les populations de l'établissement : des étudiant-e-s aux décideurs, en passant par le personnel enseignant et enseignant-chercheur, et le personnel administratif ;
- Mettre en place une Charte interne pour l'égalité femmes-hommes (ou procéder à sa mise à jour si elle existe déjà) ;

5 Extrait de l'article écrit en 2011 par la CPED (Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche), in Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, Livre Blanc, Association nationale des études féministes, La Dispute, 2014. https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission_egalites_diversite/CPED/article_ANEF_final_distribution.pdf

- Veiller à l'application de la Charte interne relative à l'égalité femmes-hommes ;
- Produire des statistiques sexuées concernant les différentes populations présentes dans l'établissement, ainsi que sur les différents aspects de la vie de l'établissement ; en suivre leur évolution ;
- Mettre en place des plans ou des actions de formation – voire de recherche - sur les questions liées à l'égalité ;
- S'assurer de la mise en place d'une formation au genre dans les formations des ESPE⁶ ;
- Veiller à l'égalité de traitement dans les recrutements, les déroulements des carrières des personnels et les filières étudiantes ;
- Sensibiliser les personnels, et particulièrement l'équipe présidentielle ou de direction de l'établissement, sur les questions d'égalité et de parité ;
- Promouvoir des actions d'information, notamment sur les bilans de l'égalité dans l'établissement, et de sensibilisation sur les questions d'égalité et de parité ;
- Promouvoir des actions pour lutter contre le harcèlement sexiste ou sexuel et contre le harcèlement moral ;
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Représenter l'établissement dans les différentes instances impliquées dans l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Émettre des recommandations pour faire progresser les questions d'égalité femmes-hommes dans l'établissement ;
- Promouvoir des actions d'information sur différents sujets : les bilans de l'égalité dans l'établissement, la place des femmes dans les sciences, la part des femmes dans des postes à responsabilité, etc. ;
- Organiser des manifestations diverses, notamment dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ou de la Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes le 25 novembre.

6 Ecole supérieure du professorat et de l'éducation.

Quelques spécificités de la ou du chargé·e de mission dans le cadre d'une Communauté d'universités et établissements (COMUE).

Si vous êtes chargé·e de mission dans une COMUE, vous serez en lien avec les chargé·e·s de mission des différents établissements membres de la COMUE ou associés, qui seront vos partenaires stratégiques privilégiés pour l'impulsion de la politique d'égalité au niveau de la COMUE.

Le cadre d'intervention de la ou du chargé·e de mission COMUE s'inscrit en complémentarité de celui des chargé·e·s de mission des établissements membres ou associés, avec la particularité d'être davantage centré sur des missions d'animation et de coordination de réseaux d'acteurs et d'actrices, de mutualisation d'actions, de mise en place de projets partenariaux, de suivi et d'évaluation de la politique d'égalité de la COMUE.

La ou le chargé·e de mission COMUE peut être une véritable ressource pour les chargé·e·s de mission des établissements membres de la COMUE ou associés, de par sa vision globale des actions et initiatives développées dans chaque établissement.

ADÉQUATION ENTRE CHARGE DE MISSION ET CHARGE DE TRAVAIL PROFESSIONNEL

Veillez à vous assurer que votre charge de mission est en adéquation avec vos propres obligations dans la recherche, l'enseignement ou les tâches collectives, afin d'avoir toute la latitude nécessaire pour mener à bien vos multiples engagements.

Pour que la charge de mission soit assurée dans des conditions les plus sereines possibles, il est donc indispensable que la mission s'accompagne d'une décharge horaire d'enseignement conséquente (si vous avez une charge d'enseignement). A titre d'exemple, l'enquête 2013 menée par la CPED auprès des chargé·e·s de mission enseignant·e·s-chercheur·se·s concluait à une grande disparité entre établissements, avec une moyenne s'établissant à 32 heures équivalent TD de décharge d'enseignement (ou son équivalent payé en prime)⁷.

7 Environ 134 heures de travail effectif (sur les 1607 heures de la durée légale de travail annuel), donc un peu moins d'un mois (19 jours).

FONDEMENTS LÉGAUX (TEXTES)

Les principaux textes de loi qui régissent l'égalité entre les femmes et les hommes en France, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche, fondent les bases juridiques et les enjeux de l'égalité femmes/hommes. La ou le chargé-e de mission, une fois nommé-e, doit en contrôler l'application :

- [Loi dite « loi Fioraso »](#) du 22 juillet 2013 (n° 2013-660) relative à l'enseignement supérieur et la recherche. Version initiale. Voir également la version consolidée 2016. Legifrance.
- L'article 45 de cette loi, modifiant l'article L.712-2 du Code de l'Éducation, stipule notamment que la ou le président-e de l'université « installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission "égalité entre les hommes et les femmes" ».
- [Loi dite « loi Sauvadet »](#) du 12 mars 2012 (n° 2012-347) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Version initiale. Voir également la version consolidée 2016. Legifrance.
- [Loi dite « loi Génisson »](#) du 9 mai 2001 (n° 2001-397) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Version initiale. Voir également la version consolidée 2016. Legifrance.
- [Loi dite « loi Roudy »](#) du 13 juillet 1983 (n° 83-635) sur l'égalité professionnelle. Version initiale (Fac similé). Legifrance.
- [Circulaire MESR du 30 avril 2012 \(n° 009 -2012\) sur les congés légaux des personnels](#) enseignants-chercheurs et autres personnels enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur (maternité, parental, paternité...), BO-ESR n° 23 du 7 juin 2012.

ENGAGEMENTS RÉCENTS DU MENESR POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- [Feuille de route 2016 du MENESR pour l'égalité réelle](#) entre les femmes et les hommes.
- [Feuille de route 2015 du MENESR](#). Comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes
- [Plan d'actions du MESR](#) sur l'égalité entre les femmes et les hommes. 2012-2015. MENESR
- [Feuille de route pour l'égalité. Bilan 2013, Programme d'actions 2014](#). MESR. Février 2014.
- [Charte pour l'égalité](#) entre les femmes et les hommes, cosignée par le Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche (MESR), le Ministère des droits des femmes, la Conférence des présidents des universités, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Conférence des grandes écoles. 2013.
- [Orientations stratégiques pour les recherches sur le genre](#). Rapport novembre 2012. MESR

CONVENTIONS INTERNATIONALES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- [Convention de l'Organisation des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) de 1979. Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

PRINCIPALES RESSOURCES EN LIGNE SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les organisations institutionnelles ou associatives œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes mettent à disposition, sur leur site internet, de nombreuses ressources utiles à une ou un futur-e chargé-e de mission égalité dans l'exercice de sa fonction. Vous trouverez en Annexe 1 une liste riche mais non exhaustive de sites.

Je suis désigné·e

Vous êtes désormais désigné·e en qualité de chargé·e de mission et avant d'entreprendre votre travail, il vous est conseillé de préparer le terrain afin de mettre tous les atouts de votre côté pour mener à bien votre mission.

FAIRE ÉTABLIR UNE LETTRE DE MISSION

Veillez tout d'abord à vous faire établir une lettre de mission afin de fixer votre mandat et assurez-vous qu'elle est bien signée par la présidente ou le président, ou la directrice ou le directeur, de votre établissement. Elle précise le niveau du responsable hiérarchique dont dépend la ou le chargé·e de mission.

