



Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



Bilan 2013
Programme d'actions 2014

FEUILLE DE ROUTE

DU

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET
DE LA RECHERCHE**

Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits
entre les femmes et les hommes

Catherine GAUDY

Directrice générale des ressources humaines

Synthèse des avancées 2013 :

Texte de loi - Charte - Feuille de route

➤ 28 janvier 2013 : signature de la Charte de l'égalité femmes-hommes

À la suite des engagements annoncés par le gouvernement lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, Geneviève FIORASO, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a signé la Charte de l'égalité femmes-hommes aux côtés de Najat VALLEAU BELKACEM, ministre des Droits des femmes, charte élaborée et ratifiée par :

- la Conférence des président-e-s d'université (CPU),
- la Conférence des grandes écoles (CGE),
- la Conférence des directeurs et directrices des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI).

Cet acte fort engage les établissements d'enseignement supérieur à mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, chaque établissement signataire, doit nommer un-e référent-e égalité, chargé-e de la mise en œuvre des dispositions de la Charte et de l'élaboration d'un plan d'action.

Chaque année un bilan des avancées de la Charte sera établi et présenté au COMEGAL (Comité pour l'égalité).

➤ 28 janvier 2013 : édition de la feuille de route en faveur de l'égalité

Cette feuille de route en faveur de l'égalité s'articule autour de trois engagements phares :

- l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère,
- l'assurance de la parité dans les instances universitaires,
- le soutien des enseignements et des recherches sur le genre.

➤ 7 février 2013 : signature de la Convention interministérielle dans le système éducatif

Le ministère a également renouvelé son engagement dans l'action interministérielle pour l'égalité dans l'ensemble du système éducatif.

La Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans le système éducatif a été signée par la ministre, aux côtés de la ministre des Droits des femmes, du ministre de l'Education nationale, du ministre de l'Agriculture et du ministre du Travail. Le comité de pilotage a été mis en place.

➤ La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche s'inscrit dans cette dynamique

Elle impose la mise en œuvre d'une politique systémique d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, tant au niveau des établissements qu'au niveau national.

- La parité des sexes est instaurée dans les listes électorales et les nominations aux instances de gouvernance des établissements (articles 47, 49, 50, 60, 62).
- La parité est également instaurée dans :
 - le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (article 20),
 - le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (article 92),
 - le Conseil stratégique de la recherche (article 95).
- Une « mission égalité » est créée dans chaque université (article 46).
- Les statistiques relatives aux stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche sont sexuées (articles 4 et 15).
- Chaque établissement s'engage à mener des actions contre les stéréotypes sexués et de genre, au niveau des enseignements dispensés comme dans les différents aspects de la vie de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche (article 11).

Le 9 décembre 2013, le **Comité Sup'Emploi a été installé**. De composition paritaire, et co-présidé par une femme et un homme, il a une triple mission :

- anticiper les métiers et les formations de demain,
- favoriser la formation professionnelle par le développement de l'alternance et des stages encadrés,
- placer l'enseignement supérieur au cœur de la formation tout au long de la vie.

Bilan des actions 2013

Axe 1

Une politique des ressources humaines pour l'égalité professionnelle

MESURE 1 : FÉMINISER LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE ET LES JURYS

Action 1 : Atteindre en 2018 une répartition d'au moins 40% des emplois de chaque sexe

⇒ D'ici 2018, une mise en œuvre progressive des nominations dans ces emplois à raison d'au moins 40 % entre les personnes de chaque sexe : selon la loi du 12 mars 2012 (décret du 30 avril 2012 pris en application de l'article 56).

Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalisation financière proportionnelle au déficit de nominations qui serait constaté.

1) Dans les administrations

Ces mesures concernent 81 emplois en administration centrale et 207 en services déconcentrés pour les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

- Nomination, dès juillet 2012, de deux Directrices générales : la Directrice générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle et la Directrice générale des ressources humaines.
- Application, dès 2013, de ces objectifs à l'ensemble des emplois d'encadrement, au-delà de ceux listés dans le décret (emplois des universités et des établissements publics relevant des deux ministères).
- Travail sur la féminisation des viviers pour le recrutement à la direction de Crous et à la direction générale des services pour permettre d'atteindre l'objectif précité.

Dans le flux de nominations 2013, la part des femmes est de 37% ; sur 99 nominations, 37 sont des femmes.

Parmi les chiffres les plus significatifs, on observe que la part des femmes chez les recteurs et les rectrices est passée de 26% à 36% entre 2012 et 2013 ; désormais, on compte 11 femmes rectrices. Les emplois fonctionnels du MEN et MESR sont occupés à 39% par des femmes.

En ce qui concerne les DGS et les DGS adjoint-e-s, sur les 17 nominations effectuées en 2013, 10 sont des femmes ce qui représente 68% des nominations.

La parité dans les instances de gouvernance des établissements est inscrite dans les dispositions de la loi ESR. Le décret organisant cette parité est en cours de préparation. La mise en œuvre de ces dispositions se fera au fur et à mesure du renouvellement des instances.

2) Dans la gouvernance des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

⇒ La parité dans les instances de gouvernance des établissements est inscrite dans les dispositions de la loi ESR.

Le décret organisant cette parité est en cours de préparation. La mise en œuvre de ces dispositions se fera au fur et à mesure du renouvellement des instances.

Action 2 : Préparer la mise en œuvre en 2015 des dispositions relatives à l'équilibre dans les jurys

⇒ Objectif : 40% minimum de personnes de chaque sexe, selon le décret interministériel (publié le 10 octobre 2013) de la fonction publique fixant cette proportion.

