

FEUILLE DE ROUTE 2017 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur et de la Recherche



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE

SOMMAIRE

Présentation stratégique de la feuille de route.....	2
--	---

UNE ANNÉE 2016 AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle.....	6
Bilan des actions mises en place au titre de la feuille de route 2016.....	11
Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement scolaire.....	18
Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche.....	30

LES PRIORITÉS 2017 POUR UNE CONSOLIDATION, UN APPROFONDISSEMENT ET UNE PÉRENNISATION DES ACTIONS ENTREPRISES AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle.....	39
Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement scolaire.....	41
Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche.....	45

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA FEUILLE DE ROUTE

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant ».

C'est par ces mots que Simone de Beauvoir engageait tous les défenseurs de la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes à agir sans relâche pour les droits de femmes et à se fixer toujours de nouveaux objectifs pour parvenir à l'égalité. C'est le sens de cette **feuille de route 2017 pour l'égalité entre les femmes et les hommes** qui constitue la 5^{ème} édition de l'exercice interministériel initié en 2012.

Cette feuille de route est l'occasion de dresser un **bilan de l'action conduite par le ministère, - acteur majeur de la stratégie intégrée mise en place par le Gouvernement depuis 2012 -**, déclinée, depuis lors, dans des textes et dispositifs structurants, tels que la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et les plans interministériels successifs mis en place, dans le champ de l'égalité professionnelle comme dans le champ de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Les avancées de l'année 2016 sont le fruit d'une politique volontariste, globale et transversale.

- **Dans le domaine des ressources humaines**, la part des femmes dans les nominations aux emplois de l'encadrement dirigeant ne cesse de progresser et atteint désormais la parité parfaite dans les emplois de recteur. Le ministère a, plus globalement, respecté les obligations issues du dispositif visant à garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Ainsi, sur la période 2013-2016, le taux de primo-nominations de femmes s'est élevé à 34,8% en 2013, 23,6% en 2014, 31,7% en 2015 et 37,7% en 2016. L'atteinte de l'objectif de 40% pour l'année 2017 est une priorité du ministère rappelé par circulaire aux directeurs d'administration centrale et recteurs dès le début de cette année 2017. De même, la parité est désormais respectée dans les jurys de recrutement et de promotion.

Tous les acteurs sont sensibilisés à la nécessité d'œuvrer, chacun à son niveau, en faveur de l'égalité. En témoignent les résultats des élections professionnelles de décembre 2014, la progression de la part des femmes dans les différentes instances nationales du dialogue social que sont le Comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN), le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) et le Comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU) ainsi que dans les instances indépendantes participant à la carrière des personnels de l'enseignement supérieur que sont le Conseil National des Universités pour les enseignants-chercheurs ou le Conseil National des Astronomes et Physiciens.

La prise de conscience à tous les niveaux est renforcée par la mise à disposition d'outils statistiques dont le principal est le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère, publié pour la première fois en septembre et présenté pour sa deuxième édition, dans le cadre d'un échange, en comité technique ministériel, le 8 mars 2017. Véritable outil d'analyse prospective appelé à être décliné dans les établissements d'enseignement supérieur, il sera enrichi chaque année afin de permettre d'analyser de manière plus précise, sous l'angle exclusif de l'égalité femmes-hommes, la situation des personnels du ministère et de mettre en œuvre les mesures correctrices adaptées aux besoins identifiés.

Cette prise de conscience est également renforcée par la mise en place par l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) et l'agence de mutualisation des universités (AMUE) d'une offre de formation significative sur l'égalité, à destination d'un public de plus en plus large (référents égalité académique, conseillers techniques, personnels de direction, référents parents, équipes académiques, personnels d'inspection, cadres A et demain, cadres dirigeants).

- **Dans le domaine de l'enseignement scolaire**, la rentrée 2016 a été marquée par l'entrée en vigueur du nouveau socle de connaissances, de compétences et de culture et des nouveaux programmes de la scolarité obligatoire, qui marquent une dernière étape de la mise en œuvre de la loi de refondation de juillet 2013. Très étroitement articulés aux parcours éducatifs, les enseignements disciplinaires et interdisciplinaires, complétés par les actions éducatives et la participation à la vie scolaire contribuent à faire acquérir aux élèves des compétences sociales et civiques et à leur **transmettre le sens de l'égalité entre les filles et les garçons, du respect mutuel et du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines**.

La formation des personnels, par la voie initiale et continue, la production de ressources pédagogiques et éducatives, directement ou via le soutien aux associations, le renforcement du travail partenarial ont permis de faire encore progresser l'appropriation, au sein du système éducatif, des enjeux de l'égalité entre les sexes et de la mixité. Evidemment, les jeunes eux-mêmes se doivent d'être les acteurs de cette évolution et c'est pourquoi la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 fait de la représentation paritaire un principe pour les instances de la vie collégienne et lycéenne, ainsi qu'au sein du Conseil supérieur de l'éducation. Le ministère accompagnera cette évolution au plan local par une action éducative auprès des élèves.

Les efforts ont particulièrement porté, en 2015-2016, sur l'accompagnement de la mise en œuvre du Parcours Avenir, sur l'inscription de l'égalité entre les sexes au cœur même de la mobilisation pour les valeurs de la République, notamment au travers des actions de formation à la pédagogie de la laïcité ou la réserve citoyenne de l'éducation nationale, sur la prise en compte de la problématique particulière du cybersexisme et des violences sexistes et sexuelles. A ce titre, les outils statistiques et de pilotage ont été renforcés (enquête de victimation, enquête locale de climat scolaire) et permettent de documenter et de faire évoluer les problématiques de violences sexistes et sexuelles.

- **Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche**, l'année 2016 a été marquée par la tenue de la 9^{ème} conférence européenne pour l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cette conférence a rassemblé plus de 150 intervenant.e.s et plus de 400 participant.e.s afin d'échanger sur les recherches scientifiques qui permettent d'éclairer trois thématiques : les obstacles à la carrière des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'analyse des politiques publiques et initiatives pour l'égalité femmes-hommes, ainsi que le développement des recherches et enseignements sur le genre. Ces thématiques ont été abordées également sous un angle politique avec une réflexion sur les apports de la recherche dans la mise en œuvre de politiques publiques d'une part, mais aussi les apports des politiques publiques dans la mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Par ailleurs, le ministère a poursuivi et développé ses trois axes prioritaires (mixité des filières et des postes à responsabilités, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, développement des études de genre) en les inscrivant dans une politique globale et transversale et dans une dynamique européenne et internationale.

La feuille de route 2017 a pour ambition de prolonger les actions engagées mais aussi de porter des chantiers nouveaux et structurants pour l'égalité réelle. Elle prend appui sur les impulsions engagées au niveau interministériel ainsi que sur les évaluations conduites en particulier par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette feuille de route s'inscrit aussi dans une perspective de moyen terme, les changements opérés dans le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes devant s'inscrire dans une politique continue.

Ainsi la DEPP a lancé cette année un appel à contribution pour un numéro spécial de sa revue Éducation & formations, à paraître le 8 mars 2018, consacré à la question majeure de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif tant pour les élèves ou les étudiants, que pour les professionnels avec lesquels ils sont en interaction. De même le ministère a signé le 7 mars 2017 la convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe.

A la suite des orientations fixées par la ministre de la fonction publique en fin d'année 2016 pour faire avancer la politique d'égalité professionnelle, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de

la recherche renforcera le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle en s'appuyant notamment sur le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les recommandations du rapport remis à la ministre par l'inspection général de l'éducation nationale et à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche sur la féminisation de l'encadrement supérieur du ministère.

Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aura désormais vocation à se décliner localement dans le cadre des bilans sociaux académiques et à nourrir le dialogue social au niveau déconcentré pour renforcer la féminisation de l'encadrement supérieur au niveau déconcentré (cf. *lettre du secrétaire général du ministère aux recteurs du 3 février 2017*). Parallèlement, le ministère complètera son offre de formation à l'égalité à destination de ses personnels, tout en travaillant sur des points particuliers et significatifs tels que la question des carrières au sein de l'enseignement supérieur.

Enfin, l'engagement du MENESR dans la démarche de labellisation « égalité professionnelle » et « diversité » certifiée par l'AFNOR garantira son ambition dans la durée. La directrice de projet pour la labellisation, nommée fin 2016, accompagnera ainsi la mise en œuvre des préconisations de l'AFNOR dans les processus RH sur un premier périmètre de services et d'établissements dès 2017 (état des lieux et cartographie des risques, plan d'action, traçabilité des procédures).

- **Dans le domaine de l'enseignement scolaire**, le ministère poursuivra la politique engagée en prenant particulièrement en compte les premiers retours de la mise en œuvre de la Convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

Le ministère veillera à consolider les progrès effectués en matière de formation, de production de ressources, de prévention de toute forme de sexisme, notamment dans les sujets d'examen, d'accompagnement de l'orientation et de promotion de la mixité des filières de formation, de prévention des violences à caractère sexiste et sexuelles.

Il prendra en compte les observations du récent rapport du haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur la formation des personnels et le rapport de la mission d'évaluation des politiques publiques consacrée à la politique de mixité des filières de formation et des métiers. Il s'agira, sur la base de ces réflexions et de la dynamique engagée de renforcer de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la formation initiale et continue des personnels de manière à aider les personnels à faire progresser l'apprentissage de l'égalité.

- **Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche**, le ministère poursuivra ses axes prioritaires (mixité, violences, études de genre) avec un focus sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cette violence, par les initiatives des associations, des établissements, des chercheur.e.s et du ministère, est de moins en moins taboue et mieux prise en compte par les acteurs et actrices de l'enseignement supérieur et de la recherche : le ministère poursuivra, accompagnera et encouragera cette dynamique.

Par ailleurs, le ministère soutiendra une approche globale et transversale des politiques d'égalité afin que tous les leviers soient actionnés pour promouvoir un environnement d'étude et de travail respectant la liberté et l'égalité de chacun.e Dans ce cadre, la question de l'égalité sera davantage intégrée, sous tous ses aspects, dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère.

Enfin, et dans la continuité de la 9^{ème} conférence européenne pour l'égalité des sexes, la France portera ses propositions auprès de l'Union Européenne et participera en 2017 à de nombreux projets européens et internationaux pour l'égalité femmes-hommes.

Najat VALLAUD-BELKACEM
Ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

Thierry MANDON
Secrétaire d'État
chargé de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche

1. UNE ANNÉE 2016 AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

I. ÉLÉMENTS INTRODUCTIFS

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, bien que fortement féminisé, a mis en place une politique active en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, qu'il s'agisse des nominations aux emplois d'encadrement supérieur, du suivi des promotions et avancements, de la composition équilibrée des jurys de concours ou du recrutement des personnels de direction et d'inspection.

La situation actuelle est marquée par un taux de féminisation important mais recouvrant des différences notables selon les corps et les grades.

Le personnel rémunéré au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est composé pour plus des deux tiers de femmes (805 600 femmes, soit 68,3 % de l'ensemble des personnels), proportion supérieure à la moyenne observée dans la Fonction publique.¹

1.1 Le taux de féminisation est important chez les personnels enseignants comme chez les personnels non-enseignants

Les femmes représentent 69 % des enseignants de l'enseignement public, 74 % des enseignants de l'enseignement privé sous-contrat et 70 % des non-enseignants.

La féminisation du corps enseignant est particulièrement forte dans le premier degré. Les femmes représentent ainsi 82 % des enseignants du premier degré public et 91 % des enseignants du premier degré des établissements privés sous contrat².

Mais les femmes sont également largement majoritaires dans le second degré, tant dans les établissements publics (58 %) que dans les établissements privés sous contrat (66 %). En revanche, elles ne représentent que 39,5 % des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur.

Cette féminisation du ministère de l'Éducation nationale se retrouve également dans la proportion des femmes parmi les autres personnels puisqu'elles représentent **70 % des personnels non-enseignants**, dont 85 % des personnels administratifs, sociaux et de santé. Bien que majoritaires, elles sont cependant moins nombreuses parmi les personnels de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation (67 %), ainsi que parmi les ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (57 %)³.

En conclusion et à l'exception des personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur, **les femmes sont majoritaires, quel que soit le type de personnels (enseignants ou autres personnels), mais également quel que soit le statut** (titulaires de catégorie A [67%], B [72 %], C [79 %] ou non titulaires [70 %]).

1.2 Ce taux varie, pour les personnels enseignants, en fonction du niveau d'enseignement, du corps et de la discipline d'enseignement

Comme indiqué plus haut, les femmes représentent 69 % des enseignants du public. Cette proportion varie cependant en fonction du niveau d'enseignement : on compte 82 % de femmes parmi les enseignants du

¹ Source DEPP, R&RS 2016

² Rapport de situation comparée pour 2016

³ Rapport de situation comparée pour 2016, p17

premier degré public, 58 % dans le second degré public et 39,5 % parmi les enseignants du supérieur, majoritairement masculin (37,5 % de femmes chez les enseignants de la filière universitaire).

Aux deux extrêmes du système d'enseignement, il y a ainsi quatre femmes professeurs des écoles pour un homme et une femme pour quatre hommes professeurs des universités.

Dans l'enseignement primaire, le taux de féminisation n'a cessé de progresser depuis les quarante dernières années : il était de 65 % en 1954, de 70 % en 1964, de 75 % en 1994 pour atteindre 82 % aujourd'hui.

Parmi l'ensemble des enseignants du public, les femmes sont en moyenne plus jeunes (42 ans contre 45 ans pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à exercer à temps partiel (13,8 % contre 4,8 % pour les hommes).

Dans l'enseignement du second degré public, les femmes représentent 64 % du corps des professeurs certifiés, 52 % du corps des professeurs agrégés, 50 % du corps des professeurs de lycée professionnel, 44 % des professeurs d'éducation physique et sportive et 34 % du corps des professeurs de chaires supérieures⁴.

S'agissant des disciplines d'enseignement général dans l'enseignement public, les femmes sont majoritaires en langues (83 %), en lettres (79 %) ou en arts plastiques (66 %) par exemple. Elles sont en revanche minoritaires en philosophie (39 %), en physique-chimie (43 %), en éducation physique et sportive (44 %) ou en mathématiques (45 %)⁵.

Elles sont également majoritaires dans le domaine des services (91 % dans le secteur paramédical, 68 % en économie et gestion) à l'exception des services du tourisme (47 %).

Elles sont par contre minoritaires dans les domaines de la production (13 % en techniques culinaires, 16 % en technologie, 4 % en génie thermique, mécanique et électrique), à l'exception des biotechnologies (87 % en santé-environnement, 66 % en génie biologique et biochimie).

En lycée professionnel (public), elles représentent 50 % des effectifs enseignants.

1.3 Le taux de féminisation progresse dans les corps des enseignants-chercheurs mais reste faible dans les corps les plus élevés

La part des femmes dans les corps d'enseignants-chercheurs est **en constante progression au cours des vingt-cinq dernières années**⁶. Sur cette période, elle augmente de manière régulière et significative d'environ 0,5 point par an, passant **de 14 % en 1992, à 25,9 % en 2016 chez les professeurs des universités (PR) et de 33 % à 44,0 % chez les maîtres de conférences (MCF)**.

Cette tendance se poursuit sur la période récente puisque de 2012-2016, la part des femmes chez les MCF est passée de 42,6 % à 44,0 % (+ 0,28 point par an) et de 23,2 % à 25,9 % chez les PR (+0,54 point par an).

La proportion des femmes dans les corps des enseignants-chercheurs varie en fonction des disciplines. Elle reste faible dans les disciplines scientifiques, particulièrement dans le corps des professeurs des universités (PR) où elle n'est que de 17,6 % (33,1% dans le corps des maîtres de conférences - MCF). En revanche, les disciplines littéraires enregistrent les taux de féminité les plus élevés (38,1 % pour les PR et 56,9 % pour les MCF).

Cette situation s'explique par la composition de la population des docteurs et enseignants-chercheurs qualifiés – la qualification étant un préalable au recrutement – et du vivier des futurs enseignants-chercheurs (notamment celui des attachés temporaires d'enseignement et de recherche – Ater).

Il convient néanmoins de souligner que le nombre des femmes qualifiées par le CNU aux fonctions de maître de conférences n'a cessé d'augmenter au cours de la dernière décennie passant de 42 % en 2007 à près de 44 % en 2016⁷.

⁴ Source DEPP, R&RS 2016

⁵ Rapport de situation comparée pour 2016, p 18

⁶ Source DGRH A1

⁷ Données 2016 provisoires, source DGRH A1

Cette augmentation de la proportion des femmes qualifiées devrait mécaniquement augmenter, dans les prochaines années, leur part dans le corps des MCF.

En ce qui concerne les professeurs, les femmes ne représentent que **26 % de la population actuelle de professeurs**, mais 30 % en moyenne des recrutements sur les dernières années. Le vivier de recrutement est conditionné par la qualification de professeurs pour laquelle l'habilitation à diriger des recherches est requise. Or, les femmes ne représentent qu'un peu plus d'un tiers des enseignants-chercheurs qualifiés aux fonctions de professeur. Toutefois, on constate une augmentation significative des femmes dans le vivier des qualifiés PR en 2016 où elles représentent 34,7% des qualifiés (+ 4,7 points par rapport à 2012).

1.4 Le taux de féminisation varie, pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS), ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) et des bibliothèques, en fonction des métiers exercés et du grade atteint

Parmi les personnels ATSS, la part des femmes varie de 62 % en catégorie A à 91 % en catégorie C, soit 83 % en moyenne⁸.

Dans la filière sociale et de santé, les femmes représentent 96 % des agents, contre 83 % dans la filière administrative et 40 % dans la filière technique.

Parmi les personnels ITRF, les femmes représentent 57 % de l'ensemble. Elles sont minoritaires en catégorie A (47 % pour les ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants...), présentent à hauteur de 52 % en catégorie B (techniciens) et majoritaires en catégorie C (62 % pour les agents et adjoints techniques).

Concernant les personnels de bibliothèque, les femmes sont largement majoritaires, quelle que soit la catégorie (69 %). Elles représentent 71 % des conservateurs et bibliothécaires (catégorie A), 77 % des bibliothécaires adjoints, assistants (catégorie B) et 62 % des magasiniers (catégorie C).

1.5 Le taux de féminisation diminue au niveau des corps de débouché

Le taux de féminisation est plus faible parmi les personnels de direction et d'inspection qu'au sein des différents corps qui constituent les viviers de recrutement de ces corps (personnels enseignants et personnels d'éducation et d'orientation).

Chez les personnels de direction, le taux de féminisation est de 48%. Les femmes représentent ainsi 42 % des chefs d'établissement et sont majoritaires parmi les chefs d'établissements adjoints (55%).

Au sein des corps d'inspection, les femmes représentent 42 % du corps des inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), principal corps de débouché des professeurs agrégés, et 47 % du corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), principal corps de débouché des professeurs des écoles.

Chez les personnels de la filière administrative, le taux de féminisation est de 83 % en catégorie B et de 62 % en catégorie A. Les femmes sont majoritaires dans le corps des attachés (63 %) mais minoritaires dans les corps des administrateurs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (45%) ou des administrateurs civils et experts de haut niveau (32 %).

II. LA DYNAMIQUE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA PARITÉ EST DÉSORMAIS BIEN ENGAGÉE

2.1 La place des femmes dans l'encadrement supérieur se renforce

Depuis 2013, une attention particulière est portée sur les emplois à la discrétion du Gouvernement et notamment concernant les nominations aux postes de recteurs. Un suivi régulier des nominations dans le haut encadrement a été mis en place, accompagné d'une politique active sur les viviers.

Après quatre années de mise en œuvre du dispositif, le bilan est supérieur pour les primo nominations, aux objectifs fixés par la loi.