Il est, en effet, important de placer la charge de mission Égalité entre les femmes et les hommes au plus haut niveau de la hiérarchie, soit sous la responsabilité directe de la présidence (ou de la direction de l'établissement), soit sous celle d'une vice-présidence. La première vice-présidence est fortement conseillée dans ce cas, car votre mission sera transverse et la question de l'égalité doit s'appliquer de la façon la plus large possible dans l'établissement.

Assurez-vous que le conseil d'administration en a été bien informé.

TERMES DE LA LETTRE DE MISSION

S'il vous appartient de proposer une rédaction de votre lettre de mission, ou si vous avez les moyens de participer à sa rédaction, faites attention en premier lieu, au titre que vous allez porter et au périmètre de votre mission : chargé-e de mission Parité ? Chargé-e de mission Égalité entre les femmes et les hommes ? Chargé-e de mission Diversité, Laïcité, etc. ? Faites préciser si votre mission concerne exclusivement les personnels, ou bien si elle concerne aussi la population étudiante. De plus, s'agissant des personnels, faites préciser si votre mission comprend une saisine par des personnels subissant des discriminations, le cas échéant, dans le champs de votre mission.

Avant de vous lancer dans la rédaction de votre lettre de mission, il peut être utile de vous informer et de faire un état des lieux préliminaire sur l'égalité femmes-hommes dans votre établissement afin de vous rendre compte de la charge de travail que vous aurez à mener et aussi afin de vous inscrire dans le prolongement des actions déjà réalisées. Vous trouverez ces informations sur le site web de votre établissement (si le site comporte une page sur l'égalité entre les femmes et les hommes), quand il existe, ou dans les différents comptes rendus d'activité, ou plus simplement, auprès de la personne qui exerçait la fonction avant vous.

Mettez-vous en relation avec la précédente ou le précédent chargé-e de mission afin d'effectuer une passation de fonction et vous entretenir des affaires en instance, des difficultés rencontrées, pour les anticiper ou les contourner, et des solutions apportées. Demandez-lui également de vous présenter aux différentes personnes-ressources qu'elle ou il a déjà identifiées dans l'établissement.

Sur la base des informations collectées, réalisez un premier plan d'actions (que vous pourrez par la suite ajuster à la réalité du terrain) en lien avec les objectifs assignés et évaluez de manière globale les coûts prévisionnels (moyens humains et budgétaires) de vos différents projets.

Votre participation au conseil d'administration, au conseil académique et à ses deux commissions (la commission de la formation et de la vie universitaire et la commission de la recherche), au comité technique et au CHCST, ou à leurs équivalents dans votre établissement, constitue des atouts car ces structures représentent des espaces privilégiés de débats autour des choix politiques et des principales décisions de gestion. Négociez pour que ces participations,

selon des modalités à définir, soient actées dans votre lettre de mission.

Muni-e de ces éléments et argumentaires, rédigez et proposez votre lettre de mission aux instances décisionnaires, sans oublier de mentionner votre prime pour charges administratives (ou votre décharge de service d'activité, enseignement ou recherche, si cela s'applique à votre statut).

Afin de vous faciliter la tâche, vous trouverez en Annexe 2 deux modèles de lettres de mission dont vous pouvez vous inspirer pour élaborer la vôtre :

- Lettre de mission CM n° 1 (qui mentionne les moyens humains et budgétaires à mettre en œuvre) ;
- Lettre de mission CM n° 2 (qui mentionne des résultats attendus).

Le site RENATER de la CPED propose d'autres modèles de lettres de mission qui pourront aussi être une source d'inspiration.

POSITIONNEMENT DANS L'ÉTABLISSEMENT (ORGANIGRAMME)

Il apparaît souhaitable, pour légitimer et rendre visibles vos actions, que votre fonction ou la mission dont vous allez être en charge soit placée dans une position stratégique dans l'organigramme de votre établissement, de préférence proche des lieux de décision (rattachement à la présidence, ou au même niveau que les conseils centraux, ou dans l'équipe de présidence ou de direction).

Assurez-vous que vous figurez bien sur le site Internet et/ou Intranet de votre établissement.

VOUS FAIRE CONNAÎTRE ET RECONNAÎTRE DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT : RELATION AVEC LES SERVICES DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

Pour réaliser vos objectifs, la participation, voire le soutien, de l'ensemble des services et directions vous seront nécessaires, aussi veillez à les impliquer dans vos actions.

La direction des ressources humaines, la direction de la recherche ainsi que la direction de la communication sont parmi vos principales interlocutrices. Vous serez amené-e à travailler souvent avec ces directions pour la collecte des différentes données statistiques sur les personnels et leurs évolutions, ainsi que pour la publication de vos résultats et événements.

Vous pouvez, au départ, faire établir une lettre d'introduction auprès de la directrice ou du directeur des services concernés, par votre président-e (ou par votre directrice/directeur d'établissement). Présentez-leur vos objectifs ainsi que le rôle qu'ils seront amenés à y jouer, et la collaboration qu'elles et ils peuvent vous apporter. Ensuite identifiez une personne-ressource avec laquelle vous allez établir par la suite une relation privilégiée pour réaliser vos futures requêtes.

Présentez-vous auprès des autres directions (de composantes, de départements, des autres services, les bibliothèques par exemple) avec lesquelles vous planifiez de collaborer. Cela permettra de vous faire connaître dans votre établissement et, de plus, de légitimer vos futures actions.

Il est possible que certains de ces services aient des plans d'actions annuels (le service d'action sociale, par exemple). Dans ce cas, plus tôt vous rentrerez en contact avec eux, plus grande sera la possibilité d'établir un projet commun.

Si un ou une vice-président-e étudiant-e existe dans votre établissement, pensez à la ou le contacter, car elle ou il constitue un relais direct avec la population étudiante.

PARTICIPATION AUX DIVERS CONSEILS ET PROJETS INTERNES : DÉFINIR LES MODALITÉS

Votre participation aux réunions des conseils centraux est souhaitable afin d'anticiper les actions pour l'égalité à débattre. Vous pourrez aussi demander à être associé-e à la rédaction du projet d'établissement et à l'élaboration annuelle des bilans sociaux.

Veillez à obtenir le calendrier prévisionnel et les ordres du jour des différents conseils auxquels vous participerez.

PARTICIPER À DES RÉSEAUX EXTÉRIEURS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La ou le chargé-e de mission Égalité/parité est souvent isolé-e au sein de son établissement. Il est hautement profitable de pouvoir discuter des sujets de préoccupation des chargé-e-s de mission d'autres établissements, partager leurs observations de terrain, leurs bonnes pratiques, échanger sur des informations nationales telles que les textes de lois et les données sexuées. Ceci vous permettra de mieux argumenter et mieux convaincre en interne de votre établissement.

En termes de réseaux, la CPED est un des lieux les plus propices à ces échanges entre chargé-e-s de mission. Par ailleurs, cette Conférence permet d'établir des contacts réguliers avec les instances chargées de l'égalité femmes-hommes du MENESR. Vous pouvez y adhérer à tout moment de l'année. En devenant membre de la CPED, vous aurez accès au site RENATER qui regroupe la documentation que les chargé-e-s de mission Égalité ont estimé nécessaire et utile dans l'exercice de leur fonction, depuis 2011.

Consultez en Annexe 3 une présentation plus détaillée de la CPED.