Des dérogations sont possibles pour certaines disciplines

Ce texte prévoit la possibilité que certains statuts dérogent à ces mesures pour tenir compte, à titre exceptionnel, de contraintes particulières de recrutement.

Les **statuts des enseignant-e-s-chercheur-e-s et des chercheur-e-s seront modifiés pour permettre cette dérogation dans un nombre limité de disciplines** mais le dispositif retenu, notamment pour les enseignant-e-s-chercheur-e-s, prévoit un mécanisme incitatif et correcteur. Ainsi, les disciplines comportant moins de 20% de personnes d'un sexe peuvent déroger au pourcentage de 40% mais elles devront toutefois respecter un seuil qui sera égal au double de la proportion du sexe le moins représenté dans le vivier. Ce dispositif, conçu en collaboration avec la CPU et les établissements, sera finalisé en 2014.

En ce qui concerne les enseignant-e-s chercheur-e-s, les comités de sélection seront constitués avec deux personnes de chaque sexe au minimum.

En 2013 l'engagement pris de nommer trois femmes dans les jurys d'agrégation externe a été respecté pour les agrégations de :

- sciences économiques,
- droit public,
- sciences de gestion.

En revanche il n'a pas été possible de nommer trois femmes dans le jury de l'agrégation d'histoire du droit car le vivier de professeur-e-s est composé majoritairement d'hommes.

L'agrégation interne de droit public sera présidée par une femme.

MESURE 2 : MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Action 1 : Avancement et promotion, mesurer la part des femmes et des hommes dans les corps

Dans tous les corps de niveau national, les documents préparatoires remis aux instances comportent des informations sexuées. Ces données permettent de mesurer la part des femmes et des hommes parmi les candidat-e-s et les bénéficiaires d'une promotion.

Action 2 : Élargir l'accès au congé de reconversion thématique - CRCT - aux enseignant-e-s chercheur-e-s

Réalisation d'une évaluation du dispositif réglementaire - introduit en 2009 dans le décret du 6 juin 1984 - pour faciliter l'accès à ce type de congés aux enseignant-e-s chercheur-e-s à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental .

Résultats :

Les femmes sont bénéficiaires à 47% de CRCT alors qu'elles ne représentent que 32% des enseignant-e-s chercheur-e-s.

Parmi les CRCT accordés aux femmes, 5,3% l'ont été à l'issue d'un congé de maternité. S'agissant d'une première observation, ce chiffre ne peut être comparé à aucun autre et devra donc être affiné et suivi au fil des futures évaluations.

Action 3 : Former à l'égalité femmes-hommes l'ensemble des personnels de la fonction RH

L'École Supérieure de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN) a été contactée pour réaliser un cahier des charges permettant d'inscrire dans toute formation aux ressources humaines, voire toute formation des équipes dirigeantes, les dispositions légales qui s'imposent aux employeurs en matière d'égalité femmes-hommes.

Action 4 : Former les enseignant-e-s à l'égalité et au genre, depuis l'enseignement en préélémentaire jusqu'au supérieur

Cette mission a été **confiée aux écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE)** - article L 721-2 du code de l'éducation. Les ESPE sont issues de loi du 8 juillet 2013, d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République. Elles « organisent la formation initiale des futurs enseignant-e-s et des personnels d'éducation et participent à leur formation continue ». Elles ont notamment la mission d'« [organiser] des formations de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ».

- **Vers les professeur-e-s et personnels de l'enseignement**

L'arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, impose notamment aux professeur-e-s et personnels d'éducation d'agir en éducateur-e responsable et selon des principes éthiques. Concrètement, il s'agit de « se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ».

- **Vers les masters des ESPE**

L'arrêté du 27 août 2013 fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation », organisées par les ESPE, prend appui sur le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation. Le tronc commun de formation comprend ainsi des « enseignements liés aux principes et à l'éthique du métier, dont l'enseignement de [...] la lutte contre les discriminations et la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Action 5 : Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Une réflexion sur les conditions et les modalités de l'aménagement du temps de travail est intégrée dans le projet de protocole entre le MESR et les organisations syndicales dont la négociation est en cours.

MESURE 3 : PROMOUVOIR LA PARITÉ DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

Action 1 : Inscription de la parité dans les listes des candidat-e-s aux élections des instances universitaires : la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche

• Universités

⇒ La parité dans les listes des candidat-e-s aux élections des instances universitaires est inscrite dans la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013.

Le décret d'application n° 2013-1310 du 27 décembre 2013 a été publié au JORF du 31 décembre 2013.

• Comue (communauté d'universités et établissements)

L'engagement pour atteindre la parité lors des prochaines élections des conseils d'administration des Comue a été pris.

De plus, une action de sensibilisation pour inciter les femmes à présenter leur candidature sera initiée en cours d'année 2014.

Action n°2 : Inciter à respecter la parité au sein du CNU

Le renouvellement du CNU santé en novembre 2012, dont un tiers des membres est nommé, a permis de nommer 60 % de femmes, de façon à rééquilibrer la composition du conseil.

Parité dans les sections de la CP-CNU : la présidente de CP-CNU a été sollicitée sur cette question par la Direction générale des ressources humaines début 2013 afin de parvenir à cet objectif au plus vite. Un groupe de travail a été mis en place.

Axe 2

Une culture de l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche

MESURE 4 : COORDONNER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Action 1 : Renforcer le rôle du Comité pour l'égalité (COMEGAL)

Le COMEGAL est l'instrument privilégié du MESR pour la coordination des politiques d'égalité femmes-hommes depuis septembre 2012.

