

---

# L'égalité femmes/hommes

---

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



**RÉSULTATS DES TRAVAUX  
DU RÉSEAU FRANCILIEN**

**2014-2015**

MESURES ET RECOMMANDATIONS



Le Réseau francilien « Egalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche » a été créé dans le cadre du programme « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du Conseil Régional d'Ile de France. Il est co-financé par la Région Ile de France et par la Commission Européenne (projet GenderTIME, Programme Science in Society, 7<sup>e</sup> Programme cadre).

---

## RESPONSABLE DU PROJET

---

Yvonne Pourrat,

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

---

## ONT PARTICIPÉ À LA PRÉPARATION DE CE LIVRET :

---

Marie Baudry de Vaux, Institut de recherche pour le développement (IRD)

André Béraud, ECEPIE

Nathalie Carrasco, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ)

Bodo Clavreul, Université de Paris-Est Créteil (UPEC)

Colette Guillopé, Université de Paris-Est Créteil (UPEC)

Gaëlle Lucas-Leclin, Institut d'optique Graduate School (IOGS)

Yvonne Pourrat, ECEPIE

Marie-Soledad Rodriguez, Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3

Sophie Sergent, Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER)

Réjane Vallée, Université d'Evry-Val d'Essonne (UEVE)

# Sommaire

---

## 2 INTRODUCTION

- 2 Origine de la démarche
- 4 Contexte
- 6 Description du réseau

---

## 8 MÉTHODOLOGIE

---

## 10 MESURES ÉGALITÉ F/H DANS L'ENSEMBLE DU RÉSEAU

---

## 13 MESURES ÉGALITÉ F/H EXISTANTES DANS LES INSTITUTIONS DU RÉSEAU

- 15 Institut de recherche pour le développement
- 19 Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
- 23 Institut d'optique Graduate School
- 27 Université d'Evry-Val-d'Essonne
- 31 Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3
- 35 Université de Paris-Est Créteil
- 41 Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

---

## 44 SYNTHÈSE DES MESURES PRÉSENTÉES

---

## 46 REGARDS SUR LE TRAVAIL EFFECTUÉ DANS LE RÉSEAU

- 46 Point de vue des membres du réseau
- 52 Point de vue d'un expert externe au réseau

---

## 55 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

- 55 Conclusions
- 56 Recommandations

---

## 61 BOÎTE À OUTILS

---

## 67 RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

# Introduction

## ORIGINE DE LA DÉMARCHE

A l'initiative de l'association ECEPIE (Egalité des chances dans les études et la profession d'ingénieur en Europe), le Conseil Régional d'Ile-de-France soutient la constitution d'un réseau francilien d'institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le thème de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans les métiers scientifiques.

Inspiré du modèle du projet européen GenderTime (7e PCRD), le réseau a pour objectif de valoriser les mesures existantes dans les institutions franciliennes, universités, écoles d'ingénieurs et organismes de recherche, et de créer une dynamique de transfert de connaissances et de bonnes pratiques entre ces structures.

Le réseau cherche à :

- Promouvoir une plus grande égalité d'accès des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et universitaires
- Mettre en valeur les bonnes mesures d'égalité femmes-hommes **existantes** dans l'enseignement supérieur et la recherche
- Partager et **transférer** les bonnes mesures entre établissements
- **Diffuser** largement les résultats (catalogue de mesures, recommandations, bonnes pratiques).

En effet, ECEPIE coordonne au niveau européen le projet GenderTime<sup>1</sup> regroupant 10 partenaires de 8 pays différents<sup>2</sup> autour d'objectifs communs :

- **identifier** et mettre en œuvre la meilleure approche systémique pour accroître la présence et améliorer la progression de carrière des femmes chercheuses dans les institutions participantes ;
- **développer des initiatives** sur mesure, telles que des politiques de recrutement, de développement de carrière et de promotion, des mesures pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la mise en place de nouvelles normes pour la recherche et la gestion des personnels, des mesures pour faciliter les doubles carrières, etc. ;
- permettre un **transfert** de connaissances efficace au sein des institutions partenaires du projet, mais également vers d'autres institutions.

Ainsi, la démarche proposée au niveau francilien s'inspire des travaux réalisés dans le cadre de ce projet en adaptant la méthodologie au contexte français. Les mesures existantes pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à prendre en compte dans chaque institution concernent :

- les politiques de recrutement et de développement des carrières,
- les politiques et mesures visant au maintien de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée,
- les doubles carrières pour les couples,
- l'actualisation des normes de gestion et d'évaluation de la recherche scientifique,
- la mise en place de nouveaux indicateurs et d'outils de suivi,
- le développement d'une culture de l'égalité et de la diversité à travers des séminaires et des cours,
- autres.

1 Projet financé par la Commission Européenne dans le cadre du 7<sup>e</sup> PCRD, intitulé GenderTIME (Transferring, Implementing, Monitoring Equality)

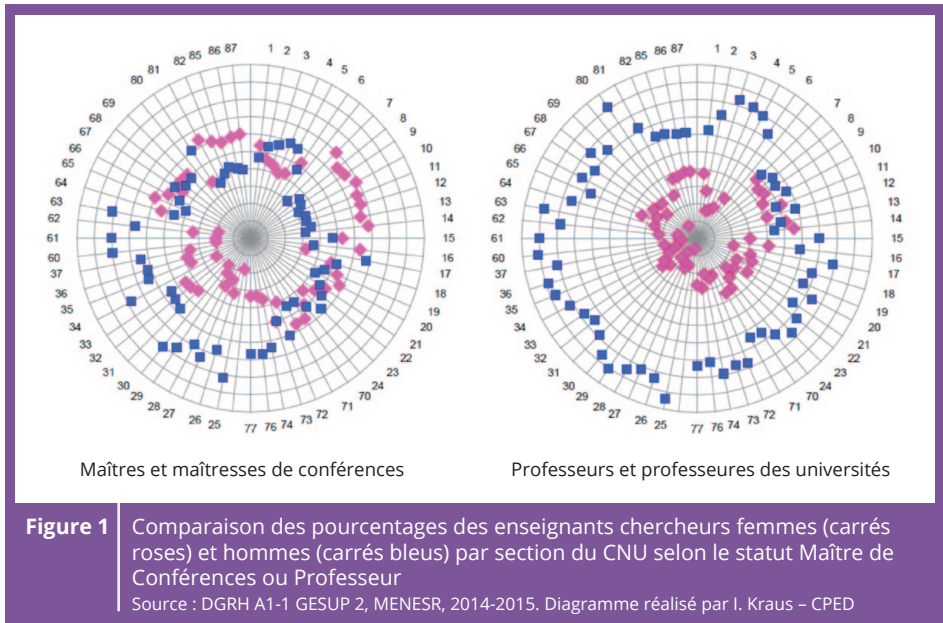
2 Egalité des Chances dans les Etudes et la Profession d'Ingénieur en Europe (ECEPIE) France, Interuniversitaeres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur, Autriche, Università degli Studi di Padova, Italie, Université Paris Est Créteil, France, Mihailo Pupin Institute, Serbie, Bergische Universität Wuppertal, Allemagne, Loughborough University, Royaume Unie, Fundacion TECNALIA, Espagne, Donau-Universität Krems, Autriche et University of Gothenburg, Suède.

## CONTEXTE

La carrière des femmes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche ne suit pas le même parcours que celle des leurs collègues hommes.

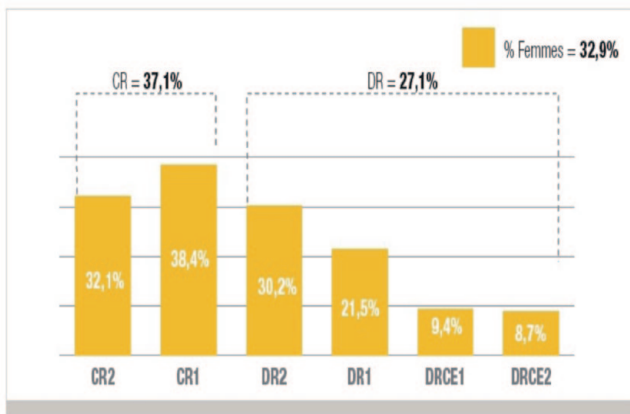
Le pourcentage des femmes décroît dans les différents échelons de la carrière à mesure qu'on s'approche des postes à haute responsabilité qui donnent accès à la prise de décisions.

Dans l'enseignement supérieur, le pourcentage de femmes diminue fortement quand on passe du grade de maître ou maîtresse de conférences (MC) à celui de professeur ou professeure (PR). En 2014-2015, ce pourcentage passe de 44 % (MC) à 23 % (PR) pour l'ensemble des disciplines ([figure 1](#)). On observe cette diminution dans toutes les disciplines, y compris dans celles où le contingent de MC est majoritairement féminin.



Dans les organismes de recherche, la situation est similaire ainsi que le montre l'exemple du CNRS rapporté sur la **figure 2**.

CORPS/GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
DR	3 464	1 286	4 750	27,1%
DRCE2	42	4	46	8,7%
DRCE1	135	14	149	9,4%
DR1	969	265	1 234	21,5%
DR2	2 318	1 003	3 321	30,2%
CR	4 057	2 397	6 454	37,1%
CR1	3 179	1 982	5 161	38,4%
CR2	878	415	1 293	32,1%
TOTAL	7 521	3 683	11 204	32,9%



**Figure 2** Part des femmes dans les différents corps et grades des chercheurs et chercheuses au CNRS en 2013.

Source : « La parité dans les métiers du CNRS 2013 »

Cette situation de discrimination verticale, appelée « plafond de verre », a été largement constatée et étudiée notamment par Boukhobza et al. (2000), Latour (2008), Laufer (2009), Pigeyre et Sabatier (2011) et par la Commission européenne (2012, 2015) qui donne une vision plus large à l'échelle européenne rendant possible les comparaisons entre pays.

## DESCRIPTION DU RÉSEAU

Le réseau d'institutions franciliennes a été conçu, pour la première année de fonctionnement, comme un groupe expérimental restreint. Afin de constituer ce réseau, un certain nombre d'institutions d'enseignement supérieur et de recherche d'Ile de France, volontairement très divers, a été invité à en faire partie. Ces institutions ont été choisies selon des critères de taille, de statut et de type (organismes de recherche, universités, etc.).

**Ont répondu favorablement à cette invitation, les institutions suivantes :**

**Institut de recherche pour le développement (IRD)**

**Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER)**

**Institut d'optique Graduate School (IOGS)**

**Université d'Evry-Val d'Essonne (UEVE)**

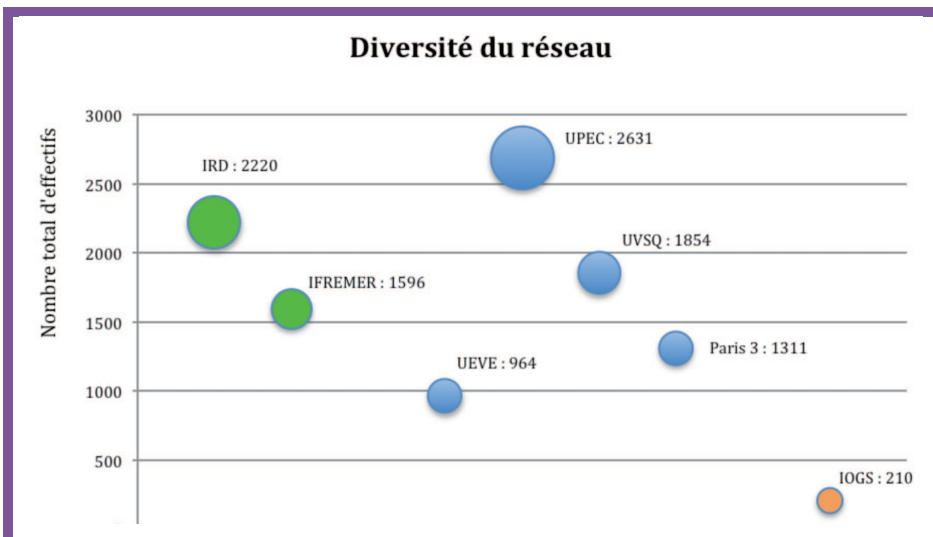
**Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3**

**Université de Paris-Est Créteil (UPEC)**

**Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ)**

Ces institutions répondent parfaitement aux critères de diversité recherchés. Il y a des universités, des organismes de recherche (EPST, EPIC) et une école d'ingénieurs. Pour ce qui est de la taille, les effectifs totaux des personnels exerçant dans les métiers scientifiques (chercheurs, enseignants chercheurs, ingénieurs, techniciens) dans ces institutions vont de 210 à 2631 (**figure 3**).





