

CR des tables rondes de la Première journée nationale des chargé-e-s de mission égalité des universités, des grandes écoles, des écoles d'ingénieur-e et des organismes de recherche

mardi **30 septembre 2014, 9H30-16H30**, MENESR – amphithéâtre POINCARE

Inscriptions 130, Présents 125 personnes

TR1 « Le tabou principal ». Comment combattre et prévenir le harcèlement sexuel ?

Diane Roman, Professeure de droit public à l'Université François Rabelais de Tours, Co-directrice du projet Recherches et Etudes sur le Genre et les Inégalités dans les Normes en Europe (REGINE), « *Genre, droit et harcèlement sexuel* » [Intervention jointe](#)

Thierry Reynaud, Sous-directeur des Affaires Juridiques de l'enseignement supérieur et de la recherche, MENESR, « *L'article n° 53 de la loi égalité du 4 août 2014 et son décret d'application* »

André Nieoullon, Conseiller scientifique à la DGESIP-MENESR, « *La formation doctorale, la prévention et le traitement du harcèlement sexuel* »

Nathalie Gaghey, Service conseil et expertise juridique de la DRH du CNRS **et Anne Pepin**, Cheffe de la Mission pour la place des femmes au CNRS, « *Le plan d'actions du CNRS contre le harcèlement sexuel* » [Documents joints](#)

Yves Raibaud, Géographe, Maître de conférences à l'Université Bordeaux Montaigne, Chargé de mission égalité femmes-hommes, « *Egalité femmes hommes, enseignement du genre, lutte contre le harcèlement sexuel: une même logique* » [Intervention jointe](#)

Nathalie Coulon, Maîtresse de conférences en psychologie à l'Université de Lille 3, Coordinatrice de la Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel de l'université de Lille 3, « *Un dispositif spécifique* » [Documents joints](#)

Le harcèlement sexuel est un délit (Loi du 6 août 2012). Dans les institutions publiques, la jurisprudence administrative intègre les faits de harcèlement parmi les fautes disciplinaires susceptibles de sanction et ceci indépendamment de toute poursuite pénale diligentée contre l'agent. Dans l'ensemble, la jurisprudence du CNESER disciplinaire est assez peu sévère (tout comme la jurisprudence pénale). Dans l'ESR, l'argument de « la difficulté d'établir ce qui relève de la vie privée entre adultes consentants et ce qui relève de la faute disciplinaire (ou pénale) » est mis en avant pour légitimer la tolérance à l'égard du harcèlement sexuel. Une circulaire ministérielle existe, publiée en 2012, qui insiste sur l'importance d'associer la démarche de prévention à l'application des sanctions disciplinaires.

En matière de procès disciplinaire, il faut rappeler qu'il ne concerne pas « la victime » (ou plus largement, la personne plaignante), il concerne l'administration et l'agent (ou l'utilisateur, notamment l'étudiant-e) supposé avoir commis une faute (par exemple, un délit de harcèlement). La question se pose donc de la protection de la personne plaignante alors qu'elle n'est pas partie du procès disciplinaire. La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes encadre la récusation d'un membre du CNESER disciplinaire et/ou d'un membre de la section disciplinaire d'établissement. La Loi encadre également le renvoi des poursuites d'une section disciplinaire d'établissement à une autre. Selon la Loi du 4 août 2014, la personne plaignante et/ou

un tiers peut s'adresser à 3 autorités administratives différentes (le/la président-e de l'établissement, le/la recteur-rectrice, le/la médiateur-médiatrice académique) pour solliciter la procédure de récusation et /ou de renvoi des poursuites.

La formation doctorale est un moment critique. Actuellement, une réflexion est en cours au sein du ministère sur les évolutions de la formation doctorale. Les modifications éventuelles des textes qui règlementent le doctorat prendront en compte la question de la prévention et du traitement du harcèlement sexuel des doctorant-e-s. Plusieurs pistes de réflexions sont explorées qui concernent : le rôle de l'école doctorale, la mise en place de la formation des directeurs et directrices de l'école doctorale ainsi que des directeurs et directrices de thèse, la mise en place des comités de suivi de thèse, le renforcement de la sensibilisation et de l'information des doctorant-e-s.

En ce qui concerne le traitement du harcèlement sexuel au sein du CNRS, l'organisme s'est inspiré de la Circulaire ministérielle de 2012 qui rappelle la nécessité d'agir simultanément pour prévenir, sanctionner et prendre en charge les victimes. La circulaire insiste également sur la formation des personnels. Le CNRS a mis en ligne une fiche synthétique d'information accessible à tous et à toutes ses agents. En matière de traitement et de prise en charge, différents niveaux sont concernés : local, régional, central. Un premier signalement auprès du supérieur hiérarchique, ensuite (ou en parallèle) auprès de la médecine préventive, des associations sur le terrain et de l'infirmerie. Tout signalement auprès de la Mission pour la place des femmes au CNRS (point d'entrée au niveau national) est relayé à la délégation régionale qui, une fois saisie, doit recevoir en entretien les personnes –victimes et/ou tiers- et faire de la lumière sur les faits. En cas de doute, le dossier remonte à la DGRH du CNRS. Dans le cas où les faits ne sont pas avérés, la procédure disciplinaire ne se déclenche pas, mais la victime est suivie. Dans le cas d'un déclenchement des procédures, l'agent mis en cause est suspendu pour protéger à la fois les personnes et le service. Très peu de faits remontent mais, en 2013, 2 faits ont conduit à deux poursuites disciplinaires avec sanction : deux exclusions supérieures à trois mois. En matière de formation, la circulaire et la fiche pratique sont diffusées et accompagnées d'un kit de communication : un guide, des vidéos, des affiches destinées aux laboratoires. Une journée nationale de sensibilisation/information ouverte à tous les personnels du CNRS se tient le 26 novembre 2014. Le programme de la journée comprend : des interventions de la gouvernance, de la DGRH, des chargé-e-s de mission égalité, d'associations – CLASCHES et AVFFT notamment-, des exemples de cas concrets. La première journée nationale est filmée et mise en ligne ; elle sera suivie de demies journées dans chaque délégation régionale. Au niveau régional, une collaboration avec les universités et les différentes composantes de site vise la mise en place des dispositifs communs.