Je commence mon travail

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu crucial pour mon établissement, notamment pour assurer de meilleures conditions de travail à tous les personnels. Les actions à mener sont nombreuses. Donc je commence à agir.

FAIRE UN ÉTAT DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT

Le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche donne souvent une illusion d'égalité : cela signifie que l'on pense vivre dans un environnement égalitaire. Les premières études qui vous mèneront risquent de très vite prouver le contraire. De la qualité de cette analyse initiale dépendra la pertinence des décisions à prendre ultérieurement. Pour ce faire, vous aurez prioritairement besoin de l'aide du service des ressources humaines et du service des ressources financières.

Deux actions sont fondamentales pour débiter votre travail :

- Demander le bilan social de votre établissement pour prendre connaissance des premières statistiques sexuées déjà établies. Si possible, demander aux services concernés (direction des ressources

humaines, scolarité, observatoire de la vie étudiante, etc.) d'extraire de leur base les données nécessaires pour mener une analyse plus fine.

- Pour se faire connaître et regrouper à vos côtés des personnes intéressées et motivées à travailler sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, faire un court questionnaire à envoyer par courriel à l'ensemble de la communauté de votre établissement (voir, comme un exemple, en Annexe 4 le questionnaire utilisé par la Mission parité de l'UEVE).

Par la suite, vous devez envisager les actions suivantes :

- Analyser les données ventilées par sexe concernant les différentes catégories de personnel et les étudiants. Éventuellement, vous pourrez croiser cette analyse avec d'autres données, telles que l'âge, la discipline, les types de contrat (temps partiel, temps complet), etc.
- Analyser les documents et toute la communication écrite produite par votre établissement (site Internet, brochures, campagnes d'information, etc.) du point de vue de la dimension sexuée du langage pour repérer la part des femmes et des hommes dans la communication publique. Pour vous aider, vous pouvez vous référer au « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » publié par le Haut conseil à l'égalité femmes-hommes en 2015 (voir aussi Annexe 1).
- Partagez avec d'autres chargé-e-s de mission (par exemple dans votre COMUE, ou lors d'une rencontre de la CPED) vos résultats pour vous aider à évaluer la situation de votre établissement en regard des données nationales ou régionales, et le cas échéant, vous aider à mettre en évidence et comprendre ses spécificités.
- Commencez la revue de la littérature sur l'égalité des sexes dans la recherche et l'enseignement supérieur aux niveaux français et européen : ceci vous aidera à mieux vous informer sur les stéréotypes de genre, sur les inégalités les plus fréquentes dans la recherche et l'enseignement supérieur, et sur les mesures ou actions prises dans chaque cas pour lutter contre ces problèmes.
- Si vous en avez les moyens, vous pouvez faire une enquête plus large auprès des personnels afin d'évaluer leur appréciation de l'égalité femmes/hommes dans l'établissement, leur avis sur les actions

existantes, leur expériences d'attitudes sexistes, leurs attentes, etc.

- En outre, vous pouvez effectuer des entretiens individuels ou en groupes (« focus groups »), avec des représentant-e-s de différents niveaux de personnels et/ou des différentes disciplines.

Ces deux dernières actions vous permettront de mieux sonder les attentes des personnels par rapport à l'égalité et estimer quel sera leur niveau d'acceptation des actions pour l'égalité.

A ce stade vous avez une photographie de votre établissement au temps 0. Vous pouvez dès maintenant établir la fiche signalétique selon l'exemple donné ci-dessous.

UNIVERSITÉ DE VERSAILLES ST-QUENTIN-EN-YVELINES	
UVSQ Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines	
Type d'établissement	Université pluridisciplinaire (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel)
Effectif étudiant (2012-2013)	16 126
Effectif personnel de l'institution (2013)	1854
Effectif personnel enseignant-chercheur (2013)	1 100 dont 39 % de femmes
Effectif personnels administratifs et technique (2013)	744 dont 62 % de femmes
INDICES ÉGALITÉ ¹	
Indice de plafond de verre (2013) (postes de maîtres ou de maîtresses de conférences vers postes de professeurs ou professeurs d'université)	• Femme : 1,42 • Homme : 0,83
Indice d'avantage masculin 2013	1,7
Indice de parité académique 2013	0,4
Site Web de l'institution	www.uvsq.fr
Site de la mission égalité	http://www.uvsq.fr/mission-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-a-l-uvsq-345686.kjsp

Extrait du livret «L'égalité femme/homme dans l'enseignement supérieur et la recherche», ECEPIE, 2015

Parallèlement vous devez établir un inventaire des actions existantes.

Il est très important d'inventorier les actions existantes, les mesures déjà en cours dans l'établissement, concernant :

- le recrutement,
- le développement de carrière,
- l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle,
- la culture d'établissement, etc.

Cet inventaire vous permettra de repérer les domaines déjà travaillés.

Le classement par domaines d'intervention vous facilitera la prise de décision ultérieure. Pour cela vous pouvez vous aider du tableau mis au point par le Réseau francilien sur l'égalité F/H dans les métiers scientifiques, il vous propose une grille avec tous les éléments à prendre en compte pour la description et le suivi de chaque mesure.

Réseau « égalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques						
INSTITUTION :						
Statut public/privé						
Personnel total						
Personnel Chercheur						
Personnel Enseignant-chercheur						
Personnel Technicien						
Mesures existantes	Description de la mesure	Population cible	Date de début	Stade développement	Evaluation interne OUI/NON	Difficultés rencontrées
Recrutement						
Salaires, complément de salaires (primes...)						
Développement de carrière						
Vie prof/vie privée						
Culture d'établissement						
Mise en place nouveaux indicateurs						
Diffusion de bonnes pratiques						
Autre (s)						

NOUVELLES ACTIONS

Objectifs généraux

Sur la base de la prise de connaissance de la situation de l'égalité F/H de l'établissement il faudra se demander quelles actions, triées par domaines, seraient les plus appropriées à votre établissement, compte tenu de ses spécificités et de son contexte.

Ces nouvelles actions devraient être définies de manière concertée avec les différents services et avec votre réseau de soutien. Surtout, elles doivent être décidées en accord avec – et avec le soutien – de l'équipe présidentielle ou l'équipe de direction.

L'ensemble des actions existantes que vous maintiendrez – et celles que vous définirez en complément, constituent votre Plan d'Action Egalité.

Un Plan d'Action Egalité complet et ambitieux est plus apte à mobiliser les intérêts et les ressources humaines et financières.

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DES ACTIONS

a. Concrètement, pour toutes les actions à mettre en œuvre – actions nouvelles et actions à pérenniser –, veillez à établir un calendrier d'exécution réaliste. Cela vous permettra de planifier les tâches que vous aurez à réaliser, le moment de réalisation de l'action, mais aussi les ressources – humaines et financières – nécessaires.

Etablissez également des critères mesurables de réussite de l'action. Cela vous permettra d'évaluer l'action à son terme.

En complément du tableau de suivi des actions proposé dans la page précédente, vous pouvez vous appuyer sur un Gantt Chart⁸.