**Figure 3** | Taille des institutions membres du réseau en nombre total d'effectifs.

Chaque institution a déjà mis en place une structure œuvrant pour la parité ou l'égalité femmes-hommes, ou a déjà désigné un référent ou une référente égalité. Ce sont les responsables de ces structures qui représentent leurs institutions au sein du réseau.

# Méthodologie

Le travail du réseau s'organise autour de rencontres régulières, tous les deux mois. Un plan de travail est établi à chaque rencontre pour la période suivante. Les actions entreprises ont été :

## CATALOGUER L'EXISTANT

Il a été demandé à chaque institution de faire l'inventaire des mesures existantes pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Un tableau a été conçu à cet effet. Ces mesures ont été classées en 8 catégories :

- Recrutement
- Rémunération, salaire, primes, ...
- Développement de carrière
- Equilibre vie professionnelle/vie privée
- Culture d'établissement
- Mise en place de nouveaux indicateurs
- Diffusion de bonnes pratiques
- Autres

Le tableau rempli par chaque partenaire a été analysé et discuté en réunion. Les mesures ont été décrites en détail afin de mieux les faire comprendre, de mieux les partager et de les valoriser.

## Réseau « égalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques »

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

**Tableau 1** Grille de présentation des mesures concernant l'égalité femmes/hommes existantes dans chaque institution

## VALORISER L'EXISTANT

Dans un deuxième temps, chaque institution a choisi une ou plusieurs mesures existantes qui ont produit de bons résultats et qui pourraient être transposables à d'autres institutions. Ces mesures sélectionnées ont été appelées « mesures phares ».

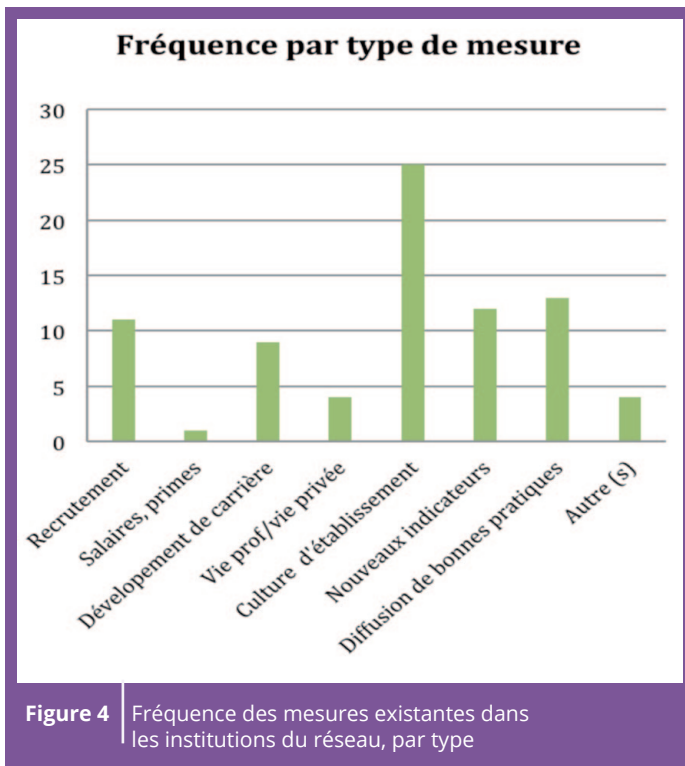
# Mesures égalité femmes/hommes dans l'ensemble du réseau

Chaque membre du réseau a complété le tableau listant les mesures adoptées par son institution pour promouvoir l'égalité femmes/hommes dans la carrière des enseignants-chercheurs et des enseignantes-chercheuses ainsi que des chercheurs et chercheuses. Les mesures ont été listées selon les catégories définies dans le chapitre « Méthodologie ». Un premier regard sur l'ensemble de ces tableaux a permis d'avoir une idée de :

- la fréquence par catégorie de mesures,
- la différence de fréquence par catégorie de mesures suivant le type d'institution et la taille,
- les traits communs à toutes les institutions.

Cette analyse ne concerne que les institutions membres de ce réseau et ne prétend pas pouvoir être généralisée.

Ainsi, concernant la fréquence par catégorie de mesure, la figure suivante montre que les mesures les plus nombreuses sont celles de la catégorie « Culture d'établissement » (sensibilisation du personnel administratif, scientifique et des dirigeants). D'autres catégories de mesures existantes fréquentes concernent la « Diffusion de bonnes pratiques » et la « Mise en place de nouveaux indicateurs » (figure 4).

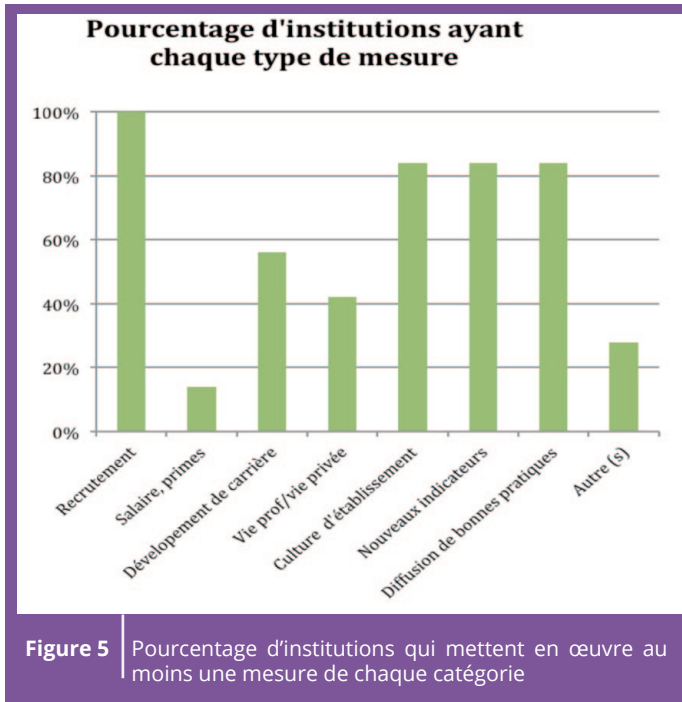


Nous avons observé qu'il n'y a pas une relation nette entre la taille de l'institution, exprimée en nombre d'effectif total, et le nombre de mesures égalité femmes/hommes mises en place.

Certaines institutions ont une expérience plus ancienne que d'autres. En général, les instituts de recherche ont mis en œuvre des mesures avant les établissements d'enseignement supérieur. La mesure la plus ancienne date de 1993 (IFREMER), toutefois la majorité des mesures a été initiée à partir de 2013.

Bien que ce réseau soit constitué volontairement d'institutions très diverses, il y a des mesures qui existent dans toutes les institutions. Des mesures concernant le recrutement sont en cours de mise en œuvre dans l'ensemble des institutions (figure 5). La raison fondamentale est le cadre législatif qui

règlemente la composition des jurys de recrutement et oblige à une certaine parité.



Trois catégories de mesures sont mises en place dans plus de 80% des institutions. Ce sont : la « Culture d'établissement », la « Mise en place de nouveaux indicateurs » et la « Diffusion de bonnes pratiques ». En revanche, une seule institution a mis en œuvre des mesures qui concernent l'égalité salariale (complément de salaire et primes).

Enfin, concernant le nombre moyen de mesures par établissement, il est de 11,5.

# Mesures égalité femmes/ hommes existant par institution du réseau

Il s'est avéré que les mesures existant par institution sont nombreuses et très variées. Certaines très originales et efficaces. Un choix a dû être fait afin de présenter dans ce document un certain nombre de celles qu'on considère les plus aptes à être valorisées.

## CHOIX DE « MESURES PHARE »

Une « mesure phare » est une mesure qui a été sélectionnée parmi les mesures en matière d'égalité entre les femmes et les hommes mises en œuvre dans les institutions membres du réseau. Elle est considérée par chaque institution comme une mesure particulièrement réussie, et sélectionnée selon les critères suivants :

- elle fonctionne bien pour avoir été testée par les institutions ;
- elle est facilement transposable à d'autres institutions.

Les « mesures phares » sont mutualisées dans ce livret dans le cadre du partage de bonnes pratiques, en vue de les mettre à disposition d'autres institutions.

Les institutions intéressées par la ou les mesures pourront prendre contact avec la personne responsable (voir fiche de présentation des institutions membres du réseau) en vue d'obtenir davantage de précisions sur les modalités de mise en œuvre.

Dans les pages qui suivent sont présentées les mesures-phares des institutions ci-après :

- 15**      **Institut de recherche pour le développement (IRD)**
- 19**      **Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER)**
- 23**      **Institut d'optique Graduate School (IOGS)**
- 27**      **Université d'Evry-Val d'Essonne (EUVE)**
- 31**      **Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3**
- 35**      **Université de Paris-Est Créteil (UPEC)**
- 41**      **Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines (UVSQ)**



# IRD

## Institut de Recherche pour le Développement



Institut de recherche  
pour le développement

<b>Type d'établissement</b>	<b>Organisme de recherche</b> (EPST - Etablissement public à caractère scientifique et technologique)
<b>Effectif total de l'institution (2014)</b>	2220 dont 45 % de femmes
<b>Effectif personnel chercheur (2014)</b>	835 dont 34 % de femmes
<b>Effectif personnels ingénieur, technicien et local (2014)</b>	1227 dont 52 % de femmes
<b>Effectif personnels administratif, technique</b>	605 dont 62 % de femmes (effectifs 2013)
<b>Site Web de l'institution</b>	<a href="http://www.ird.fr">www.ird.fr</a>
<b>Site Web de la mission Parité et Ethique</b>	<a href="http://www.ird.fr/l-ird/ethique-et-parite/parite">www.ird.fr/l-ird/ethique-et-parite/parite</a>

# 1

## MESURE PHARE 1

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Film « L'une est l'autre : la question de la parité à l'IRD »<sup>1</sup></b>
<b>Population cible</b>	Ensemble du personnel
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation sur le besoin d'agir pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'Institut.</li> </ul>
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Film d'une durée de 10 minutes et visible sur le site de l'IRD et sur <b>Youtube</b>.</li> <li>• Réalisé par Marie Baudry de Vaux en collaboration avec le service audiovisuel de la direction de la Communication.</li> <li>• Le film est constitué de cinq témoignages anonymes de femmes lus par des hommes.</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projection du film à l'ensemble du personnel.</li> <li>• Recueil de commentaires à l'issue du film.</li> <li>• Les projections du film ont systématiquement été suivies de débats et des discussions avec le personnel après une présentation des statistiques sexuées de l'Institut.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bien perçu par le personnel masculin.</li> <li>• Implication du président de l'Institut.</li> </ul>