⁸ Source Rapport de situation comparée pour 2016, p 17

Ainsi, l'objectif légal fixé à 30 % pour 2016 est **largement atteint avec un taux de primo-nominations de femmes sur les emplois supérieurs de 37,7 %**. L'objectif est très largement dépassé pour les emplois relevant du groupe 1 (recteurs, chefs de corps d'inspection générale, secrétaire général et directeurs d'administration centrale) avec 62,5 % de primo-nominations féminines. Le résultat pour ce groupe dit des emplois dirigeants est d'autant plus satisfaisant que, depuis le 14 septembre dernier, on dénombre **autant d'hommes que de femmes nommées dans l'emploi de recteur d'académie**. Quant aux primo-nominations sur les emplois de type 2 (chefs de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeurs de projet) ou 9 (SGA, DASEN et DAASEN), elles atteignent respectivement 27,2 % et 34,6 %.

2.2 La représentation des femmes dans les promotions de corps et de grade est relativement conforme à leur présence dans les corps correspondants

La mise en place d'outils statistiques (bilans sur les promotions, bilans sociaux) comportant des indicateurs sur la répartition par sexe des promouvables et des promus a permis une appropriation des enjeux liés à l'égalité professionnelle tant au niveau de l'administration que des organisations syndicales.

Dans la majeure partie des corps, qu'ils soient enseignants ou non-enseignants, la représentation des femmes dans les promotions (avancement de corps et de grade) est relativement conforme à leur présence dans les échelons utiles des corps correspondants.

C'est le cas s'agissant des corps enseignants du 1^{er} et du 2^d degrés pour 2014 (50 % de femmes promues à la hors classe pour les professeurs agrégés, 61 % pour les professeurs certifiés, 69 % pour les professeurs des écoles par exemple).

Dans l'enseignement supérieur, la part des femmes promues, qui varie d'un groupe de discipline à l'autre, décroît, en général, avec la progression des avancements de grade, de la hors classe des MCF (47 % en 2015) au 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (19 %). Toutefois, on constate que le taux des femmes promues (34,5 % en 2015) est supérieur de 2 points à celui des femmes promouvables et, quel que soit le grade, à la part des femmes dans le corps.

En ce qui concerne l'avancement spécifique des enseignants-chercheurs qui exercent des responsabilités particulières (direction ou présidence d'établissements, direction d'unité de formation et de recherche - UFR...), si le nombre des dossiers déposés par les femmes lors de la campagne d'avancement de grade de 2016 s'élève à 24 % (contre 13 % en 2014), le nombre de promotions progresse : il est de 25 % contre 12 % en 2014.

Pour les personnels d'administration, médico-sociaux, techniques et ITRF on compte 84 % de femmes promues pour la filière administrative, 98 % pour les personnels médico-sociaux et 48 % pour les personnels ITRF.

Pour ce qui est des personnels de direction, la part des femmes parmi les promus à la hors-classe est conforme à leur représentation au sein du corps. Elles représentaient ainsi 38 % des promotions à la hors classe en 2015 dans le corps des personnels de direction, 30 % des promotions dans le corps des inspecteurs d'academie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et 46,7 % des promotions dans le corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN).⁹

2.3 La représentation des femmes et des hommes dans les jurys de concours est désormais équilibrée

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » pose le principe d'une proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans les jurys de recrutement ou les comités de sélection à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le ministère a cependant, dès avant l'entrée en vigueur de cette disposition législative, eu le souci d'équilibrer la présence des hommes et des femmes dans ce domaine par une politique incitative auprès des présidents de

⁹ Source DGRH, sous-direction du recrutement (DGRHE)

jury. Cette action incitative a permis d'atteindre une parité globale lors de la session 2015 allant ainsi **au-delà de l'objectif de 40 % fixé par la loi**. (49,7 % d'hommes et 50,3 % de femmes).

Cet objectif d'équilibre est rappelé dans le guide pratique destiné aux présidents de jury et édité à l'occasion de chaque session de concours.

L'application de la loi pour la session 2016 a conduit à appliquer de manière plus affinée la parité à chaque concours organisé par l'Education nationale, y compris de manière volontariste notamment dans les disciplines dont la répartition par sexe de professeurs susceptibles de participer aux jurys était très déséquilibrée.

Pour les corps d'ingénieurs et de personnels techniques, de recherche et de formation, les jurys sont composés d'environ 51,2 % d'hommes et 48,8 % de femmes. Pour les corps de personnels administratifs, sociaux, de santé et des bibliothèques, les jurys sont composés d'environ 42,1 % d'hommes et 57,9 % de femmes.

Pour les personnels enseignants, tous concours confondus, les jurys de recrutement des personnels enseignants du second degré sont composés de 48 % de femmes et 52 % d'hommes. Ces taux masquent toutefois des disparités dans certaines disciplines, notamment les disciplines de nature scientifique ou technique, et des progrès restent à faire au niveau de la présidence des jurys. C'est la raison pour laquelle la DGRH a rappelé, dans la lettre adressée aux présidents des jurys enseignants, que la règle des 40 % de personnes de chaque sexe dans les jurys de concours fixée par l'article 55 de la loi Sauvadet s'entendait comme une proportion minimale et qu'il était impératif que les jurys soient composés sur la base d'une représentation équilibrée. La DGRH a par ailleurs contacté et reçu les présidents des disciplines pour lesquelles les viviers de membres de jurys permettent difficilement de respecter cette parité afin de trouver les solutions adéquates.

Cette situation d'équilibre se retrouve également dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ainsi, pour les trois disciplines ouvertes à l'agrégation en 2014-2015 (droit-privé, sciences politiques et sciences de gestion) les jurys comportent tous une proportion de 40 % de femmes, deux de ces trois jurys étant par ailleurs présidés par une femme. Il en est de même pour les disciplines ouvertes en 2015-2016 (droit public et histoire du droit), le jury de l'agrégation de droit public, ouvert en juin 2015, étant présidé par une femme.

Quant à la composition des jurys de recrutement pour les personnels d'encadrement, elle est désormais équilibrée (48 % de femmes), tandis que progresse la proportion des femmes pour les concours d'IA-IPR (de 43 % en 2014 à 44 % en 2016). **Ce résultat, qui va au-delà des 40 % fixés par la loi, confirme l'engagement des présidents des concours de recrutement des personnels de direction et des inspecteurs de l'éducation nationale en faveur d'une composition paritaire des jurys.**

2.4 L'évolution du recrutement des personnels de direction et d'inspection est favorable aux femmes

L'évolution des candidatures aux concours de recrutement des personnels de direction (1^{ère} classe et 2^{ème} classe) et d'inspection (IA-IPR et IEN) est **très encourageante**. En effet, le nombre de candidatures féminines ne cesse d'augmenter¹⁰ et atteint désormais la parité dans les trois corps avec 50 % chez les IA-IPR, 56,5 % chez les IEN et 55 % chez les personnels de direction. Cette augmentation des candidatures féminines aux emplois de direction se retrouve de manière homogène dans les résultats des concours puisque le nombre de lauréates s'élève à 52,5 % pour le concours des IA-IPR, 63,4 % pour le concours des IEN et 57,8 % pour les personnels de direction en 2016.

Ces tendances favorables conduiront à terme à favoriser la féminisation des viviers et des nominations équilibrées de l'encadrement supérieur.

¹⁰ Source DGRHE 2016

BILAN DES ACTIONS MISES EN PLACE AU TITRE DE LA FEUILLE DE ROUTE 2016

L'année 2016 est, dans le domaine RH, marquée par la consolidation et l'approfondissement des actions entreprises, avec pour objectif d'assurer la pérennité dans le temps des dispositifs mis en œuvre.

ACTION 1 MAINTENIR ET GARANTIR LE RÉÉQUILIBRAGE DE L'EXERCICE DES RESPONSABILITÉS DANS LES SPHÈRES SUPÉRIEURES DE L'ENCADREMENT

La circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes fixe comme premier objectif que l'Etat soit exemplaire en matière d'égalité professionnelle, notamment en ce qui concerne les nominations aux emplois de cadres dirigeants.

Depuis cette date, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche assure un suivi régulier des nominations dans le haut encadrement, en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

La parité des nominations dans les emplois relevant du périmètre du décret de 2012 concerne dix fonctions stratégiques.

En 2013 et 2014, le seuil était fixé à 20 % de primo-nominations de femmes sur les emplois supérieurs. Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a atteint cet objectif au cours des deux années.

*Groupe 1 : recteurs, chefs de corps d'IG, SG et DAC

*Groupe 2 : chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet

*Groupe 9 : SGA, DASEN et DAASEN

2014							
	Nominations			Primo-nominations			%
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Groupe 1	6	4	10	4	2	6	33 %
Groupe 2	31	11	42	16	5	21	24 %
Groupe 9	57	18	75	22	6	28	21 %
	74%	26%		76,40%	23,60%		

En 2015 et 2016, l'objectif est passé à 30 %.

2015							
	Nominations			Primo-nominations			%
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Groupe 1	7	4	11	3	3	6	50 %
Groupe 2	17	8	25	5	4	9	44 %
Groupe 9	53	19	72	20	6	26	23 %
	71,3%	28,7%		68,3%	31,7%		

	2016						
	Nominations			Primo-nominations			%
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Groupe 1	7	6	13	3	5	8	62,5%
Groupe 2	18	3	21	8	3	11	27,2 %
Groupe 9	56	19	75	17	9	26	34,6 %
	74%	26%	100%	62,2%	37,7 %		

Atteint en 2015, l'objectif l'est également en 2016.

Le ministère atteint en 2016 un taux de primo-nominations de femmes sur les emplois supérieurs de 37,7 %, soit un taux supérieur à l'objectif légal fixé à 30 %.

L'objectif est très largement dépassé pour le groupe 1 avec 62,5 % de primo-nominations féminines. Le résultat pour ce groupe dit des emplois dirigeants est d'autant plus satisfaisant que, depuis le 14 septembre dernier, on dénombre autant de femmes que d'hommes nommés dans l'emploi de recteur d'académie.

Il est quasiment atteint pour le groupe 2 avec 27,2 %. Le groupe 9 enregistre quant à lui un taux de 34,6 %, soit au-delà de l'obligation légale annuelle.

La politique engagée par le ministère depuis deux ans en matière notamment de constitution de viviers commence à porter ses fruits si l'on regarde notamment le groupe 9.

Concernant les emplois d'administration centrale (groupe 2), on constate en 2016 une nette baisse du nombre de candidatures de femmes avec à peine 14 % de femmes candidates sur les 11 primo-nominations réalisées.

L'atteinte de l'objectif fixé, pour la première fois en 2017, à 40 % de primo-nominations, nécessite désormais une politique active en matière de nominations.

C'est la raison pour laquelle a été créée, à la fin 2014, la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES). Placée auprès du secrétaire général du ministère, la MPES contribue par son action à améliorer le taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur du ministère.

Elle a ainsi d'ores et déjà participé, en lien avec la DGRH, à augmenter le flux de primo-nominations féminines au sein de l'administration centrale par la mise en place d'actions volontaristes. Un courrier a ainsi été adressé par le secrétaire général du ministère à l'ensemble des directeurs généraux et directeurs de l'administration centrale leur rappelant les objectifs fixés par la loi, les pénalités financières qui accompagne leur non-respect et la nécessité dans ce cadre d'identifier des hauts potentiels féminins en vue de leur nomination à des emplois d'encadrement supérieur.

Afin d'atteindre l'objectif de 40 % de primo-nominations de femmes sur les emplois supérieurs, trois nouvelles orientations avaient été arrêtées dans la feuille de route pour 2016 :

- **mieux identifier et travailler sur les viviers** pour parvenir d'une manière pérenne à des nominations plus équilibrées sur les emplois de type 1, 2 et 9.

Pour y parvenir une action de repérage et de suivi a été engagée à l'occasion des revues des cadres dès 2015/2016 et se poursuit désormais avec l'ensemble des recruteurs pour anticiper les attentes en la-matière ;

- **améliorer l'accompagnement à la prise de poste** afin de promouvoir une plus grande lisibilité des parcours et connaître les possibilités de carrière par des mises en réseaux efficaces.

Des actions de formation ont ainsi été proposées aux recteurs primo-nommés en août et septembre 2015. Une action similaire est programmée pour 11 directeurs académiques et secrétaires généraux nouvellement nommés sur ces emplois à la fin du mois d'octobre 2015.

- **mieux repérer les cadres féminins pour les accompagner dans leur progression professionnelle.**

Des revues des cadres ont ainsi été initiées aussi bien dans les académies qu'en administration centrale, avec pour objectif de renforcer le rééquilibrage des candidats et candidates proposés aux directeurs et recteurs.

L'ensemble de ces actions de repérage des viviers et d'amélioration de l'adéquation entre les postes et les profils permettent aujourd'hui d'améliorer le pourcentage de féminisation qui s'élevait au 30 décembre 2015 à 23 %.

Si la tendance positive constatée doit encore être confirmée, il apparaît que la préoccupation de la féminisation est dorénavant un paramètre bien intégré par les académies.

Plus largement, les obstacles rencontrés pour féminiser les emplois de l'encadrement supérieur, et plus spécifiquement en académie, nécessitent de réaliser un diagnostic exhaustif et de prendre des mesures transversales associant l'ensemble des acteurs.

C'est la raison pour laquelle la ministre a confié le soin aux deux inspections générales de travailler sur la question de la féminisation des emplois dans l'encadrement supérieur autour de trois axes :

- une identification précise des obstacles et des freins à l'évolution de carrière des femmes afin d'envisager les mesures structurelles susceptibles de les accompagner dans l'accès à l'encadrement supérieur et leur mobilité en tenant compte des problématiques repérées par le diagnostic établi ;
- la définition des instruments de pilotage permettant un meilleur suivi de la féminisation des emplois afin de bâtir une politique de repérage et d'accompagnement ;
- la définition des meilleurs moyens pour accompagner les femmes à haut potentiel lors des revues de cadres par des formations et un accompagnement adaptés pour les positionner sur des emplois d'encadrement supérieur dans l'enseignement scolaire ou l'enseignement supérieur.

Les conclusions de cette mission seront rendues publiques et serviront de base de travail pour les acteurs du dialogue social.

ACTION 2 ACHEVER L'INTÉGRATION DES INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC) DANS LE BILAN SOCIAL DU MENESR

L'année 2016 a été marquée par la réalisation et la publication du premier rapport de situation comparée pour l'année scolaire 2014-2015 de l'égalité femmes-hommes au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Fruit d'une collaboration entre les services de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, de la direction générale des ressources humaines et de la délégation à la communication, ce rapport s'inscrit à la fois dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique et des priorités du ministère dans ce domaine.

Il a été réalisé à partir des informations figurant dans les deux bilans sociaux du ministère, à savoir le bilan social de l'enseignement scolaire et le bilan social de l'enseignement supérieur et de la recherche, auxquels il sera désormais annexé.

Il doit permettre d'analyser de manière plus précise, sous l'angle exclusif de l'égalité femmes-hommes, la situation des personnels du ministère, de mettre en œuvre les mesures correctrices adaptées aux besoins identifiés et ainsi de poursuivre et compléter les actions mises en œuvre depuis 2012 au sein du ministère, dans le cadre de la feuille de route précitée.

Ce premier rapport de situation comparée reprend, pour chacune des thématiques étudiées (effectifs, carrière, rémunération, formation, organisation du temps de travail et conditions de travail), une présentation distinguant l'enseignement scolaire de l'enseignement supérieur-recherche.

Il doit être regardé comme un outil d'analyse prospective, qui sera progressivement complété au cours des prochaines années, au fur et à mesure que les informations nécessaires à la parution de nouveaux indicateurs seront rendues disponibles (cf. priorités pour 2017).

ACTION 3 POURSUIVRE L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE RECRUTEMENT ET LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Le ministère a, bien avant 2015, mené une action incitative auprès des présidents de jury lui permettant d'atteindre, dès la session 2015, une parité globale supérieure à l'objectif de 40 % fixé par la loi (49,7 % d'hommes et 50,3 % de femmes).

Ainsi, grâce à la politique incitative menée auprès des présidents de jury de concours de recrutement et d'avancement de grade, l'objectif de 40 % est désormais dépassé dans de nombreux corps de personnels au profit d'une composition strictement paritaire :

- pour les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation, les jurys sont ainsi composés de 51 % d'hommes et 49 % de femmes ;
- pour les corps de personnels administratifs, sociaux, de santé et des bibliothèques, les jurys sont composés de 42 % d'hommes et 58 % de femmes ;
- pour les personnels enseignants, tous concours confondus, les jurys de recrutement des personnels enseignants du second degré sont composés de 48 % de femmes et 52 % d'hommes avec, il est vrai, de fortes disparités dans certaines disciplines de nature scientifique et technique ;
- dans l'enseignement supérieur (corps des enseignants-chercheurs), des efforts importants ont été réalisés malgré les difficultés soulevées par la faible part des femmes dans certaines disciplines. Ainsi, pour les trois disciplines ouvertes à l'agrégation en 2014-2015 (droit privé, sciences politiques et sciences de gestion) les jurys comportent tous une proportion de 40 % de femmes, deux de ces trois jurys étant par ailleurs présidés par une femme. Il en est de même pour les deux disciplines ouvertes en 2015-2016 (droit public et histoire du droit), le jury de l'agrégation de droit public étant présidé par une femme ;
- quant à la composition des jurys de recrutement pour l'ensemble des personnels d'encadrement, elle est parfaitement équilibrée (50 % de femmes et 50 % d'hommes) et traduit l'engagement des présidents des concours de recrutement des personnels de direction et des inspecteurs de l'éducation nationale en faveur d'une composition systématiquement paritaire des jurys.

Pour la session 2016, le ministère s'est efforcé d'appliquer de manière plus affinée la parité à chaque concours organisé par l'Education nationale, y compris de manière volontariste notamment dans les disciplines dont la répartition par sexe de professeurs susceptibles de participer aux jurys était très déséquilibrée.

Le MENESR a mené au cours de l'année 2016 une série de discussions avec les organisations syndicales représentatives de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université. Ces discussions, dénommées « *agenda social de l'enseignement supérieur* », ont englobé la thématique de l'égalité femmes-hommes sous l'angle de responsabilité de l'Etat employeur, autour des axes de réflexion suivants :

- améliorer la qualité des bilans sociaux ; enrichir le bilan social national ; améliorer les bilans sociaux d'établissements ;
- faciliter et accélérer l'adoption des bonnes pratiques relatives à l'égalité femmes/hommes ;
- lutter contre le harcèlement sexuel ;
- lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ;
- développer les actions en faveur des travailleurs handicapés ;
- accompagner au plan social le changement dans le cadre des politiques de site.

Les conclusions de cet agenda social sur ces points, rendues publiques, sont les suivantes :

- S'agissant du volet égalité, il a notamment été décidé d'étudier plus avant la question des carrières au sein de l'ESR. Un groupe de travail associant la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence Permanente des Chargé-e-s de mission Egalité, Diversité, Vice-présidents RH et les DRH d'université et le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sera constitué afin d'étudier les phénomènes d'autocensure au sein des enseignants-chercheurs aux périodes charnières de la carrière, la question de la mobilité et de ses conséquences sur la progression de la carrière des femmes ou encore l'endo-recrutement. Ces réflexions seront, dans un 2ème temps, étendues aux personnels ITA et ITRF dans la mesure où ces problématiques se posent différemment pour ces catégories de personnels.

- En matière de lutte contre le harcèlement sexuel, le ministère a proposé de travailler autour de la formation des différents acteurs (acteurs, managers, personnels). Ces formations seront élaborées en association avec l'ESENER et l'AMUE et en lien et en cohérence avec les cycles de formation notamment déclinés pour les DRH dans le cadre du socle de professionnalisation.
- Dans le domaine de la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle, le ministère a décidé, avec les organisations syndicales, de décliner une campagne d'information et de sensibilisation sur ce sujet à destination des personnels et d'engager une réflexion sur les actions de formation de tous les acteurs sur cette question, en synergie avec les associations concernées.