⁸ Le diagramme de Gantt, couramment utilisé en gestion de projet, est l'un des outils les plus efficaces pour représenter visuellement l'état d'avancement des différentes activités (tâches) qui constituent un projet. Voir, par exemple, <http://www.gantt.com/fr/>

Vous trouverez des exemples d'actions réussies, mises en œuvre dans d'autres institutions similaires à la vôtre, dans le livret : « Egalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche »⁹ publié par ECEPIE en 2015.

b. Expliquez votre Plan d'action à tous les niveaux, suscitez des réunions avec les dirigeant·e·s, les responsables des ressources humaines, les différentes catégories des personnels, etc. afin de :

- induire l'appropriation du Plan d'action par les autorités,
- motiver les personnels,
- renforcer le potentiel du Plan d'action,
- maximiser l'impact des mesures du Plan d'action.

c. Utilisez tous les moyens de communication auxquels vous avez accès. Il est primordial que le Plan d'action égalité soit facilement accessible en continu pour l'ensemble du personnel.

d. Même si votre Plan d'action vous semble modeste au départ, la portée, la diversité et le nombre des actions pourront se développer progressivement au fil du temps. Aussi, le cercle des personnels engagés et des partenaires peut également s'accroître au fur et à mesure.

Quelques conseils pratiques :

- Développez des messages clés adaptés aux différents groupes cibles.
- Annoncez les activités à l'avance en utilisant des canaux de communication interne et externe afin d'assurer un bon taux de participation.
- Veillez à promouvoir des événements externes (par exemple des conférences) au-delà de l'établissement.
- Faites des rapports réguliers, même s'ils ne vous sont pas demandés,

.....
⁹ L'égalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche, Résultats des travaux du Réseau francilien, 2014-2015. Mesures et recommandations, ECEPIE, 2015. <http://eceprie.fr/archives/263>

sur les activités organisées. Rendre ses rapports accessibles à tous et à toutes.

- Travaillez avec le service de la communication pour s'assurer que le langage utilisé dans les documents produits par votre établissement s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes et que l'iconographie utilise des images non stéréotypées et non sexistes, que ce soit dans la communication interne ou dans la communication externe de l'établissement.
- Mettez en place, si cela est possible dans votre établissement, des réseaux internes tels que :
 - un réseau de correspondant·e·s dans chaque composante ou service pour vous aider à comprendre le fonctionnement de ces structures (voir les actions de l'UPEC dans le livret « Egalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche », déjà cité) ; faites les nommer par leurs responsables respectifs suite à une lettre écrite de la présidente ou du président - ou de la directrice ou du directeur - de votre établissement. Ces correspondant·e·s vous fourniront des données de proximité et vous aideront à mettre en œuvre vos actions au plus près des personnels et des usagers et usagères de l'établissement ; elle et ils pourront également signaler des besoins ou des problèmes locaux ;
 - un réseau « études de genre » composé de chercheurs et de chercheuses travaillant sur le sujet, qui vous soutiendront, selon leurs expertises, dans la mise œuvre des actions (voir mesures-phares de l'UPEC dans le livret cité ci-dessus) ;
 - un réseau composé d'étudiant·e·s impliqué·e·s dans la vie étudiante.
- Une fois vos réseaux constitués, prévoyez des rencontres et animations régulières autour de thèmes précis.
- Soyez prêt·e à faire face à des obstacles ou des résistances lors de l'application de certaines actions. Écoutez les commentaires de celles et ceux qui participent à ces activités (par exemple au moyen d'un questionnaire de satisfaction).

Témoignage de Marie-Soledad Rodriguez

Chargée de mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Université Sorbonne nouvelle – Paris 3

« Devenir chargée de mission égalité est souvent la résultante d'une prise de conscience concernant un milieu où les femmes ont plus de difficultés à gravir les échelons que les hommes. Mais le choix de la chargée de mission est le fait du ou de la président-e, ce qui signifie que le champ d'action sera balisé par la lettre de mission et les priorités définies lors du mandat présidentiel. Les publics visés sont divers et les actions à mener auront pour chacun ses spécificités : plutôt la sensibilisation à l'égalité pour les étudiant-e-s et la lutte contre le harcèlement sexuel, le relevé et le commentaire des données sexuées pour les personnels ainsi qu'une communication et l'organisation d'événements autour de l'égalité professionnelle, enfin l'aide au développement ou à la visibilité des études de genre qui offrent des outils d'analyse des sociétés. Sans doute l'une des difficultés de la mission consiste-t-elle à la faire connaître, à diffuser des informations qui soient lues, à attirer les publics visés pour un véritable débat. Ce sont les relais et les collaborations qui permettent d'aller de l'avant sans se décourager car défendre l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas toujours reconnu comme une démarche nécessaire. »

Témoignage de Réjane VALLEE

Chargée de mission Parité femmes-hommes de l'UEVE

« Au début de la mission, la difficulté consiste à savoir quoi faire ! Il y a déjà beaucoup d'actions qui ont été tentées ailleurs ou dans l'établissement, sans pouvoir résoudre à elles seules les inégalités femmes/hommes, qu'il y a parfois un risque de découragement avant même de commencer... La mission est donc de l'ordre de la course d'endurance, avec des résultats sur du long terme, pas après pas. Face à une mission qui touche tous les membres de son institution, parfois de manière très sensible, il est difficile d'identifier les mesures à mettre en place, dans quel cadre, avec quels moyens. Dans un premier temps, il faut vraiment identifier sa marge de manœuvre, à la fois légale (pas de discrimination positive, ni négative, dans les recrutements par exemple) et politique : quel soutien de la part de l'équipe présidentielle ? Quel relais de communication ?... Puis mener des actions en lien avec l'équipe enseignante, par exemple pour toucher tous et toutes les étudiant-e-s, et éviter le risque de ne sensibiliser que les sensibilisé-e-s, et avec l'équipe présidentielle pour assurer le plus de visibilité possible. Dans tous les cas, la mission est faite pour durer, il faut donc la percevoir dans un temps long, nécessitant aussi des passages de relais que ce soit pour des raisons électorales ou plus personnelles : la charge de mission est chronophage et passionnante, il est difficile de ne pas s'engager totalement dans un rôle qui demande de la conviction, de la patience et une bonne dose de diplomatie. »

J'évalue et je fais savoir

Un Plan d'Action Égalité n'est ni statique ni immuable. Un suivi régulier est nécessaire pour évaluer son avancement et, éventuellement, effectuer des ajustements.

EVALUATION PÉRIODIQUE D'AVANCEMENT

L'évaluation est la clé de la durabilité du Plan.

L'évaluation concernera d'abord chaque action du Plan avant de finalement concerner l'ensemble du Plan lui-même.

Les instruments de suivi sont basés sur les objectifs définis au moment de la conception de chaque action et sont constitués d'indicateurs. Si les objectifs ne sont pas formulés clairement il sera difficile d'évaluer leur accomplissement par des indicateurs. Ces indicateurs doivent être adaptés à l'action en question.

Les indicateurs de suivi sont de véritables **outils de soutien à la décision** et permettent de fournir des données précises à celles et ceux qui décideront des moyens humains ou financiers à y consacrer.

Ils peuvent également indiquer si oui ou non une dynamique de transformation est en cours. Ils peuvent aider à identifier et traiter les sources potentielles de résistance au changement.