Le harcèlement sexuel à l'université n'est pas seulement lié à la personnalité des agresseurs (souvent des hommes) et encore moins à celles des victimes (souvent des femmes). Le harcèlement est possible sous certaines conditions : inégalités persistantes entre les femmes et les hommes (dans la gouvernance de l'établissement notamment), précarité des contrats, mainmise « masculine » sur les recrutements, les auditions, les concours. Une enquête réalisée dans le cadre d'un travail de recherche à l'université de Bordeaux Montaigne en 2013 illustre le terrain fertile au développement des cas de harcèlement. Le bilan social sexué de l'université met en lumière les inégalités entre les sexes. Un questionnaire en ligne fait apparaître les empêchements des femmes au travail : propos sexistes ou misogynes courants ; sexisme, homophobie et harcèlement sexuel envers les plus jeunes et les plus précaires. Une femme sur deux dit avoir connu une ou plusieurs situations de harcèlement sexuel dans sa carrière. Ces inégalités constituent les conditions

optimales d'apparition des harceleurs. L'analyse des situations/faits de harcèlement montre que les harceleurs n'obéissent pas à des « pulsions irrépessibles » mais opèrent des choix stratégiques qui les amènent à se placer aux « bons endroits ». Les harceleurs récidivent avec de plus en plus de savoir-faire et d'habileté. Les quelques cas que l'université de Bordeaux Montaigne a eu à traiter ont montré que les harceleurs se sont généralement révélés peureux, soucieux de leur réputation. Cela laisse penser que si un dispositif fortement dissuasif est mis en place au sein de l'établissement, ils cèdent le pas après avoir tout tenté pour empêcher sa mise en œuvre. Réaliser l'égalité professionnelle, la parité dans les jurys de recrutements, dans les équipes politiques et les écoles doctorales, mettre en œuvre la formation à l'ensemble des questions liées au genre, ces mesures contribuent au renforcement des comités de veille contre le harcèlement qui sont souvent très démunis face au déni et au tabou social qui entoure cette question.

En 2005 une circulaire ministérielle rappelait les mesures préventives à mettre en place : l'université de Lille 3 s'en est emparée. Grâce au travail de CLASCHEs, qui a permis de lever le tabou sur le harcèlement sexuel à l'université, et aux directives européennes, la cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel a été créée. La coordinatrice du dispositif est distinguée de la chargée de mission égalité. Aucune hostilité dans l'université de Lille 3 envers ce dispositif (le CA soutient la cellule) mais un travail préalable de mobilisation de tous les acteurs académiques est ce qui a permis de mettre en place la cellule. La cellule est d'abord un lieu d'échange, de communication et d'accompagnement. Elle a produit un guide de sensibilisation/information. Elle diffuse le guide produit par CLASCHEs auprès de tous les publics de la communauté universitaire. Elle mène des actions d'information envers les différentes composantes de l'établissement. Des éléments significatifs ont été introduits dans le règlement interne de l'université et une charte a été signée. Une note dans le guide étudiant et dans la convention de stage ont été éditées. Ce dispositif est rattaché à la direction générale des services (ce qui garantit la pérennisation du dispositif), il dispose d'un local, des moyens financiers et la coordinatrice est déchargée d'enseignement pour piloter 10 personnes. Dans la cellule plusieurs compétences sont représentées dont une compétence juridique (essentielle) et psychologique. Il est à noter qu'en matière d'accompagnement des victimes on ne peut pas aller au-delà de ce que la victime souhaite, le rôle du dispositif est celui d'aider la personne à établir un dossier.

Questions/Réponses/Commentaires

q. Profils des membres de la cellule d'information et de veille de l'Université de Lille 3 ?

r. Dans la cellule opèrent : un membre de la DRH, un membre de la médecine préventive, des directrices/directeurs de composantes, des enseignant-e-s-chercheur-e-s spécialistes en études féministes sur le genre, un-e juriste, un-e clinicien, un-e DGS. La cellule travaille main dans la main avec le CHSCT, les syndicats et les syndicats étudiants.

q. Harcèlement entre étudiant-e-s, quels outils ?

r. Une commission de discipline existe pour juger des fautes des usagers.

q. Quelle sanction disciplinaire pour un-e étudiant-e qui a commis un délit de harcèlement ?

r. Il est à noter qu'il y a plus de chances que la procédure disciplinaire aboutisse si c'est un-e étudiant-e qui est accusé, que si c'est un enseignant-e. Mais, s'il n'y a pas eu de procédure disciplinaire contre l'étudiant-e, il paraît difficile de lui refuser la réinscription.

q. Quel rôle pour les syndicats sur ce sujet ? Peuvent-ils contribuer à faire remonter des situations ?