ACTION 4 POURSUIVRE ET ÉTENDRE L'OFFRE DE FORMATION SUR LES QUESTIONS LIÉES A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU MENESR POUR LES PERSONNELS

S'agissant de la formation des personnels du ministère aux questions relatives à l'égalité, l'école supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENER) et l'agence de mutualisation des universités (AMUE) ont élaboré, en lien avec les services du ministère, la CDEFI, la CGE et la CPU, une offre de formation significative, qu'ils ont intégrée dans leurs catalogues de formation.

C'est ainsi que l'ESENER a organisé plusieurs cycles de formation sur le sujet à destination :

- des référents égalité académiques, des conseillers techniques et des personnels de direction (formation sur le plan d'action pour l'égalité des filles et des garçons à l'école : 3 jours x 100 stagiaires),
- des référents parents (rôle des parents au sein du processus d'orientation : 2 jours x 50 stagiaires),
- les équipes académiques pluriprofessionnelles - inspecteurs, personnels de direction - (liens entre les politiques d'éducation à la sexualité et la politique de l'égalité filles-garçons : 2 jours x 80 stagiaires),
- des seuls personnels de direction, qu'il s'agisse du rôle du chef d'établissement en tant qu'acteur du changement (6 sessions de 800 stagiaires), en matière d'orientation au travers de la valorisation des parcours des élèves et de la diversité des parcours filles-garçons et au regard du rôle de ce dernier par rapport aux logiques sexuées de l'orientation (3 sessions de 780 stagiaires), des violences et des discriminations filles-garçons (100 stagiaires) ou des questions de mixité dans le cadre de l'engagement politique et citoyen (9 sessions de 550 stagiaires + 1 session de 150 stagiaires),
- des personnels d'inspection au travers de leur formation statutaire à la lutte contre les discriminations et l'égalité filles-garçons (250 stagiaires), aux questions relatives à la laïcité (250 stagiaires) ainsi qu'aux questions juridiques qu'elles sous-tendent (3 journées pour 120 stagiaires et 1 journée pour 80).

L'ESENER a par ailleurs étendu, en début d'année 2016, la formation à l'égalité femmes-hommes aux attachés d'administration de l'éducation nationale.

Côté enseignement supérieur, la thématique a été abordée dans le cadre de deux modules s'adressant aux directeurs des ressources humaines :

- le module « L'accompagnement des individus, des collectifs de travail et des organisations » au travers de deux séquences : le métier de DRH dans la fonction publique hospitalière : vision et évolution des enjeux et d'une étude de cas sur la nomination d'une directrice d'hôpital ;
- le module « La qualité de vie au travail : risques psychosociaux, lutte contre l'absentéisme, intégration du handicap ».

ACTION 5 TENDRE VERS LA PARITÉ DANS LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET CONSULTATIVES : BILAN DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DU CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU), DU CNU DES DISCIPLINES MÉDICALES ET DU CONSEIL NATIONALE DES ASTRONOMES ET DES PHYSICIENS (CNAP) A L'ISSUE DES OPÉRATIONS DE RENOUVELLEMENT DE CES INSTANCES

- **Bilan du renouvellement du Conseil National des Universités (CNU)**

Le renouvellement des 3 480 membres du Conseil National des Universités (CNU), qui est intervenu à la fin de l'année 2015, a fait l'objet d'une attention particulière compte-tenu du rôle joué par cette instance dans la constitution du vivier des futurs enseignants-chercheurs (via la qualification) et leur déroulement de carrière (promotions de grade, attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques, prime d'encadrement doctoral et de recherche).

Ainsi, pour les 2 320 membres élus de cette instance (2/3 de ses membres), les délégués et les représentants des listes ont été particulièrement sensibilisés à la nécessité d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée au sein des listes et ce malgré les difficultés rencontrées dans certaines sections, notamment s'agissant des disciplines scientifiques (mathématiques, constituants élémentaires, terre solide, mécanique, génie informatique et génie électrique...) très majoritairement masculines.

Pour ces dernières, le ministère a insisté auprès des différentes instances du CNU (présidents de sections, Commission Permanente, délégués et représentants de listes) afin que les déséquilibres constatés puissent être pour partie compensés dans la composition des listes, ainsi que dans le cadre de la nomination par la ministre des 1 160 membres nommés du CNU (1/3 de ses membres).

Au final, cet effort permet aujourd'hui d'afficher une **forte progression du taux de féminisation au sein des 52 sections du Conseil national des universités, qui passe ainsi de 37 % en 2011, à 44 % en 2015**, soit un taux bien supérieur à la proportion des femmes parmi les enseignants-chercheurs (elles représentent 38 % de la population des enseignants-chercheurs).

Cette féminisation du CNU est d'autant plus significative de l'effort entrepris par le ministère qu'elle concerne au premier rang les membres titulaires, qui représentent désormais 47 % des membres de cette instance, contre 37 % précédemment et qu'elle résulte à la fois de l'augmentation de la proportion des femmes parmi les membres élus (42 %), mais surtout parmi les membres nommés par la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche dont elles représentent près de 50 %.

Cette féminisation accrue se retrouve également au niveau des présidences des sections du CNU (y compris les sections du CNU pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques), puisque **33 % des sections sont dorénavant présidées par des femmes contre 20 % précédemment**.

- **Bilan du renouvellement partiel du Conseil National des Universités pour les disciplines médicales, odontologies et pharmaceutiques**

Le CNU des disciplines médicales, odontologies et pharmaceutiques, composé de 803 membres dont 1/3 de membres nommés et de 2/3 de membres élus, a été renouvelé pour moitié en décembre 2015.

Dans le cadre du renouvellement partiel qui s'est déroulé fin 2015, 29 % de femmes ont été élues et 63 % de femmes ont été nommées, permettant d'accroître la représentation des femmes au sein de cette instance de **35 % en 2013 à 41 % en 2016**.

Cette augmentation significative dans le cadre de ce renouvellement partiel n'a cependant pas permis d'atteindre la parité dans toutes les sections de ce CNU, compte-tenu des déficits en termes de présence de femmes et donc de leur représentation au sein de certaines sections et sous-sections (urologie, chirurgie thoracique et cardio-vasculaire, chirurgie maxillo-faciale et stomatologie, neurochirurgie et médecine physique de réadaptation).

- **Bilan du renouvellement du Conseil National des astronomes et physiciens (CNAP)**

Le CNAP, dont les 32 membres sont renouvelés en totalité tous les 4 ans, est composé pour ¼ de membres élus et pour ¾ de membres nommés parmi chacun des deux corps (astronomes et astronomes adjoints, physiciens et physiciens adjoints) et des trois sections (astronomie, terre interne et surfaces continentales, océan, atmosphère) qui sont représentés au sein de cette instance.

Les élections de 2015 ont permis **d'améliorer la représentation des femmes parmi les membres élus** puisque l'on compte désormais 9 femmes élues après le scrutin de 2015, toutes sections et collèges confondus, contre 5 femmes élues en 2011.

Le rééquilibrage le plus marquant est intervenu dans le collège des astronomes et physiciens (toutes sections confondues) qui comporte, à l'issue du scrutin de 2015, autant d'hommes que de femmes (contre 11 hommes et 1 femme précédemment).

Au global, tous membres confondus (élus et nommés), **la parité s'est particulièrement améliorée dans le collège des astronomes et des physiciens où elle est désormais atteinte** (50 % d'hommes et 50 % de femmes, contre 87,5 % d'hommes et 12,5 % de femmes en 2011), toutes sections confondues.

En revanche, au sein du collège des **astronomes et physiciens adjoints**, l'égale répartition hommes / femmes constatée à l'issue du renouvellement de 2011 a disparu. Ce collège (toutes sections confondues) comporte désormais 62,5 % d'hommes et 37,5 % de femmes et ce malgré le strict respect de la règle de parité pour les membres nommés.

Cette dernière évolution doit cependant être relativisée compte-tenu des faibles effectifs de ce collège et des sections qui le composent (16 membres à raison de 8 en astronomie, 4 en terre interne et 4 en surfaces continentales, océan, atmosphère).

En tout état de cause, les efforts réalisés permettent de porter le nombre de femmes au sein de cette instance (collèges, sections et membres confondus) de 10 en 2011 à 14 aujourd'hui.

ACTION 6 PRÉPARER LA CANDIDATURE DU MENESR AUX LABELS « DIVERSITÉ » ET « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

Le ministère a, le 17 septembre dernier, publié au Journal officiel un emploi de directeur de projet à la direction générale des ressources humaines du MENESR, avec pour mission de permettre au ministère d'obtenir simultanément le label « Diversité » relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité dans les processus de gestion des ressources humaines, et le label « Egalité professionnelle », certifiés par l'AFNOR.

La directrice de projet a été nommée le 28 décembre 2016 pour mettre en œuvre les préconisations du cahier des charges de l'AFNOR en matière de diversité et d'égalité professionnelle sur un premier périmètre de services et d'établissements dès 2017 (état des lieux et cartographie des risques, plan d'action, traçabilité des procédures).

ACTION 7 PROGRAMMATION DES TRAVAUX STATISTIQUES SUR LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le ministère a pris le parti de publier, dès 2016, un premier rapport de situation comparée couvrant l'ensemble du champ du MENESR.

Ce travail a permis de publier, dans le cadre de la 9ème conférence européenne sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, une brochure statistique sur les principaux chiffres clés de la parité dans l'ESR intitulée « vers l'égalité femmes-hommes » : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid35339/enseignement-superieur-et-recherche-vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles.html>

BILAN DES POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

La rentrée 2016 a été marquée par :

- **L'entrée en vigueur du nouveau socle de connaissances, de compétences et de culture**, ainsi que des nouveaux programmes de la scolarité obligatoire (cycles 2, 3 et 4). Le nouveau socle commun de connaissances, de compétences et de culture, notamment dans son domaine 3 relatif à la formation de la personne et du citoyen, intègre le respect des autres et de l'autre sexe, ainsi que le refus des discriminations, dans les attitudes à acquérir par tout élève au cours de sa scolarité obligatoire. Les nouveaux programmes de l'école élémentaire et du collège ont été quant à eux conçus, dans leur rédaction et dans leur contenu, comme des vecteurs d'une transmission du sens de l'égalité entre les sexes auprès des élèves.
- **L'inscription de l'ensemble des apprentissages et des expériences scolaires dans quatre parcours**, le parcours d'éducation artistique et culturelle, le parcours Avenir, le parcours éducatif de santé et le parcours citoyen. Les trois derniers parcours, en particulier, font de l'égalité entre les filles et les garçons un enjeu transversal et concourent à la formation de futurs citoyens responsables. Les objectifs, les orientations pédagogiques et éducatives ainsi que des modalités de pilotage du parcours éducatif de santé ont été définis dans une circulaire du 28 janvier 2016, ceux du parcours citoyen dans une circulaire publiée du 20 juin 2016. Cette dernière rappelle que l'enseignement moral et civique forme l'ossature de la contribution des enseignements à ce parcours, conjointement avec l'éducation aux médias et à l'information.
- **La poursuite d'une politique active de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle**, et d'accompagnement de l'orientation, menée par le ministère et ses opérateurs, en lien avec l'ensemble de ses partenaires institutionnels, associatifs et du monde économique et professionnel et de la société civile.
- **Le renforcement de la prise en compte des violences sexistes et sexuelles** dans la politique de prévention des violences et du harcèlement, une attention particulière étant portée à la question des cyberviolences et du cybersexisme (*focus* lors de la journée du 3 novembre 2016, production d'outils d'enquêtes, de pilotage et d'outils pédagogiques, inscription du sujet dans les actions éducatives comme le prix « Non au harcèlement », soutien à des initiatives de la société civile, notamment le projet pilote du Centre Hubertine Auclert).

Le ministère s'est par ailleurs engagé dans une amélioration de l'évaluation des crédits concourant à la politique transversale d'égalité, en chiffrant les contributions respectives des programmes 140 « enseignement scolaire public du premier degré » et 141 « enseignement scolaire public du second degré ».

La contribution du programme 140 a été évaluée à 73 M€ pour 2016 (75 M€ pour 2017) tandis que celle du programme 141 a été évaluée à 52 M€ pour 2016 (52,5 M€ pour 2017). Le mode de calcul se fonde sur l'estimation du temps consacré par les enseignantes et les enseignants à la sensibilisation à l'égalité entre les sexes dans les enseignements.

Source :DPT (PLF 2017) Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2017/pap/pdf/DPT/DPT2017_egalite_femmes_hommes.pdf.

Au cours de l'année 2016, le ministère a par ailleurs été engagé dans l'élaboration du rapport intermédiaire de mise en œuvre de la convention interministérielle 2013-2018 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. Il a également participé aux travaux du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes sur l'éducation à la sexualité d'une part, la formation des personnels enseignants à l'égalité d'autre part. Le suivi des recommandations du rapport sur l'éducation à la sexualité est inscrit dans son programme de travail pour l'année 2016-2017, tout comme pour les recommandations du rapport sur la formation du HCEFH, adopté en décembre 2016 et dont la publication est intervenue le 22 février 2017.



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT INTERMÉDIAIRE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION INTERMINISTÉRIELLE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF 2013-2018

Élaboré par les ministères signataires de la Convention dans le courant de l'année 2016, ce rapport à mi-parcours, qui est en cours de finalisation permet de tirer quelques premiers enseignements :

Le premier d'entre eux est que les principaux éléments de cadrage institutionnel de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'École intègrent désormais, de manière cohérente, la thématique, au travers :

- des maquettes de formation initiale des personnels enseignant et d'éducation au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), qui ont mission de « *sensibiliser l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations* » ;
- des programmes d'enseignement, notamment l'enseignement moral et civique qui doit « *faire acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la laïcité* » ;
- du renforcement de l'éducation à la sexualité, de la prévention et de la lutte contre les violences à caractère sexiste et sexuel, incluant les problématiques spécifiques du harcèlement et du cybersexisme ;
- de la création des nouveaux parcours éducatifs des élèves, notamment le parcours avenir, qui doit permettre à chaque élève, de la 6^e à la terminale, une amélioration de sa réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et des déterminants sexués et le parcours citoyen dont l'un des enjeux est l'acquisition d'une culture de l'égalité entre les sexes et du respect mutuel ;
- du soutien au développement d'actions de partenariat, avec des partenaires institutionnels, associatifs ou du monde économique et professionnel, pour la mise en place d'actions éducatives ainsi que de dispositifs d'amélioration de la mixité des filières et des métiers (Plateforme d'actions pour la mixité des métiers, Territoires d'excellence, Plan « Entreprendre au féminin », etc.).

Beaucoup d'acteurs, internes et externes à l'Éducation nationale, sont mobilisés dans les académies pour participer à la mise en œuvre de la Convention interministérielle, au sein des directions des services départementaux de l'éducation nationale, des services de formation des rectorats, des comités d'éducation à la santé et la citoyenneté, des conseils académiques de la vie lycéenne, des services médico sociaux, des universités, des préfectures - notamment les services des droits des femmes -, des conseils généraux et régionaux, des associations, des entreprises et branches professionnelles, etc. Compte tenu de cette grande diversité et afin de disposer d'indicateurs d'activité, les ministères signataires de la Convention 2013-2018 sont convenus de procéder à un recensement sur l'ensemble des territoires des actions partenariales réalisées avec la participation conjointe d'au moins deux catégories différentes d'acteurs académiques susnommés, si possible signataires de la déclinaison régionale de la Convention.

Les retours de l'enquête permettent de recenser les instances de pilotage de la politique en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'École qui ont été mises en place dans l'ensemble des territoires. Si la méthodologie retenue ne permet pas de dresser un bilan exhaustif de l'ensemble des actions mises en œuvre dans les académies – ce rapport n'est donc pas en soi un bilan d'activité - le choix arrêté de ne recenser que certains types d'actions partenariales constituent toutefois un indicateur pertinent, représentatif d'une modalité d'action parmi toutes celles qui sont possibles. Un état des lieux, axe par axe, de la mise en œuvre de la Convention a ainsi pu être dessiné, éléments statistiques à l'appui dont il ressort notamment que les actions éducatives et les actions de formation sont majoritaires, d'une part, que le public élèves du second degré est bien plus souvent concerné que celui du premier degré, d'autre part. À titre d'illustration de la dynamique engendrée par ces actions, un exemple significatif est mis en avant pour chacune des académies.



ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVEAUX PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT ET DES PARCOURS ÉDUCATIFS (PARCOURS AVENIR, PARCOURS D'ÉDUCATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE, PARCOURS ÉDUCATIF DE SANTÉ, PARCOURS CITOYEN)

Cette action a été mise en œuvre :

➤ Par la formation des personnels

• Mise en œuvre du tronc commun des ESPE

L'enquête 2016 menée par les trois directions générales du ministère concernées permet d'établir, pour la période 2015-2016, un bilan de la mise en place de cette formation dans le tronc commun des masters MEEF et dans les enseignements disciplinaires.

La problématique de l'égalité des sexes est désormais mieux intégrée dans les formations liées à l'exercice du métier jusqu'à faire parfois l'objet d'une unité d'enseignement dédiée. L'existence d'un parcours M@gistère, le nombre croissant de séminaires, de colloques ou de journées d'étude qui lui sont consacrés, entrent dans cette dynamique. Les modules et leurs volumes horaires varient selon les mentions. Ils sont en général plus importants en mention 1er degré et 2nd degré ; ils ne sont pas toujours représentés en mention encadrement éducatif et pratiques et ingénierie de la formation. La formation à l'égalité est d'autant plus conséquente dans les ESPE qu'elle se nourrit des résultats des recherches produites sur le site. Elle est d'autant plus riche qu'elle fait l'objet d'une approche pluridisciplinaire et partenariale dans le cadre d'une synergie territoriale.

Si l'analyse de l'enquête 2016 fait ressortir de prime abord une diversité de traitement, cette observation ne doit pas occulter que cette question est traitée dans toutes les ESPE, selon des modalités propres, dans le respect de la loi de refondation de l'Ecole de la République, du cahier des charges de la formation en master MEEF et de l'autonomie des établissements, afin que chaque futur enseignant soit concerné par ces formations.

Le suivi du respect de cette obligation de formation à l'égalité filles-garçons fait l'objet d'un regard attentif lors de l'enquête annuelle des directions générales et périodiquement au moment du renouvellement des accréditations.

• Formation continue

Dans le cadre des séminaires nationaux sur les valeurs de la République inscrits au plan national de formation en 2015-2016, la question de l'égalité entre les filles et les garçons a été systématiquement abordée, soit en séance plénière, soit en atelier de travail.

Le séminaire national de novembre 2014 a été décliné dans les plans académiques de formation. Comme l'ont montré les éléments recueillis dans le cadre du rapport intermédiaire de mise en œuvre de la Convention interministérielle, les actions de formation représentent une très grande partie du total des actions partenariales menées au niveau local.

Pour l'année 2015-2016, le nombre de journées stagiaires suivies dans le cadre d'actions de formation s'inscrivant dans l'item « Valeurs de la République, lutte contre les discriminations, égalité filles-garçons » s'est élevé à 32.029 dans le premier degré, 20.052 dans le second degré. A cela s'ajoute 1.322 enseignantes et enseignants formés, en 2015-2016, sur le parcours hybride, dit parcours M@gistère consacré à l'égalité filles-garçons.

L'année 2015-2016 a enfin été marquée par l'organisation d'une journée du réseau des personnes chargées de mission académiques, à l'ordre du jour de laquelle ont été inscrites les questions suivantes : la production de ressources d'accompagnement des programmes d'enseignement qui permettent d'aborder l'égalité à partir d'approches disciplinaires et interdisciplinaires ; l'organisation des formations dans un contexte où l'adhésion du public n'est pas systématiquement acquise ; l'utilisation des données sexuées à disposition et l'élaboration d'indicateurs permettant d'améliorer le pilotage de la politique d'égalité.