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Marie Baudry de Vaux**, responsable de la mission Parité et Ethique :  
marie.baudry@ird.fr

1 <https://www.youtube.com/watch?v=FOfmwafEHJ0&spfreload=10>

## 2

## MESURE PHARE 2

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes</b> <sup>1</sup>
<b>Population cible</b>	Ensemble du personnel
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation sur le besoin d'agir pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'Institut.</li> <li>• Engagement de l'Institut en faveur de l'égalité.</li> </ul>
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte d'établissement faite à l'initiative de la mission égalité adaptée de la Charte interministérielle de l'ESR de janvier 2013.</li> <li>• Sera déclinée en plan d'actions sur quatre ans (2015-2018) principalement dans le domaine de la recherche et des politiques des ressources humaines.</li> <li>• Charte traduite en cinq langues (malgache, portugais, espagnol, anglais, arabe) et diffusée avec les bulletins de paie du personnel.</li> <li>• Le plan d'actions, assorti d'indicateurs de résultats, est en cours de validation par les organisations syndicales.</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature de la charte par le président de l'Institut et le Préfet de région en octobre 2013.</li> <li>• Définition d'une cinquantaine de mesures concrètes sur la politique générale de l'Institut, les ressources humaines et la recherche.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion active à tous les personnels.</li> <li>• Implication des partenaires sociaux.</li> </ul>



Personne à contacter pour des précisions sur la mesure

**Marie Baudry de Vaux**, responsable de la mission Parité et Ethique :  
marie.baudry@ird.fr

<sup>1</sup> Texte complet dans le chapitre « Boîte à outils ».

<b>Type de mesures</b>	Développement de carrières
<b>Intitulé</b>	<b>Observatoire parité</b>
<b>Population cible</b>	Ensemble du personnel
<b>Objectifs</b>	Produire des statistiques et des indicateurs d'aide à la décision.
<b>Description</b>	<p>L'Observatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• assure la veille interne et l'analyse des données relative aux ressources humaines ;</li> <li>• communique sur l'existant ;</li> <li>• étudie les tendances émergentes afin de donner une vision prospective.</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publication d'un bilan parité sous forme de livret et mise en ligne chaque année de « chiffres clés ».</li> <li>• Présentation des statistiques sexuées aux instances de l'Institut.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incite aux discussions et aux échanges de points de vue avec les parties prenantes.</li> </ul>



Personne à contacter pour des précisions sur la mesure

**Marie Baudry de Vaux**, responsable de la mission Parité et Ethique :  
marie.baudry@ird.fr



# IFREMER

## Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer

### Type d'établissement

### Organisme de recherche

(EPIC - Etablissement public à caractère industriel et commercial)

### Effectif total de l'institution (2014)

1 432

### Effectif personnel chercheur (2014)

378 dont 37 % de femmes

### Effectif autres personnels scientifique/ingénieur (2014)

375 dont 31 % de femmes

### Effectif personnel technicien

386 dont 38 % de femmes

### Postes de responsables

Fin 2014, les femmes occupent 30 % des postes de responsables donnant lieu à l'octroi d'une prime de fonction - la répartition par filière est la suivante : scientifique, 32 %, technologique 17 % - administrative 49 %.

### Site Web de l'institution

[www.ifremer.fr](http://www.ifremer.fr)

## MESURE PHARE 1

<b>Type de mesures</b>	Recrutement
<b>Intitulé</b>	<b>Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :</b> suivi du bon déroulement de tout le processus de recrutement
<b>Population cible</b>	Personnels femmes et hommes de l'organisme : 1432 personnes dont 44 % de femmes.
<b>Objectifs</b>	Principes de non-discrimination et de diversité dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et le développement de carrière (mobilité, promotion, rémunération).
<b>Description</b>	<p>Deux conditions préalables ont rendu cet accord possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de statistiques sexuées à partir de l'année 2000 concernant les candidatures féminines lors des recrutements externes et concernant le développement des carrières des personnels.</li> <li>• Mise en place d'indicateurs détaillés qui permettent d'examiner l'évolution et l'efficacité des mesures prises. Ils sont présentés tous les ans devant les instances représentatives du personnel et largement diffusés à l'ensemble du personnel.</li> </ul> <p>Accord signé entre la présidence et les partenaires sociaux.</p>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des statistiques sexuées sont établies pour chaque poste à chacune des étapes du processus de recrutement : candidatures reçues, candidatures sélectionnées par CV, candidatures sélectionnées par auditions, recrutements, et ces statistiques sont consignées dans le compte-rendu de la commission de recrutement.</li> <li>• Les dossiers de candidatures sont analysés par le personnel de la DRH et autres responsables préalablement formés en vue d'éviter les discriminations directes et indirectes.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Féminisation de l'effectif d'IFREMER : progression de près de 20% depuis l'année 2000</li> </ul>



### Personnes à contacter pour des précisions sur la mesure

**Sophie Audion**, Direction des ressources humaines :  
[Sophie.Audion@ifremer.fr](mailto:Sophie.Audion@ifremer.fr)

**Sophie Sergent**, Direction des affaires européennes et internationales :  
[Sophie.Sergent@ifremer.fr](mailto:Sophie.Sergent@ifremer.fr)

<b>Type de mesures</b>	Recrutement
<b>Intitulé</b>	<b>Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> : fiche d'incident
<b>Population cible</b>	Recrutements externes, femmes-hommes, cadres et non cadres.
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer la représentation paritaire au sein des commissions de recrutement</li> <li>Préconiser des mesures correctives.</li> </ul>
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque la parité d'une commission de recrutement n'a pas été respectée, une fiche d'incident est établie selon un modèle prédéfini.</li> <li>Cette fiche précise les mesures prises pour respecter la parité et explicite les raisons qui l'on rendue impossible.</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La fiche est systématique et obligatoire dès que la parité n'est pas respectée quel que soit l'incident (disponibilité, désistement...).</li> <li>L'analyse des incidents les plus fréquemment exposés va conduire l'Ifremer à donner davantage de visibilité aux femmes expertes (recensement/liste).</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La rédaction de la fiche d'incident permet la prise de conscience de la nécessité de plus de parité au sein des instances de décisions.</li> </ul>



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Sophie Audion**, Direction des ressources humaines :  
[Sophie.Audion@ifremer.fr](mailto:Sophie.Audion@ifremer.fr)

<b>Type de mesures</b>	Vie professionnelle/Vie privée
<b>Intitulé</b>	<b>Aide financière à la conciliation de la vie professionnelle et familiale</b>
<b>Population cible</b>	Salariés femmes et hommes, en CDD et CDI dont l'ancienneté est supérieure à 6 mois, ayant au moins un enfant âgé de 0 à 16 ans.
<b>Objectifs</b>	Principes de non-discrimination dans l'articulation des temps de vie à travers l'aide à la parentalité.
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribution aux frais de garde d'enfants, de soutien scolaire, de centres de loisirs, de garderies périscolaires.</li> <li>• Chèque Emploi Service Universel.</li> <li>• Dispositif formalisé dans l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 188 bénéficiaires (femmes et hommes) en 2013 pour un montant de 37000 euros.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participation financière de l'IFREMER est de 2/3 par famille</li> </ul>



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Sophie Audion**, Direction des ressources humaines :  
[Sophie.Audion@ifremer.fr](mailto:Sophie.Audion@ifremer.fr)



## Type d'établissement

École d'ingénieur

L'Institut d'Optique est un établissement privé d'enseignement supérieur et de recherche, reconnu d'utilité publique. Il héberge une école d'ingénieur et trois laboratoires de recherche associés au CNRS. L'Institut d'Optique est implanté sur trois sites : Paris-Saclay, Bordeaux, St Etienne.

## Effectif élèves ingénieurs (2015)

444 dont 30 % de femmes

## Effectif total personnels permanents de l'institution (tous statuts) (2015)

210 dont 30 % de femmes

## Effectif personnel chercheur (2015)

30 dont 17 % de femmes

## Effectif personnel enseignant - chercheur (2015)

37 dont 19 % de femmes

## Effectif personnels ingénieur, technicien et administratif (2015)

69 dont 54 % de femmes

## INDICES ÉGALITÉ<sup>1</sup>

**Indice de plafond de verre 2015**  
(postes de maîtres ou de maîtresses de conférences vers postes de professeurs ou professeures d'université, postes de chargés ou chargées de recherche vers postes de directeurs ou directrices de recherche)

- Femme : 1,85
- Homme : 0,91

**Indice d'avantage masculin 2015**  
(évalué sur les statuts MC, CR, PR et DR<sup>2</sup>)

- 2,04

## Site Web de l'institution

[www.institutoptique.fr](http://www.institutoptique.fr)

1 Voir les définitions et formules au chapitre « Boîte à outils »

2 MC = maître ou maîtresse de conférences; CR = chargé ou chargée de recherches ; PR = professeur ou professeure d'université ; DR = directeur ou directrice de recherches.

1

## MESURE PHARE 1

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Suivi de la mixité dans les jurys et comités de recrutement</b>
<b>Population cible</b>	Personnel chercheur, doctorants et doctorantes du Laboratoire Charles Fabry.
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre conscience de la sous-représentation des femmes scientifiques dans les instances de décision.</li> <li>• Sensibiliser les personnels à leur capacité à faire modifier cette situation.</li> </ul>
<b>Description</b>	Une fois par an, le Conseil du Laboratoire Charles Fabry effectue une analyse statistique de la constitution des jurys de thèse, HDR et des comités de recrutement du personnel enseignant-chercheur du laboratoire (constitués sous la tutelle de l'IOGS).
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	Les statistiques sont présentées au Conseil de Laboratoire, et diffusées à tout le laboratoire via le compte rendu de la réunion.
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude simple et peu coûteuse en temps.</li> <li>• Sensibilité directe des chercheurs en position de constituer des comités ou jurys.</li> <li>• Sensibilisation des doctorants et doctorantes à la problématique de la sous-représentation des femmes.</li> </ul>



Personne à contacter pour des précisions sur la mesure

**Gaëlle Lucas-Leclin**, référente égalité hommes-femmes :  
gaelle.lucas-leclin@institutoptique.fr

2

MESURE PHARE 2

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Promotion de la formation d'ingénieurs</b>
<b>Population cible</b>	Étudiants et étudiantes
<b>Objectifs</b>	Présenter de manière non discriminante et non sexiste les différents aspects de la formation d'ingénieurs et d'ingénieures et la vie étudiante.
<b>Description</b>	Les outils de communication et promotion de la formation d'ingénieurs et d'ingénieures, diffusés aux élèves de classes préparatoires au moment des concours aux Grandes Écoles, veillent à présenter les étudiantes dans des rôles non sexués.
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validation des plaquettes de présentation des associations étudiantes.</li> <li>• Photos d'étudiants et étudiantes dans des activités scolaires (travaux pratiques, amphis) diversifiées et non stéréotypées.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact sur les futurs étudiants et étudiantes.</li> <li>• Sensibilisation des étudiants et des étudiantes contribuant aux outils de communication.</li> </ul>



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Gaëlle Lucas-Leclin**, référente égalité hommes-femmes :  
gaelle.lucas-leclin@institutoptique.fr