r. A l'université de Bordeaux, la création d'une cellule a été discutée au CHSCT et donc il a fallu plus de temps pour que le dispositif se mette en place car les syndicats étaient méfiants. La discussion a toutefois permis d'introduire des éléments dans la convention sur l'égalité professionnelle. Le choix de l'université de Bordeaux a été de confier à l'infirmière d'être la personne référente au sein de la cellule. La cellule de veille comprend aussi les syndicats qui sont en charge de faire remonter les informations.

q. Est-ce que vous avez constaté qu'il y a plus ou moins de situations d'harcèlement lors ce que les études de genre sont plus ou moins développées ?

r. Pour mettre en évidence ce lien il faudrait connaître les chiffres sur le harcèlement sexuel dans l'ESR. Personne n'est en mesure de le faire aujourd'hui. Il y a l'enquête VIRAGE université mais elle est menée seulement dans quelques établissements, les résistances sont fortes... on manque cruellement de données.

q. Une sanction disciplinaire dans l'université d'Angers : 4 ans d'interdiction d'enseignement. Mais dans le rapport écrit de la décision prise les faits n'ont pas été qualifiés. Comment peut-on faire pour connaître la qualification des faits sanctionnés ? Est-ce que les faits sont connus par le ministère ?

r. 1. Il n'y a pas de remontées systématiques des décisions des sections disciplinaires d'établissement au ministère. Mais le CNU connaît les situations et il peut agir sur les promotions. Il s'agit des pratiques et non pas de mise en œuvre des procédures institués.

r. 2. Tout ce qui est sanction disciplinaire au niveau de la section disciplinaire d'établissement ne remonte pas à la centrale. Il n'y a pas d'obligation. En revanche, la DAJ du ministère est destinataire des décisions du CNESR statuant en formation disciplinaire. Il est important de rappeler qu'il est rare de gagner en conseil d'Etat contre une décision du CNESR. Il faut donc être vigilant au moment de la décision de la section disciplinaire et au moment du passage des décisions de la section d'établissement au CNESR. En matière de qualification des faits, il n'y a pas d'obligation légale de qualifier les faits.

q. Est-ce qu'au pénal les délits de harcèlement sont systématiquement condamnés avec sursis ?

r. C'est vrai qu'au pénal les faits sont souvent disqualifiés, il est donc difficile d'établir quels faits correspondent à une violence sexuelle, au harcèlement sexuel etc. Cela vaut aussi dans le procès disciplinaire, et souvent on préfère « régler les choses entre nous » (éloigner la victime, isoler l'agresseur) sans tenter des poursuites disciplinaires. Or, rendre public un délit de harcèlement et les motivations de la sanction qui l'a puni c'est le meilleur moyen de prévention.

q. Quelle articulation possible entre recherche scientifique sur le genre, enseignement et lutte contre le harcèlement sexuel ?

r. 1. A l'université de Bordeaux Montaigne un atelier genre avec une perspective féministe a été mis en place. Il permet d'analyser les rapports de pouvoir au sein des établissements et de mieux comprendre les mécanismes qui perpétuent les inégalités, les discriminations et les violences. Cela permet d'envisager des actions conséquentes.

r. 1. Les étudiant-e-s participent massivement aux cours sur le genre et notamment sur l'analyse des violences (en France nombre d'enseignant-e-s chercheur-e-s travaillent dans ce domaine), c'est une manière de les sensibiliser et de les informer sur le harcèlement notamment, mais aussi de les former à sa prévention et à son traitement. Les collègues ne suivent pas forcément de cours sur ces questions... Il est nécessaire de mettre en place la formation de tout le personnel académique.

TR2 « Ceci n'est pas un stéréotype ! ». Quels leviers d'action pour la mixité ?

Sigolène Couchot-Schiex, Maîtresse de conférences en sciences de l'éducation, UPEC, ESPE, responsable du Master MEEF 1^{er} degré, OUIEP, ARGEF, « *Les enjeux de la mixité* »

Martina Mc Donnell, Enseignante-Chercheuse au département de Langues et Sciences Humaines de l'Institut Mines-Télécom/Télécom Ecole de Management, Référente égalité femmes-hommes, « *Introduire la problématique du genre dans une grande école* »

Florence Dufour, Directrice générale de l'Ecole de Biologie Industrielle de Cergy, « *Actions en faveur de l'équité et de la mixité dans une école d'ingénieur-e-s fréquentée principalement par des femmes* »

Claudine Hermann, Vice-présidente de la Plate-forme européenne des femmes scientifiques (EPWS), « *Exemples de mesures en faveur de la mixité en sciences et techniques à l'étranger* »
Documents joints

Claire Guiraud, Responsable des études et de la communication, Haut Conseil à l'Egalité femmes/hommes, « *Les travaux de la commission de lutte contre les stéréotypes sexistes et de genre* »

Emmanuelle Latour, Adjointe à la Cheffe de service, Service des Droits des Femmes et de l'égalité femmes- hommes, « *La Plate-forme mixité, quel rôle pour l'ESR ?* »