Présidé par la ministre, il compte :

- le directeur général pour la recherche et l'innovation,
- la directrice générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle,
- la directrice générale des ressources humaines qui est le Haut fonctionnaire à l'égalité,
- les présidents de la CPU, de la CDEFI, de la CGE,
- les président-e-s et les directeurs-trices du CNRS, de l'INSERM, de l'INRA, du CEA, de l'Académie des sciences, de l'HCERES et de l'ANR.

Sa composition est paritaire. Il **se réunit deux fois par an** sur toutes les questions liées à l'égalité professionnelle et aux recherches sur le genre.

Le COMEGAL a œuvré dans le cadre de l'élaboration du plan d'action 2012-2013.

Il s'est réuni autour de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent-e-s contractuel-les dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Il s'est également réuni autour de la préparation des Assises de l'ESR.

Deux groupes de travail issus du COMEGAL ont traité deux sujets en particulier :

- la parité au sein des jurys de recrutement et d'avancement dans l'ESR
- les indicateurs de l'égalité professionnelle dans l'ESR.

Action 2 : Accompagner les établissements par la signature de Chartes prévoyant notamment la nomination de chargé-e-s de mission égalité femmes-hommes et des plans d'action

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la ministre des Droits des femmes ont signé, le 28 janvier 2013, la Charte de l'égalité élaborée aux côtés de la Conférence des président-e-s

d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE), et la Conférence des directeurs et directrices des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI).

Les objectifs fixés sont :

- la nomination d'un-e référent-e en charge de la mise en œuvre de la charte ;
- l'utilisation d'outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;
- la création et la diffusion d'un état des lieux statistique sexué ;
- l'organisation d'actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes auprès des étudiant-e-s comme du personnel ;
- la prévention contre toute forme de violence et de harcèlement.

En 2013, **57 Grandes écoles** sont signataires de la Charte, toutefois on compte **127 référent-e-s égalité des Grandes écoles** ; on compte autour de **135 référent-e-s égalité des écoles françaises d'ingénieur-e-s**.

Cette action a été renforcée par la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche qui rend obligatoire l'installation d'une mission « égalité entre les hommes et les femmes » (article 46 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche).

52 universités ont signé la Charte et, suite à loi, les nominations des chargé-e-s de mission égalité se multiplient.

Enfin, un groupe de suivi des Chartes, groupe de travail du COMEGAL, est mis en place afin de veiller à la réalisation des objectifs fixés par les chartes.

Action 3 : Diffuser le schéma de formation à l'égalité femmes-hommes auprès des établissements. Calendrier de réalisation à partir de février 2013

La mise en place d'une formation test pour les chargé-e-s de mission égalité-diversité est en cours de réalisation.

Ce schéma intégral à l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche a été proposé à la session du 5 avril 2012 du COMEGAL, par le MESR. Il se décline sous forme de modules d'une journée à l'attention de différentes catégories d'acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Action 4 : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel et dans le travail d'accompagnement des établissements

L'opération est en cours. Le dialogue contractuel se réalise par vagues géographiques.

Les établissements de la vague C (2013-2017) évaluée en 2011-2012, ont été questionnés sur leur politique d'égalité.

- Les universités concernées (Université de Lorraine, Université de Strasbourg, UHA, Avignon) ont nommé un-e chargé-e égalité. L'UHA et l'Université de Strasbourg ont retenu un indicateur permettant de suivre le respect de la parité femmes-hommes dans la composition des comités de sélection.
- Les écoles d'ingénieur-e-s de la vague C ont proposé un indicateur commun pour suivre la promotion de la parité femmes-hommes relative à la population des étudiant-e-s.

MESURE 5 : COORDONNER LA PRODUCTION DE STATISTIQUES SEXUÉES

Action 1 : Produire des statistiques sur l'égalité à travers plusieurs documents consultables sur le site internet

Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

La note d'information du MESR du 13 avril 2013 intitulée « Chercheuses-chercheurs : des stéréotypes de genre dès les formations ».

Action 2 : Contribuer, à l'échelle européenne, à la réalisation du document de la Commission européenne *She Figures* qui présente des statistiques et des indicateurs relatifs à la place des femmes dans les sciences

Action 3 : Veiller au respect de la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche

Le rapport biennal de la Stratégie nationale de la recherche et de l'enseignement supérieur (articles 4 et 15 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche) intégrera des données sexuées dès 2014.

Axe 3

Une articulation de la recherche et des politiques publiques

MESURE 6 : DECONSTRUIRE LES STEREOTYPES SEXUES ET DE GENRE

Action 1 : Renouveler le partenariat avec les associations luttant contre les stéréotypes

Une nouvelle convention a été signée le 25 avril 2013, entre le ministère et les quatre associations :

- Femmes et Sciences
- Femmes et mathématiques
- Femmes Ingénieures
- l'Association française des femmes diplômées des universités (AFFDU)

Elles devront conduire des actions pour corriger l'influence des stéréotypes de genre dans l'orientation des jeunes, promouvoir des formations supérieures génératrices d'emplois où les femmes sont minoritaires et veiller à la suppression des freins aux carrières des femmes.

Action 2 : Poursuivre l'opération prix Irène Joliot-Curie et renforcer sa visibilité pour agir sur les stéréotypes sexués et de genre

Les lauréates ont été invitées à la célébration du prix au ministère et à la cérémonie de remise des grands prix de l'Académie des sciences sous la coupole du palais de l'Institut de France, en novembre 2013. Elles s'engagent à promouvoir la place des femmes dans les sciences.