**Type d'établissement** Université pluridisciplinaire Hors Santé  
(établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel)

**Effectif étudiant (2014-2015)** 10 254 dont 50 % de femmes

**Effectif personnel de l'institution hors vacataire (2014)** 964

**Effectif personnel enseignant- chercheur (2014)** 548 dont 39 % de femmes

**Effectif personnels administratif, technique (2014)** 416 dont 68 % de femmes

## INDICES ÉGALITÉ<sup>1</sup>

**Indice de plafond de verre 2014**  
(postes de maîtres ou de maîtresses de conférences vers postes de professeurs ou professeurs d'université)

- Femme : 1,48
- Homme : 0,82

**Indice d'avantage masculin 2013 : effectifs 2014** • 1,8

**Indice de parité académique 2014** • 40 %

**Site Web de l'institution** [www.univ-evry.fr](http://www.univ-evry.fr)

**Site Web de la mission parité** [http://www.univ-evry.fr/fr/l\\_universite/presentation\\_generale2/mission\\_parite\\_homme\\_femme.html](http://www.univ-evry.fr/fr/l_universite/presentation_generale2/mission_parite_homme_femme.html)

<sup>1</sup> Voir les définitions et formules au chapitre « Boîte à outils »

# 1

## MESURE PHARE 1

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Questionnaire parité</b>
<b>Population cible</b>	Tout public de l'université
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• faire connaître l'existence de la mission parité, surtout au moment de son « lancement » dans un établissement,</li> <li>• faire réagir les membres de la communauté universitaire, en particulier dans les « zones libres » d'expression, et recueillir ainsi une tendance générale de l'établissement sur cette question,</li> <li>• lancer le débat avec le questionnaire au sein de l'établissement, avec plusieurs mails de rappel, sur 15 jours,</li> <li>• alimenter le débat, en réalisant par la suite un bilan du questionnaire et des avis relevés par les zones libres d'expression ; bilan présenté par la suite dans diverses instances et réunions,</li> <li>• lancer la constitution d'un réseau interne à l'établissement en récoltant les adresses mails de personnes particulièrement motivées par cette question,</li> <li>• permettre d'alimenter la réflexion interne à partir de ces personnes sensibilisées et repérées par le questionnaire,</li> <li>• organiser ensuite un groupe de réflexion parité ouvert à tous, en prenant appui sur les mails des personnes sensibilisées.</li> </ul>
<b>Description</b>	Il s'agit d'envoyer par mail un questionnaire court (donc rapide à faire pour les populations), anonyme et assez général puisque portant sur la parité, et sur la mission parité, mais avec des possibilités d'expressions libres et la possibilité de s'inscrire aux réunions-débats parité qui s'ensuivent. La consultation s'est faite au mois de mars, à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes.
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	Les questions du premier questionnaire ont été choisies de manière volontairement large, telles que : <i>qu'est-ce que la parité pour vous ?</i> (réponses possibles et une zone « autre » expression libre) ou <i>quels sont les principaux axes sur lesquels doit agir selon vous la mission parité ?</i> (choix et zone libre)...
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• facile à mettre en place et à transposer à différents établissements,</li> <li>• appui pour lancer le débat « parité » et les futures actions qui suivront le questionnaire,</li> <li>• outil de communication efficace.</li> </ul>

**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Réjane Vallée**, chargée de mission Parité Femmes Hommes : [parite@univ-evry.fr](mailto:parite@univ-evry.fr)

# 2

## MESURE PHARE 2

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Pique-nique de la parité</b>
<b>Population cible</b>	Tout public de l'université
<b>Objectifs</b>	<p>Ce pique-nique de la parité a plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• impliquer les différents membres de la communauté universitaire dans les actions parité, impossibles à faire fonctionner avec la seule personne chargée de la mission parité,</li> <li>• organiser un temps d'écoute et de prise de parole de tous les membres de la communauté universitaire,</li> <li>• organiser un « brainstorming » d'idées, à mettre ensuite en œuvre selon les possibilités de l'établissement,</li> <li>• avoir des relais « non institutionnels », en complément des relais institutionnels (instances, syndicats...).</li> </ul>
<b>Description</b>	<p>Sur le temps du repas de midi, toutes les personnes intéressées par les enjeux de la parité (et au début, celles qui se sont signalées en tant que tel dans la fin du questionnaire parité, mesure phare 1) sont conviées à venir partager leur repas, dans une salle (hiver) ou sur les pelouses, avec un « buffet » de la parité offert par l'établissement le jour du 8 mars ; durant 2 heures, sont évoquées les dernières informations sur la parité, chacun pouvant aussi évoquer son ressenti sur la parité dans l'établissement et proposer des actions spécifiques.</p>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<p>Les réunions se tiennent tous les 2 à 3 mois, en lien avec la vie universitaire (congés, élections...), sans trop les multiplier (à peu près 3 réunions par année universitaire).</p>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• facile à mettre en place,</li> <li>• préparé par le questionnaire parité, les deux actions vont ensemble, même si on peut les penser séparées,</li> <li>• permet d'impliquer tous les membres de la communauté, et même si seule une petite part y participe directement, le pique-nique fait parler de lui.</li> </ul>



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Réjane Vallée**, chargée de mission Parité Femmes Hommes : [parite@univ-evry.fr](mailto:parite@univ-evry.fr)

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Le photomaton de la parité</b>
<b>Population cible</b>	Tout public de l'université
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organiser un évènement qui fait parler de lui, et donc de la question de la parité,</li> <li>faire réagir les différents membres de la communauté,</li> <li>informer les différents membres, qu'ils aient ou non participé au photomaton, les éléments choisis permettant d'alimenter la réflexion,</li> <li>faire durer l'évènement avant, pendant et après la journée pour les droits des femmes : affiches annonçant l'évènement (et comprenant des reprises des caricatures et statistiques) avant, mais aussi étant laissées délibérément sur les murs après ; film réalisé et diffusé après l'évènement.</li> </ul>
<b>Description</b>	<p>A l'occasion de la journée pour les droits des femmes, nous avons organisé une exposition de caricatures, publicités, petites annonces, statistiques... sur la question de l'égalité femmes/hommes, et nous avons proposé aux personnes regardant les panneaux de choisir une affiche et d'expliquer ce qu'elle provoque comme réactions. L'exposition était placée à l'entrée de la BU, centrale sur le campus principale, et des affiches reprenant les différentes statistiques et caricatures ont été placardées dans tout le campus.</p> <p>Les réactions ainsi obtenues ont été filmées, et montées dans un court film qui alimente la page de la mission parité de l'université.</p>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	Le photomaton de la parité est pensé comme un évènement unique, mais il peut aussi se prolonger via une exposition de caricatures, et un concours.
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>facile à mettre en place, avec un peu de logistique (affiche),</li> <li>permet d'impliquer différents services (communication, logistique...),</li> <li>permet de toucher une large population,</li> <li>animation sur la durée.</li> </ul>



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Réjane Vallée**, chargée de mission Parité Femmes Hommes : [parite@univ-evry.fr](mailto:parite@univ-evry.fr)



# Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3



**Type d'établissement** Université Arts, Lettres, Sciences humaines et sociales (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel)

**Effectif étudiant (2012-2013)** 17 873

**Effectif personnel de l'institution (2013)** 1 311

**Effectif personnel enseignant chercheur (2013)** 706 dont 64% de femmes

**Effectif personnels administratif et technique (2013)** 605 dont 62 % de femmes

## INDICES ÉGALITÉ<sup>1</sup>

**Indice de plafond de verre (2013)** (postes de maîtres ou de maîtresses de conférences vers postes de professeurs ou professeurs d'université)  
• Femme : 1,31  
• Homme : 0,72

**Indice d'avantage masculin 2013** 1,8

**Indice de parité académique 2013** 61,5

**Site Web de l'institution** [www.univ-paris3.fr](http://www.univ-paris3.fr)

**Site de la Mission égalité entre les femmes et les hommes** <http://www.univ-paris3.fr/chargee-de-mission-pour-l-egalite-femmes-hommes-egalite-des-sexes-et-etudes->

<sup>1</sup> Voir les définitions et formules au chapitre « Boîte à outils »

# 1

## MESURE PHARE 1

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Charte interne pour l'égalité entre les femmes et les hommes</b>
<b>Population cible</b>	Personnel et population étudiante
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affirmer l'existence de situations éventuellement inégalitaires.</li> <li>• Contribuer par des actions, des textes et une prise de position, à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne un objectif et une réalité à l'Université pour chacun et chacune, aussi bien les personnels que les usagers.</li> <li>• Permettre aux différentes instances de l'université, de réfléchir et participer à la mise en œuvre du texte.</li> <li>• Soutenir la promotion de l'égalité, par exemple par la prise en compte du nombre de MC femmes pour l'attribution des CRCT (Congés pour recherches ou conversions thématiques).</li> </ul>
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Texte qui reprend l'esprit des chartes précédemment signées par le Ministère (MENESR).</li> <li>• Pour rédiger cette charte, un groupe de travail paritaire a été constitué, composé de deux membres du personnel administratif (un homme et une femme), un enseignant-chercheur et une enseignante-chercheuse, et un étudiant et une étudiante.</li> <li>• Si la charte est le premier texte manifestant la volonté de Paris 3 d'agir pour l'égalité et de prévenir les inégalités, il a été suivi d'autres textes visant à confirmer cette démarche et cet engagement. Ainsi, afin d'affirmer l'importance de cet objectif, un paragraphe intégré dans le préambule des statuts de l'Université fait état de la volonté de l'établissement de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en œuvre</b>	Le Comité technique, le Conseil d'administration, les représentants et représentantes des membres du personnel et de la population étudiante ont pu donner leur avis sur les éléments du texte et émettre des suggestions sur ce qui pourrait être mis en œuvre.
<b>Point forts</b>	A permis un échange entre des points de vue divers et la prise en compte d'expériences et de situations différentes.



Personne à contacter pour des précisions sur la mesure

**Marie-Soledad Rodriguez**, chargée de mission égalité : [msrodrig@univ-paris3.fr](mailto:msrodrig@univ-paris3.fr)

# 2

## MESURE PHARE 2

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Ateliers de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes</b>
<b>Population cible</b>	Population étudiante
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre un échange avec les étudiants et étudiantes, et les amener à réfléchir sur leur propre regard concernant la condition des femmes.</li> <li>• Evoquer les clichés encore en vigueur pour représenter les femmes au moyen de photographies /séquences audiovisuelles.</li> <li>• Susciter chez les étudiants et étudiantes une prise de conscience les amenant à considérer que l'égalité entre les femmes et les hommes doit encore être construite.</li> </ul>
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur le modèle des séances de sensibilisation à l'égalité qui se déroulent à l'université Paris Diderot, l'idée a été de proposer des ateliers optionnels au cours de la « semaine vie de campus » (octobre 2014) et pré-rentrée (septembre 2015) pour les étudiants et étudiantes intéressés par cette problématique.</li> <li>• Pour les animer, il a été fait appel la première année à deux doctorantes volontaires qui avaient déjà suivi une formation sur l'égalité et avec lesquelles une réflexion a été menée sur la façon d'organiser cette sensibilisation. Lors de la seconde année, l'atelier a été organisé avec un collègue.</li> <li>• L'atelier se déroulait principalement en trois parties : la distribution d'un questionnaire et sa correction, puis la présentation de documents (texte, photographie, séquence audiovisuelle) et enfin une conférence filmée de Catherine Vidal intitulée « le cerveau a-t-il un sexe ? » (disponible sur You Tube).</li> <li>• Le questionnaire était divisé en 6 parties, intitulées « citoyenneté », « éducation », « emploi », « articulation entre travail, famille et loisir », « violences faites aux femmes », « représentations ». Sous chacun de ces intitulés, 4 questions permettant de voir que certains acquis sont relativement récents (droit de vote, pratiques sportives) ou que la place des femmes dans la société n'est pas encore totalement égale à celle des hommes (femmes PDG du CAC 40, partage des tâches domestiques).</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	La conférence de Catherine Vidal démonte de façon humoristique une série de préjugés, véhiculés parfois par la science, concernant les soi-disant « moindres capacités intellectuelles des femmes ».
<b>Point forts</b>	Les ateliers, avec des moyens audiovisuels attractifs, suscitent un échange constructif avec les étudiants et étudiantes et pointent certaines difficultés existant encore pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit effective.