L'articulation des recherches en études de genre, et de la formation des enseignant-e-s à l'égalité des sexes et à la lutte contre les discriminations dans les ESPE est primordiale pour identifier les leviers d'action pour promouvoir la mixité des filières de formation et, plus largement, la mixité des métiers. Suite à la Loi de juillet 2013, la sensibilisation à l'égalité des sexes est inscrite dans les formations aux métiers de l'éducation. La mise en œuvre et la pérennisation de ces formations n'est pas simple, elle doit être réfléchi et portée collectivement sur le terrain. Il s'agit d'institutionnaliser ces formations : si la Loi les reconnaît au niveau national, il s'agit ensuite de les reconnaître au niveau local, dans chaque structure de formation, dans chaque ESPE et, en son sein, dans chaque parcours de MASTER. Ce qui signifie créer les conditions pour que des enseignements puissent être dispensés dans chaque site national. Pour ce faire, il faut d'abord répertorier ce qui est réellement mis en œuvre : comment sont dispensés les cours ? Sont-ils obligatoires ou optionnels ? Quel est le volume horaire de ces formations ? Quelles sont les équipes qui prennent en charge ces formations ? Il s'agit également de sensibiliser/former l'ensemble des collègues enseignant-e-s du

supérieur qui travaillent dans les ESPE, et qui ne sont pas tous et toutes capables de traiter cette thématique. En effet, plusieurs recherches dont celles de l'Association recherche genre éducation et formation (ARGEF) ont montré la carence d'enseignant-e-s du supérieur formés au genre et aptes donc à enseigner dans ces formations afin de transmettre du contenu disciplinaire et transversale à la fois. Enfin, il faut mutualiser les forces, créer des collectifs aux niveaux départemental, régional, académique pour agir ensemble. Exemple de l'ESPE Créteil, établissement au sein de l'université de Paris Est : l'équipe de l'ESPE travaille main dans la main avec la mission égalité du rectorat, et avec celle de l'université, elle participe au projet européen GenderTime, un collectif des enseignant-e-s des diverses composantes de l'université s'est formé pour entreprendre des actions communes en matière d'enseignement de l'ensemble des questions liées au genre au sein de l'ESPE et de l'université.

Mine Télécom sur le campus d'Evry : 2 grandes écoles orientées vers le secteur des télécommunications, 2250 étudiant-e-s, 200 enseignant-e-s chercheur-e-s, 120 personnels administratifs. Mixité de la population étudiante : 35% filles. La référente égalité est commune aux 2 écoles, elle est une enseignante-chercheuse en SHS, elle a suivi une formation aux questions de genre et elle a négocié son emploi du temps. Actions en cours : création d'un blog qui a pour objectif de communiquer autour de recherches sur « genre, sciences et techniques » ; organisation de séminaires informels pour présenter les principaux objets de ces recherches à l'ensemble des personnels. Un cours optionnel pour les étudiant-e-s sur le thème « masculin/féminin : stéréotypes et liberté » qui a eu beaucoup de succès (il a été classé parmi les 3 premiers choix des cours en SHS proposés la première année de formation). Pédagogie du cours : cour magistral. En plus de ce cours optionnel, la thématique genre est souvent abordée dans le cadre de la formation des étudiant-e-s en SHS et en langue. Projets futurs : un MOOC sur les stéréotypes de genre destiné à la sensibilisation de l'ensemble de la communauté ; une étude comparative avec la Suisse sur la culture qui produit plus de mixité dans les métiers des télécommunications ; une étude comparative avec le contexte anglo-saxon pour mutualiser les bonnes pratiques au sein des formations en technologies.

Ecole de Biologie Industrielle : 75% de femmes. Travail sur les représentations des métiers et sur la représentation du « bon élève ». Changement des modalités de recrutement, au lieu de la sélection sur dossier et entretien (qui favorisait les jeunes femmes), concours par épreuve écrite qui a permis de descendre de 85% de filles à 75%. L'école démarre avec une formation sur « les croyances limitantes » : « je ne suis pas assez forte pour », « la cosmétique c'est bien pour les filles pas pour les garçons », « je suis nulle en math », « je suis nul en anglais », etc. Tout au long des parcours de formation on est attentifs à la constitution des groupes ; on apprend à se présenter en mettant en avant sa propre personnalité pour insister sur le fait que nous sommes tous et toutes un peu plus qu'une fille et/ou un garçon. Collaboration avec la DRH de l'Oréal pour analyser l'écart de salaire femmes/hommes à la sortie de l'école : salaire fixe presque identique entre femmes et hommes à la sortie ; salaire variable : les hommes perçoivent le double des femmes. Actuellement les choses s'inversent presque et les femmes qui sortent de l'EBI gagnent plus que les hommes en salaire variable. Différences considérables dans la manière de recherche d'emploi : pour les femmes le réseau est un dernier recours.

Plateforme Européenne des Femmes Scientifiques. Association d'associations et réseaux de femmes scientifiques européennes. Objectifs : accroître la participation des femmes dans la politique européenne de la recherche, dans les instances de gouvernance et de décision de la recherche, inclure le genre dans la recherche. Lobbying, information, mise en réseaux. Rapport

2014 sur les mesures pour améliorer l'attractivité des sciences pour les jeunes et pour les jeunes femmes en particulier. Belgique : travaux sur les stéréotypes dans les manuels scolaires ; Suisse : bases de données mises au point par l'académie des sciences suisse pour aider les enseignant-e-s à faire des cours passionnants en sciences ; Australie, Allemagne : prix pour récompenser les enseignant-e-s les plus motivant-e-s. Norvège : plusieurs jeunes dans plusieurs pays du monde ont reçu un questionnaire sur les sciences qui montre que les jeunes des pays les plus développés ont plus de méfiance que les autres envers les sciences. Grande Bretagne : association qui a pour objectif de promouvoir les femmes dans les sciences, elle s'occupe aussi beaucoup des femmes qui reprennent des études longues. Allemagne : journées filles-entreprises, stages dans les lycées et voyage organisé dans les universités pour les élèves de terminale. Autriche : projet de recherche entre jeunes chercheur-e-s et lycéen-ne-s.