Action 3 : Développer un réseau des femmes scientifiques pour favoriser leur visibilité dans les médias

Les services de communication des universités et des organismes de recherche ont été mobilisés pour la mise en place d'un réseau. Dans ce cadre, une réunion avec les directeurs et directrices de communication des différents organismes prévoit de faire un état des lieux en 2014

Toujours pour **corriger l'influence des stéréotypes sexués et de genre dans l'orientation des jeunes et vers le grand public**, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a produit une exposition de **140 portraits avec voix de femmes scientifiques**, « **Infinités pluriElles** », réalisée par l'artiste Marie-Hélène Le Ny.

Objectifs visés :

- susciter chez les jeunes filles la curiosité pour la recherche,
- amener le grand public à s'intéresser aux recherches que mènent ces femmes,
- utiliser l'art pour sa dimension esthétique et émotionnelle,
- nourrir les débats sur l'égalité.

Une cinquantaine d'établissements ont participé au projet.

Des portraits ont été exposés pendant la Nuit Blanche à Paris, à Besançon pour la Nuit des chercheurs, au Salon de l'éducation, à l'ESPCI pour la Fête de la science, à Laval, Rouen, au MESR et même à l'ambassade de France au Venezuela.

Les demandes pour accueillir l'exposition, sont très nombreuses et se poursuivent de façon continue en 2014, dans les universités, les villes et les lycées.

⇒ Objectif : organiser en 2015 une grande exposition avec les 140 portraits dans un lieu unique grand public et aussi de toucher davantage les collèges et lycées.

Cette opération illustre également la convention cadre signée entre le MESR et le ministère de la Culture « *Université, lieu de culture* » ; pour reconnaître les campus comme de hauts lieux de transmission, de diffusion et de création culturelle et artistique.

MESURE 7 : SOUTENIR ET DIFFUSER LES RECHERCHES SUR LE GENRE

Action 1 : Faire connaître et diffuser les conclusions du groupe stratégique pour les recherches sur le genre

Le rapport a été remis officiellement aux deux ministres le 28 janvier 2013, il est disponible sur le site du MESR et de la documentation française.

Action 2 : Soutenir les réseaux et associations travaillant au développement des recherches sur le genre

Le MESR apporte, depuis plusieurs années, un appui financier et un soutien à toutes ces associations. Il soutient notamment le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur, l'Association nationale des études féministes et mnémosyne. Il soutient également les revues spécialisées.

Action 3 : Développer des appels d'offre de recherche intégrant le genre dans le cadre de l'ANR

Dans le programme transdisciplinaire de l'ANR intitulé « Sociétés innovantes » (14/03/2013-06/06/2013), pour répondre aux objectifs scientifiques, les projets doivent inclure les questions de genre relatives aux problématiques évoquées.

La question de l'égalité de genre permet de poser la question de la place des femmes dans l'entreprise et le processus d'innovation. De plus, la problématique genre, problématique pluridisciplinaire, offre un nouvel angle d'approche qui permet de cibler les recherches et de faire d'importantes avancées dans toutes les disciplines des sciences de l'ingénieur et du design notamment.

Dans le programme transdisciplinaire intitulé « Apprentissages » (01/03/2103-14/05/2013), l'axe 3 est consacré à la thématique « Genre, socialisation et apprentissages ».

Action 4 : Assurer l'ouverture de postes d'enseignant-e-s et/ou chercheur-e-s sur le genre

Cette mesure est à l'étude. Il est prévu de mettre en place un suivi du potentiel d'enseignement et de recherche sur le genre dans le cadre d'un dialogue avec les établissements.

Action 5 : Faire connaître le recensement des enseignements sur le genre

La pérennisation du travail de recensement des enseignements et recherches sur le genre initié par le CNRS et son extension sont à l'étude.

MESURE 8 : AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN

Action 1 : Renforcer la place de la France dans le Groupe d'Helsinki (groupe de conseil sur les femmes et les sciences auprès des États membres et de la Direction générale de la recherche de la Commission européenne)

Grâce à une étroite collaboration avec les membres du groupe d'Helsinki ainsi qu'avec la Commission européenne, le MESR est aujourd'hui une réelle force de proposition à la fois sur la manière d'intégrer la dimension genre dans la recherche, dans le cadre d'Horizon 2020 et de l'espace européen de la recherche, et sur les possibilités de financement des changements structurels pour les établissements de l'ESR en Europe.

De même, le positionnement de la France a permis au MESR de devenir expert et intervenant sur sa politique et son plan d'action pour la conférence de la présidence lituanienne sur l'égalité et les changements structurels dans l'ESR, en novembre 2013, à Vilnius.

Action 2 : Affirmer la place de la France dans le cadre de l'appel d'offre ERA-NET, pour mettre en réseau les actions et initiatives sur femmes et sciences dans l'ensemble des États membres

La France, par l'intermédiaire du CNRS, est coordinatrice de l'ERA-NET Gender Net et le MESR est le pilote du groupe stratégique de mise en œuvre de l'ERA-NET qui doit élaborer des politiques communes favorisant l'égalité et l'approche intégrée du genre dans l'ESR.

Gender Net doit durer trois années et a été officiellement lancé le 15 octobre 2013 lors d'un évènement au CNRS.

Action 3 : Affirmer la place de la France en participant à l'action COST Gender Tech (Genre et technologie)

⇒ Objectif : produire une synthèse des travaux et des politiques menés sur la question du genre.