L'Onisep, établissement public chargé de produire et de diffuser de l'information sur les formations et les métiers, a mis en place les moyens nécessaires pour professionnaliser son réseau. L'année 2016 a ainsi été marquée par une campagne de formation des personnels à l'égalité : environ 70 personnes ont été formées sur trois sessions d'une journée. La formation conjugait apports théoriques et ateliers sur l'écriture égalitaire et l'image égalitaire. Une charte d'écriture égalitaire ainsi qu'un logo *Égalité filles-garçons* élaborés par le comité de pilotage faisaient également partie des outils accompagnant la campagne de formation du réseau.

➤ Par la production de ressources

• Portail Canopé « Outils pour l'égalité filles-garçons »

L'ergonomie du site a été modifiée pour l'ensemble des rubriques du site par le développement de dossiers immersifs qui apportent un plus grand confort de navigation au sein d'une sous-rubrique donnée.

Pour ce qui concerne l'enrichissement de l'offre de contenus, on peut citer l'intégration dans la rubrique « Agir en classe » de vidéos extraites de la banque de séquences didactiques (BSD) de Canopé, avec leur matériel d'accompagnement pédagogique, afin de travailler avec des élèves de collège et de lycée sur le décryptage des stéréotypes. Toujours dans la même rubrique, de nouvelles pistes pédagogiques pour intégrer l'égalité dans les enseignements sont mises à disposition (Premier degré, Arts plastiques, EPS). Dans la rubrique « Agir dans l'École », à titre d'illustration concrète, les équipes pédagogiques de trois établissements – une école de l'académie de Lille, un collège de l'académie de Rennes et un lycée professionnel agricole de l'académie de Rouen – témoignent de la manière dont ils ont mis des projets pour travailler sur la thématique de l'égalité entre les filles et les garçons.

<https://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html>

• Ressources de l'Onisep

Une rubrique *Égalité* à destination du grand public, accessible sur la page d'accueil du site *onisep.fr*, propose des articles, des témoignages, des quiz, des concours nationaux, etc. Elle est mise à jour tous les mois.

La thématique de l'égalité irrigue la rubrique *Vidéos* sur la page d'accueil du site, afin de lutter contre les stéréotypes (ex. : Coline, post-doctorante en biomatériaux médecine régénérative ; Jérémie, en 2e année du DMA costumier-réalisateur). Des séquences pédagogiques *Égalité*, orientées filières d'études/métiers, ont été conçues et viennent alimenter :

- la rubrique *Égalité* + la rubrique *parcours Avenir* de l'onglet *Equipes éducatives* sur *onisep.fr* ;
- la plateforme *Folios* ;
- le site *Outils égalité filles-garçons* hébergé par Canopé ;
- le site *Eduscol*.

Les délégations régionales de l'Onisep créent et diffusent également des outils :

- *A la poursuite de l'égalité dans un jeu en ligne* (Poitiers, septembre 2016)
- Mise à jour du jeu *Quiz égalité filles-garçons*, jeu de plateau + livret pédagogique (Toulouse, 2016)
- *Filles et garçons. Agir pour l'égalité dans l'académie de Poitiers* (juin 2016)
- *Stéréotypes... volée d'éclats* (Nice, mai 2016)
- *Filles et garçons, tous les métiers sont possibles*, expo photo (Poitiers, février 2016)
- *Objectif égalité, guide pédagogique* (Dijon, janvier 2016)

Dans le cadre de partenariat et lorsque les actions conduites ne portent pas spécifiquement sur le thème de la mixité, les partenaires sont encouragés à inclure des témoignages de femmes (ou d'hommes selon le cas) travaillant dans le secteur (« Les métiers de la propreté » / « Les métiers des industries des papiers cartons », Zoom sur les métiers, Onisep ; « Les médias audiovisuels », Pourquoi pas moi ?, Onisep).

La publication sur les métiers des mathématiques (<http://www.onisep.fr/Toute-l-actualite-nationale/Decouvrir-les-metiers/Mars-2015/Zoom-sur-les-metiers-des-mathematiques-et-de-l-informatique>), réalisée en partenariat avec cinq sociétés savantes, a été complétée en 2016 par un site compagnon (<http://metiers-mathsinfo.fr/>) proposant des vidéos testimoniales visant à lutter contre les stéréotypes (Elise, ingénieure d'études en statistiques, économétrie et base de données / Maria, cryptographe consultante en sécurité).

- **Soutien à la production de ressources numériques**

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche est doté d'un dispositif de soutien à la production de ressources numériques pour l'enseignement (cf. <http://eduscol.education.fr/cid56167/le-dispositif-de-soutien.html>). Après expertise et avis favorable de la commission sur laquelle s'appuie le dispositif de soutien, trois projets, portés par trois partenaires identifiés du ministère, ont été retenus en 2015 et 2016 pour recevoir une aide financière à la réalisation.

L'un d'entre eux est désormais arrivé à terme. Il s'agit du projet de l'association V.ideaux, dénommé Matilda : Matilda est une plateforme de vidéos pédagogiques dédiées à l'égalité entre les filles et les garçons, dont le développement a mobilisé divers partenaires institutionnels, associatifs et privés. Elle met d'ores et déjà à disposition quatre-vingts vidéos (animations, extraits d'archives audiovisuelles, interviews d'universitaires, de personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation, etc.) qui croisent des domaines disciplinaires très variés, pour des niveaux allant de l'école primaire au post bac. L'accès à la plateforme est gracieux. L'ensemble de la communauté éducative (personnels de l'éducation, élèves, familles) peut accéder aux vidéos, accompagnées d'un résumé, d'une notice biographique des personnes interviewées le cas échéant, d'un quiz en ligne, de ressources complémentaires et enfin d'un sous-titrage, avec sa transcription téléchargeable. Moyennant la création d'un compte, une offre enrichie est réservée à l'attention des personnels de l'éducation. Elle leur permet de télécharger les vidéos et des scénarios pédagogiques d'accompagnement, libres de droits pour un usage pédagogique, de participer au forum d'échanges associé à chaque vidéo, favorisant ainsi une mutualisation des pratiques et enfin de publier des contributions personnelles ou d'élèves, dans le strict respect des règles juridiques et après modération. www.matilda.education

Les deux autres projets sont toujours en cours d'élaboration :

Le projet de l'association Centre audiovisuel Simone de Beauvoir

Réalisation d'un site pédagogique interactif sur les stéréotypes sexués dans l'image fixe ou animée (audiovisuel, animation, cinéma, publicité, etc.) intégrant des outils et des ressources innovantes, fondés sur les usages actuels des équipes éducatives. Ce site regroupera des ressources déjà existantes en ligne ou des créations, enrichies de séquences pédagogiques originales et spécifiques ainsi que d'outils interactifs. Les utilisateurs ciblés sont les enseignants-tes, les animateurs-trices, les éducateurs-trices, les futurs enseignants-tes, les référent(e)s égalité des universités, les chargé-es de missions égalité académiques, les ESPE, les associations d'éducation populaire, les étudiants-tes, les conseillers-ères d'information et d'orientation, les élèves et les jeunes en général. Sa livraison est attendue pour la rentrée de septembre 2017.

Le projet de l'association « Observatoire des inégalités » :

Réalisation d'une plateforme numérique pédagogique et interactive à destination des jeunes et du personnel éducatif qui présentera tout type d'inégalités et de discriminations (santé, logement, femmes-hommes, français-étrangers, territoires, handicap, classes sociales, éducation, emploi, etc.).

Pour chaque thème, différents outils seront proposés pour tester les connaissances des jeunes, les aider à déconstruire les stéréotypes sociaux et à prendre conscience des mécanismes de reproduction sociale. Un matériel pédagogique spécifique sera développé à destination du personnel éducatif. Ce projet permettra notamment d'accompagner la mise en place du programme d'enseignement moral et civique et du parcours citoyen. Sa livraison est attendue dans le courant de l'année 2018.

➤ **Par la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les sujets d'examen**

Au sein de plusieurs groupes de l'inspection générale de l'éducation nationale (sciences économiques et sociales, histoire-géographie), la sensibilisation des concepteurs des sujets d'examen à l'égalité femmes-hommes a été prise en compte, dans le prolongement de la démarche entreprise pour les sujets de concours. Cette démarche sera pérennisée.

Ainsi dans la note, adressée aux recteurs, relative à l'élaboration des sujets du baccalauréat général et technologique le point suivant a été ajouté : *"En outre, vous veillerez à informer les membres des commissions [d'élaboration des sujets] qu'il est nécessaire de mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans la conception des sujets tant dans les sources utilisées que dans la présentation et formulation des questions posées afin d'éviter tout stéréotype sexiste dans les sujets."*

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET PARTICULIÈREMENT LE CYBERSEXISME

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est engagé dans la lutte contre les violences faites aux femmes dans le cadre d'une stratégie interministérielle et inscrit ses actions dans les orientations du 5^{ème} plan interministériel de lutte et mobilisation contre toutes les violences faites aux femmes (2017-2019), publié en novembre 2016.

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/5eme-plan-de-mobilisation-et-de-lutte-contre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes-2017-2019/>

• Politique de prévention du harcèlement

Le ministère, a poursuivi la formation de ses personnels et la mise à disposition ou l'actualisation d'outils visant à prévenir les situations de harcèlement, en y intégrant la prévention des violences et des discriminations à caractère sexiste ou sexuel (guide *Comprendre pour agir : l'homophobie* ; *Guide de prévention des cyberviolences en milieu scolaire*, qui comporte des passages explicites sur le cybersexisme et relaie la campagne « Stop cybersexisme » du Centre Hubertine Auclert).

Cet effort s'inscrit dans le prolongement du renforcement des dispositions législatives sanctionnant le harcèlement, et notamment via les réseaux sociaux.

Enquêtes HBSC

L'enquête 2014 Health Behaviour in School-aged Children (HBSC), menée sous l'égide de l'OMS, dont les résultats ont été publiés le 14 novembre 2016, montre que la proportion de collégiens victimes de harcèlement au cours des 2 derniers mois a diminué : 14% en 2010 vs.12% en 2014. Le harcèlement par messages ou photos reste rare (6,5 % et 3,3 % respectivement ont été harcelés de cette façon au moins une fois dans le bimestre ; 1,5 % et 0,6 % respectivement l'ont été deux fois ou plus par mois). Alors que le harcèlement par photos (au moins une fois) touche autant les filles que les garçons, celui par messages (au moins une fois) concerne plus souvent les filles (8,5 % des filles vs 4,5 % des garçons).

Formation

Les deux parcours M@gistère sur la prévention du harcèlement (l'un pour le 1^{er} degré, l'autre pour le 2nd) comportent des ressources sur l'égalité filles-garçons.

Les actions de formation programmées au plan national de formation, en liaison étroite avec l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR), qui s'adressent aux personnels d'encadrement territoriaux (chefs d'établissement et corps d'inspection du premier et du second degré), intègrent, dans la problématique générale de la prévention du harcèlement et l'amélioration du climat scolaire, l'éducation au respect mutuel.

En mars 2016, la formation nationale des 250 référents harcèlement départementaux et académiques a proposé un module animé par le centre Hubertine Auclert sur la problématique du cybersexisme et du cyberharcèlement à caractère sexiste et sexuel.

Sensibilisation au cybersexisme, en association avec le Centre Hubertine Auclert

Le ministère a diffusé la campagne menée par le Centre Hubertine Auclert, visant à lutter contre le cybersexisme. Il s'est également associé à l'étude sur le cybersexisme lancée auprès de douze établissements franciliens et conduite par le Centre Hubertine Auclert et l'Université Paris-Est Créteil. Cette étude mesure les violences sexistes en ligne et leur jonction avec des problématiques rencontrées au sein des établissements, via une enquête de victimation spécifique ; le ministère a participé à la journée « Cybersexisme : le virtuel, c'est réel » (27 septembre 2016), au cours de laquelle les résultats de cette étude ont été présentés, de même que l'action dans ce domaine de la mission de prévention et de lutte contre les violences en milieu scolaire.

Dans le prolongement de l'étude menée dans des établissements d'Île-de-France sur les cyberviolences à caractère sexiste et sexuel, le ministère est associé au projet pilote proposé par le centre Hubertine-Auclert en 2016-2017 aux collèges et lycées franciliens pour prévenir et lutter contre le cybersexisme (un temps de restitution avec l'ensemble des établissements participants et les partenaires est programmé pour juin 2017).

Reconduction de la catégorie spéciale du prix « Non au harcèlement »

Le prix « Non au harcèlement » intègre pour la deuxième année consécutive, en partenariat avec le ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, deux prix supplémentaires remis, au niveau national, pour des projets portant sur le harcèlement sexiste et sexuel, réalisés par des jeunes concourant dans les catégories 4ème-3ème et lycée (un prix par tranche d'âge concernée).

Mise à disposition d'un outil de pilotage de l'amélioration du climat scolaire dans les établissements

Le ministère déploie en 2016-2017 une application nationale permettant aux établissements volontaires de mettre en place une enquête locale de climat scolaire (questionnaire élèves, questionnaire adultes), dont les résultats serviront à la mise en place d'actions visant à l'amélioration du climat scolaire. Les violences à caractère sexiste et sexuel font l'objet de certaines questions dans ces enquêtes.

• **Sensibilisation des personnels aux comportements sexistes et violences sexuelles**

Comme cela avait été le cas en 2015, un courrier a été envoyé aux chefs d'établissement en 2016 sur les sujets des mariages forcés et des mutilations sexuelles, afin de développer les actions de prévention et de lutte, notamment dans le cadre des séances consacrées, dans les écoles, collèges et lycées, à l'éducation à la sexualité et à l'information sur les violences (articles L121-1 et L312-16 du code de l'éducation) ainsi que dans les séances qui sont consacrées à l'information et à la sensibilisation sur l'enfance maltraitée et les violences intrafamiliales à caractère sexuel (article L542-3 du code de l'éducation).

Un kit pédagogique « Tom et Léna » a été élaboré dans le cadre d'un partenariat avec la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF). Le kit offre aux professionnels de l'enfance et de l'adolescence la possibilité de mieux repérer et appréhender la spécificité des situations des enfants et des mères victimes de violences au sein du couple pour mettre en place une aide adaptée efficace et respectueuse de l'enfant et de la mère. Il a été diffusé en 2016 aux ESPE et aux académies.

À l'occasion du 25 novembre 2016, une version actualisée du guide « Comportements sexistes et violences sexuelles : prévenir, repérer, agir » a été mise à disposition sur le portail Éduscol. Cette actualisation a été faite conjointement avec la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS-service des droits des femmes), dans le cadre de la publication de la loi du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées. Celle-ci impacte, par son article 18 notamment, le code de l'éducation (article L312-17-1-1). Ainsi, les séances d'éducation à la sexualité doivent maintenant intégrer une information sur les réalités de la prostitution et les dangers de la marchandisation du corps.

Dans le cadre du séminaire annuel sur l'éducation à la sexualité, inscrit au plan national de formation et à destination en 2016 des formateurs, la thématique des comportements sexistes et violences sexuelles a été particulièrement traitée avec un double objectif : sensibiliser les formateurs sur ce sujet et permettre le développement de formation des intervenants prenant en compte cette entrée thématique.

Les associations « Excision, parlons-en », soutenue financièrement dans ses actions par le ministère, « Mémoire traumatique et victimologie » et le Centre Hubertine Auclert ont été mobilisés sur ce séminaire.

• **Éducation à la sexualité**

Formation des personnels

Des équipes académiques de pilotage de l'éducation à la sexualité ont été désignées par les recteurs depuis 2013. Elles sont en charge de porter le dossier « éducation à la sexualité » en académie, d'impulser la formation en coordination avec les formateurs et d'accompagner les projets d'établissements et d'école sur le sujet.

Les acteurs académiques en éducation à la sexualité sont réunis tous les ans depuis 2013 dans le cadre du plan national de formation (PNF). En 2016, le séminaire de formation s'adressait particulièrement aux formateurs en éducation à la sexualité. Ce séminaire annuel a pour objectif d'inciter et de nourrir le développement de la formation en éducation à la sexualité, de développer les connaissances sur différentes thématiques, de donner des outils (sur le partenariat, l'ingénierie pédagogique, etc.) et de participer à l'animation du réseau par la rencontre interacadémique.

Un dispositif de formation en académie permet de disposer d'un réseau pluricatégoriel de formateurs de formateurs et de personnels intervenants auprès des élèves. Les formateurs de formateurs organisent et animent des stages dans chaque académie en vue de former des équipes d'intervenants volontaires dans les établissements pour développer des actions d'éducation à la sexualité auprès des élèves.

Ces formations, inscrites dans les plans académiques de formation, ont pour double enjeu, d'être pluricatégorielles mais aussi de développer une culture commune concernant l'éducation à la sexualité auprès de l'ensemble des acteurs personnels de l'éducation nationale et partenaires extérieurs, intervenant auprès des jeunes et de créer une dynamique de réseau.

Afin de formaliser et renforcer le partenariat en matière d'éducation à la sexualité aussi bien pour la construction de projets dans les collèges et les lycées, que pour la mise en place et le développement de formations communes au niveau régional, des conventions de partenariat sont signées avec des associations ou institutions. En 2016, une convention pluriannuelle d'objectifs avec le Planning familial a été déployée afin de renforcer le travail de collaboration et la construction de projets sur le territoire. Ces derniers portent tant sur l'éducation à la sexualité, l'amélioration de l'information en matière d'accès à la contraception ou à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) que sur la lutte contre les stéréotypes de sexe, les comportements sexistes et homophobes et les violences sexuelles.

L'éducation à la sexualité se met en œuvre enfin dans le cadre d'une démarche de promotion de la santé et de la citoyenneté :

- Par l'impulsion des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté dont la gouvernance a été renouvelée par la circulaire n°2016-114 du 10 août 2016.
- Dans le cadre du parcours citoyen, défini par la circulaire n°2016-092 du 20 juin 2016 et qui amène l'élève à travailler sur différents enjeux éducatifs comme la culture de l'égalité entre les sexes et du respect mutuel ; la lutte contre toutes les formes de discriminations ; la prévention et la lutte contre le harcèlement ; l'éducation aux médias et à l'information.
- Dans le cadre du parcours éducatif de santé (PES), créé par la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République et réaffirmé par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, et qui se déploie depuis la rentrée scolaire 2016. Il vise à préparer les élèves à prendre soin d'eux-mêmes et des autres, à vivre en société et à devenir des citoyens responsables.

Il s'agit dès le plus jeune âge, et tout au long de la scolarité, d'améliorer le bien-être des élèves, de lutter contre les inégalités sociales et de santé ainsi que de créer un environnement épanouissant, favorable à la réussite scolaire et éducative de tous. C'est une démarche à la fois individuelle et collective, impliquant tous les personnels et en coéducation avec les parents. Le PES vient renforcer les actions développées par l'école sur les différents champs de la promotion de la santé, telle que l'éducation à la sexualité.

Ressources : un nouveau portail sur l'éducation à la sexualité

En plus des documents pédagogiques qui permettent d'accompagner la formation des personnels et la mise en œuvre des actions auprès des élèves, dont certains seront mis à jour en 2016-2017 (notamment le Guide pour les intervenants en éducation à la sexualité), un portail d'informations et de ressources sur l'éducation à la sexualité en milieu scolaire a été mis en ligne sur Eduscol à l'occasion du 25 novembre 2016.

<http://eduscol.education.fr/pid23366/education-a-la-sexualite.html>

L'ensemble de ces mesures concourt à répondre aux recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes dans son rapport relatif à l'éducation à la sexualité, remis à la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et à la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes le 15 juin 2016.



FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

L'action du ministère s'inscrit dans les objectifs de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers d'une part, dans ceux du premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2016/2020) d'autre part.