La commission stéréotypes du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes répond à une saisine de la ministre Najat Vallaud-Belkacem concernant une analyse globale sur les effets des stéréotypes et des pistes d'action pour les faire reculer. Les stéréotypes de genre sont intolérables dans la société et notamment dans 3 domaines, l'éducation, les media, la communication institutionnelle. Deux objectifs principaux : clarifier les concepts ; proposer une méthodologie innovante en s'attaquant au financement public, ce qui signifie de conditionner les financements publiques à des critères d'égalité. Communication institutionnelle : définir un cadre de référence sur une communication non stéréotypée. Usage du féminin dans la langue (étudiantes et étudiants au lieu d'utiliser le masculin pour indiquer la globalité des femmes et des hommes) ; représentation de la mixité sans enfermer les femmes et les hommes dans des rôles de sexe. Il s'agit de formaliser cet outil pour donner de la légitimité à votre action auprès des instances de gouvernance de vos établissements et des directions de la communication.

La plate-forme mixité est inscrite dans une politique gouvernementale consacrée aux droits des femmes et notamment à l'égalité professionnelle. La mixité de l'emploi est un enjeu des politiques publiques en termes de liberté, d'égalité et de solidarité, elle a des effets bénéfiques pour les femmes et pour les hommes car elle permet d'améliorer les conditions de travail de tous et de toutes (sécurité et d'ergonomie notamment). Un tiers des métiers doivent devenir mixtes d'ici 2025. Campagne nationale d'information sur la mixité des métiers. Plans d'action sectoriels dans des métiers non mixtes en cours de signature. Comité interministériel à l'égalité où chaque ministère présente sa feuille de route en faveur de l'égalité. Lutte contre les stéréotypes sexistes et pour la mixité afin d'ouvrir le champ des possibles pour les étudiant-e-s. Orientation, représentation du savoir et des métiers scientifiques, culture de l'égalité : mobilisation des budgets des établissements pour mettre en œuvre une politique globale d'égalité.

Questions/Réponses/Commentaires

q. En Allemagne, exemple d'une filière scientifique d'établissement entièrement réservée aux filles...

r. En effet c'est une expérimentation qui se fait à petite échelle en Allemagne, mais cela se fait en Scandinavie aussi. Un bilan suédois rappelle que les établissements qui se lancent dans ce type d'expérimentation mettent en œuvre beaucoup d'autres mesures très diversifiées, et que cela ne prouve rien sur l'efficacité de l'enseignement non mixte.

q. En ce qui concerne les ESPE il y a une disposition de Loi et un plan d'action national, mais quel bilan fait-on des formations à l'égalité dans les ESPE ? Peut-on mesurer les progrès ? Un bilan national existe-t-il ? Exemple de l'ESPE de l'université de Grenoble : le plan national a été arrêté et diffusé fin juin, les maquettes MEEF étaient déjà faites ! La formation à l'égalité des sexes à Grenoble est inexistante... Un recensement national officiel de ce qui se passe réellement dans chaque établissement, de la mise en œuvre de ces formations dans chaque ESPE, est nécessaire pour agir afin de garantir ces formations ou les adapter...

r. Les enseignant-e-s chercheur-e-s qui travaillent dans les ESPE ainsi que certaines associations nationales, notamment l'ARGEF, demandent ce recensement depuis très longtemps. L'ARGEF n'a pas vu aboutir ses demandes quel qu'en soit l'interlocuteur, ou l'intermédiaire. L'association a demandé ce recensement par l'intermédiaire du collectif des directeurs et directrices des ESPE, et par l'intermédiaire du département des stratégies des ressources humaines de la parité et de la lutte contre les discriminations du MENESR. Exemple de l'ESPE de l'université de Créteil : on assiste à une sorte de dissolution de ces formations qui, avant, étaient dispensées (à minima) dans les IUFM. Actuellement on ne sait pas qui les fait et ce qui est fait, quel type de formation est dispensée... Il faut que les personnes soient formées avant de former elles-mêmes des étudiant-e-s futurs enseignant-e-s...

q. Leviers appropriés aux sciences dites « dures » et aux technologies pour promouvoir la mixité et notamment pour attirer les femmes. Quid des classes préparatoires qui séparent systématiquement biologie, mathématique, physique... Or si l'on propose des classes préparatoires intégrées (biologie, physique et mathématiques, etc.) on a 40% des femmes : exemple de l'école d'ingénieur de Grenoble.

r. C'est très perturbant que les classes préparatoires généralistes tournent le dos à certaines sciences, c'est très perturbant par rapport à l'innovation notamment. Un exemple, le comité des répertoires des sciences de l'ingénieur n'admet pas encore l'interdisciplinarité en sciences...

q. Formation des agrégé-e-s hors masters MEEF : la question de mettre en place une formation au genre et à l'égalité des sexes n'est pas simple, souvent ça se limite à une conférence dans l'année... Quelle est selon vous la durée nécessaire pour atteindre une vraie sensibilisation/formation ?

r. Dispenser une formation de quelques heures n'est pas seulement insuffisant mais également contreproductif : on estime à 30 heures (minimum) le temps nécessaire pour que l'on puisse faire le tour du problème et que les étudiant-e-s puissent s'en saisir correctement, sinon on assiste à une réaction de rejet.