La France a obtenu la vice-présidence de l'action COST *genderSTE*, un réseau de 33 pays COST et de 4 pays non partenaires de l'Europe.

Action 4 : Coordonner les acteurs français pour promouvoir la prise en compte du genre et de l'égalité femmes-hommes dans la construction de l'espace européen de la recherche

Le MESR a mis en place un groupe Europe qui se réunit trois fois par an pour assurer cette coordination.

Dans le cadre de cette coordination, de nouveaux établissements ont obtenu des financements importants en 2013 (CNRS, Paris 7, IEP Paris) pour mettre en place des changements structurels et monter des politiques d'égalité.

Action 5 : Intégrer la problématique genre dans le cadre des programmes d'Horizon 2020

D'ores et déjà, la thématique « Science avec et pour la Société » dans laquelle s'inscrit le genre, est assurée et étoffée financièrement par rapport au 7^e programme-cadre.

Les dimensions du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes sont également introduites dans Horizon 2020 comme dimensions transversales à tout le programme, et la France a participé, grâce à sa collaboration avec la CE, à l'élaboration de critères de sélection pour les expert-e-s qui interviendront dans Horizon 2020 pour évaluer les projets au regard du genre.

Axe 4

Une politique contre les violences

MESURE 9 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Action 1 : Intégrer la question des violences sexuelles dans les actions et dispositifs de lutte contre le bizutage

Lutte contre le bizutage

La ministre a adressé un courrier, le 30 juillet 2013 (sous couvert des recteurs et rectrices), à l'ensemble des présidentes et présidents d'universités, directrices et directeurs d'établissements d'enseignement supérieur et proviseur-e-s de lycées à classes post-baccalauréat.

Ce courrier rappelle le cadre réglementaire de l'interdiction de tout acte de bizutage, les obligations et les sanctions encourues, ainsi que la réglementation en matière d'alcool.

Mode opératoire pour le signalement de cas de bizutage

Un partenariat s'est instauré avec ACB (association contre le bizutage) et le CNCB (comité national contre le bizutage) qui signalent au MESR tout acte de bizutage recensé par leur association ou toute suspicion. À chaque alerte, les services du ministère prennent contact avec l'établissement concerné, lui demandent de fournir les éléments dont il dispose et un courrier de la DGESIP est adressé à l'établissement pour lui rappeler le cadre réglementaire et l'encourager à mettre en œuvre ou à poursuivre une politique de prévention en la matière.

Résultats

Au cours de l'année universitaire 2012-2013, les associations de lutte contre le bizutage ACB et CNCB ont adressé au cabinet de la ministre **30 dossiers** sur des cas supposés ou avérés de bizutage. Les événements signalés ne se sont pas tous déroulés à la rentrée 2012, certains ont eu lieu en 2011 voire 2010. Sur ces 30 cas recensés, 9 concernent des UFR de médecine ou d'odontologie et 5 des IUT. L'IGAENR a été saisie à deux reprises (Lille 2 et ENSAM).

Par ailleurs, le ministère a pris contact avec 20 établissements pour faire le point et demander l'envoi d'un dossier précisant notamment :

- comment les préconisations formulées dans le courrier de la ministre ont été déclinées dans l'établissement ;
- le dispositif mis en place pour accompagner les associations étudiantes qui organisent des événements d'intégration et festifs ;
- toutes informations utiles sur les actes supposés de bizutage.

À réception du dossier, un courrier de la directrice générale a été envoyé au chef d'établissement. Le fait que le ministère échange avec les établissements a une "portée pédagogique", cela permet d'opérer le changement culturel vis-à-vis de ces pratiques et de déployer de manière plus concrète l'action ministérielle en la matière.

Un projet de charte pour l'organisation de soirées étudiantes responsables a été adressé par le ministère aux trois conférences. Cette charte vise à construire le dialogue entre le responsable de l'établissement et les associations étudiantes pour que ces dernières organisent des événements festifs dans le respect de la réglementation et en veillant à prévenir tout risque.

Action 2 : Communiquer autour des procédures disciplinaires pour faciliter la mise au jour des faits de harcèlement sexuel

Rappeler les principes aux acteurs de l'ESR

La circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 adressée aux présidentes et présidents, directrices et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et d'établissements publics à caractère scientifique et technologique, aux rectrices et recteurs d'académie et chancelières et chanceliers d'universités, rappelle les principes en matière de prévention et de procédures disciplinaires.

Le dépaysement des procédures disciplinaires relatives aux cas de harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche a été pris en compte dans le projet de loi-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes porté par le ministère des Droits des femmes. Le 17 septembre 2013 l'amendement présenté par la sénatrice Françoise Laborde a été voté par le Sénat. Ce projet de loi est en cours d'examen à l'Assemblée nationale.

Action 3 : Mener une campagne nationale d'information sur le harcèlement sexuel de l'ESR

- **La circulaire** n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 insiste sur l'importance de diffuser l'information.
- **L'information a été relayée** par l'association de mutualisation des universités et établissements (AMUE) lors de sa journée de sensibilisation consacrée à la lutte contre les discriminations, le 25 janvier 2013.
- L'association CLASCHEs, subventionnée par le MESR, prépare **un guide d'information** sur le harcèlement sexuel. Ce guide sera disponible sur le site de l'association et sur le site du MESR en 2014.

Action 4 : Lancer une enquête nationale pour mieux connaître les situations de harcèlement sexuel et leur prise en charge

L'enquête Violences et rapports de genre « Virage » sur les violences de genre portée par l'INED permet de réaliser une nouvelle base de données. Les premiers résultats sont attendus pour 2016.