LES INDICATEURS

Les indicateurs peuvent être quantitatifs, par exemple :

- le nombre de femmes candidates à des postes où elles sont sous-représentées ;
- le nombre de femmes et d'hommes dans les comités de sélection (pour le recrutement) ou les commissions d'avancement (pour la promotion) ;
- la part des femmes dans les différentes catégories de personnels : BIATSS, le personnel d'enseignement, et le personnel d'enseignement et de recherche ;
- le nombre d'individus, ventilés par sexe, ciblés et atteints par des actions de sensibilisation ou de formation ;
- les ratios entre les sexes dans l'accès à des subventions de recherche et/ou à d'autres ressources, comme le personnel d'appui ;
- l'écart de rémunération entre femmes et hommes parmi les différentes catégories de personnels ;
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- etc.

Trois indices quantitatifs, construits à partir d'indicateurs statistiques, ont été utilisés par le Réseau francilien Egalité femmes-hommes dans les métiers scientifiques, et sont expliqués en détail à la page 61 du livret déjà cité :

- l'indice de plafond de verre,
- l'indice d'avantage masculin,
- l'indice de parité académique.

Les indicateurs qualitatifs sont un complément nécessaire aux indicateurs quantitatifs, car ils permettent d'évaluer, par exemple :

- la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes des différentes catégories de personnel, y compris les chercheurs et chercheuses ;

- les changements de la culture de l'établissement (par exemple l'importance donnée à la création d'un cycle de formation sur l'égalité) ;
- l'appropriation des objectifs d'égalité de genre par les différentes catégories de personnels (par exemple dénonciations des inégalités) ;
- la sensibilisation au genre dans la gestion des ressources humaines, la prise de décision, l'évaluation du personnel et la gouvernance ;
- la diffusion d'une culture de l'égalité entre les sexes en termes de conditions de travail.

L'ensemble des indicateurs quantitatifs et qualitatifs fournit le degré de réussite d'une action.

Vous trouverez ci-après un outil qui permet de visualiser rapidement les types d'indicateurs qui sont adaptés à une action selon les différentes catégories d'actions (recrutement, développement de carrière, vie professionnelle-vie personnelle, etc.).

Vous placez une action donnée au centre du diagramme, puis en allant vers la périphérie, vous déterminez à quelle catégorie d'action elle appartient. Une fois dans la zone radiale de la catégorie vous trouverez des exemples d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui ont été utilisés dans d'autres institutions avec succès pour ce type d'action. Ce cadran est évolutif, vous pouvez l'améliorer à tout moment.

Cet outil amélioré par votre expérience, peut à son tour être partagé avec d'autres chargé·e·s de mission au sein des réseaux auxquels vous appartenez (Réseau francilien, CPED, réseau de votre COMUE, etc.).

Annexe 1

Principales ressources en ligne sur l'égalité femmes/hommes

ORGANISMES NATIONAUX ET EUROPÉENS (par ordre alphabétique)

ANEF

Association nationale des études féministes

Ressources

- Livre blanc « Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche », ANEF, Edition La Dispute, 2014.
- Guide Le harcèlement sexuel dans l'ESR ; Vade-mecum à l'usage des établissements, ANEF-CLASHES-CPED, novembre 2015.
- Autres ressources.

CHA

Centre Hubertine Auclert

Ressources

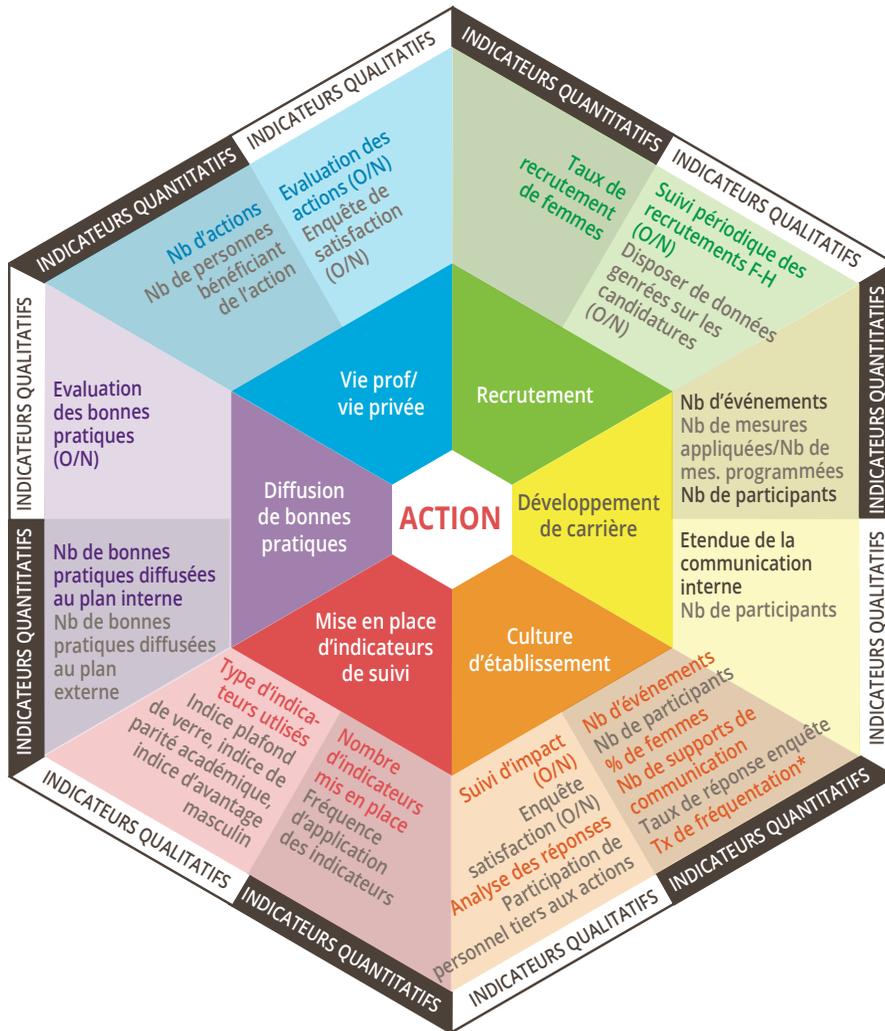
- Kit d'affiches, de sensibilisation disponibles en prêt.
- Catalogue d'expositions disponibles en prêt.
- Grille d'analyse des représentations des femmes et des hommes dans les manuels scolaires.
- Etude sur la représentation des femmes dans les manuels d'histoire de seconde et de CAP.
- Etude sur les représentations sexuées dans les manuels de mathématiques de Terminale.
- Etude sur la représentation des femmes dans les manuels scolaires de français.
- Autres ressources.

CLASCHES

Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur

Ressources

- Guide pratique pour se défendre contre le « Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur ».
- Vade-mecum à l'usage des établissements sur le « Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur ». Edition 2015.
- Autres ressources.



Mesurer l'impact des actions à court, moyen et long termes donnera la matière indispensable pour améliorer les politiques d'égalité femmes/hommes de votre établissement.

CNRS

Mission pour la place des femmes au CNRS

Ressources

- Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS.
- Présentation du projet européen sur les changements structurels INTEGER coordonné par le CNRS (Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research).
- Recensement national des recherches sur le genre et/ou les femmes pour rendre visibles les chercheuses et chercheurs, équipes et unités de recherche travaillant sur le genre et / ou les femmes qui se trouvent éparpillés dans le monde de la recherche française.
- Le réseau des correspondants et correspondantes égalité en délégations régionales.
- Autres ressources.

COMMISSION EUROPEENNE PROGRAMME HORIZON 2020

Ressources

- Le genre dans l'Espace européen de la recherche
- Les Etats membres et le genre dans l'Espace européen de la recherche
- Tableau des appels à propositions d'Horizon 2020
- Comment y participer
- Autres ressources.

CPED

Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité, diversité et mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Ressources

- Liste de diffusion générale, destinée à transmettre diverses informations à tous les membres,
- Listes de diffusion thématiques, destinées aux membres qui souhaitent travailler en commun et avoir des informations exhaustives sur ledit thème. En ce moment, harcèlement sexuel et formation sur le genre en ESPE,
- Rencontre de visu tous les trois mois,
- Groupes de travail thématiques : indicateurs, usage du féminin et du masculin pour une communication non discriminante, comités de sélection, harcèlement sexuel, suivi de l'application de la loi du 22 juillet 2013, lutte contre les discriminations,

- Site RENATER, où sont cataloguées toutes les ressources estimées importantes et utiles dans leur fonction par les chargé-e-s de mission,
- Liens vers des sites des missions égalité dans quelques universités.
- Vade-mecum à l'usage des établissements sur « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche ».
- Évolutions de la représentation F/H dans les comités de sélection des enseignants-chercheurs entre 2009 et 2011.
- Exemples de chartes «Égalité» internes aux universités.
- Annuaire 2016 recensant les 71 établissements membres de la CPED, les noms de chargé-e-s de mission ou des vice-président-e-s Egalité ainsi que leurs coordonnées.
- Autres ressources.

ECEPIE

Egalité des chances dans les études et la profession d'ingénieur en Europe

Ressources

Livret relatif aux résultats des travaux 2014-2015 du Réseau francilien de l'enseignement supérieur et la recherche. Ce livret publie notamment :

- Les principales mesures phares mises en place dans les établissements membres ;
- Les points de vue des chargées de mission des établissements membres et le regard d'un expert externe ;
- Des recommandations issues des discussions menées au sein du réseau pour mener à bien la mission de la chargée ou du chargé de mission égalité ;
- Une boîte à outils issue des échanges de bonnes pratiques du réseau incluant :
 - des indices et indicateurs permettant de mesurer les difficultés des femmes dans la recherche à accéder à la position hiérarchique la plus élevée, à mesurer la part femmes/hommes dans la recherche, à mesurer la parité dans les laboratoires, notamment de mathématiques,
 - Un modèle d'accord sur l'égalité professionnelle dans un établissement de l'enseignement supérieur ;
- Des documents et sites utiles tels que :
 - Le guide de bonnes pratiques des établissements du Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche,
 - Le guide de la parité du Haut Conseil à l'Egalité femmes/hommes (HCEfh) publié en 2014.
- Autres ressources.

EFIGIES

Association de jeunes chercheuses et chercheurs en études féministes, genre et sexualités.

Ressources

- Liste des laboratoires, centres de recherche.
- Informations-thèses : direction/sujet, soutenance, financement, vacation, monitorat, ATER, valorisation de la recherche...
- Appels à communication.
- Revues, collections.
- Documentation, informations.
- Bibliographies.
- Bibliothèques.

EIGE

European Institute for Gender Equality

Ressources

- Statistiques sur l'égalité femmes/hommes par pays
- Gender Equality Index (indicateur national sur l'égalité femmes/hommes)
- Outils pour l'élaboration et l'évaluation d'un plan pour l'égalité femmes/hommes dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (GEAR¹⁰).

HCEfh

Haut conseil à l'égalité femmes-hommes

Ressources

Travaux du conseil, fiches de synthèses, rapports institutionnels, bibliographie, repères statistiques, repères chronologiques, repères juridiques sur :

- Les stéréotypes et rôles sociaux
- Enjeux européens et internationaux
- Parité
- Santé et droits reproductifs
- Violences de genre

MAGE

Réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre ». Université Paris Descartes.

Ressources

- Calendrier de débats sur le genre.
- Liste d'ouvrages publiés sous l'égide du MAGE.
- Appels à communications.
- Autres ressources.

MENESR

Site de l'enseignement supérieur et la recherche Parité femmes-hommes

Site de l'enseignement supérieur et la recherche Parité et lutte contre les discriminations

Portail du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et la recherche : portail français du programme européen pour la recherche et l'innovation.

MFEDF

Site Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes

Droits des femmes

Ressources

- Lutte contre les violences
- Égalité professionnelle
- Droits des femmes et égalité
- Égalité en droits et dignité
- Partage des responsabilités professionnelles et familiales
- Actions et dispositifs interministériels
- Europe et international

PRESAGE

Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre

PRESAGE/Sciences Po - OFCE

Ressources

- Liste d'ouvrages publiés sous l'égide du PRESAGE.
- Présentation du projet européen sur les changements structurels EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia) coordonné par Sciences Po.
- Colloques/séminaires.
- Enseignements sur le genre et l'égalité femmes-hommes.
- Autres ressources.

10 <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR>

INSTITUTIONS MEMBRES DU RÉSEAU FRANCILIEN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES MÉTIERS SCIENTIFIQUES.

IFREMER Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer

Ressources

- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/_files/upload/documents/type-9/IFREMER_280208.pdf
- <https://www.ifremer.fr/>

IRD Institut de recherche pour le développement

Ressources

- Protocole d'accord égalité professionnelle dans la Fonction publique, 2013.
- « L'une et l'autre. La parité en question ». Vidéo en ligne : témoignages sur l'égalité professionnelle et la place des femmes à l'IRD.
- Comité « Parité » 2015 de l'IRD chargé d'observer les conditions de l'égalité professionnelle au sein de l'Institut.
- <https://www.ird.fr/l-ird/ethique-et-parite/parite>

IOGS Institut d'Optique Graduate School

- <https://www.institutoptique.fr>

Paris 3 Université Sorbonne Nouvelle Paris 3

Ressources

- Missions et objectifs de la mission égalité.
- Modèle de Lettre de mission.
- Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe.
- Recommandations aux comités de sélection.
- Autres ressources.
- <http://www.univ-paris3.fr/chargee-de-mission-pour-l-egalite-femmes-hommes-egalite-des-sexes-et-etudes-de-genre--348074.kjsp>

UEVE Université d'Evry Val d'Essonne

Ressources

- Chiffres-clés Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Objectifs de la mission Parité.
- Plan d'actions de la mission.
- Concours photo sur la parité femmes-hommes.
- Café-débat rencontre sur l'égalité femmes-hommes du 8 mars 2016
- http://www.univ-evry.fr/fr/l-universite/presentation_generale2/mission_parite_homme_femme.html
- Charte Parité 2016 : http://alaune.univ-evry.fr/wp-content/uploads/2016/10/Charte-parit%C3%A9-UEVE_BD-.pdf

UPEC Université Paris-Est Créteil

Ressources

- Plan d'actions et actions de la mission Parité.
- Présentation du projet européen GenderTIME sur l'égalité professionnelle et les changements structurels.
- Les chiffres sur la parité à l'UPEC (personnels enseignants-chercheurs).
- Les « Midis du genre » : conférences-débats ayant lieu tous les deux mois en vue de promouvoir les récents ouvrages écrits par les enseignant·e·s-chercheur·se·s de l'UPEC;
- Les journées annuelles « Master et genre » : présentation par les étudiant·e·s en Master de leurs travaux de recherche sur le genre avant leur soutenance.
- Le réseau des correspondantes et correspondants Parité destiné à appuyer la mission Parité dans ses actions dans les composantes.
- Le réseau des études thématiques « études de genre » réunissant les chercheuses et chercheurs.
- La liste des projets européens sur les changements structurels.
- Liste de liens vers les sites internet des missions Parité et Égalité.
- Principales bibliographies sur le genre : bibliographie générale, bibliographie sur l'égalité professionnelle, sur le genre et l'éducation.
- Autres ressources.
- <http://www.u-pec.fr/>