commentaire. Exemple de l'ESPE de l'Université de Clermont-Ferrand : ces enseignements font partie du tronc commun ; un groupe d'enseignant-e-s chercheur-e-s spécialistes en études de genre mène une réflexion pédagogique et didactique sur la formation à l'égalité des sexes. Dans le tronc commun on ne peut pas tout traiter car le volume horaire ne le permet pas, il s'agit alors de se concentrer sur certaines questions... La question de la différence entre conférence, cours magistrale et TD a été posée : les formations à l'égalité des sexes et à la lutte contre les discriminations sont toutes dispensées en TD. Le travail se fait par petits groupes : on travaille notamment sur des manuels et sur des séances de cours (dans plusieurs disciplines) qui, au premier abord, sont évaluées par les étudiant-e-s comme très bonnes ; les enseignant-e-s vont ensuite montrer comment les stéréotypes sont à l'œuvre dans le manuel choisi, dans les

séquences de cours (de biologie, de français, de mathématique...) choisies. Les retours des étudiant-e-s sont excellents (il est à noter qu'il s'agit d'une expérience d'un an).

q. Quelques précisions sur la plate-forme mixité ; s'agit-il d'un recensement ? Des propositions d'actions ? D'un partage d'expérience ?

r. Il s'agit de la mobilisation des acteurs territoriaux autour de 5 engagements : orientation scolaire ; orientation professionnelle ; reclassification des métiers (compétences) ; commande publique conditionnée au label égalité pour les entreprises ; articulation vie professionnelle vie privée. Plans d'action portés par les délégués aux droits des femmes dans les régions en lien avec les rectorats... L'objectif est de dessiner une cartographie qui permette d'identifier les acteurs mobilisés et les bonnes pratiques.

q. La formation des enseignant-e-s est un travail à très long cours. Les questions liées au genre et le genre comme questionnement, il faut les intégrer dans les disciplines : à travers l'intégration dans les programmes, dans les manuels mais aussi dans les concours de l'éducation nationale... Il faut penser la discipline avec ce regard et non pas poser la question de l'égalité des sexes en annexe à un enseignement disciplinaire...

r. Un exemple allemand : une association a fait la liste de ce que l'on pouvait ajouter comme contenu lié au genre dans 51 disciplines. Des recensements par discipline des contenus liés au genre existent en anglais, en allemand...

commentaire. Exemple de l'Université de Franche-Comté : la formation dans l'ESPE est une des priorités de la feuille de route en faveur de l'égalité. Il est nécessaire d'augmenter le vivier d'enseignant-e-s chercheur-e-s formés elles-mêmes et eux-mêmes à ces questions, en mesure de former les étudiant-e-s. Il s'agit aussi d'articuler l'action de l'université avec l'enseignement dans le primaire et le secondaire. Il faut aussi former les chargé-e-s de mission égalité du secondaire.

TR3 « La cage de verre ». Comment réaliser l'égalité professionnelle ?

Anne Revillard, Professeure associée en sociologie à Sciences Po Paris, « *Les inégalités professionnelles dans l'ESR : un état des lieux* » [Lien](#)

Anne Pepin, Directrice de la Mission pour la place des femmes au CNRS, « *La politique du CNRS en faveur de l'égalité professionnelle* » [Documents joints](#)

Christine Menesson, Professeure de sociologie à l'Université Paul Sabatier Toulouse, Chargée de mission égalité, « *L'égalité professionnelle à l'université : états des lieux et stratégies d'action* »

Béatrice Lambert, Directrice Administrative et Financière de l'EPF, école d'ingénieur-e-s généralistes

Brigitte Dumont, Directrice de la responsabilité sociale d'entreprise du groupe Orange

Hervé RIVIERES, Chargé de domaine RH et relations sociales au sein du Département expertises et métiers de l'Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (AMUE)

Amine Amar, Sous-directeur du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignant-e-s chercheur-e-s, « *La politique de ressources humaines pour l'égalité professionnelle : bilan du programme d'actions 2014* »

Etat des lieux des inégalités de genre dans le monde académique pris dans sa dimension professionnelle. Cet état de lieux s'appuie sur une conception de genre comme système social, un système qui assigne les femmes et les hommes à des rôles différents et hiérarchisés, mais qui crée aussi, dans le même mouvement, une hiérarchie entre des représentations que l'on associe au masculin et au féminin (le fait de valoriser « la raison » par rapport à « l'émotion », « l'innovation » par rapport à « la routine »...) ce qui a une incidence sur la division sexuée du travail académique. Partant, on ne va pas seulement étudier les difficultés rencontrées par les femmes, mais aussi les avantages des hommes ; on ne s'intéresse pas seulement aux comportements des unes et des autres, mais aussi au fonctionnement de l'instance académique et à l'empreinte que le genre en tant que système social a sur elle. Spécialisation des hommes et des femmes dans des métiers différents et hiérarchisés/progression de carrière dans un métier donné. La division du travail est sexuée : la hiérarchie des postes repose sur la construction d'une opposition entre « innovation scientifique » et « routine administrative » qui est profondément genrée et qui fait écho à l'opposition construite en anthropologie entre « production » et « reproduction ». Division sexuée des spécialités, des tâches, des attentes projetées sur les femmes et sur les hommes... Progression de carrière et plafond de verre : les hommes se conforment plus aux standards requis pour faire carrière en termes de volume des publications notamment ; les femmes en couple hétérosexuel bénéficient moins d'un soutien matériel dans l'articulation vie personnelle-vie professionnelle ; les hommes hésitent moins à se présenter aux concours, il s'agit là d'un effet direct de la socialisation de genre dès l'enfance... Ce qui montre que les normes professionnelles et l'environnement professionnel ne sont pas neutres.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle au CNRS s'appuie sur un complément du bilan social concernant la parité des sexes dans les métiers du CNRS. Pour sa mise en œuvre le CNRS se réfère au dispositif législatif national, à la législation européenne et aux bonnes pratiques européennes et internationales. Le CNRS a répondu à un appel à projet de la commission européenne pour financer le changement structurel en matière d'égalité des sexes. Quatre axes principaux pour une action systémique : implication des équipes dirigeantes, restructuration, progression des carrières, articulation vie personnelle-vie professionnelle. 15 objectifs, 40 actions... Le soutien aux recherches sur le genre est fondamental pour élaborer et mettre en œuvre le plan d'action pour l'égalité professionnelle. La formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre aux niveaux national et régional constitue un objectif poursuivi et voulu par la gouvernance de l'organisme. En matière de restructuration : le CNRS a commencé à agir sur l'attribution des médailles et sur l'accueil des chercheur-e-s en délégation. Parmi les critères pour obtenir un accueil en délégation au CNRS il y a le retour du congé maternité, du congé pour adoption et du congé parental. Un comité de réflexion sur les pratiques d'évaluation des chercheur-e-s a été mis en place. Un objectif pour les prochaines années est d'affiner le diagnostic statistique selon les disciplines. Un kit de communication pour travailler sur les viviers sera présenté début décembre. On avance sur la charte du temps, et sur des nouvelles mesures relatives à une meilleure articulation vie personnelle-vie professionnelle.