Personne à contacter pour des précisions sur la mesure

**Marie-Soledad Rodriguez**, chargée de mission égalité : [msrodrig@univ-paris3.fr](mailto:msrodrig@univ-paris3.fr)

# 3

## MESURE PHARE 3

<b>Type de mesures</b>	Recrutement
<b>Intitulé</b>	<b>Recommandations aux comités de sélection</b>
<b>Population cible</b>	Personnel enseignant-chercheur
<b>Objectifs</b>	Lors de l'examen des dossiers de candidature pour les postes de MC ou de PR ou lors des auditions des candidats et candidates à ces postes, éviter qu'un regard discriminatoire défavorise un candidat ou une candidate pour des motifs liés au sexe.
<b>Description</b>	Les recommandations rappellent que l'Université s'est engagée à intervenir contre toute forme de discrimination entre les sexes. Lors de l'évaluation des dossiers et des candidats et candidates il est demandé, par exemple, de tenir compte des interruptions de carrière liées, notamment, aux congés de maternité et aux congés parentaux, pour évaluer équitablement la productivité de chaque chercheuse et chercheur, et d'éviter les questions, comportements et jugements –souvent inconscients– relevant de stéréotypes de genre.
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	Les recommandations devaient être intégrées sur le site de l'Université afin qu'elles soient connues également des candidats et des candidates postulant pour les postes mis au concours.
<b>Point forts</b>	Ces recommandations doivent inciter les membres des comités de sélection à neutraliser certains éléments d'évaluation et à étudier les dossiers en prenant en compte l'ensemble de la situation des candidats et des candidates.



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Marie-Soledad Rodriguez**, chargée de mission égalité : [msrodrig@univ-paris3.fr](mailto:msrodrig@univ-paris3.fr)

**Type d'établissement** Université pluridisciplinaire avec médecine (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel)

**Effectif étudiant (2013-2014)** 32 258

**Effectif total personnels de l'institution (2014)** 2631 dont 55 % de femmes

**Effectif personnel enseignant-chercheur (2014)** 998 dont 43 % de femmes

**Effectif personnels de bibliothèque, ingénieur, administratif, technicien, social et de santé (2014)** 1100 dont 66 % de femmes

## INDICES ÉGALITÉ<sup>1</sup>

**Indice de plafond de verre (2014)** (postes de maîtres ou de maîtresses de conférences vers postes de professeurs ou professeurs d'université)

- Femme : 1,41
- Homme : 0,82

**Indice d'avantage masculin 2014** 1,53

**Site Web de l'institution** [www.u-pec.fr](http://www.u-pec.fr)

<sup>1</sup> Voir les définitions et formules au chapitre « Boîte à outils »

# 1

## MESURE PHARE 1

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Les « Midis du genre »</b>
<b>Population cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout public de l'université et public extérieur</li> <li>• Personnel université : 2631 dont 55 % de femmes</li> <li>• Population étudiante : 32258</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	Promouvoir une culture de rencontre, d'échanges, de débat d'idées, et promouvoir la recherche à l'UPEC.
<b>Description</b>	<p>Évènements mis en œuvre en collaboration avec le réseau des correspondants et correspondantes égalité de chaque composante ainsi que le réseau thématique « études de genre ».</p> <p>Conférence-débat autour de la publication récente d'ouvrages de recherche, thèses.... Se tiennent de 12h15 à 14h30.</p>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<p>Quatre « Midis » du genre organisés en 2014, soit environ un évènement tous les 2/3 mois.</p> <p>Les ouvrages présentés vont être proposés aux différentes bibliothèques de l'université afin que celles-ci les commandent et les mettent à la disposition du public en vue de consultations et de prêts.</p>
<b>Point forts</b>	Sensibilisation du public aux différentes thématiques de l'égalité femmes-hommes.



### Personnes à contacter pour des précisions sur la mesure

**Colette Guillopé**, chargée de mission Parité : [colette.guillope@u-pec.fr](mailto:colette.guillope@u-pec.fr)

**Bodo Clavreul**, chargée de projet européen GenderTime : [bodo.clavreul@u-pec.fr](mailto:bodo.clavreul@u-pec.fr)

## 2

### MESURE PHARE 2

<b>Type de mesures</b>	Diffusion de bonnes pratiques
<b>Intitulé</b>	<b>Les réseaux d'appui à la mission Parité</b> : le réseau des correspondants et correspondantes parité
<b>Population cible</b>	Personnel administratif, technique et personnel académique (personnel enseignant et personnel enseignant-chercheur).
<b>Objectifs</b>	Permettre à la mission Parité de mieux prendre en compte et mieux comprendre les spécificités disciplinaires et structurelles de chaque composante de l'université ; les correspondantes sont également chargées de relayer la mise en œuvre des actions de la mission dans leur composante respective.
<b>Description</b>	Réseau formel : le réseau est composé de membres du personnel académique qui représente chacune leur composante et ont été nommés officiellement par leur directeur ou directrice de composante respective. Initiative prise dans le cadre de la mise en œuvre du projet GenderTime. Initiative appuyée par le président de l'université qui a sollicité par écrit les responsables de chaque composante pour qu'ils et elles collaborent sur le sujet avec l'équipe du projet et la mission Parité. Huit correspondantes nommées à ce jour. Des réunions du réseau sont organisées environ tous les deux mois.
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	Les membres du réseau ont été sollicités pour interpréter les données statistiques sur le personnel de leur composante respective et pour identifier les personnes ressources pour obtenir des données complémentaires.
<b>Point forts</b>	Bonne implication des membres. Fonction d'appui et de soutien technique. La transmission des informations sur l'égalité femmes-hommes dans les structures de l'université est assurée.



#### Personnes à contacter pour des précisions sur la mesure

**Colette Guillope**, chargée de mission Parité : [colette.guillope@u-pec.fr](mailto:colette.guillope@u-pec.fr)

**Bodo Clavreul**, chargée de projet européen GenderTime : [bodo.clavreul@u-pec.fr](mailto:bodo.clavreul@u-pec.fr)

# 3

## MESURE PHARE 3

<b>Type de mesures</b>	Développement de carrière
<b>Intitulé</b>	<b>Les réseaux d'appui à la Mission parité :</b> le réseau thématique « études de genre »
<b>Population cible</b>	Enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses
<b>Objectifs</b>	Conseiller la chargée de mission parité et l'équipe du projet sur les modalités de mise de œuvre des actions sur le genre selon les thématiques abordées.
<b>Description</b>	Le réseau est informel : l'adhésion est libre ; il est composé essentiellement de personnel enseignant spécialisé dans les différentes thématiques sur les études sur le genre. Les membres sont sollicités au titre de conseillers et conseillères à l'égalité. Des réunions plénières sont régulièrement organisées sur des questions spécifiques. Initiative prise par l'équipe du projet GenderTime et la mission Parité.
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	Ils ou elles ont constitué des personnes-ressources qui ont aidé la mission à identifier, dans le cadre des entretiens menés auprès des enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses à propos de leur carrière à l'université, des profils pertinents, en fonction des disciplines, des personnes à interviewer. Ils ou elles ont également contribué à fournir des informations sur les ouvrages récents publiés sur l'égalité entre les femmes et les hommes à promouvoir dans le cadre des « Midis du genre ».
<b>Point forts</b>	Permet de disposer d'expertises en genre selon les thèmes abordés. Fonctions de guidage et d'éclairage.



### Personnes à contacter pour des précisions sur la mesure

**Colette Guillope**, chargée de mission Parité : [colette.guillope@u-pec.fr](mailto:colette.guillope@u-pec.fr)

**Bodo Clavreul**, chargée de projet européen GenderTime : [bodo.clavreul@u-pec.fr](mailto:bodo.clavreul@u-pec.fr)



# 4

## MESURE PHARE 4

<b>Type de mesures</b>	Recrutement
<b>Intitulé</b>	<b>La mixité femmes – hommes dans les comités de sélection</b>
<b>Population cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les membres des conseils de gestion des composantes et des conseils de laboratoire de recherche,</li> <li>• les directeurs et directrices de composante,</li> <li>• les directeurs et directrices de laboratoire.</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les comités de sélection doivent concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes (loi Génisson du 9 mai 2001) : la parité dans les comités doit être encouragée.</li> <li>• Appliquer la loi Sauvadet du 12 mars 2012 et le décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs : au moins 40 % de chaque sexe dans les comités de sélection au 1<sup>er</sup> janvier 2015.</li> </ul>
<b>Description</b>	L'établissement met en place la règle de parité suivante pour les comités de sélection à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2013, après un vote en conseil d'administration restreint aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses : 1/3 de membres de chaque sexe. Les instances sont particulièrement vigilantes au respect de cette règle de parité et examinent attentivement toutes les situations.
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En mathématiques appliquées, à l'automne 2012, un comité de sélection de huit personnes pour pourvoir un poste de professeur, est constitué d'une femme et de trois hommes de l'établissement, et de quatre hommes extérieurs à l'établissement : bien que non équilibré, ce comité est finalement accepté par le conseil scientifique puis le conseil d'administration, le taux de femmes professeurs sur l'ensemble des professeurs et professeures de cette discipline étant de 15 % en France.</li> <li>• En mathématiques appliquées, au printemps 2015, un comité de sélection de neuf personnes pour pourvoir un poste de professeur ou professeure est constitué d'une femme et de trois hommes de l'établissement, et de trois femmes et de deux hommes extérieurs à l'établissement : ce comité respecte le taux de 40 % de membres de chaque sexe.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation des personnels enseignants et chercheurs de l'établissement à l'égalité femmes-hommes dans la politique de recrutement.</li> <li>• Sensibilisation des personnels enseignants et chercheurs des autres établissements d'enseignement supérieur à l'égalité femmes-hommes dans la politique de recrutement (50 % des membres doivent être extérieurs à l'établissement).</li> </ul>



Personne à contacter pour des précisions sur la mesure

**Colette Guillope**, chargée de mission Parité : [colette.guillope@u-pec.fr](mailto:colette.guillope@u-pec.fr)



# UVSQ

## Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Type d'établissement	Université pluridisciplinaire (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel)
Effectif étudiant (2012-2013)	16 126
Effectif personnel de l'institution (2013)	1854
Effectif personnel enseignant- chercheur (2013)	1 100 dont 39 % de femmes
Effectif personnels administratif et technique (2013)	744 dont 62 % de femmes

### INDICES ÉGALITÉ<sup>1</sup>

Indice de plafond de verre (2013)  
(postes de maîtres ou de maîtresses de  
conférences vers postes de professeurs  
ou professeures d'université)