Ce dernier a pour ambition de s'attaquer aux inégalités structurelles qui perdurent entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Cette politique publique pour l'égalité professionnelle identifie l'École comme l'un des leviers d'action essentiel. Elle préconise que tout au long de leur scolarité, les élèves bénéficient d'enseignements qui promeuvent une culture de l'égalité, que les parcours de formation offrent une plus grande mixité, que l'information sur l'orientation, les métiers et les filières professionnelles exclue tout stéréotype de sexe. Elle préconise également la mise en place de plans sectoriels pour la mixité des métiers, développés en partenariat avec les entreprises ainsi qu'un soutien particulier au développement de l'entrepreneuriat féminin.

La signature le 31 janvier 2017 du plan pour la mixité des métiers du numérique s'inscrit dans cette dynamique. Enfin, il est à noter que le ministère a conclu à l'été 2015 un partenariat avec la Fondation l'Oréal qui a lancé une campagne digitale #LesFillesAussi et organise, dans des collèges et lycées en France, des interventions de chercheuses ayant reçu une Bourse *L'Oréal-UNESCO Pour les Femmes et la Science* et de collaboratrices scientifiques du Groupe L'Oréal. Le ministère soutient depuis cette date une évaluation de l'impact de ce nouveau programme sur les choix d'orientation et la perception de la science et des femmes scientifiques qu'ont les adolescents conduite par l'Ecole d'Economie de Paris (Paris School of Economics, ci-après nommée « la PSE »).

- **Mise en œuvre du parcours Avenir**

Le ministère a poursuivi en 2015-2016 la mise en œuvre du **parcours Avenir**, par la mise à disposition d'un ensemble de ressources destinées à la fois aux personnels de direction et aux enseignants, les approches disciplinaires et interdisciplinaires étant particulièrement mises en valeur. Un espace dédié sur le site Eduscol a été alimenté tout au long de l'année et s'enrichit régulièrement de nouvelles ressources (<http://eduscol.education.fr/cid54908/ressources-pour-le-parcours-avenir.html#lien2>).

Parallèlement, l'ONISEP a mis en ligne un espace dédié au parcours Avenir mettant à la disposition des équipes éducatives un ensemble de séquences pédagogiques clés en main pour travailler sur l'égalité filles-garçons. Cet espace s'enrichit régulièrement de nouvelles ressources (<http://www.onisep.fr/Equipes-educatives/Ressources-pedagogiques/PARCOURS-AVENIR>).

- **Actions de coopération avec le monde professionnel et partenariat avec les associations**

L'ensemble des accords-cadres et conventions conclues par le ministère (52 à ce jour) comportent un paragraphe engageant le partenaire à participer à des actions corrigeant toutes les formes de discrimination dans la représentation sociale des métiers, notamment celles liées au sexe, et encourageant le développement de l'esprit d'initiative et du goût d'entreprendre, notamment pour les femmes.

Les actions concrètes sont les suivantes :

- contribuer à modifier la représentation sociale des métiers des jeunes et des prescripteurs de l'orientation en communiquant sur l'évolution des compétences et des techniques touchant un secteur professionnel (évolution et féminisation des métiers du secteur, amélioration des conditions de travail...) ;
- promouvoir les filières de formation scientifiques et techniques auprès des jeunes filles : valorisation de modèles de réussite dans des parcours atypiques ; accompagnement par des actions de tutorat et de marrainage ; rencontres et témoignages de professionnelles, salariées et entrepreneures ; développement des expériences en milieu professionnel ouvertes aux jeunes filles (stages, périodes de formation en milieu professionnel, apprentissage).

Parmi les nouvelles actions mises en œuvre en 2015-2016, on peut citer "Connected Girls", organisée par CISCO France, qui consiste en des rencontres-témoignages entre des jeunes filles (accompagnées de leurs professeurs) et des femmes ingénieures et professeures dans le domaine du numérique.

Le dispositif Ingénieurs pour l'école, salariés détachés de leur entreprise auprès des recteurs d'académie (convention MENESR-Association IPE du 31 octobre 2014), a permis l'organisation d'actions de ce type en 2015-2016 :

- « Féminisons les métiers de l'aéronautique » 40 filles invitées au Salon du Bourget dans l'académie d'Aix-Marseille)
- « La mixité : vers les métiers de l'industrie ! » (Académie de Toulouse).

Les événements nationaux du partenariat éducation économie menés en 2015-2016 :

- **La semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin** organisée depuis 2013, qui permet à des femmes entrepreneures de venir témoigner de leur expérience dans les lycées et collèges.

Elle s'est déroulée du 7 au 12 mars 2016. 454 femmes sont intervenues auprès de 11 266 jeunes dans 241 établissements - 17 régions.

- **La semaine de l'industrie** pilotée en lien avec le ministère chargé de l'industrie depuis 2011, dont le but est de sensibiliser le grand public et notamment les jeunes et les jeunes filles à l'industrie et ses métiers.

La 6^{ème} édition de la Semaine de l'Industrie s'est tenue du 14 au 20 mars 2016, sur le thème de l'Industrie du Futur. Cette édition a rassemblé près de 300 000 personnes autour de 2549 événements sur tout le territoire national.

Plusieurs actions phares ont été mises en œuvre cette année :

- le partenariat avec la Journée nationale des jeunes (JNDJ) ;
- la production de clips vidéo de présentation des métiers de l'Industrie du Futur diffusés sur les réseaux sociaux ;
- l'opération spéciale avec la radio Skyrock ;
- l'organisation d'un concours d'affiches à destination du jeune public "Imagine l'industrie du futur en 2050".

La 7ème édition est prévue du 20 au 26 mars 2017 - thème 'L'industrie aussi, c'est écologique !'

- La Semaine Ecole-Entreprise

La "Semaine École-Entreprise" s'inscrit dans l'accord-cadre de 2010 signé entre le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et la présidente du Mouvement des entreprises de France (MEDEF). Cette semaine qui a pour but de développer les relations entre le monde éducatif et le monde de l'entreprise de façon large, peut être l'occasion d'agir en faveur de la mixité des métiers et des formations. La 17ème édition se déroulera du 21 au 26 novembre 2016 sur le thème « Vers un monde connecté ».

Par ailleurs, l'Onisep, par le biais de son portail *onisep.fr*, assure la promotion et le rayonnement des associations qui encouragent les filles à choisir des filières et métiers scientifiques. En effet le maillage et la forte implication des Délégations régionales sur le territoire permettent de donner toute la visibilité aux concours et actions de sensibilisation menés :

- Journée « Filles et Maths : une équation lumineuse » (IDF, janvier 2017)
- L'école informatique accueille les filles (Reims, janvier 2017)
- 24 novembre Girl's Day 2016, journée de la mixité avec SNCF (Lille, octobre 2016)
- La voiture connectée (Amiens, octobre 2016)
- Manifestation Numériqu'elles le 10 novembre 2016 à Lille (Lille, septembre 2016)
- Science Factor (septembre 2016)
- Promouvoir l'égalité des chances filles-garçons dans les métiers scientifiques et techniques (Lyon, janvier 2016)

- Une journée autour de l'égalité filles-garçons et des métiers de l'industrie (Aix, décembre 2015)
- Journée des Sciences de l'ingénieur au féminin (Rennes, novembre 2015)

- **Expérimentation choix d'orientation aux familles**

Inscrite dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013, une expérimentation consiste à donner le choix de la voie d'orientation aux élèves et à leur famille à l'issue de la classe de 3^{ème}. Cette expérimentation vise à rendre les élèves davantage acteurs de leur orientation mais aussi à lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers. Il s'agit de faire de l'orientation - que ce soit vers l'apprentissage ou vers une filière professionnelle, technologique ou générale - un choix réfléchi et positif et non une étape où l'élève est passif, déterminée uniquement par ses résultats au collège et les stéréotypes de genre. L'information délivrée en matière d'orientation s'attache particulièrement à lutter contre les représentations préconçues et sexuées des métiers, alors que l'on constate que les choix opérés en fin de troisième ont encore pour conséquence aujourd'hui que la mixité est rarement atteinte dans le second degré. Les filles comme les garçons doivent prendre conscience du nombre de champs possibles dans leur poursuite d'études mais également s'autoriser à poursuivre des études dans des filières atypiques (filières non attendues par leur sexe).

L'expérimentation du choix de la voie d'orientation donnée à la famille à l'issue de la classe de troisième s'est déroulée sur les trois dernières années et concerne actuellement 445 établissements réparties dans 21 académies.

Le rapport d'étape du comité de suivi national et les deux rapports de l'inspection générale ont mis notamment en évidence :

- une amélioration de la qualité du dialogue avec les familles ;
- des effets positifs sur la qualité du climat scolaire ;
- une liaison collège-lycée renforcée.
- Afin de consolider ces premières analyses, la ministre a souhaité prolonger d'une année l'expérimentation et de l'étendre à de nouveaux établissements volontaires dans le cadre d'un bassin ou d'un district. Cette disposition est intégrée à la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017.



RENFORCER LES MOYENS DE L'ENGAGEMENT LYCÉEN EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

L'article 32 de la loi relative à l'égalité et la citoyenneté du 27 janvier 2017 instaure la parité des représentants des lycéens et des collégiens dans les instances consultatives nationales et académiques exclusivement compétentes en matière de vie lycéenne et collégienne (Conseil national de la vie lycéenne, conseils académiques de la vie lycéenne et conseils de la vie collégienne), ainsi qu'au Conseil supérieur de l'éducation.

Il est rédigé comme suit :

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Le dernier alinéa de l'article L. 231-3 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le scrutin est organisé de manière à ce qu'un nombre égal de représentants des lycéens de chaque sexe soit élu. » ;

2° Après l'article L. 511-2, il est inséré un article L. 511-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 511-2-1. – Les commissions consultatives nationales et académiques exclusivement compétentes en matière de vie lycéenne sont composées de manière à ce qu'un nombre égal de représentants des lycéens de chaque sexe soit élu, dans des conditions prévues par décret.

« La même règle de parité s'applique aux représentants élus des collégiens dans les commissions consultatives des collèges exclusivement compétentes en matière de vie collégienne, lorsqu'elles existent. »

Un décret d'application viendra préciser les modalités de scrutin permettant d'atteindre la parité au sein du Conseil national de la vie lycéenne et des Conseils académiques de la vie lycéenne.

S'agissant des conseils de la vie collégienne, le décret généralisant cette instance laisse la plus grande latitude au conseil d'administration du collège pour la définition de sa composition et les modalités de désignation de ses membres. Pour autant cette liberté s'exerce dans le respect de l'obligation de parité fixée par la loi.

À l'instar de ce qui a été engagé dans plusieurs académies, un accompagnement de l'introduction de la parité dans les instances de la vie collégienne et lycéenne sera fait auprès des élèves et des personnels. D'ores et déjà, les délégués académiques à la vie lycéenne ont projeté de mettre la question de l'égalité entre les sexes à l'ordre du jour de l'installation des conseils académiques de la vie lycéenne.



LA RÉSERVE CITOYENNE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La réserve citoyenne compte aujourd'hui près de 6 000 personnes qui interviennent dans onze grands champs de compétences : actualité, médias et réseaux sociaux ; arts et culture ; droit ; environnement et développement durable ; histoire et mémoire ; international ; lutte contre le harcèlement ; numérique ; relations avec le monde professionnel ; santé et prévention des risques ; valeurs de la République (liberté, laïcité, égalité, citoyenneté, non-discrimination,...)

Ce dernier champ représente près de 70% des effectifs de réservistes, les relations avec le monde professionnel venant en deuxième position (environ 35% de l'effectif global). S'il est difficile de connaître avec précision la part des interventions portant sur les questions d'égalité et de droits des femmes, une recherche par mots-clés dans le logiciel recensant les membres de la Réserve citoyenne indique que le terme d'égalité est mentionné 472 fois dans les fiches présentant les intervenants et leurs interventions, celui de femmes 142 fois, celui de stéréotypes 36 fois, celui de respect 585 fois, celui de violences 62 fois et celui de sexualité 21 fois.

Parmi les 45 ambassadeurs nationaux de la Réserve citoyenne, on compte notamment l'Ecole nationale d'administration, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et le Collège de France.

A la mobilisation de la Réserve citoyenne s'ajoute celle de l'ensemble des partenaires associatifs bénéficiant d'un agrément, lié au ministère par une convention ou encore percevant une subvention sur projet. Pour ce qui est des associations intervenant en particulier dans le champ des droits des femmes, de l'égalité professionnelle, de la prévention des violences sexistes et sexuelles, le montant total des subventions versées en 2016 s'élève à **90 000 euros**.

À cela doit être ajouté la contribution des grandes associations et des mouvements d'éducation populaire liés au ministère par une convention pluriannuelle d'objectifs, qui depuis 2012 ont inscrit dans leurs priorités éducatives la question de l'égalité entre les filles et les garçons.

BILAN DES POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

L'année 2016 a été marquée par l'organisation de la [9^{ème} conférence européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche](#)¹¹.

Les *European Conference on Gender Equality in Higher Education* rassemblent, depuis plus de 17 ans, actrices et acteurs travaillant sur les politiques d'égalité de genre en Europe et à l'International. Le réseau européen confie l'accueil de la conférence européenne à un pays qui a fait avancer les politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Lors de la conférence de Vienne en 2014, c'est la France qui a été choisie pour accueillir la 9^{ème} édition de cet événement. Elle s'est tenue les 12, 13 et 14 septembre 2016 sur les sites de l'Université Paris Diderot et du Collège de France.

Pour la première fois depuis l'histoire des conférences européennes sur l'égalité, la conférence scientifique a été suivie d'une conférence de clôture en présence de personnalités européennes de haut niveau des mondes politiques, académiques et économiques. Les problématiques soulevées par les scientifiques concernant les politiques d'égalité ainsi que les études de genre ont été reprises et discutées sous un angle d'action publique et politique.

Cette 9^{ème} conférence marque **l'ancrage de la France dans la dynamique européenne** de développement de l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

À l'occasion de cette conférence, le ministère a produit une brochure « [chiffres clés de l'égalité dans l'ESR](#) ». Celle-ci offre une vision à la fois précise et globale de l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. La brochure contient des indicateurs sur : les étudiant.e.s, les personnels de l'Enseignement supérieur relevant du ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les établissements publics et privés de recherche et développement ainsi que sur la gouvernance des instances de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Les chiffres montrent une stagnation sur certains points. Les universités restent présidées majoritairement par les hommes (84%). De même les femmes, bien que plus nombreuses diplômées de master, s'insèrent moins bien 30 mois après la délivrance du diplôme.

Toutefois, comme le développe la première partie de cette feuille de route « politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle », les effets de la loi du 22 juillet 2013 et la mise en œuvre de plans d'action dans les établissements produisent des résultats satisfaisants : les conseils d'administration sont, pour la première fois dans l'histoire de l'université, paritaires (48% de femmes) et **la parité est atteinte au niveau des recteurs et rectrices d'académies, chanceliers des universités, depuis septembre 2016.**

En 2016, le ministère a développé ses trois axes prioritaires (TITRE I) que sont la mixité des filières de formation, des métiers et des postes à responsabilités d'une part (A.), la lutte contre les violences sexistes et sexuelles d'autre part (B.), et enfin le développement des études sur le genre (C.). Ces trois thématiques s'inscrivent dans une politique globale et transversale (TITRE II) et dans une dynamique européenne et internationale (TITRE III).

¹¹ Cf. site internet de la conférence : <https://9euconfgender.sciencesconf.org/>

I. TROIS AXES PRIORITAIRES POUR L'ÉGALITÉ

1.1 Favoriser la mixité des filières de formation, des métiers et des postes à responsabilités

Le phénomène de « cage de verre » que rencontrent les femmes au cours de leur orientation et de leur carrière est aujourd'hui toujours bien réel. Ce phénomène comprend des « parois » de verre qui conduisent les femmes à se détourner des sciences « dures » et des technologies, et un plafond de verre qui complexifie l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Pour faire tomber ces parois et ce plafond afin que les possibles soient ouverts à toutes et à tous, le travail a été mené afin de favoriser la mixité des filières de formation, notamment en luttant contre les stéréotypes par la promotion de l'image des femmes dans les sciences et par la valorisation des travaux des chercheuses. Il s'est agi également de favoriser la mixité des postes à responsabilités.

- Ainsi, en 2016, le ministère a poursuivi l'opération **Prix Irène Joliot Curie** qui vise à récompenser des chercheuses de haut niveau en sciences et technologies. Pour accroître la dimension européenne de ce prix, la 15^{ème} édition de celui-ci a eu lieu lors de la conférence de clôture de la 9^{ème} conférence européenne.
- Le ministère a également poursuivi en 2016 l'opération de promotion de l'exposition *Infinités pluriElles* qui vise à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des collégiennes, des lycéennes et des étudiantes.

Ainsi en 2016, l'exposition a été présentée dans des lycées - lycée Jean-Baptiste De La Salle à St Denis, lycée Jules Ferry à Versailles, lycée Hoche à Versailles -, des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche - Université Paris Saclay/ENSTA Paris Tech, Université Paris Saclay/Istint, Université Paris Saclay/ENS Cachan, Université du Littoral (Boulogne, Calais, Dunkerque), Université de Haute Alsace de Mulhouse, Ecole supérieure de physique et de chimie de Bordeaux, CIRAD, Montpellier, Institut français de Copenhague, Institut Albert Bonniot de La Tronche -, mais aussi l'Hôtel de Quimper ou encore lors d'événements grand public comme Savante Banlieue.

En parallèle, le ministère a poursuivi son soutien aux associations qui prônent la place des femmes dans les sciences et œuvrent auprès des lycéen.ne.s et étudiant.e.s pour favoriser la mixité des filières. Cette année, les associations ont pu mettre en place de nombreuses actions :

- L'association **Femmes et Maths** a organisé les 24 et 25 novembre 2016 à Strasbourg son 16^{ème} forum des jeunes mathématicien-ne-s qui mêle présentations scientifiques, coaching et réflexions sur les stéréotypes de sexes. Ce forum a vocation à inciter les jeunes femmes à se présenter dans des carrières académiques. Par ailleurs, plusieurs journées « Filles et maths : une équation lumineuse » ont été réalisées à destination des lycéennes. L'association est présente chaque année au salon des jeux mathématiques.
- L'association **Femmes et Sciences** a organisé en novembre son colloque annuel sur le thème « femmes scientifiques et entreprises ». Elle poursuit son développement en région et multiplie les actions de sensibilisation auprès du public scolaire. Par ailleurs, elle mène des opérations de mentorat auprès de jeunes scientifiques.
- L'association **Femmes ingénieures** a mis en place la 6^{ème} édition d'Ingénieuses et a remis 5 prix récompensant trois écoles d'ingénieur-e-s qui se sont fortement mobilisées pour l'égalité femmes hommes, deux élèves ingénieures et une ingénieure en activité.
- L'Association Française des Femmes Diplômées de l'Université (AFFDU) a poursuivi ses actions de promotion de la place des femmes au sein de l'Université avec notamment l'attribution d'une bourse d'étude, l'organisation de rencontres et d'un salon du livre.

Par ailleurs, le ministère a approfondi son partenariat et son soutien avec la jeune **association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI)**. Ses actions visent à recenser les femmes à haut potentiel, à créer un vivier et lancer des opérations de coaching de façon à ce qu'elles se présentent sur des postes à hautes responsabilités.

Enfin, afin de favoriser l'engagement de jeunes femmes dans une démarche d'entrepreneuriat, le ministère a soutenu la 4^{ème} édition de la **Semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin**.

Elle s'est déroulée du 7 au 12 mars 2016. 454 femmes se sont mobilisées pour sensibiliser plus de 112 000 jeunes à l'esprit d'entrepreneuriat.