Ressources

- Missions et objectifs de la mission égalité.
- Ressources documentaires.
- Portraits de femmes de l'UVSQ.
- Paroles de thésard·e·s.
- Les statistiques sexuées dans les bilans sociaux.
- Répartition femmes-hommes dans la population étudiante.
- La parité chez les personnels (*distribution sexuée des comités de sélection pour les postes d'enseignants-chercheurs*).
- L'enseignement et la recherche à l'UVSQ.
- Autres ressources.
- <http://www.uvsq.fr/mission-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-a-l-uvsq-345686.kjsp>

Annexe 2

Modèles de lettres de mission

UNIVERSITÉ DE

Lettre de mission n° 1

Objet : chargée de mission pour l'égalité entre femmes et hommes

Mission

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes comme celle de la parité sont au centre des débats concernant la société française et l'université se doit d'être exemplaire en la matière. Ces questions recouvrent des sujets aussi divers que les possibilités de promotion, le traitement des congés de maternité ou de paternité, la formation des personnels ou des étudiants, le harcèlement sexuel, la rédaction non discriminante de documents administratifs, les crèches pour les personnels ou les étudiant(e)s..

La volonté de renforcer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été affirmée dans le projet « pour un développement ambitieux et solidaire des sciences et technologies » s'inscrit dans la continuité des principes énoncés dans la charte adoptée le 17 décembre 2009 par la conférence des présidents d'université, qui s'engage à définir et à faire connaître sa politique en matière d'égalité entre les sexes à travers cette charge de mission. Aussi, la chargée de mission veillera à ce que cette démarche soit présente dans le chantier ouvert sur la construction de la nouvelle Université de XXXX, en partenariat avec les autres établissements universitaires du site.

Actions

- proposer à la direction de l'université des solutions pour faire progresser la parité dans toutes les instances de l'université
- proposer des solutions à même de conduire à l'équité de traitement et de chances entre hommes et femmes sur tous les aspects de leur carrière
- veiller à faire avancer les connaissances de l'université relatives à ce sujet à travers le bilan social ou tout autre document
- promouvoir des mesures d'encouragement pour que l'ensemble des filières aient une composition étudiante équilibrée entre les deux sexes
- participer et représenter l'université dans la conférence permanente des chargé(e)s de mission Parité/ Diversité des établissements d'enseignement supérieur français
- faire le lien avec le réseau des chargés de mission égalité femme/homme qui s'est constitué au sein d'une trentaine d'établissements, ainsi qu'avec la Mission pour la Parité et la lutte contre les Discriminations (MIPADI) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Résultats attendus

- la production de statistiques sexuées sur différents aspects de la vie de l'établissement
- la mise en place de formations sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes à l'intention des personnels et des étudiants
- un plan d'action qui devra être mise en œuvre le plus tôt possible dans un esprit de stratégie partagée avec les autres établissements engagés dans la XXXX
- une diffusion des actions mises en œuvre à l'université XXXXXX dans des instances locales et/ou nationales et montrant le dynamisme de l'établissement dans ce domaine

Les moyens liés à la mission seront discutés avec le Vice-président du CA et le Directeur Général des Services.

Fait à XXXX en 2 exemplaires originaux, le 5 avril 2012

« Lu et approuvé »

Annexe 3



CPED

Conférence Permanente des chargé-e-s de mission **Egalité, Diversité**
ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Qui sommes-nous ?

La CPED est une association loi 1901.

Elle a pris forme en janvier 2011, lors d'une rencontre à l'Université de Strasbourg.

Elle regroupe aujourd'hui 72 membres : 63 universités et 9 grandes écoles (liste au dos).

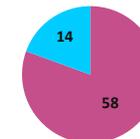
Elle se réunit tous les 4 mois, pendant 2 jours, afin d'échanger sur nos pratiques, sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos établissements. Elle se saisit des difficultés rencontrées par nos établissements dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité et formule des propositions pour les résoudre.

Statut des membres



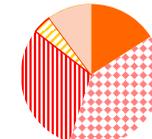
⚡ MCF
|| PROF
⊞ PRCE-PRAG
■ BIATSS

Répartition F/H



■ Femme
■ Homme

Champs d'action des membres



■ Droit Economie Gestion
⊞ Lettres et Sc. Humaines
|| Sciences
■ Santé
■ Appui aux Missions

Objectifs de la CPED :

- rassembler les chargé-e-s de mission égalité, diversité, ou mission assimilée, des différents établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) ;
- promouvoir et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et la diversité dans l'ESR ;
- observer les situations sous cet angle et exercer une veille ;
- avoir dans ce domaine un rôle fédérateur et transversal important entre établissements.

Groupes de travail actuels de la CPED :

- **Harcèlement**
objectif : partager nos outils et pratiques pour la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et sexistes, l'accompagnement des victimes, l'action disciplinaire.
- **Suivi de l'application de la loi du 22 juillet 2013**
objectif : diffuser les textes de décrets, arrêtés, circulaires faisant suite à cette loi, et plus largement les textes législatifs récents relatifs à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes ; partager leur déclinaison dans les textes internes de nos établissements.
- **ESPE - formation**
objectif : partager des outils de formation au genre et à l'égalité entre les sexes dans la formation des enseignants et dans les formations initiales et continues assurées par nos établissements.
- **Usage du féminin**
objectif : mettre à disposition des ressources pour l'utilisation du féminin et du masculin, ou de formules épiciques dans les profils des postes mis au concours, les appels à projets et les textes institutionnels de nos établissements.

Lettre de mission n° 2

Objet : Mission Egalités-Diversité

6 avril 2009

Madame,

Afin de mettre en œuvre une politique ambitieuse au sein de l'Université de Strasbourg au service des égalités qui doivent être assurées et des diversités qui, légitimement, ont le droit d'être respectées, je vous charge de la mission « égalités diversité ». Votre mission consistera donc à agir et à faire agir pour promouvoir l'égalité des traitements des personnels dans tous les domaines, dans toutes leurs diversités, et, pour ce faire, de lutter le cas échéant contre toute forme de discriminations concernant les personnels à l'Université de XXXXXX.

Compte-tenu de son caractère transversal, cette mission, est directement rattachée à la première vice-présidence assurée par Mxxxxx.

Votre mission se déploiera selon deux grands axes.

1. Veiller au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le recrutement, le suivi et le déroulement des carrières, en regroupant et en analysant des données sexuées pour le personnel, puis en diffusant ces résultats ; en identifiant et en analysant les facteurs affectant positivement ou négativement le développement des carrières au sein de l'établissement ; en proposant des mesures aux décideurs.

2. Repérer les besoins et travailler à des améliorations possibles pour la qualité de vie au travail, en étant une instance d'écoute pour nos collègues concernés ; en sensibilisant aux situations d'abus de pouvoir, de harcèlement moral ou sexuel ; en valorisant la relation entre les personnes.