- Femme : 1,42
- Homme : 0,83

Indice d'avantage masculin 2013

1,7

Indice de parité académique 2013

0,4

Site Web de l'institution

[www.uvsq.fr](http://www.uvsq.fr)

Site de la mission égalité

<http://www.uvsq.fr/mission-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-a-l-uvsq-345686.kjsp>

<sup>1</sup> Voir les définitions et formules au chapitre « Boîte à outils »

1

MESURE PHARE 1

<b>Type de mesures</b>	Culture d'établissement
<b>Intitulé</b>	<b>Valorisation paritaire des talents de l'Université</b>
<b>Population cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout public de l'université et public extérieur</li> <li>• Effectifs Personnel université : 1854 dont 49 % de femmes</li> <li>• Population étudiante : 16 126</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir une culture de l'égalité Femme/Homme.</li> <li>• Promouvoir les talents de l'UVSQ.</li> <li>• Effet modèle : encourager des vocations auprès des étudiants et étudiantes.</li> </ul>
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les mois, depuis début 2013, le service de communication de l'UVSQ dresse un portrait d'un étudiant ou d'une étudiante ou d'un membre du personnel.</li> <li>• Le choix des portraits est volontairement paritaire.</li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Paroles de thésards » : 4 doctorantes et 3 doctorants ont été interviewés depuis 2013.</li> <li>• Les entretiens et les vidéos sont diffusés et archivés sur le site internet public de l'UVSQ.</li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mise en place de la mesure repose sur la sensibilisation des Directions de la Recherche et de la Communication de l'UVSQ sur le thème de l'égalité Femme/Homme.</li> </ul>



Personne à contacter pour des précisions sur la mesure

**Nathalie Carrasco**, chargée de mission à l'égalité femmes-hommes :  
nathalie.carrasco@uvsq.fr

## 2

### MESURE PHARE 2

<b>Type de mesures</b>	Diffusion de bonnes pratiques
<b>Intitulé</b>	<b>Intégration de la « mission égalité » sur le site institutionnel de l'UVSQ</b>
<b>Population cible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout public de l'université et public extérieur</li> <li>• Effectifs personnel université : 1854 dont 49 % de femmes</li> <li>• Population étudiante: 16 126</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centraliser toutes les informations et actions relatives à la mission égalité.</li> <li>• Sensibiliser et informer la population cible.</li> </ul>
<b>Description</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes les informations liées à la mission sont relayées sur le site :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- les études statistiques,</li> <li>- les documents d'information,</li> <li>- les portraits (voir Mesure phare 1),</li> <li>- les annonces d'appels d'offre et d'évènements : séminaires, expositions...</li> </ul> </li> </ul>
<b>Quelques exemples de mise en oeuvre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en partage des analyses statistiques.</li> <li>• Encart dynamique « Evènements » qui prévient la population cible des évènements au fur et à mesure.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exemple 1 : mois de mars : Exposition « Infinités Plurielles » à la Bibliothèque Universitaire des Sciences.</li> <li>- Exemple 2 : mois de juin : Annonce du lancement de l'Edition du Prix Irène Joliot-Curie 2015.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Point forts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en visibilité de la mission égalité Femmes/Hommes</li> <li>• Outil de transparence et d'évaluation de la mission par la gouvernance, le comité technique et les syndicats.</li> </ul>



**Personne à contacter pour des précisions sur la mesure**

**Nathalie Carrasco**, chargée de mission à l'égalité femmes-hommes :  
nathalie.carrasco@uvsq.fr

# Synthèse des mesures présentées

## TABLEAU DES MESURES « PHARES » REGROUPÉES PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE DE MESURES	INTITULÉ	INSTITUTION
<b>Recrutement</b>	Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : suivi du bon déroulement de tout le processus de recrutement	IFREMER
	Fiche d'incident	IFREMER
	Recommandations aux comités de sélection	Paris 3
	La mixité femmes-hommes dans les comités de sélection	UPEC
<b>Développement de carrières</b>	Observatoire parité	IRD
	Les réseaux d'appui à la mission Parité : le réseau thématique « Etudes de genre »	UPEC
<b>Vie professionnelle/ Vie privée</b>	Aide financière à la conciliation de la vie professionnelle et familiale	IFREMER

<b>Culture d'établissement</b>	Film « L'une est l'autre » : la question de la parité à l'IRD	IRD
	Questionnaire parité	UEVE
	Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes	IRD
	Pique-nique de la parité	UEVE
	Les photomatons de la parité	UEVE
	Charte interne pour l'égalité entre les femmes et les hommes	Paris 3
	Atelier de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes	Paris 3
	Les « Midis du genre »	UPEC
	Valorisation paritaire des talents de l'université	UVSQ
	Suivi de la mixité dans les jurys et comités de recrutement	IOGS
	Promotion de la formation d'ingénieurs	IOGS
<b>Diffusion de bonnes pratiques</b>	Les réseaux d'appui à la mission Parité : le réseau des correspondants et correspondantes Parité	UPEC
	Intégration de la « mission Égalité » sur le site institutionnel de l'UVSQ	UVSQ

# Regards sur le travail effectué dans le réseau

## POINT DE VUE DES MEMBRES DU RÉSEAU SUR LA DÉMARCHE ET SUR LE TRANSFERT

Bien qu'il soit difficile de rapporter ici la richesse des échanges entre membres du réseau après une année de rencontres régulières, le point de vue personnel de quelques uns d'entre eux éclaire sur l'importance de continuer et élargir ce réseau. Réjane Vallée (UEVE), Nathalie Carrasco (UVSQ), Marie Baudry de Vaux (IRD), Marie-Soledad Rodriguez (Paris 3), Colette Guillopé (UPEC) et Gaëlle Lucas-Leclin (IOGS) ont accepté de répondre à une mini interview de deux questions.



**Réjane Vallée**

Maîtresse de conférences HDR en sociologie, chargée de mission Parité Femmes Hommes à l'UEVE (Université d'Evry Val d'Essonne)

*Comment avez vous vécu cette expérience de groupe de travail en réseau pendant cette première année ?*

En tant que chargée de mission, il est essentiel d'avoir des relais et de pouvoir échanger avec des personnes qui ont les mêmes questions à traiter. Cela



permet de trouver des idées, de se rassurer aussi, tant, parfois, il y a du tâtonnement et des essais qui fonctionnent plus ou moins bien. Mais une action qui a un impact fort dans un établissement n'aura peut être pas le même poids ailleurs, il est important de pouvoir adapter des éléments à ses propres publics et ses propres équipes. Tout ce qui permet d'échanger et de faire des retours d'expérience permet d'avancer plus sereinement dans une mission parfois complexe.

### *Pensez-vous qu'un vrai transfert de connaissance s'est établi ? Transfert de mesures d'une institution à l'autre ?*

Oui, clairement ; le réseau a permis d'échanger sur des mesures qui n'étaient pas encore mises en place dans mon établissement, et de voir d'emblée ce qu'il est intéressant de travailler ; mais cela prend du temps et, selon moi, le réseau permet à moyen et long terme de construire des choses, après un temps indispensable d'échange et de temps de connaissance : par exemple, la venue de l'exposition infinités plurielles dans l'Université Paris Saclay, où plusieurs membres du réseau sont dorénavant situés.



#### **Nathalie Carrasco**

Professeure d'Astronomie et d'Astrophysique, chargée de mission à l'égalité hommes/femmes à l'UVSQ (Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines)

### *Comment avez vous vécu cette expérience de groupe de travail en réseau pendant cette première année ?*

Je suis guidée dans cette mission par la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes des ministères de l'enseignement supérieur et de la recherche et du droit des femmes. Mais les ambitions sont grandes : elles touchent les personnels comme les étudiants, et les objectifs à atteindre sollicitent tous les services et directions de l'établissement. La mise en pratique s'avère parfois difficile, notamment en termes de moyens humains et financiers mais aussi de

circulation efficace des informations.

*Pensez-vous qu'un vrai transfert de connaissance s'est établi ? Transfert de mesures d'une institution à l'autre ?*

La démarche réseau a par conséquent constitué un atout précieux pour moi en terme de partage des expériences avec les autres membres du réseau. Nous avons échangé des conseils sur des situations plus ou moins communes rencontrées dans les établissements, discuté de projets nouveaux, et donné une ambition régionale à certains de nos projets égalité locaux. Le travail en groupe est essentiel : il encourage et démultiplie les pistes de travail pour l'année à venir.



**Marie Baudry de Vaux**

Ingénieure de recherche,  
responsable de la mission Parité  
et Ethique à Institut de recherche  
pour le développement (IRD)

*Comment avez vous vécu cette expérience de groupe de travail en réseau pendant cette première année ?*

Année enrichissante s'appuyant sur l'écoute ; le partage et l'échange de bonnes pratiques a permis de constituer un réseau informel de collègues œuvrant dans le même domaine.

Ce réseau m'a permis également de relativiser et de contextualiser les difficultés rencontrées et surtout d'avoir des retours d'expériences sur les actions engagées.

*Pensez-vous qu'un vrai transfert de connaissance s'est établi ? Transfert de mesures d'une institution à l'autre ?*

Oui bien sûr, expérience très positive en termes de transfert.  
Sur la suite du réseau je propose :

- Enrichir le réseau avec d'autres partenaires notamment étrangers.
- Pérenniser cet échange de bonnes pratiques, garder peut être le principe de rencontres une ou deux fois par an par la suite.



**Marie-Soledad Rodriguez**

Maîtresse de conférences  
habilitée en Civilisation  
espagnole, chargée de mission  
pour l'égalité entre les femmes  
et les hommes à l'Université  
Sorbonne Nouvelle-Paris 3

*Comment avez vous vécu cette expérience de groupe de travail en réseau pendant cette première année ?*

Cela m'a paru très enrichissant car, à l'université, le travail des chargées de mission est le plus souvent solitaire même s'il y a parfois des réunions avec l'équipe présidentielle pour échanger sur certains projets ou évoquer la faisabilité de certaines actions. En effet, notre rôle consiste à envisager des actions à mettre en place à l'université afin de sensibiliser aux questions d'égalité et faire disparaître à terme les situations d'éventuelle inégalité entre les femmes et les hommes qui perdurent encore dans l'institution. L'échange avec d'autres chargées de mission du réseau permet alors d'évoquer son expérience et de découvrir celle des autres, d'approfondir aussi sa réflexion concernant les pistes à suivre pour faire bouger son institution.

*Pensez-vous qu'un vrai transfert de connaissance s'est établi ? Transfert de mesures d'une institution à l'autre ?*

Oui les réunions permettent d'envisager la reprise de certaines initiatives qui paraissent adaptables à l'université. Chaque institution a ses particularités mais il est possible aussi de modifier à la marge les expériences réussies ailleurs pour qu'elles puissent également porter leurs fruits dans son université, par exemple.

Après des échanges sur nos expériences, les réunions pourraient donner lieu

à l'élaboration de projets communs visant aussi bien des événements (cycle de conférences, rencontre-débat, exposition ou concours de vidéos) que des actions concernant les collègues (rédaction d'un cahier d'idées/doléances, atelier de réflexion sur la promotion des femmes au sein des institutions).



### **Colette Guillopé**

Professeure de mathématiques,  
chargée de mission  
parité à l'UPEC, Université  
Paris-Est Créteil

### ***Comment avez vous vécu cette expérience de groupe de travail en réseau pendant cette première année ?***

La confrontation des expériences est toujours intéressante et mobilisatrice. On apprend les unes des autres, et on est amené à se poser des questions : pourrais-je aussi développer cette activité dans mon établissement ? Est-ce que cela marcherait ? Ce travail en réseau en Ile-de-France participe à rompre l'isolement ressenti par chacune d'entre nous dans son établissement.

### ***Pensez-vous qu'un vrai transfert de connaissance s'est établi ? Transfert de mesures d'une institution à l'autre ?***

Une année de travail ensemble, avec quelques réunions d'échange, ne suffit pas pour ce transfert. Il faudrait pouvoir aussi confronter les points de vue sur place, dans l'institution qui a mis en place une mesure que nous aimerions tenter dans notre propre établissement.

Et pour l'année prochaine, profiter du travail sur le document de bilan et de la réunion de bilan pour faire des propositions pratiques et échanger sur le transfert entre établissements de mesures pratiques et effectuer ce transfert réellement. Convaincre aussi que les autres établissements franciliens de l'enseignement supérieur et de recherche pourraient tirer profit des travaux de ce groupe et en faire partie.



**Gaëlle Lucas-Leclin**

Maîtresse de Conférences en optique et photonique, référente égalité hommes-femmes, Institut d'Optique Graduate School

*Comment avez vous vécu cette expérience de groupe de travail en réseau pendant cette première année ?*

Le réseau a été pour moi l'occasion de connaître les actions menées dans des établissements très différents du mien ; il a été assez réconfortant de partager mon expérience et les difficultés rencontrées dans la sensibilisation à la problématique, dans un esprit d'échanges et de conseils.

*Pensez-vous qu'un vrai transfert de connaissance s'est établi ? Transfert de mesures d'une institution à l'autre ?*

Dans un établissement de très petite taille, certaines mesures mises en œuvre dans les grands établissements et universités du réseau ne me semblent pas transposables, par manque de moyens humains principalement. Toutefois, il m'est apparu que de nombreuses actions sont simples et faciles de mise en œuvre. Par ailleurs, le choix de critères communs d'évaluation de l'égalité professionnelle dans les établissements m'a paru particulièrement pertinent.

Dans un proche avenir, la communication au sein de mon établissement des méthodes d'évaluation recommandées par le réseau me paraît essentielle à mener.

## POINT DE VUE D'UN EXPERT EXTERNE AU RÉSEAU



### André Béraud

Expert européen sur les questions de genre en SET (Sciences, Engineering, Technology), ancien professeur et ancien directeur du département des Humanités à l'INSA de Lyon, expert ECEPIE

La première réaction qui vient à l'esprit à la lecture de ce rapport est l'évidente qualité du travail présenté. Il faut saluer le soutien de la Région Île de France et l'engagement de collègues volontaires qui ont répondu à l'initiative prise par Yvonne Pourrat (association ECEPIE). Le projet consistait à constituer un réseau d'institutions d'enseignement supérieur et de recherche de la Région Île de France afin de réfléchir à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les métiers scientifiques. Il s'agissait de comparer les situations, de présenter les instruments mis en place dans ces institutions pour favoriser l'égalité des chances et d'établir un document synthétisant ces expériences afin de les rendre utilisables par d'autres ; l'idée du transfert des expériences est le cœur même du projet. L'objectif était ambitieux et il a été atteint au-delà de ce à quoi on pouvait s'attendre.

La méthodologie présentée dans le rapport a été suivie rigoureusement et a permis d'obtenir des résultats intéressants. Les établissements choisis représentent un éventail des types différents d'institutions dans lesquelles travaillent des chercheurs et des chercheuses.

Ce qui frappe tout d'abord c'est la richesse des expériences et des mesures prises par ces sept établissements. Il y a maintenant une dizaine d'années

que des études notamment européennes<sup>1</sup>, des incitations ministérielles<sup>2</sup>, des résolutions votées par le Parlement européen<sup>3</sup> ont défini les mesures susceptibles d'être mises en place pour résoudre ce problème de la discrimination dont sont victimes les femmes dans les carrières scientifiques et technologiques. Ces recommandations sont diverses et variées, largement diffusées et connues de toutes celles et de tous ceux qui s'intéressent à ce sujet. Les outils existent donc mais encore faut-il choisir ceux qui peuvent être efficaces. Les expériences ici relatées prouvent, une fois de plus, que toute démarche doit s'appuyer sur une analyse de la situation locale afin de déterminer quelles mesures sont les plus pertinentes.

Si les buts sont communs, les démarches sont très diverses. Il en va de même pour le transfert des expériences, il n'y a rien de mécanique dans les solutions à adopter, il n'existe pas de recette qui conviendrait à toutes les situations. La loi du 22 juillet 2013 oblige maintenant tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche à désigner un chargé ou une chargée de mission pour l'égalité, mesure importante mais qui ne se traduit pas toujours par des actions. Ici nous voyons que cette obligation, par la reconnaissance institutionnelle qu'elle confère, si elle ne rend pas les initiatives automatiques ni aisées, peut les favoriser. Il apparaît aussi que l'engagement des directions des différents établissements représentés est très importante et peut s'avérer décisive.

Ce rapport souligne aussi l'importance des outils utilisés, ils doivent être simples et fournir des résultats clairement lisibles, permettant les comparaisons et donc la vérification de l'efficacité des mesures. Le premier des outils est la batterie d'indicateurs disponibles. Les indicateurs utilisés ici (indice de « plafond de verre », « d'avantage masculin », de « parité académique ») satisfont ces critères de simplicité et de lisibilité. Il est en effet indispensable de rendre lisible la situation des établissements afin de pouvoir commencer une réflexion sur ce qu'il convient d'entreprendre et, a fortiori, avant d'entreprendre des actions.

Il apparaît nécessaire ou à tout le moins éminemment souhaitable, que ce réseau continue son travail et se développe en diffusant ses travaux et en

1 Commission européenne (2007), "Creating cultures of success for Women Engineers- Womeng", Office for Publications of the European communities, Luxembourg, p. 111-114. On peut consulter aussi les recommandations du "Helsinki Group on Women and Science" sur le site de la Commission européenne.

2 Loi relative à l'ESR du 22 juillet 2013, dite « loi Fioraso », notamment les articles relatifs à la lutte pour la parité dans les instances de gouvernance.

Loi du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet », contre les discriminations dans la Fonction publique.

3 Voir également la résolution du Parlement européen du 9 septembre 2015 qui présente une excellente synthèse de la situation en Europe et de la position du Parlement.

attirant d'autres établissements; il est donc important que la Région poursuive sa politique de soutien à cette d'initiative, comme il est essentiel que les établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes, prennent conscience, lorsqu'ils ne l'ont pas encore fait, de l'importance de cette démarche et appuient la mise en œuvre.



# Conclusions et recommandations

## CONCLUSIONS

Il est frappant de noter que ce réseau francilien rejoint dans ses principes et dans sa pratique, les analyses actuelles, nombreuses et concordantes, qui existent sur le sujet. Les chiffres présentés ici rejoignent ceux qui apparaissent dans l'étude de la Commission Européenne « She Figures » 2012, que l'on pourrait résumer et synthétiser ainsi : 59 % des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe sont des femmes qui ne représentent plus que 18 % des professeurs.

Le Parlement européen note : « en dépit des avancées des dernières années, l'égalité hommes-femmes dans le domaine scientifique et le monde universitaire n'a pas encore été réalisée. . . (on constate) la présence extrêmement faible des femmes aux plus hauts postes universitaires et décisionnels dans les établissements scientifiques et les universités, ce qui indique l'existence d'un plafond de verre, ou de barrières invisibles fondées sur les préjugés qui entravent l'accès des femmes aux postes à responsabilités ».<sup>4</sup> Le travail du réseau corrobore ce jugement et indique des pistes pour s'attaquer à ce problème.

A la lumière de ce constat, il apparaît important que ce rapport soit diffusé le plus largement possible afin que plus aucun établissement de la Région Ile de France ne pourra dire que le problème est difficile (ce qui est vrai !), qu'il n'y a pas d'outils, qu'on manque d'exemples etc. Ce travail répond largement à ces objections.

.....  
<sup>4</sup> Parlement Européen, septembre 2015, résolution n° P8\_TA-PROV (2015) 0311 (lien dans le chapitre « Boîte à outils »).

Soulignons à cet égard la qualité de l'engagement des chargées de mission à l'égalité femmes-hommes qui œuvrent dans des conditions souvent précaires et qui n'ont que leurs convictions et leur détermination pour travailler, dans la plupart des cas sans budget et souvent sans réel appui.

Les choses ont commencé à changer, pas assez vite et pas partout, ce qui rend la vigilance nécessaire et justifie une action longitudinale soutenue et résolue. Il y va de l'intérêt de toute notre société que les femmes puissent faire carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche à la mesure de leur talent et de leur travail afin qu'elles contribuent à l'élaboration de la connaissance dans tous les domaines, le progrès intellectuel, économique et social en dépend.

Dans le chapitre « Boîte à outils », vous trouverez des informations, des idées, des outils.

Parmi les innombrables publications sur le sujet on peut citer :

Londa Schiebinger, et Martina Schraudner (2011) "Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering", in *interdisciplinary Science Reviews*, 36, 2, p 154-167.

Cet article contient notamment une excellente bibliographie essentiellement anglophone.

## RECOMMANDATIONS

Les discussions menées au sein du réseau nous permettent de formuler les recommandations suivantes :

### 1. Indicateurs

Afin de mesurer l'égalité femmes/hommes dans l'évolution des carrières des enseignants chercheurs et chercheurs dans les institutions d'enseignement supérieur et de la recherche, il est recommandé :

- d'utiliser les principaux indicateurs et indices conçus et validés par les institutions de référence européennes (Commission européenne, Eurostat, EIGE) ou nationales (CNRS, Association *femmes et mathématiques*,...);
- de convenir de l'utilisation des mêmes indicateurs ou indices dans toutes les institutions afin de mener des études comparatives. Ces indicateurs pourraient être :

- « l'Indice de plafond de verre » ou « Glass Ceiling Index » (GCI) préconisé par la Commission européenne, pour illustrer les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée, et pour mesurer leur chance comparativement aux hommes, de l'atteindre ;
  - Il est recommandé de compléter le « GCI » par un indice de mesure du degré de ségrégation horizontale (par département, discipline...);
  - « l'Indice d'avantage masculin », établi par l'Observatoire des Sciences et techniques (OST) et utilisé par le CNRS, pour refléter de manière globale et dans le temps les différences de progression de carrière entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
  - « l'Indice de Parité Académique » (IPA) imaginé par l' « Opération postes », mise en place par les associations professionnelles de mathématiques, pour faire un bilan de la situation locale dans les laboratoires de mathématiques en matière de parité.
  - Il est recommandé à chaque institution de communiquer l'IPA de ses laboratoires de mathématiques en vue de permettre une comparaison nationale.
- Détenir des données sexuées fiables et mises à jour régulièrement afin de posséder des indices et indicateurs valables.

Pour connaître les détails des calculs des indices et des indicateurs ainsi que les sites, se référer au chapitre « Boîte à outils ».

## 2. Diffusion des bonnes pratiques

- Faire partie des différents réseaux existants qui œuvrent pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ou en créer si nécessaire, et identifier les personnes ressources qui peuvent soutenir cette démarche.
- Identifier les bonnes pratiques de chaque institution.
- Mettre en place des outils permettant de transférer les bonnes pratiques : site Web, réseaux sociaux ou guides.