1.2 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Le ministère participe au **Vème plan interministériel 2016-2019** contre les violences faites aux femmes. Il a proposé notamment la généralisation et la pérennisation des actions et mesures en cours dans les établissements et prévoit la professionnalisation des acteurs et actrices de l'enseignement supérieur et de la recherche (formation des formateurs et des formatrices).

Etudes des violences au sein de l'université

Le ministère a co-financé l'**enquête nationale Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes (VIRAGE)**, une recherche menée par l'Institut national d'études démographiques (INED). Cette vaste enquête a pour ambition de mieux saisir le phénomène des violences subies par les femmes et par les hommes, dans une perspective de genre.

Une première partie des résultats de cette enquête a été publiée le 23 novembre 2016. Elle apporte des statistiques précises sur l'ampleur du phénomène et la surreprésentation des femmes parmi les victimes de violences sexuelles. Elle montre également que la majorité de ces violences, quel que soit le genre de la victime, est quasi-exclusivement le fait d'hommes. La proportion de victimes chez les femmes n'a pas diminué de manière significative au cours des dernières années. Enfin, VIRAGE montre une multiplicité des formes d'agressions sexuelles et des espaces de vie dans lesquels elles s'inscrivent pour les femmes. En plus de l'enquête en population générale menée par téléphone, VIRAGE dispose également de deux volets spécifiques : VIRAGE-LGBT et VIRAGE-Universités.

Cette enquête est précieuse pour éclairer les politiques publiques de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, et en particulier son volet université, dont les données sont en cours de traitement et ses résultats attendus pour l'année 2017.

Dans le cadre de la 9^{ème} conférence, la thématique a été abordée en plénière par deux chercheur.e.s canadien.ne.s qui ont présenté les recherches actuelles sur « le harcèlement sexuel et violence de genre dans les universités canadiennes ». Par ailleurs, un panel intitulé « [prendre en compte le harcèlement sexuel, les violences de genre et les comportements sexistes dans l'enseignement supérieur et la recherche](#) » s'est tenu avec l'Association Nationale des Etudes Féministes (ANEF), le Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement sexuel dans l'Enseignement Supérieur (CLASCHES) et la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité Diversité (CPED). Ce panel a établi un constat de l'évolution de la prise en compte de ces violences à une échelle européenne avec l'intervention de spécialistes française, tchèque et italienne.

Prévention, traitement du harcèlement et accompagnement des victimes dans les universités et organismes de recherche

Dans le cadre de la circulaire de 2012, mise à jour en 2015, sur le harcèlement sexuel, les associations **ANEF**, **CLASCHES** et **CPED** sont soutenues par le ministère dans leurs actions à ce sujet. Le [Vademecum à l'usage des établissements](#) regroupant des bonnes pratiques en matière d'application des textes de loi et des textes réglementaires, concernant la prévention et le traitement du harcèlement, et l'accompagnement des victimes a été actualisé.

Deux journées de réflexion organisées par ces trois associations se sont déroulées au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche les 8 et 9 décembre 2016. Elles ont réuni une cinquantaine d'acteur.trice.s de différentes universités et établissements, autour de trois ateliers de travail :

Atelier 1. Quels sont les nouveaux types de situations auxquelles nous sommes confronté-e-s dans nos établissements ? Quels lieux, quels agissements, quels statuts sont en jeu ?

Atelier 2. Les freins et appuis rencontrés dans la mise en place du dispositif.

Atelier 3. La formation, quels besoins précis sont identifiés ? Quels publics ? État des lieux de l'existant.

Les échanges ont permis non seulement d'actualiser le *Vademecum* mais aussi de créer un nouveau chapitre sur la dimension de la formation.

Par ailleurs, la CPED a créé un groupe de travail « prévention et lutte contre le harcèlement sexuel » dans lequel sont impliqués aujourd'hui 22 établissements, dont 1 Communauté d'Universités et Établissements (COMUE), 2 écoles et 19 universités.

Initiatives des établissements

Dans le cadre du 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes, le ministère a sollicité les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche afin de connaître les actions mises en place pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. De nombreux établissements montrent une politique active en ce sens.

Tout d'abord, en cohérence avec la circulaire du 25 novembre 2015 sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, une vingtaine d'établissements d'enseignement supérieur et de la recherche ont lancé la création d'un dispositif de prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles. La diversité de composition des dispositifs témoigne d'un travail important de la part des groupes de réflexion afin d'adapter ces dispositifs aux ressources et contextes locaux. Les « cellules de veille », « groupes de travail », « cellules pilote », « cellules d'accompagnement » ou encore « cellules de terrain » sont composés de membres internes à l'université (référent.e.s ou chargé.e.s de mission égalité, enseignant.e.s chercheur.e.s, personnels des directions générales des services, direction des ressources humaines, services médicaux-sociaux, représentant.e.s étudiant.e.s ...) mais aussi d'experts externes (chercheur.e.s spécialistes des violences de genre, juristes spécialistes de la question, membres d'associations de victimes, ...). Ces dispositifs ont généralement deux fonctions distinctes : la prévention et la sensibilisation d'une part, et le traitement des situations d'autre part.

Ensuite, cette année, de nombreux établissements ont mis en place des formations à destination de la communauté universitaire, personnels et étudiant.e.s (notamment l'USPC, les universités de Rennes et ENS Rennes, les universités de Lorraine, Le Havre Normandie, Bordeaux, Nice).

Enfin, les établissements mènent un programme de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. La multitude et la diversité des actions de communication et de sensibilisation mises en place dans les établissements (diffusion large du *Vademecum*, campagnes d'affichages, projections, ciné-débats, conférences, expositions, théâtre-forum) témoignent d'un véritable élan vers la construction d'une culture de l'égalité des sexes et des sexualités dans l'enseignement supérieur et la recherche. De nombreux établissements ont renforcé leurs actions à l'occasion de la journée contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2016.

1.3 Soutenir le développement des études de genre

La 9^{ème} conférence européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Cette conférence a permis de croiser les perspectives de chercheur.e.s européen.ne.s et internationales sur les trois thèmes centraux, à savoir les obstacles à la carrière des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, les politiques publiques et initiatives pour l'égalité femmes-hommes ainsi que les recherches et enseignements sur le genre. Ces échanges, en plus de nourrir les travaux scientifiques des chercheur.e.s ont permis de renforcer le réseau européen des acteurs et actrices de l'égalité dans les domaines académiques, associatifs et des politiques publiques.

Les enjeux des études sur le genre ont été discutés par les ministres et représentant.e.s du monde socio-économique de l'enseignement supérieur et de la recherche lors de la conférence de clôture. Cet axe du débat a été introduit par une pastille vidéo disponible sur le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche¹².

La conférence a reçu un vif succès avec plus de 150 intervenant.e.s et chaque jour plus de 400 participant.e.s.

Le soutien aux associations de recherches sur le genre

¹² <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid104963/9e-conference-europeenne-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html>

- Dans l'optique de continuer à soutenir la jeune recherche en études de genre, l'association des doctorant.e.s et post-doctorant.e.s en **études féministes, genre et sexualités (EFiGiES)** a été subventionnée en 2016 pour l'organisation de journées d'études.
- L'association **Mnemosyne**, association pour le développement de l'histoire des femmes et du genre, a reçu le soutien du ministère pour son prix du meilleur mémoire de master 2 sur l'histoire des femmes et/ou du genre.
- L'association **Archives du féminisme** a été soutenue pour son projet de valorisation de la mémoire et de l'histoire des luttes féministes, notamment pour l'édition d'ouvrages sur l'histoire du féminisme à destination d'un public scolaire et universitaire.

II. UNE APPROCHE TRANSVERSALE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Les politiques d'égalité contiennent un faisceau de mesures et de thématiques : l'égalité professionnelle, la parité professionnelle, la parité politique, l'égalité salariale, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'articulation vie professionnelle-vie personnelle et familiale, le développement des études de genre, etc. Ces thématiques sont interdépendantes et chaque levier d'action a des répercussions sur l'ensemble. Le ministère a eu le souci de penser les articulations entre les différents leviers d'action, de penser chaque mesure dans sa dimension globale et transversale afin de promouvoir une politique efficace pour l'égalité des sexes.

Un rapport auprès d'EIGE (European Institute for Gender Equality) dresse le bilan des politiques d'égalité de chaque pays de l'Union européenne dont la France. Un rapport comparatif sur les principaux défis en termes de genre dans les systèmes éducatifs européens ainsi que des recommandations aux décideurs et décideuses politiques seront produits.

Le réseau des chargé-e-s de mission ou des référent-e-s « égalité » : cheville ouvrière de la transversalité des politiques d'égalité au sein et entre les établissements

La place des chargé.e.s de mission ou référent.e.s égalité est centrale dans la coordination des différents axes de la politique d'égalité des établissements. Les différents axes étant interdépendants, ils veillent à leur cohérence.

Les chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité se sont regroupé.e.s au sein de la *Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Egalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche* (CPED) qui dénombre aujourd'hui plus de 70 membres, émanant principalement des universités.

En 2016, le ministère a poursuivi son action de soutien au réseau des référent-e-s et chargé-e-s de mission égalité. La troisième journée nationale du réseau égalité de l'ESR a eu lieu le 24 juin 2016 à Avignon. Les chargé-e-s de mission et les référent-e-s égalité des établissements et organismes d'ESR ont échangé autour de trois thèmes :

- La formation à la mise en œuvre d'une politique d'égalité des sexes
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les enjeux de mixité
- Les politiques d'égalité des sexes et de lutte contre les discriminations

L'inscription de la politique d'égalité des sexes dans le dialogue contractuel

Le dialogue contractuel constitue un temps d'échanges et d'évaluation des engagements pris par les établissements. Dans certains contrats qui engagent les établissements et regroupements d'établissements avec le ministère, la question de l'égalité des sexes est présente. Ainsi, sont discutés et évalués dans le cadre de ce dialogue les questions de « parité », de « lutte contre les discriminations », ou encore de « promotion de l'égalité et de la diversité » et certains établissements se montrent très avancés sur ces problématiques. Cependant, fin 2016, l'inclusion de cette thématique dans le dialogue n'est pas systématique. Dès 2017, cette thématique sera intégrée systématiquement dans le volet commun (cf. priorités 2017).

III. UNE POLITIQUE INSCRITE DANS UNE DYNAMIQUE EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Les initiatives présentées ci-avant sont à la fois portées par la France auprès des instances européennes, et répondent également aux engagements que la France a pris au niveau international. La politique française et internationale, notamment européenne, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche sont ainsi fortement imbriquées.

3.1 Engagements de la France au niveau européen et international

Plusieurs manifestations internationales se sont tenues au sein desquelles le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes a été un axe de réflexion et de discussion majeur : le Conseil de compétitivité tenu sous la présidence luxembourgeoise, en décembre 2015 ; la Conférence sur l'état de l'Union, organisée par l'Institut universitaire européen de Florence, en mai 2016 ; le G7 Sciences & Technologie réuni à Tsukuba au Japon, également en mai 2016.

Dans ses conclusions de décembre 2015, le Conseil de compétitivité encourageait et invitait les Etats membres à prendre une série d'engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tant comme objectif plus global (plans d'action, changements institutionnels, stratégies d'égalité, apprentissage mutuel) que relatifs à des objectifs plus spécifiques (par exemple : une représentation plus équilibrée parmi les professeur.e.s, des mesures contre les préjugés sexistes dans l'attribution des fonds de recherche, des conditions de travail flexibles et respectueuses de la vie familiale, des outils de sensibilisation et des formations aux questions d'égalité, des données détaillées et transparentes ventilées par sexe, etc.). Dans ce qui a été exposé précédemment dans la présente feuille de route, on retrouve des modalités et mesures concrètes qui ont été transposées en France. D'autres pistes demeurent encore à explorer afin de continuer à améliorer les politiques en matière d'égalité entre les sexes.

A la Conférence sur l'état de l'Union à Florence, la ministre chargée de l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Najat VALLAUD-BELKACEM, a exprimé l'attachement de la France à l'Institut universitaire européen et souligné son importance pour éclairer l'action et les orientations de la décision politique au niveau européen, particulièrement à un moment où le projet européen est interpellé par un faisceau de crises. Les bonnes pratiques qu'elle a mentionnées sont relatives à une pédagogie participative, à l'interculturalité des pratiques, à l'interdisciplinarité et à la transversalité pour une culture générale européenne. En conséquence, elle a salué le thème choisi cette année par la conférence, « les femmes en Europe et dans le monde », comme un des piliers de la lutte contre les inégalités, et un puissant facteur d'équilibre et de dynamisme. Elle a ainsi présenté l'action du MENESR dans cette perspective et nos positions au niveau européen pour des objectifs encore plus ambitieux.

Au G7 tenu au Japon, il a été aussi question de la participation des femmes en Sciences & Technologie. Les représentants français ont exprimé le soutien de la France à la diversité et à la promotion des femmes, comme un élément important dans l'innovation des équipes, soutien qui se retrouve dans le processus de labellisation européen « *Human resources excellence in research* » auquel se sont engagés de plus en plus d'établissements français (outre l'INRA et l'Université de Montpellier qui avaient déjà ce label, de nouveaux établissements l'ont obtenu en 2016 : l'INSERM, l'Université de Compiègne et l'Université de Franche-Comté). Aussi, la France a exprimé son soutien à la promotion des réseaux de femmes, à l'instar de l'INWES (*International Network of Women Engineers and Scientists*), et des femmes entrepreneures selon le modèle des étudiant.e.s entrepreneur.e.s largement promu en France.

3.2 Implication de la France dans les projets européens

La France participe également et activement à différents projets européens sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde académique, dont les projets ERA-NET GENDER-NET et GenderTIME qui se sont achevés en 2016, TRIGGER et EGERA qui prendront fin en 2017 et le projet HYPATIA qui a été lancé en 2016. Ces grands projets se sont tous fixé comme objectif principal de trouver des outils concrets pour des changements structurels qui permettent d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR.

- Le **projet ERA-NET GENDER-NET** : Coordonné par le CNRS et auquel a participé aussi le MENESR, GENDER-NET a été le premier réseau de recherche européen (ERA -NET) à être dédié à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des institutions de recherche, à travers des changements structurels ainsi que l'intégration de la dimension du genre dans les contenus et programmes de recherche en Europe¹³. Ce projet de 3 ans (2013 - 2016) a permis : une cartographie et analyse des lois/stratégies/programmes nationaux dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la promotion de l'intégration de l'analyse de genre dans les contenus de recherche (IGAR) ; le développement d'un manuel sur la mise en œuvre de l'IGAR et d'indicateurs communs sur le changement structurel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'ESR ; des recommandations pour la création d'un label/prix transnational ; l'élaboration de formations à l'égalité femmes-hommes à l'intention des dirigeant.e.s de l'ESR, etc.

- Le **projet GenderTIME** ('Transferring, Implementing, Monitoring Equality') : Coordonné par l'Association Egalité des chances dans les études et la profession d'ingénieur en Europe (ECEPIE)¹⁴, auquel a participé également l'Université Paris Est Créteil, ce projet a eu pour objectif de promouvoir une plus grande égalité d'accès des femmes et des hommes aux carrières scientifiques et universitaires, les meilleures pratiques pour favoriser l'avancement professionnel des femmes employées dans la recherche et l'enseignement. Le principal résultat attendu a été l'introduction d'un changement organisationnel et structurel dans les institutions partenaires, ainsi que la production et la diffusion d'outils méthodologiques et de bonnes pratiques afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Ce projet de 4 ans (janvier 2013 – décembre 2016) a permis : la prise de conscience de l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; des actions pour tenir informés les dirigeant.e.s des institutions sur l'importance et l'opportunité des mesures initiées ; une amélioration continue du travail d'équipe au sein de ce consortium ; l'émergence d'une culture de l'égalité ; une meilleure approche systémique pour accroître la participation et l'avancement professionnel des femmes.

- Le **projet TRIGGER** ('TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research') : Ce projet, auquel participe l'Université Paris Diderot¹⁵, a pour objectifs de combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans diverses disciplines (biologie, médecine, physique, sciences de l'ingénieur.e, architecture et politique de la ville), à partir d'une approche intégrée des problématiques de genre. Il vise d'instaurer un environnement de travail favorable aux femmes, une science ouverte aux questions de genre, le leadership des femmes dans les sciences et l'innovation. Ces priorités sont la formation des chercheur.e.s et enseignant.e.s, la création de groupes de recherche et de chaires genre, le '*mutual learning*' entre les partenaires et les différents projets. TRIGGER, qui a démarré en 2013 et prendra fin en 2017, a permis plusieurs choses à l'Université Paris Diderot : des négociations et la quête d'un consensus entre les différents acteurs de l'université ; l'avancement sur les questions d'égalité femmes-hommes ; un financement important qui a aussi permis le recrutement d'une personne à temps plein ; une légitimation par rapport à la nouvelle présidence de l'université ; une réflexion sur la manière de pérenniser les actions (la formation des nouveaux entrants).

¹³<http://www.gender-net.eu/?lang=en> Outre le CNRS et le MENESR, participent à ce projet diverses institutions en provenance de 12 pays européens et d'Amérique du Nord, à savoir 3 ministères (Espagne, Slovaquie et Israël) et 1 secrétariat d'Etat (Suisse), 6 organismes nationaux de recherche/agences/académies/comité (Norvège, Irlande, Belgique, Chypre, Canada et Etats-Unis), une organisation de charité (Royaume-Uni). Sont également associés en qualité d'observateurs, 10 organisations majeures (Allemagne, Canada, Autriche, Norvège, Etats-Unis, Islande, République Tchèque).

¹⁴Les autres partenaires du projet sont : Interuniversitaeres Forschungszentrum fuer Technik, Arbeit und Kultur, (Autriche), Università degli Studi di Padova (Italie), University of Gothenburg (Suède), Mihailo Pupin Institute (Serbie), Bergische Universität Wuppertal (Allemagne), Loughborough University (Royaume-Uni), Fundacion TECNALIA Research & Innovation (Espagne), Donau-Universität Krems (Autriche).

¹⁵<http://www.univ-paris-diderot.fr/sc/site.php?bc=pefh&np=TRIGGER>. Outre le Pôle Égalité Femmes Hommes (PEFH) de l'Université Paris Diderot, ce projet réunit également l'Université de Pise (Italie), le Birkbeck College (Royaume-Uni), l'Ecole de chimie et de technologie de Prague (République Tchèque), l'Université polytechnique de Madrid (Espagne), le Département pour les droits d'égalité des chances (Italie) et l'Association ASDO (Assemblea delle Donne per lo Sviluppo e la Lotta all'Esclusione Sociale, Italie).

- Le **projet EGERA** ('Effective Equality in Research and in the Academia') : Ce projet auquel participe aussi la Fondation nationale des Sciences Politiques¹⁶, promeut un ensemble complet de mesures visant à réaliser des changements structurels en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'intégration d'une perspective de genre dans la recherche et l'offre pédagogique.

- **La sensibilisation et la formation** sont deux éléments-clé du projet. Ce projet de 4 ans, qui s'achèvera en décembre 2017, a permis de développer des lignes directrices communes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, pour une communication non-sexiste, ainsi que des actions de formation et de sensibilisation auprès de divers publics (dont la sensibilisation des étudiant-e-s aux stéréotypes de genre, à la lutte contre le harcèlement et à l'intégration d'une perspective de genre). A Sciences Po, EGERA a permis d'institutionnaliser les efforts en faveur de l'égalité femmes-hommes : dès mai 2014, une chargée de mission égalité à temps plein a été nommée ; en août 2014, un plan de formation à l'égalité a été validé ; en janvier 2015, le plan égalité développé dans EGERA a été officiellement endossé ; en janvier 2016, Sciences Po a signé la Charte de la communication non-sexiste ; en septembre 2016, le Comité Exécutif était visé par une action de formation obligatoire sur l'égalité. De plus, les actions menées au titre d'EGERA appuient également le processus de certification en matière de recrutement des chercheur.e.s.