Votre travail consistera, entre autre, à instruire des dossiers identifiés par la mission, puis saisir la présidence ou les instances concernées ; à établir, quand cela est nécessaire, une relation étroite avec la mission handicap et avec le bureau de la vie étudiante ; à promouvoir les actions de la mission et faire connaître ses interventions auprès du personnel (site Web - mise en place de journées thématiques) ; à vous saisir des dossiers confiés par la présidence dans le champ des actions de la mission

Comme chargée de mission vous êtes légitimée par la présidence à constituer, en lien avec le 1^{er} vice-président et le secrétaire général, des commissions ad-hoc pour le traitement des dossiers ; à avoir un contact privilégié avec les vice-présidents ; à participer aux conseils et commissions si l'ordre du jour s'y prête ; à se saisir de toute question ou dossier qui lui serait soumis par le personnel.

Vous définirez, avec le 1^{er} vice-président en charge des finances, et le vice-président aux ressources humaines, les moyens nécessaires pour la mise en œuvre des différentes actions que vous aurez à mener.

Je vous prie de croire, Madame, en l'expression de mes salutations les meilleures.

Président
xxxxxxx

XXXXXX
Président Université

Affaire suivie par
XXXXXXXXXXXX
Tél. : xxxxxxx
Mail : xxxxxxx

xxxx
Président

Affaire suivie par
XXXXXX
Tél. : xxxxxxxxxxx
Mail : xxxxxx

Actions communes de la CPED :

- Le harcèlement sexuel dans l'ESR, vade-mecum à l'usage des établissements, réalisé en collaboration avec l'ANEF et CLASCHEs (2015).
- contribution au Livre Blanc de l'ANEF *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche* (2014)
- membre du comité d'organisation des journées nationales du réseau Egalité dans l'ESR (2016, 2015 et 2014)
- audition à la CPU sur les carrières des enseignant-e-s-chercheur-e-s (2014)
- audition à l'Assemblée Nationale et au Sénat sur le projet de loi sur l'ESR (2013)
- contribution aux Assises de l'ESR - 16 propositions pour favoriser l'égalité professionnelle (2013)



Membres de la CPED
au 23 octobre 2016

72 missions

Aix-Marseille Université	U. Pierre et Marie Curie (Paris 6) *
U. d'Angers	U. Paris Diderot – Paris 7 *
U. d'Auvergne	U. Paris 8
U. d'Avignon	U. Paris Ouest – Nanterre – la Défense
U.T. Belfort-Montbéliard	U. Paris Sud (Paris 11)
U. de Bordeaux	U. Paris-Est Créteil (Paris 12) *
U. Bordeaux-Montaigne	U. Paris 13
U. de Bourgogne	U. Paris Saclay (COMUE)
U. de Bretagne Occidentale	U. de Pau et des Pays de l'Adour
U. de Bretagne Sud	U. de Perpignan
U. de Caen - Basse Normandie	U. de Picardie – Jules Verne
U. de Cergy-Pontoise	U. de Poitiers
U. d'Evry Val d'Essonne *	U. de Reims Champagne-Ardenne *
U. Franche-Comté	U. Rennes 1
U. Grenoble Alpes	U. Rennes 2
U. de Haute Alsace	U. de la Réunion
U. Le Havre	U. de Rouen
U. de La Rochelle	U. Jean Monnet (Saint-Etienne)
U. Lille Sciences et Technologies *	U. Savoie Mont Blanc
U. Lille Droit et Santé	U. de Strasbourg *
U. Lille Sciences Humaines et Sociales *	U. Toulouse II – Jean Jaurès *
U. de Limoges	U. Toulouse III – Paul Sabatier
U. du Littoral – Côte d'Opale	U. de Tours
U. de Lorraine	U. T. de Troyes
U. Claude Bernard Lyon 1 *	U. de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis
U. Lumière Lyon 2 *	U. de Versailles – St Quentin-en-Yvelines
U. Lyon 3 Jean Moulin	ENS Cachan
U. du Maine (Le Mans)	ENS Rennes
U. Montpellier	IEP Aix en Provence
U. Paul Valérie (Montpellier 3)	INP Grenoble
U. de Nantes	INSA Lyon
U. de Nice Sophia-Antipolis	INSA Rouen
U. d'Orléans	INSA Toulouse
U. Paris 1 Panthéon-Sorbonne	Sciences Po Bordeaux
U. Sorbonne Nouvelle - Paris 3	Telecom Bretagne
U. Paris-Sorbonne (Paris 4)	(* indique les 11 universités fondatrices de la CPED
U. Paris Descartes (Paris 5)	en janvier 2011)

L'annuaire complet de la CPED peut être téléchargé sur le site : <http://www.unistra.fr/index.php?id=cped#c92943>

Contact : Isabelle Kraus, Université de Strasbourg, Présidente cped-contact@groupe-renater.fr

Annexe 4

Questionnaire pour prendre contact avec les personnels de l'institution.

MODÈLE DE TEXTE – UEVE

Bonjour à toutes et à tous,

Dans le cadre du lancement de la Mission Parité-Egalité homme/femme au sein de l'Université d'Evry Val d'Essonne, nous vous proposons de remplir un court questionnaire anonyme en cliquant ici.

La parité nous concerne tous, hommes ou femmes, étudiants ou étudiantes, Biatss, enseignant-e et/ou chercheur-e, titulaire ou vacataire. Cette consultation nous permettra de mieux comprendre vos questions et vos besoins sur la parité, afin d'adapter les actions de la mission parité dans les mois à venir.

Réjane Vallée
Chargée de mission Parité

La mission parité homme/femme

Avez vous entendu parler de la mission parité homme/femme de l'université d'Evry ?

- Jamais Vaguement Oui, tout à fait

Qu'est ce que représente le mot parité pour vous ?

- L'égalité entre les sexes L'équité de traitement La discrimination positive La diversité homme-femme
- La loi sur la parité Un combat féministe Autre (espace d'expression libre)

Selon vous, quels sont les principaux axes sur lesquels doit agir la mission parité ?

- Assistance Lieu d'information Suivi de la loi sur la parité Cellule d'écoute et de conseil
- Mise en place d'évènements culturels Autre (espace d'expression libre)

Pensez vous avoir besoin des services de la mission parité ?

- Jamais Rarement Occasionnellement Assez souvent
- Très souvent

Souhaiteriez vous recevoir des informations sur la parité ?

- Une fois par trimestre Deux fois par an Une fois par an Non, je ne souhaite pas recevoir

Si un groupe de réflexion se mettait en place autour de la parité, souhaiteriez vous en faire partie ?

- Oui Non

Avez vous des suggestions ou des remarques sur le sujet de la parité homme-femme ?

ECEPIE 2016

Maquette et couverture : Philippe Caillol - Kerozen-concept
Imprimé par Montparnasse expression

2016

MANUEL PRATIQUE DES CHARGÉ·E·S DE MISSION

L'égalité femmes/hommes

dans les métiers scientifiques,
l'enseignement supérieur et la recherche

Ce Manuel, issu de l'expérience des chargé·e·s de mission membres du Réseau francilien, a pour objectif d'apporter des éléments pratiques aux personnes appelées à être responsables de la charge de mission « égalité entre les femmes et les hommes » dans un établissement d'enseignement supérieur, université ou grande école, ou dans un organisme de recherche.