## 3. Culture d'établissement

- Veiller à ce que toutes les données du Bilan social de l'établissement soient sexuées afin de se doter d'un véritable outil d'information, de

suivi et de négociation pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Veiller à l'implication des acteurs-clés dans la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes, par exemple pour aider à la mise en place d'un accord d'entreprise avec les syndicats sur l'égalité professionnelle (voir les termes de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 28/02/2008 d'IFREMER dans le chapitre « Boîte à outils »).
- Solliciter les avis et conseils des spécialistes en études de genre dans la mise en œuvre des actions.
- La mise en œuvre des actions sur l'égalité, pourrait être facilitée par la nomination officielle de correspondants ou correspondantes à l'égalité dans chaque faculté, département..., lesquels seront associés aux discussions et auront pour mission de relayer les informations dans leurs structures respectives.
- Multiplier les manifestations de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes en s'inspirant par exemple de celles menées dans les autres établissements (films, pique-nique autour du thème de l'égalité, conférences-débats pour promouvoir les ouvrages et la recherche sur le genre,...).

#### **4. Recrutement, développement des carrières**

- Veiller plus particulièrement à l'application des lois contre les stéréotypes sexués, pour une meilleure prise en compte de la parité dans les instances de gouvernance, et contre les discriminations dans la Fonction publique :
  - Loi relative à l'ESR n° 2013-660 du 22 juillet 2013 (Loi « Fioraso »). ... Lutte contre les stéréotypes sexués et meilleure prise en compte de la parité dans les instances de gouvernance.
  - Loi-2012 347 du 12 mars 2012 (Loi « Sauvadet»). ...Lutte contre les discriminations dans la Fonction publique.
- Proposer des actions de formation à l'égalité femmes-hommes au personnel des services de la Direction des ressources humaines.
- Veiller au bon suivi statistique des taux d'embauche des femmes afin d'équilibrer les recrutements.

- Préconiser une analyse poussée des Curriculum Vitae des candidates afin de mieux comprendre les raisons des ruptures dans les déroulements des carrières, le cas échéant, afin que celles-ci ne puissent pas constituer des freins systématiques à l'embauche.

## **5. Vie professionnelle/vie privée**

- Il est recommandé d'établir un accord relatif à l'articulation des temps de vie et de parentalité entre la présidence et les partenaires sociaux (sur le modèle de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle établi à l'IFREMER le 20/02/2008 (voir texte dans le chapitre « Boîte à outils »).



# Boîte à outils

Dans cette section sont présentés des documents et des liens vers des documents de référence qui peuvent servir d'outils à la mise en œuvre des mesures sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

## INDICES/INDICATEURS

### Indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (GCI).

Le GCI illustre les difficultés auxquelles les femmes dans la recherche en Europe font face pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée, et pour mesurer leur chance, comparativement aux hommes, de l'atteindre<sup>5</sup>.

$$\text{GCI femmes} = \frac{\text{Effectifs femmes dans les « positions A+B+C »}}{\text{Effectifs femmes dans les « positions A »}} \div \frac{\text{Effectifs totaux dans les « positions A+B+C »}}{\text{Effectifs totaux dans les « positions A »}}$$

$$\text{GCI hommes} = \frac{\text{Effectifs hommes dans les « positions A+B+C »}}{\text{Effectifs hommes dans les « positions A »}} \div \frac{\text{Effectifs totaux dans les « positions A+B+C »}}{\text{Effectifs totaux dans les « positions A »}}$$

La « **Position A** » représente, selon la définition de la Commission européenne, le niveau hiérarchique le plus élevé dans les institutions de recherche, et regroupe les directeurs de recherche (DR) ou professeurs d'université (PR),

<sup>5</sup> <http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/competitiveness-report/2011/iuc2011-methodological-annex.pdf>

femmes et hommes.

La « **Position B** » représente les candidats potentiels à la position A, i.e. les chargés de recherche (CR) ou maitres de conférence (MC), femmes et hommes.

La « **Position C** » représente les candidats potentiels à la position B, i.e. les post-doctorants, les Attachés temporaires de recherche (ATER), les moniteurs de recherche..., femmes et hommes.

Les institutions pourront rechercher les équivalences.

Les GCI femmes et les GCI hommes doivent être calculés parallèlement, puis comparés.

Si GCI femmes = 1, alors le ratio GCI hommes est aussi = 1. Il y n'y a pas de phénomène de plafond de verre : hommes et femmes ont les mêmes chances d'accéder à la position hiérarchique plus élevée.

Si GCI femmes est >1 : les femmes sont freinées dans la progression de leur carrière.

Il y a plafond de verre.

GCI femmes <1 : les femmes ont plus de chances que les hommes d'accéder à la position hiérarchique plus élevée.

L'effet de plafond de verre est chez les hommes.

### Indice d'avantage masculin (IAM).

Cet instrument a été mis au point par l'OST (l'Observatoire des sciences et techniques) et repris par le CNRS dans le cadre de la mise en œuvre du projet INTEGER<sup>6</sup> pour initier des changements structurels au CNRS.

L'indice d'avantage masculin est défini comme le ratio entre la proportion de directeurs de recherche parmi les chercheurs hommes et la proportion de directrices de recherche parmi les chercheuses.

$$\text{IAM} = \frac{\text{Effectifs des DR (hommes)} / \text{Effectifs total des CR + DR (hommes)}}{\text{Effectifs des DR (femmes)} / \text{Effectifs total des CR + DR (femmes)}}$$

6 Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research



### *Ou pour les universités*

$$\text{IAM} = \frac{\text{Effectifs des PR (hommes) / Effectifs total des MC + PR (hommes)}}{\text{Effectifs des PR (femmes) / Effectifs total des MC + PR (femmes)}}$$

Un indice d'avantage masculin supérieur à 1 signifie que la proportion relative d'hommes promus DR (ou PR) est supérieure à celle des femmes.

### **L'Indice de parité académique (IPA)**

Instrument conçu sur le modèle de l'indice de mobilité académique (IMA).

Indice lancé initialement pour faire le bilan sur la parité dans les laboratoires de mathématiques, mais peut être adapté à d'autres laboratoires, département, ... L'IPA est mesuré au début de chaque année civile.

$$\text{IPA} = \frac{\text{Effectifs des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses (MC, PR, CR, DR)}}{\text{Effectifs totaux chercheurs et enseignants chercheurs}}$$

## **MODÈLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Accord établi entre la Présidence et les Partenaires sociaux d'IFREMER le 28/02/2008, sur l'égalité professionnelle incluant l'accord relatif à l'articulation des temps de vie et de parentalité.

[http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/\\_files/upload/documents/type-9/IFREMER\\_280208.pdf](http://www.egaliteprofessionnelle.org/maj/_files/upload/documents/type-9/IFREMER_280208.pdf)

## **MODÈLE DE CHARTE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Charte établie à l'IRD et signée par le Président de l'Institut et le Préfet de région PACA.

<https://www.ird.fr/l-ird/ethique-et-parite/parite/charte-egalite-professionnelle-2013>

## ANNUAIRE CPED

La CPED (Conférence permanente des chargés et chargées de mission Egalité, Diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche) établit chaque année la liste des établissements ayant un chargé ou une chargée de mission Egalité, Diversité ou une mission assimilée, ainsi que leurs coordonnées.

[https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission\\_egalites\\_diversite/CPED/Listing\\_annuaire\\_CPED\\_externe\\_maj\\_fev\\_2015.pdf](https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission_egalites_diversite/CPED/Listing_annuaire_CPED_externe_maj_fev_2015.pdf)

## DOCUMENTS ET SITES UTILES

### Guide de bonnes pratiques

Quelques exemples de bonnes pratiques dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR. MENESR

[http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte\\_egalite\\_femmes\\_hommes/90/8/egalite-FH-exemples\\_239908.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/8/egalite-FH-exemples_239908.pdf)

### Guide de la parité

Des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques, professionnelles et sociales. Haut Conseil à l'Egalité F/H (HCEfh). 2014

[www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh\\_guide\\_de\\_la\\_parite\\_version\\_longue\\_10\\_02\\_2014.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_guide_de_la_parite_version_longue_10_02_2014.pdf)

### Recensement national sur les études de genre

Guide d'utilisation. Recensement national sur les études de genre et/ou les femmes. CNRS

<https://recherche.genre.cnrs.fr/>

### Autres ressources en ligne

Association ADEQUATIONS. Pour une pédagogie du genre à l'attention des décideurs et décideuses politiques. 2014

<http://www.adequations.org/spip.php?article2114>

## “Helsinki Group on Women and Science » sur le site de la Commission Européenne

<http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>

## L'association Femmes et sciences

<http://www.femmesetsciences.fr/outils/documentation/autre-documentation/#autre>

## Le réseau *EuroGender - the European Network on Gender Equality*

<http://eurogender.eige.europa.eu>

## EPWS - *European Platform on Women Scientist*

<http://epws.org/>



# Références bibliographiques

BOUKHOBZA N., DELAVAUULT H. et HERMANN C., (2000), Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes, La Documentation Française, COMMISSION EUROPEENNE, (2012), She Figures, Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators, Directorate-General for Research and Innovation.

[http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/document\\_library/pdf\\_06/she-figures-2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf)

COMMISSION EUROPEENNE, (2015), She Figures, Gender in Research and Innovation – Statistics and Indicators, Directorate-General for Research and Innovation. Leaflet.

[https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-leaflet-web.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf)

CNRS (2013), La parité dans les métiers du CNRS en 2013.

<http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/2013/la-parite-dans-les-metiers-du-cnrs-2013/5.3.1.1/repartition-par-corps-et-par-grade#top>

LATOUR E., (2008), Le plafond de verre universitaire. Pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'auto- censure, Mouvements, 55-56, pp. 53-60.

LAUFER J. (2009), Le plafond de verre : du constat aux démarches d'action dans les entreprises. Dans « *Carrières des femmes en entreprises et dans la recherche publique, Quelles solutions pour les valoriser ?* » Actes du colloque de

l'Association Femmes et Sciences-Mission pour la place des femmes au CNRS.  
Octobre 2009.

MENESR (2015) L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France. 49 indicateurs. Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, 8, juin 2015.

PIGEYRE F. et SABATIER M., (2011), Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines, Politiques et management public, 28/2 .

<http://pmp.revues.org/4197>

ECEPIE (2015)

Maquette et couverture : Philippe Caillol

Photos: Fotolia

Imprimé par Montparnasse Expression

---

# L'égalité femmes/hommes

---

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

---

### MESURES ET RECOMMANDATIONS

A l'initiative de l'association ECEPIE (Egalité des chances dans les études et la profession d'ingénieur en Europe), le Conseil Régional d'Ile-de-France soutient la constitution d'un réseau francilien d'institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche sur le thème de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans les métiers scientifiques. Ce réseau a comme objectifs de :

- valoriser les mesures existantes dans les institutions franciliennes,
- créer une dynamique de transfert de connaissances et de bonnes pratiques.

Ce rapport montre que ce réseau rejoint, dans ses réflexions et dans sa pratique, les analyses actuelles, nombreuses et concordantes, qui existent sur le sujet.

Si les buts des institutions participantes sont communs, les démarches sont très diverses, comme le montre la variété des mesures présentées dans ce rapport. Il en va de même pour le transfert des expériences, il n'y a rien de mécanique dans les solutions à adopter, il n'existe pas un « paquet » de mesures qui conviendrait à toutes les situations.

Ce rapport, qui présente la synthèse de ce travail, souligne aussi l'importance des outils d'analyse utilisés, ils doivent être simples et fournir des résultats clairement lisibles, permettant les comparaisons entre institutions et la vérification de l'efficacité dans le temps des mesures adoptées.