- Le **projet HYPATIA** : Ce projet de 3 ans qui a été officiellement lancé en 2016 a pour objectifs d'inciter tout particulièrement les filles à choisir des filières et métiers STEM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) ; de communiquer les STEM de manière plus inclusive du point de vue du sexe et du genre, à l'école et en dehors de l'école ; de promouvoir l'égalité des sexes dans l'éducation aux sciences. Deux institutions françaises participent à ce projet : Universcience et la Fondation l'Oréal¹⁷. Ce projet est censé apporter aux institutions participantes, dont notamment Universcience, des outils théoriques et pratiques pour une communication des sciences et des technologies plus inclusive du point de vue du sexe et du genre.

¹⁶<http://www.egera.eu/> Outre Sciences politiques, sont également associés à ce projet Universitat Autònoma de Barcelona (Espagne), Middle East Technical University (Turquie), Radboud University Nijmegen (Pays-Bas), Antwerp University (Belgique), Vechta University (Allemagne), Czech Globe (République Tchèque), CESIS (Centro de Estudos para a Intervenção Social, Portugal).

¹⁷ Outre ces institutions françaises, participent à ce projet 8 partenaires principaux : Bloomfield Science Museum Jerusalem (Israël), BureauQ, Centre de science NEMO et PPG (Pays-Bas), Ecsite (Belgique), Experimentarium (Danemark), Museo della scienza Leonardo da Vinci (Italie), Université de Copenhague (Danemark) ; et 9 parties tierces : AHHA (Estonie), Center Netzwerk (Autriche), Cosmocaixa (Espagne), Noesis (Grèce), Science Gallery (Irlande), Expérimentent (Pologne), ASDC (Royaume Uni), CPS (Serbie), Teknikens Hus (Suède).

2. LES PRIORITÉS 2017 POUR UNE CONSOLIDATION, UN APPROFONDISSEMENT ET UNE PÉRENNISATION DES ACTIONS ENTREPRISES AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'année 2017 sera, dans le domaine RH, marquée par la consolidation, l'approfondissement et la pérennisation dans le temps des actions entreprises et des dispositifs mis en œuvre.

ACTION 1 Maintenir et garantir le rééquilibrage de l'exercice des responsabilités dans les sphères supérieures de l'encadrement

L'ensemble des cadres dirigeants du ministère et particulièrement les recteurs, ont été sensibilisés dès le début de l'année 2017 à l'objectif de 40 % de nouvelles nominations de femmes dans les emplois d'encadrement supérieur. Une communication sur le sujet sera ainsi réalisée lors de la réunion des recteurs du 7 février 2017 et sera accompagnée d'un courrier leur rappelant les objectifs et les attentes en la matière.

Parallèlement, la ministre a confié à l'inspection général de l'éducation nationale et l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche le soin d'analyser l'encadrement féminin au ministère et de proposer des recommandations destinées à garantir durablement l'équilibre entre les femmes et les hommes assurant les fonctions d'encadrement aussi bien à l'administration centrale que dans les services déconcentrés.

Des objectifs précis ont ainsi été assignés aux inspections générales : analyser les obstacles et les freins à l'évolution des carrières féminines pour proposer des mesures structurelles ; mettre en place des instruments de pilotage pour suivre la féminisation des emplois et bâtir une politique de repérage et d'accompagnement ; définir les moyens d'accompagner les femmes à haut potentiel.

Les recommandations de la mission seront présentées officiellement au cours du premier semestre 2017 et feront l'objet d'un examen entre les principaux acteurs (MPES, académies) et d'une discussion avec les organisations syndicales en CAP. Il servira de base de travail pour le dialogue avec les académies afin de renforcer la féminisation de l'encadrement supérieur au niveau déconcentré.

ACTION 2 Développer et approfondir la connaissance statistique de l'égalité professionnelle femmes-hommes et assurer sa diffusion

La politique de l'égalité repose sur des données chiffrées qui permettent un constat partagé de la situation et de l'analyse des progressions en matière d'égalité femmes-hommes.

2.1 En conséquence, le MENESR complètera et enrichira son rapport de situation comparée (RSC) des nouveaux indicateurs et données qui seront progressivement intégrés dans son bilan social (partie enseignement scolaire et partie enseignement supérieur).

Il convient à cet égard de souligner que le ministère s'est mis en capacité de pouvoir produire certains indicateurs sexués du rapport de situation comparée relatifs à la rémunération des personnels de l'enseignement supérieur à horizon 2016-2017.

Des travaux de développement informatique ont en effet été entrepris afin de pouvoir extraire directement les informations nécessaires des fichiers de paie des établissements d'enseignement supérieur ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies (établissements dits RCE), via un infocentre 18.

Une nouvelle version de cet outil permettra une individualisation des données (femmes / hommes) et leur présentation sous une forme historique à horizon 2016-2017.

Par ailleurs, dans le cadre des travaux de l'agenda social de l'enseignement supérieur et de la recherche, il a été convenu de faire remonter de ces mêmes établissements les données relatives aux congés et absences.

2.2 De la même manière, il a été convenu d'inciter les établissements d'enseignement supérieur à :

- systématiser les statistiques sexuées dans leurs bilans sociaux, qui seront désormais structurés autour de grandes thématiques (effectifs, carrière des personnels, rémunération et régimes indemnitaires, formation des personnels, santé et sécurité au travail et action culturelle et sociale) ;
- les rendre publiques, notamment s'agissant des instances de gouvernance ;
- les diffuser en « open data » ;
- se doter de rapports de situation comparée.

Une circulaire en ce sens a ainsi été adressée aux présidents et directeurs d'établissement d'enseignement supérieur le 13 octobre dernier.

2.3 Le rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aura désormais vocation à se décliner localement dans le cadre des bilans sociaux académiques et à nourrir le dialogue social au niveau déconcentré pour renforcer la féminisation de l'encadrement supérieur au niveau déconcentré (cf. lettre du secrétaire général du ministère aux recteurs du 3 février 2017).

2.4 Ces différents travaux permettront d'alimenter les brochures « pédagogiques » sur la situation de l'égalité dans l'enseignement scolaire, (filles et garçons sur les chemins de l'égalité) et dans l'enseignement supérieur-recherche (vers l'égalité femmes-hommes) dont la production est pérennisée.

ACTION 3

Poursuivre l'intégration de l'égalité professionnelle dans le recrutement et le déroulement de carrière

Sur la base des observations faites par les différents acteurs de l'agenda social du MENESR, le ministère a proposé d'étudier plus avant la question des carrières au sein de l'ESR sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un groupe de travail associant la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence Permanente des Chargé-e-s de mission Egalité, Diversité, Vice-présidents RH et les DRH d'université et le HCEFH sera constitué afin d'étudier les phénomènes d'autocensure au sein des enseignants-chercheurs aux périodes charnières de la carrière, la question de la mobilité et de ses conséquences sur la progression de la carrière des femmes ou encore l'endo-recrutement. Ces réflexions seront, dans un 2ème temps, étendues aux personnels ITA et ITRF dans la mesure où ces problématiques se posent différemment pour ces catégories de personnels.

ACTION 4

Poursuivre, étendre et renforcer l'offre de formation sur les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du MENESR pour les personnels

Le ministère poursuivra, en 2017, ses efforts en matière de formation des personnels à l'égalité, notamment par la mise en place de journées de sensibilisation aux discriminations à destination des personnels encadrants. Une journée à l'attention des directeurs généraux des services et des directeurs des ressources humaines des établissements d'enseignement supérieur sera ainsi programmée dès cette année.

¹⁸ Ce dernier permet ainsi d'avoir accès à ces informations après consolidation nationale et restitution mensuelle des données de paie des établissements RCE transmises par les DRFIP dans le cadre de leur prestation de paie à façon.

Par ailleurs et s'agissant particulièrement de la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle, le ministère a, dans le cadre des travaux de l'agenda social ESR, décidé, avec les organisations syndicales, de décliner une campagne d'information et de sensibilisation sur ce sujet à destination des personnels et d'engager une réflexion sur les actions de formation de tous les acteurs sur cette question, en synergie avec les associations concernées.

ACTION 5 Labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle » des processus RH du MENESR

La publication, le 17 septembre 2016, d'un emploi de directeur de projet à la direction générale des ressources humaines du MENESR, a permis d'engager le processus de labellisation des processus RH du MENESR, qui devrait connaître un premier déploiement dès 2017, dans plusieurs académies et établissements d'enseignement supérieur.

POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

En 2017, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche poursuivra les actions précédemment engagées et s'inscrira dans les priorités suivantes :

- la prolongation de l'effort de formation des personnels en tenant compte notamment des recommandations du rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes "Formation à l'égalité filles-garçons : faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité", rendu public le 22 février 2017 ;
- qu'ils s'agissent de dispositifs de formation ou de de production de ressources, les dispositifs participeront du renforcement de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la formation initiale et continue des personnels de manière à aider les personnels à faire progresser l'apprentissage de l'égalité.
- la pérennisation de la sensibilisation des concepteurs des sujets d'examen au travers d'instructions aux recteurs pour que soient mieux prise en compte l'égalité femmes-hommes dans la conception des sujets tant dans les source utilisées que dans la présentation et formulation des questions posées afin d'éviter tout stéréotype sexiste dans les sujets.
- la promotion de la mixité des filières et des métiers, en s'appuyant notamment sur les conclusions de la mission d'évaluation des actions publiques dans ce domaine et en poursuivant la mise en œuvre des objectifs de la plateforme d'action pour la mixité des métiers, des plans sectoriels mixité et des objectifs du premier plan interministériel 2016-2020 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En particulier, le ministère fera en sorte de sensibiliser les acteurs relais, d'intégrer des leviers en faveur de la mixité dans les dispositifs de droit commun, comme cela été fait avec le parcours Avenir.

- la prévention des comportements et des violences sexistes et sexuelles, dans le cadre du 5^{ème} plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (2017/2019) et en cohérence avec la mise en œuvre du parcours éducatif de santé et du parcours citoyen des élèves ;

En matière d'éducation à la sexualité, l'action du ministère vise à accompagner la construction de la personne, l'éducation du futur citoyen et doit permettre aux élèves d'adopter des attitudes de responsabilité individuelle et sociale, notamment en matière d'égalité entre les sexes, constituera, elle, une entrée importante de la future stratégie nationale de santé sexuelle (2017/2030) initiée par le ministère chargé de la santé.

Formation des personnels

Inscription du principe d'une réunion annuelle du réseau des personnes chargées de mission académique pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le plan national de formation (PNF)

Le pilotage du réseau des personnes référentes est un élément clé de la stratégie d'action gouvernementale en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école. Afin de renforcer son efficience, il est acté qu'une réunion nationale sera organisée annuellement, inscrite au plan national de formation (PNF) des cadres dès 2017. La prochaine réunion nationale de ce réseau se tiendra au début de mois de mai 2017.

Organisation d'un séminaire national intitulé « Mesurer, analyser, prévenir les discriminations » à l'ESENESR (novembre 2017)

Ce séminaire vise à faire un état de la prise en compte des discriminations dans le système scolaire, à la fois en tant qu'objet d'enseignement et de questionnement pédagogique - le sujet fait aujourd'hui partie intégrante des programmes de l'enseignement moral et civique - et en tant qu'elles interrogent les pratiques professionnelles et le fonctionnement de l'institution - comment garantir aux élèves un traitement égal et les

mêmes chances de réussite, ainsi que des conditions d'apprentissage attentives à la neutralisation des critères de discrimination définis par la loi.

Le public visé comprendra des personnels proviseurs vie scolaire, des personnels chefs d'établissements, des personnels d'inspection, des formatrices et formateurs académiques, des personnels de direction d'écoles, des personnels chargés de mission académique égalité filles-garçons et des personnels enseignants particulièrement engagés sur les thématiques de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Mise à jour du parcours de formation à distance M@gistère « Égalité entre les filles et les garçons à l'École »

Un groupe de travail dédié sera installé pour la mise à jour du parcours M@gistère (actuellement destiné aux personnels du premier degré), créé en 2014, ainsi que l'élaboration d'une extension pour le second degré. Outre les représentants des services de la direction générale de l'enseignement scolaire et du groupe de pilotage M@gistère, la composition du groupe de travail sera élargie à des membres de l'inspection générale ainsi que des personnes utilisatrices du parcours actuel (personnes chargées de mission académique égalité filles-garçons, formateurs, formatrices, stagiaires de formation, etc.).

Organisation d'un séminaire national à destination des équipes académiques en éducation à la sexualité (31 mai-2 juin 2017)

Ce séminaire vise à réunir les équipes académiques de pilotage et s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du parcours éducatif de santé et de la collaboration interministérielle autour de la prochaine stratégie nationale de santé sexuelle (2017-2030).

Il a pour enjeu :

- de proposer de nouvelles ressources et bonnes pratiques sur diverses thématiques : l'éducation à la sexualité dans l'enseignement professionnel, l'égalité filles-garçons, le numérique et les violences sexistes, le suivi, l'évaluation et le pilotage des dispositifs.
- d'amener à une réflexion collective sur la mobilisation de la communauté éducative à ce sujet.
- d'élaborer collectivement des stratégies de suivi et d'évaluation de la politique d'éducation à la sexualité.

Organisation d'un séminaire national sur la mise en œuvre du parcours Avenir en lien avec la relation École-entreprise (1^{er}-2 février 2017)

L'arrêté du 1er juillet 2015 édicte les divers enjeux du parcours Avenir dont une amélioration de la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de sexe ainsi qu'une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers.

Un séminaire national est organisé les 1er-2 février 2017 afin d'outiller les personnels les personnels de direction, les corps d'inspection (IA-IPR, IEN-ET/EG) et les équipes éducatives sur les modalités qui permettent de réaliser ces enjeux en s'interrogeant, notamment, sur la liaison entre l'École et le monde économique et professionnel.

Au sein de l'ONISEP :

- Accompagnement des référentes et référents formés à l'écriture et à l'image égalitaires et consolidation des formations menées en 2016.
- Mise à l'épreuve des principes de la charte d'écriture égalitaire dans les différentes publications imprimées (*Parcours, Guide, Dossier*) et en ligne, avec retours du terrain afin d'harmoniser les pratiques, ceci en vue de proposer une « convention » Onisep collectivement partagée.
- Réflexion au sein du réseau autour de la création d'indicateurs permettant l'évaluation des outils (statistiques de consultation des séquences pédagogiques + questionnaire à l'intention des équipes éducatives réalisé en partenariat avec un laboratoire de recherche en psychologie sociale / taux d'emprunt des expositions).

Production de ressources

Accompagnement des nouveaux programmes et des parcours éducatifs : production de ressources croisant les approches disciplinaires ou interdisciplinaires et la question de l'égalité femmes-hommes (en lien avec le réseau des personnes chargées de mission académique « égalité »).

Enrichissement du portail Canopé « Outils pour l'égalité filles-garçons »

Dans le courant de l'année 2017, outre la poursuite des améliorations ergonomiques et de l'enrichissement régulier des ressources mises à disposition dans le site, une nouvelle fonctionnalité de navigation par profil va être développée pour les diverses catégories d'utilisateurs potentiellement concernés par les contenus du site. Il va s'agir d'élaborer, en concertation avec les dits usagers et les personnes chargées de mission académique égalité filles-garçons des modalités afin d'extraire de l'ensemble du site les ressources les mieux appropriées pour répondre à des attentes ciblées d'une catégorie d'utilisateur donné. Exemples : « Je suis chef d'établissement et je souhaite organiser une réunion d'information avec les parents » ou « Je suis CPE et je dois préparer avec les élèves les élections de délégué.e.s » ou « Je suis enseignant.e et j'envisage une séquence en classe dans le cadre de mon enseignement disciplinaire ».

Poursuite du développement du portail Education à la sexualité sur Eduscol

Le portail Eduscol consacré à l'éducation à la sexualité, déployé depuis novembre 2016, propose des informations et des ressources pédagogiques en éducation à la sexualité ainsi que des pistes de réflexion à destination des acteurs éducatifs. Il permet d'aborder avec une approche globale de l'éducation à la sexualité. Ce portail a vocation à s'enrichir progressivement : guide de l'intervenant en éducation à la sexualité (en cours d'actualisation), ressources thématiques, bonnes pratiques.

Ressources Onisep

- Mise à jour de l'espace *Egalité filles-garçons* destiné au grand public et proposant des articles, témoignages, concours nationaux, quiz, etc. afin de renforcer la visibilité numérique de la thématique sur le portail *onisep.fr*.
- Traitement transversal et inclusif de la thématique dans tous les onglets (*Collège, Lycée, Après le bac, Equipes éducatives, Parents, Près de chez vous*) et rubriques (*Vidéos, Tchat, Séries*) du site.
- Enrichissement du « kit pédagogique égalité » sur le portail *onisep.fr* à destination des équipes éducatives (textes de référence, lexique, calendrier des concours, quiz et séquences pédagogiques avec un ancrage disciplinaire qui viendront également alimenter le *parcours Avenir et Folios*).
- Poursuite du partenariat initié fin 2016 entre l'Onisep et Femmes & Sciences pour donner toute la visibilité aux vidéos de l'association sur *onisep.fr* et *oniseptv.fr*

Stratégie Mathématiques : poursuite de la mise en œuvre de la mesure 8, « un combat contre les stéréotypes sexués »

Un comité de pilotage *ad hoc*, réuni en décembre 2016, a arrêté les pistes d'action suivantes qui seront mises en œuvre en 2017 :

- produire, en lien avec le réseau des Instituts de recherche sur l'enseignement des mathématiques (IREM) et l'association « Femmes & mathématiques », une ressource spécifique sur la question des stéréotypes sexués en mathématiques et la mettre à disposition des professeurs sur le portail national mathématiques, au sein d'Eduscol et le portail « Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons » du Réseau Canopé ;
- créer et alimenter un espace dédié sur le portail national mathématiques ;
- enrichir le parcours M@gistère existant avec des ressources pour le premier et le second degré ;
- en lien étroit avec l'Onisep : engager un travail de sensibilisation des personnels d'orientation via le réseau des délégations régionales (Dronisep) ; expertiser l'offre existante de ressources pédagogiques produites dans le cadre du parcours Avenir et l'enrichir, le cas échéant ; produire une ressource spécifique et l'intégrer au dispositif « La mallette des parents » ;
- constituer un groupe de travail autour de la question des stéréotypes dans les manuels scolaires de mathématiques, en lien avec l'association « Femmes & mathématiques ». Il est proposé de soumettre une grille d'analyse en amont aux éditeurs ;
- promouvoir l'opération « Les journées femmes et mathématiques : une équation lumineuse » portée par l'association « Femmes & mathématiques » et soutenir la journée célébrant le 30e anniversaire de l'association en septembre 2017 ;
- sensibiliser les jurys de concours de recrutement des personnels d'enseignement (CRPE et Capes) à la place que doit occuper cette thématique lors des épreuves orales d'admission ;
- élaborer des notices biographiques sur des mathématiciennes célèbres. Transmettre aux recteurs et aux élus locaux un courrier sur la dénomination des établissements scolaires afin de renforcer la visibilité des femmes et des mathématiques.

Mallette des parents

Dans le cadre de la mise à jour et de l'extension de cet outil destiné à outiller les personnels dans leurs échanges avec les parents, la sensibilisation au rôle des stéréotypes de sexe sur les inégalités de traitement entre les filles et les garçons sera consolidée en développant de nouvelles propositions d'activités, comme des fiches d'animation de débats, à l'instar de ce qui existe déjà sur d'autres sujets dans diverses rubriques de la mallette actuelle (« Échanger avec les parents sur le projet de l'élève », « La mallette des parents CP », etc.).

À cette fin, une concertation avec les académies permettra de repérer et d'adapter des gisements de ressources pertinentes.