Action 5 : Engager un travail avec l'observatoire de la vie étudiante pour qu'il intègre la question des violences de genre dans son enquête « conditions de vie »

Les réflexions et travaux engagés conduisent à la prochaine adoption d'un calendrier pour l'année à venir.

Action 6 : Signer une convention avec le centre national des œuvres universitaires et scolaires CNOUS pour que les étudiant-e-s victimes de violences conjugales soient prioritaires dans l'accès aux logements gérés par les CROUS

⇒ La signature de la convention est prévue en 2014.

Cette mesure est intégrée dans le contrat d'objectif avec le CNOUS. Dès à présent, quand ils sont sollicités, les CROUS assurent un hébergement en résidence universitaire aux étudiant-e-s victimes de violences.

Action 7 : Contribuer à la création de l'observatoire sur les violences envers les femmes, notamment par les recherches conduites sur le sujet

Cette action est interministérielle.

À l'heure actuelle, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, où siègent deux représentants du MESR, a mis en place un groupe sur la question des violences faites aux femmes.

Calendrier : en fonction du calendrier de l'Observatoire

Axe 5

Un plan d'action en faveur de la mixité

MESURE 10 : FAVORISER LA MIXITÉ DES FORMATIONS

Action 1 : Continuer et renforcer l'action du MESR en matière de mixité dans le cadre de la Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans le système éducatif

⇒ Objectifs de la convention signée le 7 février 2013 pour la période 2013-2018 :

- acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ;
- s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'étude.

Des journées inter-réseaux des chargé(e)s de mission et des référent(e)s égalité des parties signataires de la convention sont organisées afin de partager des bonnes pratiques et de promouvoir une culture commune de l'égalité.

La première réunion s'est tenue le 2 octobre 2013 en présence de référent-e-s égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Action 2 : Organiser un colloque scientifique sur la question de l'orientation des filles après la licence 3 en partenariat avec l'association « Femmes et sciences »

Le colloque s'est tenu le 12 avril 2013.

Ce sont plus de 200 acteurs de terrain -chercheur-e-s et étudiant-e-s -et qui ont mis en lumière :

- des parcours de femmes dans des filières scientifiques privilégiées par les hommes,
- de nouveaux cursus innovants développés par les établissements d'enseignement supérieur
- des stratégies et des actions mises en œuvre par certaines grandes entreprises pour attirer les jeunes diplômés, plus particulièrement les femmes.

Ce colloque a eu un écho très positif au sein de la communauté universitaire.

Depuis ce colloque, un travail est en cours entre l'association organisatrice et le ministère pour identifier les bonnes pratiques de recrutement des universités, les analyser et les appliquer, le cas échéant, à d'autres formations.

Ce travail s'élabore à partir des statistiques des établissements et plus particulièrement de quelques filières disposant d'une proportion de jeunes femmes plus élevées que d'autres.

Action 3 : Élargir le nombre d'établissements concernés par le dispositif « capital filles » auquel le MESR est lié par un protocole d'accord signé en avril 2012

61 établissements sont aujourd'hui concernés par le dispositif « capital filles ».

Action 4 : Charger les services pertinents (vie étudiante, SCUIO, etc.) de développer des actions pour favoriser la mixité et de diffuser l'information

Un état des lieux des bonnes pratiques des établissements est en cours de réalisation.

À cette fin, un aménagement de l'enquête sur les politiques et les pratiques des universités en matière d'orientation et d'insertion professionnelle réalisée sur la précédente année universitaire est prévu. Ce travail débutera à compter de la rentrée universitaire 2013-2014, grâce à la constitution d'un groupe de travail associant l'ensemble des acteurs concernés.

Action n°5 : Aménagement des parcours pour les étudiant-e-s jeunes parents

Le ministère a identifié les bonnes pratiques au sein des établissements afin de les populariser.

Programme d'actions 2014

Pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe1

Approfondir la politique de ressources humaines pour l'égalité professionnelle

MESURE 1 : RÉÉQUILIBRER L'EXERCICE DES RESPONSABILITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES SPHÈRES SUPÉRIEURES DE L'ENCADREMENT

Action 1 : préparer la mise en œuvre en 2015 des dispositions relatives à l'équilibre des jurys dans les EPSCP (établissements publics à caractère scientifique culturel et professionnel) et les EPST (établissements publics à caractère scientifique et technologique).

Compléter le dispositif et publier les textes d'application.

Poursuivre l'objectif d'augmentation du nombre de femmes membres des jurys et présidentes des agrégations.

MESURE 2 : POURSUIVRE L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE RECRUTEMENT ET LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Action 1 : suivre, avec le CNU, la CP-CNU et la CPU les résultats des avancements et des promotions. Inciter les femmes à candidater à un avancement de grade lorsqu'on constate une sous-représentation des candidatures de femmes.

MESURE 3 : FAIRE DE LA FORMATION UN OUTIL AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Il s'agit d'assurer une formation à l'égalité femmes-hommes et aux questions relatives au genre et aux discriminations pour les personnels de direction et pour les personnels de la fonction RH ; de diffuser le schéma de formation à l'égalité auprès des établissements ; d'insérer l'égalité dans les référentiels nationaux de formation.

L'AMUE (agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur et de recherche) et l'ESEN (école supérieure de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche) qui sont les deux principaux opérateurs de formation de l'ensemble des acteurs de la fonction RH, sont mobilisés sur ces enjeux en formation initiale comme en formation continue.

MESURE 4 : POURSUIVRE LES RÉFLEXIONS SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, ET SUR LES CHARTES CONCERNANT L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE VIA LE PROTOCOLE SOCIAL

MESURE 5 : TENDRE VERS LA PARITÉ DANS LES INSTANCES REPRESENTATIVES ET CONSULTATIVES

Action 1 : Réparer les élections professionnelles de 2014

La situation actuelle fait apparaître de forts déséquilibres dans les filières ITRF (Ingénieur-e-s et personnel Technique de Recherche et de Formation) et administratives où les hommes sont surreprésentés dans les Commissions administratives paritaires (CAP), proportionnellement à la part qu'ils occupent dans le corps.

Un travail pourra être mené avec les organisations syndicales pour la composition des listes 2014, dans le cadre des dispositions prévues par le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars, ainsi que dans le cadre du projet de protocole entre le MESR et les organisations syndicales représentatives de l'ESR.

Action 2 : Préparer le renouvellement du CNU en 2015

La part des femmes élues au CNU est supérieure à la part qu'elles occupent dans les corps des enseignant-e-s-chercheur-e-s, il faut donc maintenir cette proportion et veiller en revanche à rééquilibrer la part des nommé-e-s.

Action 3 : Recenser les instances consultatives en place au MESR

Hors instances élues, pour analyser leur composition et favoriser les retours à l'équilibre.

MESURE 6 : ANTICIPER LA PRÉPARATION DU PREMIER RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES

Le premier rapport prévu par le protocole d'accord du 8 mars sera réalisé au titre du bilan social 2014 sur la base des chiffres 2013 ce qui nécessite une information et une mise en ordre de marche de l'ensemble des contributeurs.

Axe 2

Promouvoir la culture de l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche

MESURE 7 : ACCOMPAGNER ET SUIVRE LES ÉTABLISSEMENTS DANS LE CHANGEMENT STRUCTUREL.

Accompagner les établissements en particulier pour la rédaction de la lettre de mission des chargé-e-s de mission égalité et la production annuelle des statistiques sexuées relatives à la spécificité de chaque établissement, en application de la loi ESR n° 2013-660.

Action 1 : Suivre la mise en œuvre et le respect des dispositions prévues par la loi ESR et toutes dispositions législatives et réglementaires en faveur de l'égalité

Action 2 : Étendre les dispositions sur la parité aux élections des CA des COMUEs (communautés d'universités et établissements)

Action 3 : Sensibiliser la communauté scientifique à l'importance d'une représentation paritaire dans les instances de gouvernance

Action 4 : Étendre la mission égalité, instituée dans les universités par les dispositions de la loi ESR n° 2013-660, à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

Action 5 : Élaborer les indicateurs du baromètre des politiques d'égalité, en s'appuyant sur un groupe pilote constitué de plusieurs établissements (voir Annexe 1 *Baromètre de l'égalité*)

Axe 3

Renforcer l'articulation de la recherche et des politiques publiques

MESURE 8 : DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES SEXUÉS ET DE GENRE

Action 1 : Utiliser un langage et des outils de communication non sexistes et égalitaires

Action 2 : Accompagner les formations à l'égalité, aux questions relatives au genre et aux discriminations dans les ESPE

Après l'inscription dans le cahier des charges initial, il convient de recenser et de suivre les formations à l'égalité des sexes, aux questions relatives au genre et aux discriminations réalisées dans les ESPE. Une première évaluation est prévue en 2014.

Action 3 : Intégrer la problématique de l'attractivité des carrières scientifiques pour les femmes au sein du cycle national de formation de l'Institut des Hautes Etudes pour la Science et la Technologie (IHEST).

En partenariat avec l'IHEST, en 2014, des actions spécifiques seront mises en œuvre pour développer l'attrait des femmes pour les carrières scientifiques.

Action 4 : Renforcer la visibilité des femmes dans la recherche scientifique

Poursuivre l'opération *Prix Irène Joliot-Curie*, et des nouvelles opérations sur le modèle de l'exposition *Infinités pluriElles* (voir Annexe 2).

Développer le partenariat avec les réseaux et associations luttant contre les stéréotypes.

Action 5 : Impulser et mutualiser de bonnes pratiques

MESURE 9 : SOUTENIR ET DIFFUSER LES ENSEIGNEMENTS ET LES RECHERCHES SUR LE GENRE

Action 1 : Intégrer la problématique du genre dans les stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche en tant que problématique transversale

Action 2 : Dynamiser le potentiel d'enseignement et de recherche sur l'ensemble des questions relatives aux femmes, au sexe, au genre

- Par l'incitation à mettre en place des parcours de formation universitaire qui comportent des enseignements sur le genre à la fois disciplinaires et interdisciplinaires, y compris dans les écoles doctorales.
- Par l'incitation à renforcer la visibilité des cours portant sur le genre.
- En veillant à une intégration de la problématique du genre dans les appels à projets nationaux (notamment dans le cadre de l'ANR).
- Par le soutien aux réseaux et aux associations travaillant au développement des études de genre.

Action 3 : Créer le Collège national des études sur le genre à partir du rapport « Orientations stratégiques pour les recherches sur le genre »

MESURE 10 : AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

Action 1 : Consolider et pérenniser la thématique « genre » en lien avec l'Europe

- Par la mise en place d'un « Point de Contact National » sur le genre dans la dynamique de lancement du nouveau programme-cadre Horizon 2020.
- En restructurant le groupe « Europe » et en renforçant la place des questions relatives aux enjeux européens au sein des réunions du COMEGAL.

Action 2 : Renforcer la collaboration avec le groupe d'Helsinki « Femmes et Sciences » et au sein de *Gender-Net*

Action 3 : Renforcer la contribution du MESR à « She Figures 2015 »

Action 4 : Rendre visible la politique d'égalité du MESR au niveau international

- Par la traduction de documents stratégiques, leur mise en ligne et dissémination.
- Par la participation du MESR à des évènements internationaux.

Action 5 : Renforcer la présence du MESR au sein de la Délégation interministérielle à la méditerranée (Dimed), notamment dans le cadre des actions du Réseau universitaire et scientifique (RUS)

Action 6 : Participer à la conférence « ICWES 16 » en 2014

Elle se réunit tous les trois ans sur des questions scientifiques des femmes scientifiques et ingénieures du monde entier

Action 7 : Consolider le rôle central du MESR dans le réseau international COST, *genderSTE*

Axe 4 (*)

Lutter contre les violences faites aux femmes et les violences de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche

()Axe 4 s'inscrit dans les priorités interministérielles 2014 pour le droit des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes*

MESURE 11 : POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET HOMOPHOBES.

Action n°1 : Développer des opérations de prévention et de sensibilisation au sein des établissements

- Par des campagnes d'information et de sensibilisation au niveau national.
- Par le partenariat avec les associations œuvrant sur le terrain.
- Par la mise en place de formations contre les violences et les discriminations destinées à l'ensemble des personnels de l'ESR.
- Par le soutien aux opérations « vivre ensemble » lancées dans les établissements.

Action n°2 : Prendre en charge l'accompagnement des victimes de violences

- Par la mise en place (et/ou la mutualisation) de dispositifs et/ou structures sur le modèle de la cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel de l'université de Lille 3 .
- Par le partenariat avec les services spécialisés et les associations œuvrant sur le terrain.
- En assurant la signature d'une convention entre le MESR et le centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) pour que les étudiant-e-s victimes de violences conjugales et/ou familiales soient prioritaires dans l'accès aux logements gérés par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires CROUS.

Action n°3 : Renforcer les outils de lutte contre le harcèlement sexuel

- Par la mise à jour de la circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 dès la publication de la loi pour l'égalité ; en assurer une plus large visibilité et communiquer davantage autour des procédures disciplinaires que la circulaire garantit.
- Par la mise en œuvre des procédures simples et rapides de traitement des plaintes et d'accompagnement des victimes.
- Par la mise en œuvre de la procédure de dépaysement des procédures disciplinaires (amendement au projet de loi-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, relatif à l'article L 712-6-2 du code de l'éducation, et présenté au Sénat le 17 septembre 2013) lorsque la loi aura été votée.
- Par la publication d'un bilan national régulier des alertes, des cas traités et des cas ayant conduit à une sanction.

MESURE 12 : SOUTENIR LES ENQUÊTES ET LES RECHERCHES SPÉCIFIQUES SUR LES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET HOMOPHOBES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

- Veiller à ce que ces violences soient prises en compte dans les enquêtes « conditions de vie » de l'observatoire de la vie étudiante.
- Soutenir l'enquête « Virage ».

Axe 5 (*)

Participer au plan gouvernemental « mixité 2014 »

() Axe 5 s'inscrit dans les priorités interministérielles 2014 pour le droit des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes*

MESURE 13 : PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS LES FORMATIONS

⇒ Objectif : favoriser la mixité dans l'ensemble des filières post-bac, y compris au sein des filières d'excellence, et cela tout au long du parcours des études supérieures.

La contribution du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au plan « mixité 2014 » porte sur les actions suivantes :

Action 1 : Fixer aux universités des objectifs de mixité pour le recrutement des étudiant-e-s dans le premier cycle

Action 2 : Proposer, à titre expérimental, un programme visant à valoriser les jeunes femmes ayant réussi dans les filières les plus fréquentées par les hommes et les jeunes hommes ayant réussi dans les filières les plus fréquentées par les femmes au moment de l'orientation post-bac.

Action 3 : Encourager auprès des établissements d'enseignement supérieur la mise en place de programmes à caractère expérimental de promotion de la mixité associant les lycées et les établissements d'enseignement supérieur - dans le cadre de la circulaire commune MEN-MESR du 18 juin 2013.

Action 4 : Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des étudiantes

Le ministère a engagé une campagne de communication pour mieux faire connaître l'université, ses formations et ses débouchés auprès du grand public. Une des affiches sera consacrée à l'intérêt pour les femmes à choisir une carrière scientifique.

Action 5 : Imposer la parité des sexes dans les internats des CPGE et internats de proximité

MESURE 14 : LUTTER CONTRE LES REPRÉSENTATIONS GENRÉES DES MÉTIERS

Action 1 : Veiller à ce que les établissements d'enseignement supérieur et de recherche informent leurs étudiant-e-s sur les métiers stratégiques et porteurs dans les filières professionnelles peu ou non mixtes

Action 2 : Former et sensibiliser les président-e-s des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et les services compétents à la lutte contre les stéréotypes sexués et de genre

Action 3 : Inciter les établissements d'enseignement supérieur et de recherche à utiliser une communication interne et externe non stéréotypée, et à diffuser des supports de communication destinés à promouvoir l'attractivité des carrières scientifiques pour les femmes

Action 4 : Garantir la représentation, lors des forums de l'emploi et des visites en entreprise, des métiers par des membres du sexe sous représenté, en partenariat avec des entreprises

Action 5 : Monter une grande opération pour la mixité dans l'innovation scientifique avec l'appui du réseau de la culture scientifique, industrielle et technique en régions