Exemple des priorités de la Mission égalité de l'Université Paul Sabatier, une université scientifique et technologique, en matière de mise en œuvre d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. La mission est intégrée dans la commission stratégique « égalité active » (50 membres nommés et élus) dont l'objectif est de poser de manière permanente la question de l'égalité des sexes dans toutes les réunions de la gouvernance où se décide la politique globale de

l'université. Dans cette commission il y a un groupe de travail « égalité des sexes » et un groupe de travail « observatoire des inégalités ». Le bilan sexué légitime l'action : adoption de la charte égalité femmes-hommes et d'un plan d'action annuel. Le plan annuel permet de présenter régulièrement au conseil d'administration et au conseil académique le bilan des actions mises en œuvre et de diffuser les questions d'égalité dans la gouvernance. Éléments du bilan sexué concernant les BIATSS et les enseignant-e-s chercheur-e-s : femmes surreprésentées parmi les personnels non titulaires dans les deux catégories ; beaucoup de femmes dans la catégorie C chez les BIATSS ; surreprésentation des pères de famille de plus de 3 enfants chez les PU alors que chez les BIATSS on observe l'inverse ; en ce qui concerne le recrutement et la promotion des BIATSS, les femmes sont recrutées et promues avec trois ans d'écart ; écarts salariaux très importants ; les primes renforcent les écarts salariaux entre femmes et hommes ; faible part de femmes responsables de Masters recherche. 40% des doctorantes et 20% des candidates aux postes de MCF. Beaucoup est à faire au moment du passage du doctorat au post doctorat. Les inégalités sexuées sont aussi des inégalités sociales.

EPF, 40% d'étudiantes. Actions en faveur de la valorisation du titre d'ingénieurE. Actions en interne pour l'égalité professionnelle : signature de la charte égalité femmes-hommes ; bilan sexué comparé périodiquement avec le baromètre de la CGE. Enquête sexuée sur les catégories socioprofessionnelles au sein de l'EPF présentée régulièrement aux instances de gouvernance. Négociation avec les partenaires sociaux pour agir là où des faiblesses persistent : formation de l'ensemble des personnels à l'égalité professionnelle, et formation des étudiant-e-s aux questions liées au genre.

On constate des inégalités persistantes au sein du monde du travail : à l'université, dans les écoles, dans les entreprises. Orange : 37% de femmes, mais une répartition très inégale des femmes au sein de l'entreprise. Présence importante des femmes dans les métiers de support ou de relation avec le client, mais seulement 12% de femmes dans les métiers de mise en place du réseau (métiers d'ingénieur, de génie civil et techniques) et 20% dans les métiers « marketing ». Très peu de femmes choisissent des formations scientifiques et techniques qui permettraient ensuite à Orange de les recruter. Orange s'est donc engagée dans une démarche qui vise à rendre visibles et attractifs ses métiers et les perspectives de carrière pour les femmes, mais aussi les formations supérieures pour y accéder. Orange se coordonne avec d'autres entreprises pour intervenir dans les lycées afin de susciter des vocations « HITECH ». Orange finance une étude sur les femmes ingénieures pour accroître la visibilité des différents secteurs des métiers dans les télécommunications. L'égalité professionnelle dans le groupe s'appuie sur deux principes : garantir l'égalité des droits de tous et toutes, et garantir l'égalité des chances via des mesures spécifiques qui permettent une égale évolution de carrière. Rémunération : plan d'égalité négocié avec les organisations syndicales ; depuis 2004, engagement du groupe à engager une enveloppe spécifique qui permet de compléter les écarts de salaire éventuels. Pour mener cette action longue, Orange a commandé une étude, confiée à un chercheur spécialiste en études de genre, pour pouvoir mesurer l'écart initial et mieux définir les mesures les plus adaptées pour le réduire. Aujourd'hui l'écart de salaire est de 0.4%. Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers : analyse de la performance des équipes, les équipes mixtes sont les plus efficaces. Accès aux postes de responsabilité : le président du groupe a fixé un taux de présence des femmes aux postes de responsabilité à atteindre dans un délai de cinq ans, ce qui implique d'analyser d'abord les dossiers des femmes et ensuite ceux des hommes, et de constituer des « short lists » mixtes. Mobilisation en interne de la fonction RH et de la fonction managériale. Equilibre vie privée et vie professionnelle : parler de parentalité au lieu de parler de maternité ; télétravail...

L'AMUE mène une action envers les établissements notamment en matière de professionnalisation des personnels via des missions de veille et d'aide au pilotage. En ce qui concerne l'égalité professionnelle, l'AMUE appréhende cette question en termes de responsabilité sociale de l'employeur. Groupe de travail composé de 15 établissements adhérents, les membres du groupe ont des profils métier très différents. Le groupe de travail dégage différents thématiques RH : prévention des risques professionnels, qualité de vie au travail, santé au travail, égalité femmes-hommes, questions liées au handicap. L'égalité professionnelle est traitée dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Réflexion autour de la mise en place des labels diversité pour les établissements ; mise en œuvre des pratiques RH. Production des guides pratiques.

Les deux priorités du plan d'actions 2014 du MENESR pour la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle sont : approfondir la politique des ressources humaines pour l'égalité professionnelle et promouvoir une culture de l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Équilibre des jurys : le taux de 40% des femmes pour le jury d'agrégation en droit public a été atteint ; présidence du jury d'agrégation de gestion assurée par une professeure ; concours d'agrégation de science politique : le taux de 40% de membres femmes a été également respecté. Piste de travail pour 2015 : déterminer pourquoi les enseignantes-chercheuses ne veulent pas participer à ces jurys. Recrutement et déroulement de carrière : résultats très contrastés, dans le grade de professeur de classe exceptionnelle, le taux de femmes est très faible. Parité des instances représentatives et consultatives : élections professionnelles en décembre 2014 ; renouvellement du CNU en novembre 2015 : le Cabinet travaillera sur le tiers des nommé-e-s au CNU. Décret du 7 juillet 2014 relatif à la composition de la formation restreinte du conseil académique des universités : parité entre MCF et PU, et parité des sexes. Décret sur la composition du Conseil stratégique de la recherche qui doit être paritaire.

Questions/réponses/commentaires

q. Beaucoup de stages existent dans les métiers des télécommunications, est-ce que Orange mène des actions, au moment du stage, envers les femmes et les hommes stagiaires pour promouvoir l'égalité ? Plusieurs entretiens avec les étudiant-e-s qui reviennent des stages en entreprise témoignent des difficultés rencontrées et d'expériences négatives concernant notamment un environnement de travail sexiste.

r. Orange accueille beaucoup de stagiaires et beaucoup de jeunes en alternance. Le taux de féminisation est très bas. Orange intervient dans les collèges et les lycées pour susciter l'envie de s'investir dans des formations supérieures qui préparent au travail dans le champ des télécommunications. Orange a identifié les actions mises en œuvre dans les écoles d'ingénieur-e pour attirer plus de femmes et ce pour ensuite pouvoir aller les recruter.

q. Combien de temps pour mettre en œuvre le plan d'actions du CNRS ? Quels moyens financiers et humains pour le mettre en œuvre ?

r. Ce plan est le fruit de plusieurs années de travail, mais il a décollé quand le CNRS a obtenu un projet européen en 2011. Des actions pilotes étaient déjà en cours, de sensibilisation de la gouvernance notamment. La Mission pour la place des femmes au CNRS est rattachée directement à la présidence, elle est composée de deux salariées permanentes et de collaborateurs et collaboratrices recrutés sur les projets européens (2 en cours) ; des experts sont recrutés à temps

partiel sur des missions spécifiques. La mission est en lien avec toutes les structures de l'organisme ; elle travaille en partenariat avec l'Institut de sciences humaines et sociales, la mission pour l'interdisciplinarité, le GIS Institut du genre, les différentes équipes locales de mise en œuvre. La mission est représentée dans le comité de direction élargi qui se réunit une fois par mois.

q. Début de carrière des enseignant-e-s chercheur-e-s et des chercheur-e-s : est-ce que des données sexuées existent sur les réponses aux appels d'offres, notamment aux projets ANR ? Combien de femmes sont-elles porteuses de projet ? Combien des femmes dans les dossiers retenus ?

r. 1. Dans le cadre du projet européen auquel le CNRS participe, une enquête en ligne est menée. Une question de l'enquête en ligne est : « êtes-vous porteur-e de projet ? Avez-vous déposé votre candidature ? » Résultat : les femmes postulent principalement au CNRS et en région, et les hommes postulent plus massivement à l'ANR et aux projets européens.

r. 2. à l'INSERM le taux de candidates/lauréates est très faible...

q. Le retour d'expérience est très important car les chargé-e-s de mission ne sont pas tous et toutes au même niveau... Plusieurs organismes commencent à peine, alors : quels sont les écueils que l'on rencontre ? Comment vous les avez surmontés ? Pour le CNRS, concernant votre enquête en ligne dans le cadre du projet européen, quels sont les données manquantes qui auraient pu vous être utiles ?

r. Le partage d'expérience avec les autres pays européens dans le cadre des projets européens est nécessaire. La CPED se réunit une fois par trimestre environ pour pouvoir échanger autour des pratiques et des difficultés rencontrées. Les échanges peuvent aussi avoir lieu au niveau des COMUE.