Accompagnement de l'engagement collégien et lycéen par la sensibilisation et la formation des élèves siégeant dans les différentes instances

Le nouveau socle commun de connaissances, de compétences et de culture comme le parcours citoyen de l'élève insistent sur l'importance de favoriser une démarche d'engagement de chaque élève de collège et de lycée tout au long de sa scolarité.

L'égalité et le respect mutuel entre les sexes est un des champs privilégiés dans lequel cet engagement peut s'inscrire. Concrètement, il convient de poursuivre le soutien à la mise en place d'actions pédagogiques et éducatives appropriées, par exemple au travers des programmes d'enseignement moral et civique ou dans l'accompagnement et la formation des élèves siégeant dans les différentes instances.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 prévoit la parité pour les représentants des élèves aux Conseils académiques de la vie lycéenne (CAVL), Conseil national de la vie lycéenne (CNVL), Conseils de vie collégienne (CVC) et Conseil supérieur de l'éducation (CSE). Le décret afférent qui précise les modalités permettant d'atteindre la parité au sein des CAVL et CNVL doit paraître dans le courant de l'année 2017.

S'agissant du CVC, la circulaire qui a accompagné la publication du décret du 29 novembre 2016 précise que "les modalités d'élection et/ou de désignation [...] devront [...] prêter une attention particulière à la représentation équilibrée entre les filles et les garçons. Ce nouveau contexte offre une opportunité aux personnels de l'éducation de s'emparer de la question de la représentation démocratique, à l'échelle de l'établissement et par extension, dans l'ensemble de la société, notamment sous l'angle des inégalités entre les femmes et les hommes.

Soutien à la société civile

Consolidation des crédits dédiés à l'éducation à l'égalité filles-garçons, au respect mutuel, à la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Le soutien aux divers partenaires de la société civile qui interviennent pour promouvoir l'éducation à l'égalité et au respect mutuel entre les sexes, la mixité et l'égalité professionnelle, se traduit par une politique de subventionnements attribués, pour une année, aux soumissionnaires de projets. Cette politique sera poursuivie pour l'année 2017 pour garantir la continuité des partenariats avec les écoles et les établissements scolaires dont l'efficacité est avérée.

Inscription de l'égalité filles-garçons dans les priorités des conventions pluriannuelles d'objectifs conclues avec les grandes associations et les mouvements d'éducation populaire.

Dans le cadre du renouvellement de ces conventions pluriannuelles d'objectifs, l'égalité entre les filles et les garçons a été identifiée comme une priorité à part entière du volet partenarial construit autour de l'ambition républicaine et du parcours citoyen. Lors du dialogue de gestion annuel organisé entre le ministère et chaque bénéficiaire d'une CPO, la mise en œuvre de cette priorité sera évaluée.

Renforcer l'implication de la Réserve citoyenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Pour que la Réserve citoyenne soit un levier plus fort pour l'égalité femmes-hommes, le ministère a conclu le 7 mars 2017 une convention avec cinq associations de femmes qui partagent l'ambition de promouvoir les valeurs de la République, et en particulier l'égalité filles-garçons, auprès des élèves des écoles, collèges et lycées.

Sont ainsi devenues « Ambassadrices » de la Réserve citoyenne de l'Éducation nationale cinq associations professionnelles de femmes de la fonction publiques (Association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Femmes de l'Intérieur ; femmes et diplomatie ; femmes de justice ; administration moderne). Le 7 mars 2017 le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a également été fait « Ambassadeur » de la Réserve citoyenne.

Engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a édité un Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe, structuré autour de 10 recommandations pratiques. Le 4 mars 2017, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que chaque recteur et rectrice d'académie ont signé la convention d'engagement préconisée par le HCE.

POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

Le ministère poursuivra le travail engagé sur ses trois thématiques prioritaires que sont la mixité des filières de formation, des métiers et des postes à responsabilité, la lutte contre les violences ainsi que le soutien aux études de genre. Le ministère soutiendra la dynamique impulsée au sein des établissements pour la lutte contre le harcèlement sexuel et fera de cette lutte sa priorité 2017.

L'approche globale et transversale des politiques d'égalité sera renforcée avec notamment une attention particulière à la bonne intégration des questions d'égalité au sein du dialogue contractuel entre les établissements et le ministère.

Le ministère portera cette politique d'égalité au niveau européen et international en veillant à l'intégration du genre et de l'égalité dans les mesures européennes et en participant à de nombreux projets européens et internationaux sur l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche.

I. POURSUIVRE L'ENGAGEMENT DU MINISTÈRE POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE DANS L'ESR

1.1 Favoriser la mixité des filières de formation, des métiers et des postes à responsabilités

- Renouveler le partenariat avec les associations qui œuvrent pour la place des femmes dans les sciences et la mixité des filières : **femmes et sciences, femmes et mathématiques, femmes ingénieurs**.
- Lancer une opération pilote pour mieux faire connaître les métiers de la recherche aux enseignant.e.s de plusieurs académies par des rencontres avec des femmes scientifiques. Dans ce cadre, le MENESR soutient l'association "**Projets métiers**". Celle-ci s'investit auprès des équipes pédagogiques des établissements du secondaire pour les former à l'accompagnement des élèves dans la construction de leur projet professionnel. Le partenariat avec le ministère permet de faire intervenir des professionnelles du monde de la recherche pour sensibiliser les professeur.e.s à ces métiers. Ces interventions permettent également de mettre en lumière les carrières de femmes dans le milieu de la recherche.
- Soutenir l'**association WAX Science** qui promeut la mixité dans les sciences. Pour cela l'association agit sur 4 axes : la promotion d'une science différente (ludique et accessible) de celle présente dans l'inconscient collectif, la déconstruction des stéréotypes de genres dans la science en général et dans les métiers scientifiques en particulier, l'élaboration d'une cartographie des initiatives existantes dans le domaine encourageant notamment les collaborations dans les milieux associatifs, le développement de nouveaux outils de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes ainsi qu'à la parité et la diversité (d'ItCounts : Parité et Big Data). Sur ce dernier point l'application ItCounts vise à mesurer l'égalité réelle dans les conférences, les CA, les réunions diverses (nombre d'hommes et de femmes, temps de paroles, ...).
- Soutenir l'**Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation** (AFDESRI), notamment dans ses actions de constitution d'un vivier, de coaching et de mentorat, et dans la création et la mise à jour d'un annuaire des femmes dirigeantes dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Soutenir l'**Association Française des Femmes Diplômées de l'Université** (AFFDU) pour leur action de soutien aux doctorantes et le développement d'un réseau de mentorat.
- Enfin, dans le cadre de l'agenda social 2017, le ministère pilote un **groupe de travail sur les carrières des femmes** dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ce groupe établira des recommandations visant à lutter contre les freins au développement des carrières des femmes.

1.2 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre du 5^{ème} **plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (2017 – 2019)**¹⁹, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche engage un travail de fond pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Ce travail accompagne la dynamique très forte au sein des établissements de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles, et du sexisme ordinaire, terreau du harcèlement sexuel. Cette dynamique a tout particulièrement été rendue visible en début de cette année 2017 avec par exemple l'initiative du blog « paye ta fac » qui recense des témoignages de sexisme ordinaire à l'université et de l'élan médiatique qui s'en est suivi. Le ministère soutiendra cette évolution des mentalités qui fait du sexisme un phénomène de moins en moins toléré et tolérable.

Améliorer les connaissances sur les violences sexistes et sexuelles au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche

Comme l'indique le 5^{ème} plan contre les violences, l'amélioration de la connaissance est un préalable indispensable à la détermination des actions pertinentes à mener en matière de prévention et de lutte contre les violences. C'est aussi un moyen de faire connaître l'ampleur du phénomène, de le rendre visible, et donc de le combattre.

Ainsi, les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche sont invités à effectuer un diagnostic des phénomènes de violences sexistes et sexuelles en leur sein. Au vu des résultats, disponibles courant 2017, de l'enquête « VIRAGE Université » expérimentée en 2016 dans quatre universités et regroupements d'établissements, les établissements d'enseignement supérieur sont invités à s'appuyer sur l'expertise d'une telle enquête pour mener la leur.

Recommandations du ministère à tous les établissements de l'ESR

Le début de l'année 2017 est marqué par la diffusion de recommandations pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur et la recherche. Ces recommandations, élaborées avec les acteurs et actrices de terrain et signées par la conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), la conférence des grandes écoles (CGE) et les organismes de recherche concernent à la fois la mise en place d'un dispositif de lutte contre les violences, de formations ainsi que d'actions de sensibilisation²⁰.

Ainsi, en 2017, chaque établissement ou regroupement d'établissements sera tenu de se doter d'un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles. Ce dispositif peut être conçu dans le cadre d'un dispositif général de lutte contre les violences. L'existence d'un tel dispositif sera inscrite dans le cadre du dialogue contractuel entre les établissements et le ministère.

Poursuite et renforcement de la formation et la sensibilisation à la lutte contre les violences auprès des personnels et usagers de l'enseignement supérieur et de la recherche

La mise en place d'un dispositif de lutte contre les violences dans les établissements ne saurait se concevoir sans un plan de formation exigeant de la communauté académique et scientifique.

Conformément aux recommandations du ministère, les établissements sont invités à mettre en place des formations à destination de différents publics :

- des formations à la prévention du harcèlement sexuel. Ces formations sont principalement à destination des membres du ou des comités préalablement cités, des référent.e.s et chargé.e.s de mission égalité, des membres du CHSCT, des services médico-sociaux, des organisations syndicales et des associations étudiantes, mais aussi du service de communication, des DRH, des responsables enseignants et administratifs de composantes, des directeur.rice.s de laboratoire et d'écoles doctorales, des chercheur.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s ;

¹⁹ <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/5e-plan-de-lutte-contre-toutes-les-violences-faites-aux-femmes.pdf>

²⁰ Cf. lettre-recommandations lutte contre les violences sexistes et sexuelles en annexe.

- des formations à l'écoute des victimes de harcèlement sexuel à destination des services médico-sociaux (en particulier médecins de prévention, assistant.e.s social.e.s et psychologues) ;
- des formations sur la procédure et la réglementation applicables en cas de harcèlement sexuel, principalement à destination des président.e.s d'université et directeur.ice.s d'établissement, des services juridiques, des DGS, des DRH et des président.e.s des commissions de discipline.

Par ailleurs, le ministère travaille avec l'ESENER afin que la formation des DRH des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche comporte un volet de formation à la lutte contre les discriminations et les violences.

En 2017, le ministère co-organisera, en partenariat avec l'ANEF une journée de rencontre – formation sur le harcèlement sexuel à destination des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité et de toutes personnes impliquées dans les dispositifs de lutte contre les violences.

Enfin, le partenariat avec les associations comme l'ANEF, le CLASCHES, la CPED sera renouvelé, pour une nouvelle actualisation du **Vademecum** et **l'organisation de nouveaux ateliers de formation** auprès des professionnels en 2017, notamment auprès des DGS, DRH, directeur.ice.s d'équipe, directeur.ice.s d'écoles doctorales sur les violences (engagement pris dans le cadre de l'agenda social). Il s'agira également pour ces associations de mettre en place des **formations de formateurs et formatrices** au sein des établissements.

Élaboration d'une cartographie des initiatives

Le ministère valorisera les initiatives des établissements par l'élaboration d'une cartographie interactive. Cette cartographie permettra de recenser les actions de lutte contre les violences mises en œuvre dans les établissements et de suivre les évolutions. Les établissements pourront eux-mêmes actualiser les données sur cette carte. Le travail de recensement des actions se fera en lien avec le groupe de travail « harcèlement sexuel » de la conférence permanente des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité et diversité (CPED).

1.3 Soutien aux études de genre

Aujourd'hui les études de genre constituent un champ de production des savoirs, riche, pluriel, complexe qui dynamise la recherche avec comme thématique centrale les inégalités et les relations de pouvoir. Les études de genre apportent de précieuses analyses et découvertes scientifiques pour l'élaboration des politiques publiques et pour le développement d'une société égalitaire. Le soutien à ces recherches et à celles qui intègrent un volet « genre » dans leur analyse sera renforcé.

Développement de l'enquête VIRAGE dans les DOM

Afin d'actualiser les connaissances scientifiques sur la prévalence des violences dans les territoires ultramarins et d'évaluer les conséquences des violences subies par les femmes, l'enquête VIRAGE sera menée notamment en Guadeloupe et à la Réunion auprès d'un échantillon de 3000 femmes et 1000 hommes âgés de 18 à 69 ans. L'enquête développera un volet statistique, un volet quantitatif et des analyses secondaires d'enquêtes statistiques récentes. Cette action s'inscrit dans le cadre du 5ème plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (2017 – 2019).

Soutien aux associations d'études de genre

- Le ministère poursuivra son soutien à l'**association EFiGiES** pour l'organisation d'ateliers de recherche, de journées d'étude ainsi que pour la gestion d'une liste de diffusion sur le genre.
- Le ministère poursuivra son soutien à l'**association Mnémosyne** pour son prix du meilleur mémoire de Master 2 en histoire des femmes et/ou du genre.
- Le ministère engage un **partenariat avec l'ANEF**, pour ses actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (cf. ci-dessus), mais également pour son activité de mise en place d'un réseau des réseaux francophones d'études de genre et de diffusion des travaux scientifiques sur la question.

Renforcement de l'articulation entre les études de genre et la formation initiale et continue

Dans cette optique, et concernant la formation à l'égalité des enseignant.e.s, l'**ARGEF** publiera en mars 2017 une **cartographie des enseignements et des personnes ressources sur le genre et l'égalité dans les ESPE**.

Cette cartographie, réalisée avec le soutien du ministère, permettra aux étudiant.e.s et personnel.le.s des ESPE et plus généralement de l'ESR, d'obtenir les ressources nécessaires au suivi ou à la mise en place de formations sur la question du genre et/ou de l'égalité des sexes.

Intégration du genre dans les recherches scientifiques

- **Soutenir l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)** dans son plan d'action visant à contribuer au déploiement d'une politique ayant pour ambition de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans la recherche.

D'une part, dans son plan d'action 2017, l'ANR intègre un axe spécifique « inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes » afin de renforcer les connaissances sur cette thématique. D'autre part, elle prévoit d'amener les chercheur.e.s répondant aux appels à projet de l'ANR de prendre en considération la dimension du genre dans leurs recherches. Enfin, l'ANR s'engage à renforcer l'équilibre femmes/hommes dans la composition des comités de sélection et intègre la question de la parité dans la formation des jurys au processus de sélection.

II. UNE APPROCHE TRANSVERSALE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Lors de la 9^{ème} conférence, les constats des chercheur.e.s comme ceux des politiques faisaient consensus sur un point : il n'existe pas de politique unique et universelle pour faire advenir l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche, mais, au contraire, une politique d'égalité efficace nécessite la mise en place d'un faisceau de mesures politiques fines et adaptées au contexte. Ces trois volets de la politique de l'enseignement supérieur et de la recherche pour l'égalité des sexes évoqués ci-dessus sont interdépendants.

En 2017, le ministère renforcera l'aspect transversal des politiques pour l'égalité, que ce soit au niveau des politiques ministérielles ou au niveau des politiques des établissements. Ainsi, par rapport à une approche parcellaire de l'égalité (i.e une politique des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle menée indépendamment d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel), le ministère encouragera une politique globale et transversale au sein de laquelle les actions qui visent l'égalité salariale et professionnelle, la lutte contre les violences et les discriminations, la mixité des filières, la parité des instances, le soutien aux études de genre, l'échange international et européen constituent un ensemble organisé.

Renforcer la place des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité

Le travail des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité, par leur rôle de coordination des politiques d'égalité au sein de chaque établissement et de mutualisation des bonnes pratiques, est central.

En 2017, le ministère accompagnera les établissements dépourvus de mission égalité afin d'évaluer les obstacles qu'ils rencontrent dans la création d'une telle mission. Il invitera ces établissements, conformément à la loi du 22 juillet 2013 (art.46) et dans le cadre des engagements pris lors de la signature de la charte de l'égalité du 28 janvier 2013, à nommer un.e chargé.e de mission ou référent.e égalité avant la rentrée universitaire 2017.

Les leviers du renforcement de la place des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité seront discutés lors de la journée nationale des chargé.e.s de mission et référent.e.s égalité.

Inviter tous les établissements à mettre en place une politique active pour l'égalité

- Déjà présent dans le contrat de sites avec plusieurs établissements, le ministère généralisera et systématisera un jalon concernant les politiques d'égalité **dans le dialogue contractuel avec les établissements**. Les points suivants seront désormais inclus dans la discussion : parité, existence d'un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, développement de la mission égalité et nomination d'un.e chargé.e. de mission ou référent.e. égalité.
- Le ministère invitera les établissements à publier un **bilan de situation comparée** concernant la parité
- Le ministère invitera les établissements à s'engager dans le **processus de labellisation "Human resources excellence in research"** mise en place par la Commission européenne (également appelé **HRS4R** pour « *human resources strategy for researchers* »). En effet, la Charte européenne du chercheur et le Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs identifient le principe d'égalité des sexes et celui de non-discrimination comme deux axes majeurs d'une politique de ressources humaines responsable.

- Le ministère engagera un dialogue **avec le HCERES** afin de déterminer les meilleurs critères d'évaluation des engagements des établissements dans une politique d'égalité. Ce travail sera achevé avant la rentrée universitaire 2017

Engager l'enseignement supérieur et la recherche dans une démarche de communication non sexiste

Le ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche s'engage à signer la convention d'engagement avec le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes (HCE) pour une communication sans stéréotype de sexe. Tous les établissements sous tutelle du ministère seront incités à en faire de même. Cet engagement se concrétisera par la mise en place des conseils présents dans le guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe.

III. RENFORCER L'INSCRIPTION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DANS UNE DYNAMIQUE EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

En 2017, le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche poursuivra les engagements de la France auprès des différentes instances européennes et dans plusieurs projets internationaux.

- Tout d'abord, dans le cadre de la feuille de route française de **l'Espace Européen de la Recherche**, le ministère rendra un rapport d'évaluation de ce qui a été entrepris au niveau des politiques européennes. Il est ainsi programmé la mise en place d'un outil de suivi des engagements européens sur le genre dans le domaine de l'enseignement supérieur et la recherche, sous forme d'un tableau de bord. Dans ce cadre, le ministère répondra point par point aux engagements pris lors du Conseil de compétitivité tenu en décembre 2015.
- D'une manière plus générale, le ministère mettra la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de **l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche**. Ainsi, il sollicitera la présidence maltaise (janvier - juillet 2017) pour qu'un point soit fait lors d'un Conseil de compétitivité sous sa présidence relatif aux conclusions de décembre 2015 concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.
- De même, la France intégrera la dimension de l'égalité des sexes dans le **processus de Bologne**, notamment lors des débats de la conférence ministérielle de Bologne qui se déroulera en France en 2018. Cette demande sera adressée aux partenaires du processus de Bologne par la ministre.
- A la suite de la 9^{ème} Conférence européenne pour l'égalité femmes – hommes dans l'ESR, le ministère proposera aux autorités communautaires de lancer un grand **prix européen** destiné à récompenser des jeunes chercheur.e.s ayant fait des travaux qui apportent des avancées en matière d'égalité femmes-hommes.
- De même, le ministère français sera attentif à mettre la question de l'égalité des sexes au cœur des discussions pour le prochain **programme cadre H2030** qui débiteront dès 2017.
- Le ministère continuera de participer très activement aux projets européens en cours sur l'égalité femmes – hommes dans le monde académique (TRIGGER, EGERA, HYPATIA, LIBRA, GENERA, etc.). De plus, via **l'ANR et le CNRS** également, il participera au financement du **COFUND** qui prolonge le projet GenderNet ERA-NET, à hauteur de 300 000 euros.



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE