

COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Feuille de route 2015
du ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche**

Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes
Catherine Gaudy, directrice générale des ressources humaines



1. UNE ANNÉE 2014
AU SERVICE
DES DROITS
DES FEMMES
ET DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

SOMMAIRE

UNE ANNÉE 2014 AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle

Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement scolaire

Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche

LES PRIORITÉS 2015 POUR UNE MOBILISATION RENOUVELÉE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Politiques conduites dans le champ de l'enseignement scolaire

Politiques conduites dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA FEUILLE DE ROUTE

La feuille de route 2015 pour l'égalité entre les femmes et les hommes constitue la 3^e édition de l'exercice interministériel initié en 2012 pour structurer le dialogue entre les ministères autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour que chaque ministre se sente pleinement investi de cette responsabilité, dans sa fonction de manager de son administration comme dans l'impulsion des politiques publiques dont il a la charge.

Sur le champ de l'éducation, **la situation n'est pas sans paradoxe** : au dernier classement du Forum économique mondial sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la France était classée au premier rang dans le domaine de l'éducation, ce domaine étant avec celui de la santé, celui où les disparités observées entre les hommes et les femmes sont les plus faibles. Et pourtant, beaucoup reste à faire : en aval, les inégalités salariales et professionnelles, la ségrégation professionnelle, les violences persistent. C'est en amont que tout se joue. **La société attend à bon droit beaucoup du système éducatif** pour qu'il garantisse l'égalité des droits pour les filles et les garçons, qu'il offre à chaque élève, fille ou garçon, les mêmes chances de réussir à l'école et à l'université, dans toutes les filières, mais aussi dans son insertion professionnelle, pour qu'il enseigne aux élèves une culture du respect propre à faire diminuer les comportements sexistes et les violences sexuelles qui sont l'expression ultime des inégalités entre les sexes.

Les événements dramatiques du début de l'année en témoignent, l'attente est forte à l'égard d'un système éducatif qui sache former les enseignants à l'enseignement des valeurs de la République et puisse assurer leur transmission effective aux élèves.

Cette nouvelle feuille de route fournit donc l'occasion de dresser un **premier bilan sur l'action conduite par le ministère et de tracer de nouvelles orientations pour inscrire davantage encore le ministère comme un acteur majeur de la stratégie intégrée mise en place par le Gouvernement** depuis 2012 et 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 : Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018 ; Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes signée par les trois conférences des établissements d'enseignement supérieur (CPU, Cdefi et CGE) ; Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ; Plan de développement de l'entrepreneuriat féminin ; Plan triennal de prévention et lutte contre les violences faites aux femmes ; Plateforme d'actions pour la mixité des métiers ; Diplomatie des Droits des femmes ; Stratégie genre et développement, etc.

L'année 2014 a été une année riche, comme l'illustre la première partie de cette feuille de route : dans le domaine des ressources humaines, la part des femmes dans les nominations aux emplois de l'encadrement dirigeant progresse de même que leur présence dans les jurys de recrutement et de promotion, même si le contexte demeure caractérisé par des déséquilibres marqués. Dans le champ scolaire, après l'évaluation de l'expérimentation des ABCD de l'égalité, un **plan complet et structurant pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école** a été mis en place.

La plateforme d'actions pour la mixité se décline dans nos politiques notamment via l'accord sur le nouveau service public régional de l'orientation conclu le 28 novembre avec l'Association des régions de France et les ministères chargés de l'emploi et de la jeunesse. Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de

la recherche, la loi du 22 juillet 2013 structure une **politique systémique d'égalité entre les femmes et les hommes**, tant au niveau national qu'au niveau des établissements. Avec le soutien du ministère et des établissements publics, les recherches françaises sur le genre se sont diversifiées, relevant de champs disciplinaires de plus en plus ouverts. Enfin, le ministère dans son ensemble se mobilise pour renforcer la **prévention et la lutte contre les comportements sexistes et les violences** dans le milieu scolaire comme dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Ces actions constituent un point d'appui fort et se prolongeront bien sûr durant l'année 2015. La feuille de route 2015 revêt un sens particulier : elle est la **première feuille de route qui couvre le champ de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche**. Elle accompagne donc – en cohérence avec la convention interministérielle conclue le 7 février 2013 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif – les actions entreprises pour assurer une intégration plus forte des stratégies et des actions entre les acteurs du champ scolaire et les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Au cours de l'année qui vient, les impulsions suivantes seront données :

- **Dans le domaine des ressources humaines**, le ministère poursuivra l'intégration des indicateurs du Rapport de situation comparée (RSC) dans le bilan social du MENESR. Il proposera, dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales du ministère, des actions en cohérence avec le protocole d'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013. L'accent sera également mis cette année sur la formation des personnels à l'égalité.
- **Dans le domaine de l'enseignement scolaire**, les outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école seront déclinés dans les académies et permettront progressivement d'amplifier l'action du ministère en faveur de l'égalité entre filles et garçons, du respect mutuel entre les élèves et contre les comportements sexistes et les violences sexuelles. La mise en place cette année de l'enseignement moral et civique, du parcours d'éducation artistique et culturelle et du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel permettra également de mieux prendre en compte dans les enseignements la question de l'égalité. La création au 1^{er} janvier 2015 du service public régional de l'orientation est un levier supplémentaire pour favoriser la mixité des métiers, en cohérence avec les actions mises en place dans les établissements.
- **Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche**, la politique de prise en compte systématique de l'égalité entre les femmes et les hommes initiée par la loi du 22 juillet 2013 sera poursuivie. Elle s'appuiera notamment sur le réseau des chargés de mission à l'égalité dont l'action sera pleinement intégrée avec celle du ministère pour assurer une articulation efficace entre politiques d'établissements et orientations nationales. L'action de prévention et de lutte contre les violences sexuelles sera amplifiée via un plan de formation et de communication. Enfin, le ministère poursuivra sa politique de soutien au développement des savoirs scientifiques sur le genre et à la transmission des résultats de ces recherches, notamment afin de mieux cibler les actions et mesures en faveur de l'égalité de toutes et de tous dans le monde académique et, plus largement, dans la société tout entière.

Après la célébration du 25^e anniversaire de la Convention internationale des droits de l'enfant et dans la perspective de l'agenda international pour le développement après 2015, la politique du ministère se traduira aussi par un soutien et des initiatives pour une meilleure prise en compte au niveau international des enjeux de la scolarisation des filles et de la lutte contre les violences de genre en milieu scolaire, qui sont essentiels pour la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Najat Vallaud-Belkacem
Ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

Geneviève Fioraso
Secrétaire d'État chargée
de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

I. Éléments introductifs

1. LA SITUATION ACTUELLE EST MARQUÉE PAR UN TAUX DE FÉMINISATION IMPORTANT MAIS RECOUVRANT DES DIFFÉRENCES NOTABLES SELON LES CORPS ET LES GRADES

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

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 (68,1 %), proportion supérieure à la moyenne observée dans la Fonction publique. La féminisation est plus importante encore dans l'enseignement privé sous contrat où les trois quarts des personnels rémunérés par l'État sont des femmes (74,2 %). Dans le temps, ces proportions évoluent peu.

Le pourcentage de femmes est légèrement plus élevé parmi les autres personnels (70,3 %) que parmi les personnels enseignants (66,3 %). Elles sont nettement moins nombreuses parmi les personnels de direction, d'inspection ou d'éducation (58,8 %) que parmi les autres types de personnel.

Quels que soient le statut -titulaires de catégorie A (66,7 %), B (71,6 %), C (78,8 %) ou non titulaires (69,8 %)- et le type de personnels (enseignants ou autres personnels), les femmes sont toujours majoritaires.

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

Les femmes représentent en moyenne 66 % des enseignants du secteur public, mais les proportions varient en fonction du niveau d'enseignement : on compte 82,2 % de femmes parmi les enseignants du premier degré et 58,2 % parmi ceux du second degré, contre 37 % parmi les enseignants du supérieur.

Aux deux extrêmes du système d'enseignement, il y a 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 82,2 % aujourd'hui.

Dans l'enseignement du second degré public, les femmes représentent 62,1 % du corps des professeurs certifiés, 51,7 % du corps des professeurs agrégés, 49,1 % du corps des professeurs de lycée professionnel et 32,9 % du corps des professeurs de chaires supérieures.

S'agissant des disciplines d'enseignement général, les femmes sont majoritaires en lettres (79 %) ou en langues (83,2 %) par exemple. Elles sont en revanche minoritaires en philosophie (38,5 %), en mathématiques (45 %), en physique-chimie (42,7 %). En lycée professionnel, par rapport à 2012, la proportion de femmes dans les disciplines appartenant au domaine de la production est passée de 11 % à 23 %. En parallèle, celle des femmes présentes dans les disciplines appartenant au domaine des services est passée de 72 % à 68 % (enseignement public et privé).

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 trente dernières années. Sur cette période, elle augmente de manière régulière et significative d'environ 0,5 point par an, ce qui a permis de passer entre 1981 et 2014 de 8,6 % à 24,2 % chez les professeurs des universités (PR) et de 29,5 % à 43,5 % chez les maîtres de conférences (MCF).

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 16,4 % (33 % dans le corps des maîtres de conférences - MCF). En revanche, les disciplines littéraires enregistrent les taux de féminisation les plus élevés (35,8 % pour les PR et 56,3 % 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). Au cours des huit dernières années, les femmes détiennent un pourcentage de qualification aux fonctions de maître de conférences variant entre 42 % et 46 % des qualifications délivrées par les sections du CNU.

En ce qui concerne les professeurs, les femmes ne représentent que 24 % de la population actuelle de professeurs, mais 27 % 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 tiers des enseignants-chercheurs qualifiés aux fonctions de professeur. Toutefois, on constate une augmentation significative des femmes dans le vivier des qualifiés PR en 2013 où elles représentent 33,4 % des qualifiés (+ 3,4 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 64 % en catégorie A à 91 % en catégorie C, soit 84 % en moyenne. Dans la filière sociale et de santé, les femmes représentent 96 % des agents.

Parmi les personnels ITRF, les femmes représentent 53,9 % de l'ensemble. Elles sont minoritaires en catégorie A : 45,9 %, représentent plus du tiers des ingénieurs de recherche (36 %) et pratiquement la moitié des ingénieurs d'études (50 %), et sont majoritaires en catégorie C (60,6 %).

Concernant les personnels de bibliothèque, les femmes sont largement majoritaires, quelle que soit la catégorie (67 %). Elles représentent 77 % des bibliothécaires et 82 % des bibliothécaires adjoints. Elles sont moins nombreuses parmi les assistants des bibliothèques et les magasiniers.

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 46 %. Les femmes représentent 31,5 % des proviseurs de lycée, 44 % des principaux de collège. Les femmes sont en revanche majoritaires parmi les principaux adjoints de collège (56 %).

Parmi les corps d'inspection, les femmes représentent 40,1 % du corps des inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), principal corps de débouché des professeurs agrégés, et 46,2 % 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 83,1 % en catégorie B et de 59,8 % en catégorie A. Les femmes sont majoritaires dans le corps des attachés (63,3 %) 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 (31,8 %).

2. LA DYNAMIQUE DE PARITÉ EST DÉJÀ ENGAGÉE

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

Une attention particulière a été portée en 2014 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 opéré en lien avec la direction générale de la fonction publique. C'est ainsi que, pour l'ensemble du champ ministériel, depuis janvier 2014, **neuf nominations dans les emplois « à la discrétion du Gouvernement »** ont été réalisées, **dont 4 concernent des femmes (44 %)**. Cinq personnes sont nommées pour la première fois dans leur nouvel emploi, dont **trois femmes (soit 60 % des primo-nominations)**.

S'agissant des emplois de direction (chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau) sur les 26 nominations opérées depuis le début de l'année, 7 concernent des femmes (27 %). Il s'agit de primo-nominations pour 10 de ces emplois, dont 3 femmes (34 %).

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 corps correspondants.

C'est le cas s'agissant des corps enseignants du 1er et du 2nd degrés (48 % de femmes promues à la hors-classe pour les professeurs agrégés, 62 % pour les professeurs certifiés, 66 % pour les professeurs des écoles par exemple).

Dans l'enseignement supérieur, l'écart entre la part des femmes dans le corps et la part des promotions qui leur sont attribuées va de -1,6 points pour l'accès au grade sommital du corps des professeurs à -3,6 points pour l'accès à la hors-classe des maîtres de conférences.

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, etc.), on constate sur la même période que si le nombre des dossiers déposés par les femmes s'élève à 13,88 %, le nombre de promotions est de 12,08 %.

Pour les personnels d'administration, médicaux 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 ne cesse de progresser, passant de 28 % en 2008 à 41 % en 2012. La situation apparaît encore plus favorable dans le corps des IA-IPR dans la mesure où les femmes représentent 45 % des promotions réalisées en 2011, alors qu'elles

n'étaient que 43 % parmi les promouvables. En outre, la proportion de femmes dans les emplois fonctionnels de Dasen, dont l'accès concerne essentiellement les IA-IPR, a augmenté de 7 points en 4 ans en passant de 20 à 27 %.

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

Grâce à une politique incitative menée auprès des présidents de jury et visant à promouvoir la parité dans la composition des jurys des concours de recrutement et d'avancement de grade, **un équilibre est d'ores et déjà atteint dans de nombreux corps de personnels**. 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.

Pour les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation, les jurys sont composés d'environ 52 % d'hommes et 48 % de femmes. Pour les corps de personnels administratifs, sociaux, de santé et des bibliothèques, les jurys sont composés d'environ 43 % d'hommes et 57 % de femmes.

Pour les personnels enseignants, tous concours confondus, les jurys de recrutement des personnels enseignants du second degré sont composés de 48,3 % de femmes et 51,7 % 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.

La situation dans l'enseignement supérieur et la recherche tend à s'améliorer en termes d'équilibre dans la constitution des jurys. Ainsi, les derniers jurys de concours d'agrégation (à l'exception du jury d'histoire du droit) respectent la proportion de 40 % de femmes et le jury du concours d'agrégation de sciences de gestion, ouvert au mois de juillet 2014, est présidé par une femme.

La composition des jurys de recrutement pour l'ensemble des personnels d'encadrement est parfaitement équilibrée (50 % de femmes et 50 % d'hommes). Des efforts très importants ont notamment été faits par les présidents des concours de recrutement des personnels de direction et des inspecteurs de l'éducation nationale, qui ont respecté de manière quasi systématique 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^e classe) et d'inspection (IA-IPR et IEN) est très encourageante. En effet, le nombre de candidatures féminines est passé de 49 % en 2012 à 51 % en 2013. La parité est même dépassée à l'issue de ces concours car plus de 50 % des lauréats (53 % en 2012, 54 % en 2013) sont des femmes.

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

II. Bilan des actions mises en place au titre de la feuille de route 2014

1. LES OBJECTIFS COMMUNS ENTRE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

mesure
1

Atteindre au plus tôt les quotas de nominations équilibrés dans l'encadrement supérieur

Des objectifs chiffrés et progressifs de nominations de femmes ont été fixés pour le haut encadrement : un minimum de 20 % de nomination de chaque sexe sur la période 2013/2015, 30 % sur la période 2015/2017 et 40 % à partir de 2018 (depuis l'entrée en vigueur de l'article 68 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le taux de 30 % devra être satisfait sur la période 2015-2016 et le taux de 40 % atteint dès 2017).

ACTION Mener une politique RH globale pour mieux promouvoir les perspectives de carrière des femmes.

Le MENESR met en œuvre les objectifs fixés par le décret du 30 avril 2012 relatifs aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de manière à atteindre au plus tôt les quotas prévus pour 2018 (devenu 2017 depuis l'article 68 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes). Pour le MENESR, 81 emplois en administration centrale et 207 en services déconcentrés sont concernés directement par ce texte. **Dans le flux de nominations 2014, sur 76 nominations, 45 sont féminines.**

Parmi les chiffres les plus significatifs, on observe que **la part des femmes chez les secrétaires généraux d'académie est passée de 25 % à 43 % entre 2013 et 2014.** En ce qui concerne les directeurs de Crous, sur les 5 nominations effectuées en 2014, 2 sont féminines, ce qui représente 40 % des nominations contre 0 % en 2013.

Pour y parvenir, l'action majeure consiste à développer la démarche de revue de l'encadrement engagée avec quelques académies pilotes en 2012, afin de permettre de disposer d'une connaissance plus approfondie des viviers de recrutement.

mesure
2

Tendre vers la parité dans les instances consultatives

ACTION 1 Nommer 40 % de femmes parmi les représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires.

Depuis le 31 décembre 2013, le taux de 40 % est appliqué pour le renouvellement des représentants de l'administration au sein des commissions administratives paritaires (CAP). On peut toutefois constater que cet objectif est d'ores et déjà atteint pour une grande majorité des commissions administratives paritaires nationales (CAPN), la proportion des femmes parmi les représentants de l'administration dépassant les 40 % pour la plupart d'entre elles.

- **1. S'agissant des CAPN des corps enseignants, d'éducation et d'orientation**

Le taux de présence des femmes parmi les membres représentant l'administration varie entre 43 % pour les professeurs d'E.P.S. et 60 % pour les professeurs des écoles par exemple. Concernant la composition des commissions administratives paritaires académiques, l'objectif est dans l'ensemble atteint. À l'occasion du renouvellement des instances en 2014, des instructions ont été données aux recteurs et aux DASEN afin que l'objectif soit totalement réalisé au niveau déconcentré.

- **2. S'agissant des CAPN des corps ITRF, personnels des bibliothèques et ATSS**

- les personnels ITRF : le taux de présence des femmes parmi les représentants de l'administration varie entre 45 % pour les personnels techniques et 71 % pour les ingénieurs de recherche par exemple ;
- les personnels de bibliothèque : le taux de présence des femmes parmi les représentants de l'administration varie entre 44 % pour les magasiniers et 75 % pour les bibliothécaires par exemple ;
- les personnels ATSS : le taux de présence des femmes parmi les représentants de l'administration varie entre 45 % pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement et 63 % pour les médecins de l'éducation nationale par exemple.

ACTION 2 Inciter les organisations syndicales à tendre vers la parité au sein des comités techniques, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des CAP. Les organisations syndicales ont été sensibilisées à la fois sur la composition des listes électorales et sur le choix entre titulaires et suppléants pour les listes élues. La nature des incitations est à déterminer dans un cadre interministériel. Cette mesure a été engagée dans la perspective du renouvellement général des instances des trois fonctions publiques en décembre 2014.

Point d'étape sur la préparation du 1^{er} rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes

L'arrêté du 23 décembre 2013 détermine les indicateurs du rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux. Les bilans sociaux 2012-2013 des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche ont intégré une partie d'entre eux. Celui de l'éducation nationale (partie 1) ayant été publié en décembre 2013 ne l'a fait que de façon partielle. Le bilan social de l'enseignement supérieur et de la recherche, publié en mars 2014, présente un nombre d'indicateurs RSC très significatif en adoptant un principe de systématisation des données par sexe. Des améliorations seront apportées pour l'ensemble du champ ministériel en 2015 (cf. infra).

2. LES ACTIONS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

mesure 3

Les actions tendant à la parité dans la composition des commissions consultatives

La présence des femmes parmi les membres titulaires et suppléants des représentants des personnels dépasse déjà les 40 % pour les CAPN des corps des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (42 % de femmes membres titulaires et 55 % de femmes membres suppléants pour la CAPN du corps des professeurs certifiés par exemple).

Un décret en Conseil d'État doit préciser les conditions dans lesquelles est appliqué l'article 74 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

mesure 4

Rééquilibrer les jurys de concours pour lesquels la proportion de 40 % de femmes n'est pas atteinte (environ 30 %) et les présidences de jury

ACTION 1 Rééquilibrer la composition des jurys de concours.

Pour les personnels enseignants, tous concours confondus, les jurys de recrutement des personnels enseignants du second degré sont composés, en 2014, de 48,3 % de femmes et 51,7 % d'hommes, en légère amélioration par rapport à 2013. L'examen discipline par discipline ou par concours est plus contrasté, mais il faut tenir compte de la variable du nombre et du type de disciplines. Il en va ainsi, par exemple, du pourcentage global du Capet externe qui passe d'une proportion de 54 % de femmes dans les jurys en 2011 à 58,5 % en 2012 et retombe à 42,5 % en 2013. Il remonte à 45,3 % en 2014. En effet, entre temps, ont été ouvertes à la session 2013 des sections sciences de l'ingénieur, fortement masculines, qui n'étaient pas ouvertes lors des sessions précédentes.

ACTION 2 Rééquilibrer les nominations de présidents de jury.

Alors que 19 % des présidences étaient tenues par des femmes en 2011, le pourcentage passe à 23 % pour la session 2012 et à 26 % pour la session 2013.

Pour la session 2012, la part des femmes dans la composition de l'ensemble du directoire (qui inclut le président du jury, le vice-président et le secrétaire général) est de 31 %.

mesure 5

Tendre vers la parité dans les instances consultatives non élues du mensesr

Un certain nombre d'instances non élues sont en place au sein du MENESR. Le recensement de ces instances et l'analyse de leur composition ont été effectués permettant, si besoin, de procéder à un rééquilibrage entre femmes et hommes.

Un décret en Conseil d'État doit préciser les conditions dans lesquelles est appliqué l'article 74 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

3. LES ACTIONS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

ACTION 1 Mieux intégrer l'égalité professionnelle dans le recrutement et le déroulement de carrière.

- Poursuivre l'objectif de féminisation des jurys et présidences des agrégations.

Pour la composition des jurys d'agrégation, l'objectif était de parvenir à un taux de 40 % de femmes membres de jury et d'encourager la présidence de jurys par des femmes.

Ce taux de 40 % a été atteint pour les jurys d'agrégation de droit public et de science politique mais pas en histoire du droit. Par ailleurs, la présidence du jury d'agrégation de gestion, ouvert en 2014, sera assurée par une professeure.

Au-delà de ces résultats globalement en ligne avec les objectifs assignés, il convient de souligner qu'un nombre élevé d'enseignantes-chercheuses sollicitées ne souhaitent pas participer aux jurys. Un travail de sensibilisation sera conduit pour favoriser ces candidatures.

- Avancement et promotion : suivre avec le CNU, la CP-CNU et la CPU les résultats des avancements et des promotions.

Les données disponibles (novembre 2013) montrent des résultats globaux encourageants. Tous grades et modes de promotion (voie nationale, voie locale) confondus, le taux de candidates promues passe de 55,6 % en 2011 à 56,5 % en 2013.

Ce résultat ne doit cependant pas masquer de fortes variations selon l'avancement ou la promotion considérée. Ainsi, pour l'avancement au grade de professeur de classe exceptionnelle 2e échelon, on observe que le taux de candidates promues passe pour la même période de 50 % à 45 %.

- Inciter les femmes à candidater à un avancement de grade lorsqu'on constate une sous-représentation des candidatures féminines.

La principale mesure incitative est passée par le porté à connaissance des réalités statistiques assurée par la commission permanente du Conseil national des universités et par les établissements, notamment à travers le développement de bilans sociaux sexués qui mettent en évidence ces réalités et le rôle d'information joué par les chargés de mission égalité mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Une attention sera portée au suivi de ces données en lien avec les chargés de mission égalité.

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

Le dispositif est en cours de finalisation. Les textes d'application ont été élaborés et devraient être publiés au début de l'année 2015.

ACTION 2 Relancer les réflexions sur l'aménagement du temps de travail, les cartes sur l'articulation de la vie professionnelle et personnelle via le protocole social.

Ces réflexions sont menées dans le cadre du dialogue social et sont pleinement intégrées dans la liste des chantiers constituant l'ordre du jour d'un protocole social et de discussions à mener avec les organisations syndicales (cf. infra).

Mieux intégrer l'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière.

ACTION 1 Avancement et promotion des hommes et des femmes (mesure transversale aux différents corps).

ACTION 2 Mieux intégrer l'égalité professionnelle dans la carrière des enseignant-e-s chercheur-e-s (EC).

Avancement/promotion : un tableau de bord comparatif des promotions des hommes et des femmes est établi. Il analyse des ratios de promotions hommes-femmes et des raisons des écarts par section.

Des documents comparatifs ont été établis et remis aux présidents de section et à la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU) pour un travail commun en 2013 et 2014. La DGRH, la DGESIP et la CP-CNU se sont engagées dans une étude rétrospective pour tenter d'identifier les tendances lourdes et, le cas échéant, les raisons de la persistance de certains obstacles. Un point de ces travaux sera établi en 2015.

ACTION 3 Diffuser le schéma de formation à l'égalité femmes-hommes, mis en place par le MESR en 2012, auprès des établissements.

L'action est en cours de réalisation. Le schéma intégral de formation à l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche a été proposé à la session du 5 avril 2012 du Comegal par le MENESR.

Ce schéma est décliné sous forme de modules d'une journée spécialement conçus à l'attention de différentes catégories d'acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur. Il s'agit d'une formation test s'adressant aux chargés de mission égalité.

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

L'année scolaire 2013-2014 a été marquée par :

- dans le cadre de l'année de l'égalité à l'école, l'expérimentation jusqu'en juin 2014 des « ABCD de l'égalité », un outil pédagogique et de formation visant notamment à aider les enseignants du 1er degré à repérer les situations créatrices d'inégalités entre filles et garçons et à changer leurs pratiques en conséquence ;
- le lancement, le 30 juin 2014, d'un plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, sur la base des recommandations de l'inspection générale dans son rapport d'évaluation du dispositif expérimental des ABCD de l'égalité (juin 2014). Ce plan vise à amplifier le projet consistant à promouvoir les valeurs humanistes de respect, de tolérance et d'égalité, qui sont au fondement de l'École de la République et doivent y retrouver leur place. Les outils du plan ont été présentés le 25 novembre 2014 : <http://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html> ;
- la poursuite des actions en matière d'éducation à la sexualité et l'inscription des actions de prévention et de lutte contre les comportements et violences sexistes et sexuels dans le cadre du 4e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- l'engagement du ministère dans la plateforme d'actions pour la mixité des métiers arrêtée le 6 mars 2014.

mesure
1

Expérimentation des ABCD de l'égalité et lancement d'un plan d'action pour l'égalité entre les filles et des garçons à l'école

L'expérimentation des ABCD de l'égalité s'est achevée en juin 2014.

Menée dans dix académies, elle a fait l'objet d'un rapport d'évaluation de l'inspection générale. Cette évaluation est globalement positive. Les formations à l'égalité dispensées aux enseignants sont un atout et un levier de progrès : elles ont donné satisfaction et permettent aux enseignants de prendre conscience de leurs gestes professionnels et de modifier leurs pratiques professionnelles pour donner les mêmes droits, les mêmes chances, aux filles et aux garçons, de réussir à l'école. L'évaluation a aussi fait apparaître un besoin d'améliorations concrètes concernant les ressources mises à disposition, l'accompagnement des enseignants et l'explication des dispositifs mis en œuvre, en particulier en direction des parents d'élèves.

Sur ces bases, un plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école a été annoncé le 30 juin 2014. Il vise à atteindre effectivement les objectifs de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, conclue pour la période 2013-2018.

L'adhésion et la réunion de la communauté éducative, y compris les parents, autour des valeurs humanistes de respect, de tolérance et d'égalité, l'attention aux conditions d'apprentis-

sage, qui favorisent la réussite de tous les élèves en mettant notamment filles et garçons à l'abri des discriminations, la compréhension des enjeux de mixité des filières et des métiers enfin, en sont des conditions nécessaires. Il s'appuie sur plusieurs axes (cf. communiqué de presse du 30 juin 2014) :

- la production et la mise à disposition de ressources permettant aux enseignants, dans le cadre des programmes d'enseignement et d'activités éducatives concourant à la mise en œuvre du socle commun, d'aborder la question de l'égalité de manière transversale. Le site Internet de Canopé <http://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html> regroupe l'ensemble de ces ressources. Il sera régulièrement mis à jour ;
- la formation initiale et continue des personnels (enseignants, cadres, inspecteurs). À cette fin, un parcours de formation en ligne - parcours M@gistère - à destination des enseignants du premier degré est élaboré et a été présenté en novembre 2014 aux académies et aux Espe. Il est notamment mis à disposition des Espe qui souhaiteront l'intégrer dans les unités d'enseignement du tronc commun de formation. Par ailleurs, du 26 au 28 novembre 2014, un séminaire national de formation a été organisé à l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) à destination des cadres. Il a permis d'éclairer les enjeux du plan d'action pour l'égalité, tant en matière de formation des personnels, de pilotage que de travail avec les partenaires de l'école (associations, collectivités, partenaires économiques) et les parents. Les orientations sont reprises dans la circulaire n° 2015-003 du 20-1-2015-(NOR MENE1500237C) adressée par la ministre aux recteurs d'académie.
- le processus d'inscription de l'égalité entre les filles et les garçons au sein des projets d'école et d'établissement.

mesure 2

Engagement du ministère dans la plateforme d'action pour la mixité des métiers

L'action du ministère en matière de mixité des filières et des métiers s'inscrit dans le cadre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, signée pour la période 2013-2018, notamment son troisième axe prioritaire : « Favoriser une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude ». Sa réussite repose à la fois :

- sur une connaissance fine du phénomène (statistiques sexuées produites chaque année par le service statistique du ministère (Depp) sur les parcours scolaires différenciés des filles et des garçons) ;
- sur une vigilance particulière au message qui peut être véhiculé dans l'information délivrée sur les métiers et filières de formation. À cet égard, **le nouveau parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (Piiodmep) sera un levier important dans l'accompagnement des choix d'orientation, de sensibilisation aux stéréotypes en matière de formation et de métiers.** En outre, la mise en place du nouveau service public régional de l'orientation au 1er janvier 2015 pourra concourir à atteindre les objectifs en matière de mixité des métiers ;

- sur la mobilisation de leviers pour promouvoir la mixité dans les parcours de formation et les secteurs professionnels (actions de coopération avec le monde professionnel notamment, partenariat avec les associations) ;
- sur la formation des corps d'inspection concernés (IA-IPR EVS et IEN-IO) et des chefs des services académiques d'information et d'orientation.

La plateforme d'actions pour la mixité des métiers, présentée le 6 mars 2014, détaille l'ensemble des engagements visant à « rendre toutes les orientations possibles, aux yeux de tous » (définir un plan d'action par rectorat, intégrer la question dans la formation initiale, mettre en valeur des modèles de réussite dans des parcours « atypiques », utiliser le stage de 3e, utiliser le levier des actions éducatives – prix, journée dédiée à la mixité des métiers par exemple –, impliquer les entreprises).

Les mesures de la plateforme d'actions pourront prendre appui sur des actions déjà mises en œuvre dans les académies, via les personnes chargées de mission égalité, les services académiques d'information et d'orientation (SAIO) ou encore le réseau des personnes référentes école-entreprise, qui pourraient, lorsque cela n'est pas déjà le cas, travailler en transversalité.

Dans le cadre de la déclinaison de la plateforme d'action, le ministère a inscrit en plein accord avec l'ARF la question de l'égalité femmes-hommes et de la mixité des métiers dans l'accord-cadre État-régions prévu par la loi du 5 mars 2014 et conclu le 28 novembre 2014.

mesure 3

Formation des acteurs éducatifs

1. Formation initiale

La formation des enseignants est le principal levier de la qualité du système éducatif et de son efficience. La loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République a créé des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espe), dont la mission est de former les enseignants et personnels d'éducation. Le cadre national des formations, qui préside à l'élaboration de l'offre de formation dans les Espe, définit un tronc commun qui met l'accent sur toutes les dimensions qui font le lien entre les enseignants et les personnels dans le cadre d'une identité et d'une culture communes et qui comporte, au même niveau de priorité :

- des enseignements communs en vue d'une culture professionnelle partagée, spécifiques en fonction des métiers, des disciplines et des niveaux d'enseignement, disciplinaires et didactiques mais aussi en pédagogie et en sciences de l'éducation ;
- une préparation aux enjeux du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et à ceux de la formation tout au long de la vie ;
- une sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations ;
- des modalités partenariales de mise en œuvre (autres composantes de l'établissement public, établissements publics d'enseignement supérieur partenaires et autres organismes,

services académiques, établissements scolaires, le cas échéant, dans le cadre de conventions conclues avec eux).

De même, le nouveau référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation place-t-il :

- en compétence 1, commune à tous les personnels, la capacité à « faire partager les valeurs de la République » qui inclut « la lutte contre toute forme de discrimination » ;
- en compétence 6 « agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques », la capacité à « se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes [...] à identifier toute forme d'exclusion ou de discrimination ».

Dans l'offre proposée par les Espe, la thématique de formation liée à l'égalité des femmes et des hommes et la mobilisation contre les stéréotypes prend deux formes : celle d'une formation progressive, dans le cadre du M1 puis du M2, aux valeurs de la République, selon les compétences déclinées par le référentiel, mais aussi celle d'une dynamique formation-recherche axée sur l'analyse réflexive.

L'appel à projets porté par la Dgesco et la DNE en septembre 2014 auprès des Espe pour la construction de parcours m@gistère invite à privilégier les thématiques du tronc commun et en particulier celle de l'égalité filles/garçons. M@gistère constitue un dispositif de formation hybride proposant des parcours de 3, 6 ou 9 heures, constitués de ressources et d'activités organisées.

2. Formation continue

- **Les actions inscrites dans le plan national de formation 2014-2015**

Ce plan, destiné aux cadres administratifs et pédagogiques de l'éducation nationale, contient un volet de professionnalisation des acteurs dont l'une des rubriques est consacrée à la promotion de l'égalité des chances et des parcours.

Des séminaires nationaux seront organisés sur cette thématique pour former des personnels qui, en académies, déclinent les actions et accompagnent les équipes académiques chargées d'assurer la formation initiale et continue des futurs enseignants. Par exemple, du 26 au 28 novembre 2014, un séminaire national de formation s'est tenu à l'ESENESR, afin d'éclairer les enjeux du plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, tant en matière de formation des personnels, de pilotage, que de travail avec les partenaires de l'école (associations, collectivités, partenaires économiques) et les parents.

- **Les actions dans le cadre du dispositif M@gistère (plateforme de formation en ligne)**

Un parcours sur l'égalité entre les filles et les garçons a été réalisé et présenté en novembre 2014 aux académies. À destination des enseignants du 1er degré, il constitue un support mobilisable dans le cadre des 18 heures de formation fixées dans les obligations de service, dont 9 heures de formation réservées aux modules m@gistère. Pilotée par la mission « prévention des discriminations, et égalité fille-garçon », l'élaboration du parcours s'appuie sur les contributions d'un groupe de travail réunissant la Dgesco, la DNE, l'IGEN et Canopé. Il est ouvert aux enseignants du second degré.

Les objectifs du parcours de formation résident dans la construction d'une posture professionnelle à partir de la prise de conscience des discriminations produites d'une part par les enseignants eux-mêmes, et d'autre part, par les élèves.

- **Les actions inscrites dans les plans académiques de formation 2014-2015 :**

En cohérence avec le plan national de formation, la plupart des académies ont prévu des actions de formation pour l'égalité fille-garçon, qui s'inscrivent dans la priorité nationale « laïcité, prévention des discriminations, égalité filles-garçons ». Les chiffres ci-après sont relatifs à l'ensemble des actions de formation relevant de cette priorité.

DONNÉES CHIFFRÉES PRÉVISIONNELLES POUR LES PLANS ACADÉMIQUES 2014-2015 :

	Nombre de modules prévus	Nombre de places prévues	Nombre de journées stagiaires prévues	Nombre d'académies concernées
1 ^{er} degré	464	39 262	33 201	20
2 nd degré	174	6 431	9 422	24

On observe par ailleurs une augmentation de la part des actions consacrées à l'égalité filles-garçons dans les plans académiques de formation, ce qui témoigne de la prise en compte croissante, par les équipes académiques, de l'impulsion nationale.

- **Déclinaison des actions dans les plans académiques de formation :**

Globalement la thématique « égalité fille-garçon » est abordée sous deux angles : celui de l'orientation et celui du projet d'école ou de l'établissement.

Les publics visés sont à la fois les responsables de l'orientation (IEN- IO, professeurs principaux, etc.) et plus largement les équipes pédagogiques.

Les actions mises en œuvre intègrent souvent les partenaires des autres services déconcentrés de l'État (DRJSCS) ainsi que les collectivités territoriales. La signature de conventions régionales a contribué à favoriser ce travail commun.

mesure
4

Éducation au respect mutuel, notamment dans les séances d'éducation à la sexualité.

Sur l'année 2013-2014, les orientations mises en œuvre ont été les suivantes :

- poursuite de la mise en œuvre sur le terrain du dispositif d'éducation à la sexualité ;
- consolidation des partenariats : convention avec Sidaction notamment ;
- poursuite des formations d'équipes pluridisciplinaires dans le cadre des plans de formation académiques et départementaux ;

- organisation d'un plan national de formation à l'école supérieure de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ESENESR), du 14 au 16 mai 2014, réunissant les équipes académiques de pilotage en charge de porter le dossier de l'éducation à la sexualité ;
- mise en ligne sur M@gistère depuis la rentrée 2014 d'un parcours de formation en ligne à destination des chefs d'établissements et des IEN de circonscription ;
- état des lieux des formations proposées dans les plans académiques de formation 2013-2014.

Ces actions contribuent à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes prévues par le 4^e plan interministériel.

À l'occasion du 25 novembre 2014, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a présenté les mesures préparées pour mieux lutter contre les comportements sexistes et les violences et mettre en œuvre le plan interministériel. La ministre a rappelé comment l'ensemble de la communauté éducative se mobilise de l'école à l'université pour jouer un rôle essentiel et installer durablement une culture de l'égalité. Ces éléments sont décrits à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/cid84109/journee-internationale-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes.html&xtmc=luttecontrelesviolences&xtnp=1&xtr=3>

mesure 5

Suivi des préconisations de rapports publics récents

Plusieurs rapports publics ont été remis au cours de l'année 2014, notamment celui du Commissariat général à la stratégie et à la prospective en janvier et celui du sénateur Roland Courteau en juin. Le rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur les stéréotypes a été remis le 20 octobre.

<http://www.strategie.gouv.fr/espace-presse/lutter-contre-stereotypes-filles-garcons-0>

http://www.senat.fr/rap/r13-645/r13-645_mono.html

http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_hce-2014-1020-ster-013-3.pdf

Ces trois rapports insistent tous sur la nécessaire vigilance à l'égard des manuels scolaires, encore trop souvent vecteurs de stéréotypes du masculin et du féminin.

Le ministère est attentif aux recommandations de ces rapports et s'engagera à les mettre en œuvre dans la limite de ses prérogatives.

En l'état actuel de la réglementation, il n'existe aucun organe officiel d'habilitation des manuels. Les éditeurs ont entière liberté et responsabilité en ce qui concerne la conception, le choix des auteurs, la rédaction et l'illustration des manuels qu'ils proposent. Les éditeurs transmettent des « spécimens » (exemplaires gratuits de manuels) aux enseignants concernés quelques mois avant la mise en œuvre des nouveaux programmes. Ces envois peuvent être considérés comme un « contrôle qualité » effectué par les praticiens.

S'il est délicat, pour le ministère, de « labelliser » directement les productions des éditeurs scolaires, il envisage en revanche d'engager une réflexion approfondie avec le Syndicat national des éditeurs (SNE) afin de bâtir un cahier des charges permettant de définir des orientations communes pour la conception des manuels scolaires. Les dernières rencontres organisées avec les représentants des éditeurs au ministère ont permis de relancer la réflexion et l'action sur ce sujet : un groupe de travail Dgesco/SNE doit prochainement se mettre en place en ce sens.

En outre, un projet de contractualisation avec le centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes Hubertine Auclert est envisagé, compte tenu notamment des travaux qu'il a menés sur les manuels scolaires.

La question de la représentation des femmes et des hommes dans les manuels scolaires est enfin à l'ordre du jour des travaux du comité de pilotage de la convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif, qui fera des propositions à la ministre sur le sujet.

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

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche impose la mise en œuvre **d'une politique systémique d'égalité entre les femmes et les hommes** dans l'enseignement supérieur et la recherche, tant au niveau des établissements qu'au niveau national. Ses dispositions encadrent tout particulièrement :

- le respect de la parité des sexes dans les instances de gouvernance et les instances stratégiques de l'enseignement supérieur et la recherche ;
- l'installation des missions égalité au sein des établissements ;
- la lutte contre les stéréotypes sexués, les comportements sexistes et les violences sexuelles ;
- la promotion de la mixité des filières de formation.

En 2014, un plan d'action conséquent a permis au ministère d'agir pour :

- approfondir la politique des ressources humaines pour l'égalité professionnelle ;
- promouvoir la culture de l'égalité dans le monde académique ;
- renforcer l'articulation de la recherche scientifique sur le genre et des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- lutter contre les violences faites aux femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- promouvoir la mixité.

Dans le **cadre des priorités interministérielles 2014 pour les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes**, le ministère a participé à la mise en œuvre du **plan d'action contre les violences faites aux femmes et du plan d'action en faveur de la mixité des métiers**.

Des mesures de **lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur** ont été adoptées, qui visent notamment la sensibilisation de la communauté universitaire, la prévention du harcèlement des doctorant-e-s, la mise en place de dispositifs spécifiques de veille et d'information dans les établissements, une amélioration des procédures disciplinaires. Ces mesures s'appuient sur une modification du cadre légal prévue par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et sur des mesures concrètes adoptées notamment à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2014.

Les actions qui visent la **promotion de la mixité dans les filières de formation** ont ciblé les politiques d'orientation des universités, et ce afin de recenser et diffuser les bonnes pratiques ; la collaboration entre la Dgesip et l'ONISEP pour lever tout stéréotype sexué dans l'information délivrée sur les formations supérieures ; le partenariat entre le ministère et les associations qui agissent dans les collèges et les lycées afin de susciter des vocations mixtes et d'orienter ainsi les élèves et les futures étudiantes vers des études supérieures longues, notamment en sciences dites « dures » et en technologies. Le MENESR a produit l'exposition « Infinités pluriElles » qui vise à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des collégiennes, des lycéennes et des étudiantes et à faire réfléchir sur l'emprise des stéréotypes sexués. La promotion de cette exposition se poursuit en 2015.

Bilan de la mise en œuvre de la loi du 22 juillet 2013

La présentation du bilan de cette année est faite par référence à la loi du 22 juillet 2013.

ART. 4 ET 15 : STATISTIQUES SEXUÉES

Article 4 : Obligation de statistiques sexuées dans le rapport biennal de la Stratégie nationale de l'enseignement supérieur présenté au Parlement

L'article L.123-1 modifié du Code de l'éducation prévoit la mise en place d'une Stratégie nationale de l'enseignement supérieur qui doit faire l'objet d'un rapport biennal contenant des statistiques sexuées.

Article 15 : Obligation de statistiques sexuées dans le rapport biennal de la Stratégie nationale de la recherche de l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (OPECST)

L'article L.111-6 modifié du Code : « Les éléments quantitatifs de ce rapport sont composés de données sexuées. »

Les statistiques produites par le service statistique du MENESR relatives aux inscriptions des étudiant-e-s dans l'enseignement supérieur et aux diplômes qu'ils/elles y obtiennent sont systématiquement sexuées, de même que celles qui concernent l'insertion professionnelle. C'est aussi le cas des autres enquêtes de la statistique publique qui permettent de calculer des indicateurs de niveau d'études de la population ou d'insertion professionnelle après la sortie de la formation initiale, au premier rang desquelles l'enquête Emploi de l'Insee ou l'enquête Génération du Céreq.

INSCRIPTIONS

Ce dispositif d'observation statistique fournit en premier lieu des analyses descriptives de la situation de l'égalité dans l'enseignement supérieur. Celles-ci montrent notamment que les femmes, plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement supérieur (56 %), s'inscrivent pourtant moins souvent dans les filières sélectives ou en sciences dites «fondamentales » et en technologies, et sont minoritaires en cursus Doctorat.

Après une scolarité pendant laquelle elles ont de meilleurs résultats que les garçons, les filles sont plus nombreuses à obtenir le baccalauréat : en 2012 dans une génération, 79,2 % des filles l'obtiennent contre 74,3 % des garçons. Parmi les admis au baccalauréat général, 56 % sont des filles. Or les bacheliers/bachelières généraux poursuivent plus souvent leurs études dans l'enseignement supérieur que les autres bacheliers/bachelières.

Ainsi, en 2008, 90 % des bachelières ont poursuivi leurs études après le bac contre 86 % des garçons. Elles n'ont pas choisi les mêmes filières : 36 % d'entre elles s'inscrivent en licence contre 25 % des garçons, et 8 % en première année commune des études de santé (PACES) contre 6 % des garçons. À l'inverse, elles choisissent moins souvent des filières telles que les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE, 7 % contre 12 %), les instituts universitaires de technologie (IUT, 6 % contre 12 %) ou les brevets de technicien supérieur (BTS, 21 % contre 26 %). À l'université, elles s'inscrivent deux à trois fois plus souvent en lettres, arts, langues ou sciences humaines.

Une étude portant sur les bacheliers 2008 titulaires d'un baccalauréat S montre ainsi que, chez les garçons, ces derniers se détournent des licences scientifiques au profit des études de santé ou des écoles d'ingénieur et de commerce. Mais ces évolutions sont plus marquées encore chez les filles : aussi, les écarts dans les choix d'orientation qu'ils/elles font tendent à se creuser. Les filles sont ainsi deux fois plus nombreuses à opter pour une formation du domaine médical ou paramédical que les garçons (37 % contre 18 %). La moitié des garçons s'engagent dans une filière scientifique traditionnelle : l'écart est surtout important sur l'orientation en CPGE scientifiques, dans les IUT industriels ou dans les premiers cycles d'écoles d'ingénieur-e-s, très peu choisis par les filles.

Ces différences s'inscrivent dans la suite des choix déjà faits au lycée : les filles ont en effet beaucoup plus souvent fait le choix de la spécialité « sciences de la vie » que les garçons. Des différences s'observent également à l'intérieur même de chaque spécialité : 24 % des lauréates de la spécialité « mathématiques » et 30 % de celles de la spécialité « physique-chimie » s'inscrivent en médecine contre respectivement 10 et 16 % des garçons. Cette situation s'explique en particulier par la polarisation très forte de leurs projets professionnels. Alors même que les débouchés possibles pour les bacheliers scientifiques sont nombreux, plus de la moitié des filles souhaitent se diriger vers une profession médicale ou paramédicale : c'est deux fois plus que les garçons présentant les mêmes caractéristiques. À l'inverse, quatre sur dix d'entre eux disent souhaiter travailler dans le domaine de l'industrie ou de l'informatique : c'est le cas d'une fille sur dix.

Le poids des stéréotypes sexistes infléchit le choix d'orientation des filles et des garçons, des femmes et des hommes envers des études et ensuite des professions qui, dans l'imaginaire socioculturel dominant, sont présentées de façon persistante comme « féminines » ou « masculines ». Les recherches sur le genre éclairent les mécanismes qui maintiennent et reproduisent ces stéréotypes, ainsi que leur emprise sur les individus.

La mixité des formations de l'enseignement supérieur est par conséquent très variable : alors qu'en 2012-2013 elles représentent 56 % des inscrit-e-s, les femmes sont à peine plus de la moitié en science technologie santé (STS), 40 % en IUT, et 42 % en CPGE. Elles ne sont que 27 % à préparer un diplôme d'ingénieur (mais elles étaient 23,5 % en 2002-2003). À l'inverse, les formations paramédicales et sociales comprennent 84 % de femmes. À l'université, elles sont 70 % dans les filières lettres et sciences humaines, mais seulement 37 % en sciences et sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS). Alors qu'elles représentent 57 % des inscrits en cursus licence et en cursus master, elles ne sont plus que 48 % en doctorat, et représentent moins d'un tiers des habilitations à diriger des recherches (HDR) délivrées en 2011.

RÉUSSITE

Le calcul des indicateurs de réussite aux diplômes à l'université prend également en compte l'information sur le sexe. On montre ainsi que l'écart entre les taux de réussite à la licence en 3 ou 4 ans des hommes et des femmes est de près de 10 points, en faveur des femmes, mais l'effet est essentiellement indirect. Dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs », les facteurs qui influent le plus sur la réussite en licence sont la série du baccalauréat et l'âge d'obtention de celui-ci. Une fois ces effets pris en compte, les autres critères, dont le sexe, ont un effet direct moins important.

INSERTION

De même, les données disponibles sur l'insertion (enquête Génération du Céreq) montrent qu'en 2010, trois ans après leur sortie de l'enseignement supérieur, les femmes sont un peu plus souvent au chômage que les hommes. La différence est plus marquée aux niveaux Bac +4 et Bac +5 (diplômé-e-s et non-diplômé-e-s compris), où les hommes sortent plus souvent d'une école d'ingénieur et les femmes des filières littéraires, artistiques ou de sciences humaines de l'université. Dans l'ensemble, les femmes sorties de l'enseignement

supérieur ont moins souvent une trajectoire d'accès rapide et durable à l'emploi (67 % contre 72 %), ont moins souvent un emploi à durée indéterminée (67 % contre 72 %), travaillent plus souvent à temps partiel (13 % contre 6 % des hommes), et sont moins souvent cadres (24 % contre 37 %).

L'enquête auprès des diplômé-e-s de l'université fournit également des résultats sur le niveau et la qualité de l'insertion des diplômés de master en fonction du sexe. On constate ainsi auprès des diplômé-e-s 2008 que trente mois après l'obtention du master, les femmes, qui représentent un peu plus de la moitié des diplômé-e-s dans le champ de l'enquête, ont un taux d'insertion moyen quasi équivalent à celui des hommes : 91 % contre 92 % pour ces derniers.

En revanche, leurs conditions d'embauche sont sensiblement moins favorables que celles des hommes : moins d'emplois de niveau cadre ou profession intermédiaire (86 % contre 93 %), moins d'emplois stables (70 % contre 80 %), moins d'emplois à temps plein (92 % contre 97 %). Ces différences sont sensibles, à des degrés divers, dans toutes les filières.

Ce panorama sur les parcours des femmes dans l'enseignement supérieur et sur leurs débuts de carrière s'enrichit également de données sexuées sur les enseignant-e-s-chercheur-e-s de l'enseignement supérieur du secteur public d'une part, sur les chercheur-e-s et ingénieur-e-s de recherche d'autre part.

ENSEIGNANT-E-S-CHERCHEUR-E-S ET CHERCHEUR-E-S

En 2011-2012, les femmes représentent 35,3 % des enseignant-e-s-chercheur-e-s de l'enseignement supérieur du secteur public. Cette part était de 30,5 % dix ans plus tôt. Elles sont plus nombreuses parmi les maîtres/maîtresses de conférences (42,8 %) que parmi les professeur-e-s (21,4 %). Ces parts sont en progression d'environ 0,5 point par an depuis 1980, où elles étaient respectivement de 22,9 % et de 8,6 %.

En 2010, la France compte 315 500 chercheur-e-s ou ingénieur-e-s de recherche : 82 000 sont des femmes, 233 500 des hommes. Le nombre de femmes chercheuses progresse depuis 2007, mais moins fortement que celui des hommes. Les chercheuses sont plus nombreuses dans les administrations que dans les entreprises. Ce n'est pas le cas des chercheurs hommes. Que ce soit dans les entreprises ou dans les administrations, la présence de femmes dans les équipes de chercheur-e-s varie fortement selon la discipline de recherche. C'est par exemple dans le domaine de la santé (industrie pharmaceutique, Inserm ou Institut Pasteur de Paris) et dans le domaine agricole (industrie agroalimentaire, Inra) que les femmes sont les plus présentes. À l'inverse, elles sont moins nombreuses dans la construction aéronautique et spatiale et à l'Onera. Ces différences existent dès les filières de formation, à l'université ou dans les écoles d'ingénieur-e-s. Avec 26 % des postes de chercheur-e-s occupés par des femmes, la recherche est moins féminisée en France que dans l'ensemble de l'Union européenne.

RÉFÉRENCES

État de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en France, n°7, avril 2014

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid77560/l-etat-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-n-7-mars-2014.html>

Réussite et échec en premier cycle, Note d'information n°13.10, novembre 2013

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid75181/reussite-et-echec-en-premier-cycle.html>

Chercheuse-chercheurs, des stéréotypes de genre dès les formations, Note d'Information n°13.03, novembre 2013

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid71462/chercheuses-chercheurs-des-stereotypes-de-genre-des-les-formations.html>

Les bacheliers S : des poursuites d'études de plus en plus dispersées, Note d'Information n°12.10, août 2012

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid61231/les-bacheliers-s-des-poursuites-d-etudes-de-plus-en-plus-dispersees.html>

L'insertion professionnelle des diplômés de l'université, Note d'information n°12.06, juin 2012

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid60756/l-insertion-professionnelle-des-diplomes-de-l-universite.html>

ART. 11 ET 23 : LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET MIXITÉ DES FILIÈRES

Article 11 : Inscription de la lutte contre les stéréotypes sexués dans les missions de l'enseignement supérieur

L'article L.123-6 modifié du Code de l'éducation prévoit que le service public de l'enseignement supérieur « mène une action contre les stéréotypes sexués, tant dans les enseignements que dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative ».

À ce jour, le bilan qualitatif du suivi des formations à l'égalité des sexes et à la lutte contre les discriminations dans les Espe n'a pas pu encore être réalisé.

Article 23 : Dispositions relatives à la mixité des filières dans les formations

L'article L.611-3 modifié du Code de l'éducation prévoit que « L'orientation favorise l'accès et la représentation équilibrés entre les femmes et les hommes au sein des filières de formation ».

La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été signée le 7 février 2013 pour la période 2013-2018. Un de ses trois chantiers prioritaires porte sur le **développement d'une plus grande mixité des filières de formation** à tous les niveaux d'études.

Les actions en cours

La Dgesip a lancé une enquête auprès des services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO) des universités. Plusieurs questions portent sur la place de la problématique du genre dans les politiques d'orientation des établissements. L'objectif est de pouvoir identifier les universités qui mènent une politique d'orientation apte à favoriser une plus grande mixité des formations, et de recenser et analyser les bonnes pratiques en vue de les essaimer, le cas échéant, à d'autres formations ou établissements (analyse des actions déployées, du moment où elles interviennent dans le cursus, des modalités de l'accompagnement à l'orientation, etc.).

L'exploitation de l'enquête devrait être achevée début 2015.

Dans le cadre de l'évolution des relations que le ministère (Dgesco et Dgesip) entretient avec l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), il est envisagé la signature d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de performance. Celui-ci permettra de fixer à l'opérateur des objectifs qui porteront notamment sur l'exclusion de tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation et dans les supports d'information. L'Onisep a déjà engagé un travail en la matière (**site Objectif égalité**) qu'il convient de pérenniser et de généraliser à la dimension « enseignement supérieur ».

ART. 46 : MISSIONS « ÉGALITÉ » DANS LES UNIVERSITÉS

Article 46 : Obligation d'une mission « égalité entre les hommes et les femmes » dans chaque université

L'article L.712.2 modifié du Code de l'éducation, prévoit que « Il [le-la président-e d'université] installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission «égalité entre les hommes et les femmes» ».

En septembre 2014, on compte **73 missions « égalité » dans les universités** sur un total de 87 établissements et environ 230 personnes chargées de mission égalité dans les écoles d'ingénieurs et grandes écoles. Il est à noter que la dynamique est aussi lancée pour les organismes de recherche qui ont de leur côté commencé à se structurer de cette manière : en septembre 2014, 6 E.P.S.T. sur 8 ont nommé un-e référent-e égalité.

Un réseau national des chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité de l'ensemble des établissements et organismes d'enseignement supérieur et de recherche a été lancé par le MENESR le 30 septembre 2014.

120 personnes (sur 130 inscriptions) ont participé à la première journée nationale de l'ensemble des correspondant-e-s égalité de l'enseignement supérieur et la recherche. La journée, organisée par la Dgesip-DGRI avec le soutien d'un comité scientifique auquel ont participé la CPED, le CNRS, l'Inserm, la CGE et la Cdefi, s'est déroulée autour de 3 tables rondes consacrées au harcèlement sexuel dans l'ESR, à la mixité et à l'égalité professionnelle.

ART. 92 ET 95 : PARITÉ DES MEMBRES DU HAUT CONSEIL DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DU CONSEIL STRATÉGIQUE DE LA RECHERCHE

Article 9 : Stricte parité des membres nommés au Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES)

L'article L.114-3-3 modifié du Code de la recherche prévoit une stricte parité des membres du Haut conseil. Les modalités d'application sont renvoyées à un décret en Conseil d'État.

Article 95 : Stricte parité des membres nommés au Conseil stratégique de la recherche

Le nouvel article L.120-1 du Code de la recherche prévoit une stricte parité du Conseil.

Le décret n° 2014-1365 du 14 novembre 2014 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur met en pratique la parité affichée comme principe dans la loi.

Le Conseil stratégique de la recherche (CSR) a été mis en place le 19 décembre 2013 afin de définir les grandes orientations de l'agenda stratégique pour la recherche, le transfert et l'innovation, « France Europe 2020 ».

Le Conseil stratégique de la recherche (décret n° 2013-943 du 21 octobre 2013) est présidé par le Premier ministre ou, par délégation, par le ou la ministre chargé-e de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il réunit des scientifiques et experts français et internationaux de très haut niveau et des personnalités du monde socio-économique et politique. Il est vice-présidé par Pascal Colombani, membre de l'Académie des technologies, Président du conseil d'administration de Valeo.

Il comprend vingt-six membres désignés par décret. Lors de son installation, il comprenait 13 hommes et 13 femmes.

ART. 106 : PARITÉ DES LISTES DE CANDIDAT-E-S AU CA DU CNOUS ET DES CROUS

Les élections des représentant-e-s étudiant-e-s au sein des conseils d'administration des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires se tiennent en novembre 2014.

La circulaire d'organisation de ces élections a rappelé les nouvelles dispositions de l'article L.822-1 du Code de l'éducation qui prévoit que chaque liste de candidatures doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. C'est donc le principe d'une stricte alternance entre femme et homme qui prévaut désormais pour ces élections sous peine d'une sanction de non enregistrement des listes.

Ce principe de parité a été appliqué lors des élections des représentant-e-s étudiant-e-s au sein du conseil d'administration du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous), qui se sont tenues le 27 janvier 2015

Bilan de la mise en œuvre du plan « mixité »

ACTIONS GÉNÉRALES

Le MENESR, par l'intermédiaire de la Dgesip-DGRI, a **renouvelé les conventions avec les associations « Femmes et sciences », « Femmes et mathématiques », « Femmes ingénieures » et avec l'Association des femmes françaises diplômées des universités (AFFDU)** qui mènent des actions en faveur de la mixité dans les filières de formation. Ces associations agissent tout particulièrement dans les collèges et les lycées afin de susciter des vocations mixtes et d'orienter ainsi les élèves et les futures étudiantes vers des études supérieures longues, notamment en sciences dites « dures » et en technologies. Elles agissent également en partenariat avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche pour promouvoir l'orientation des étudiantes envers les filières les plus sélectives.

Le MENESR a produit « **Infinités pluriElles** », une exposition de 140 portraits, images et voix de femmes scientifiques, par l'artiste Marie-Hélène Le Ny. Cette création rend visibles des femmes qui poursuivent des carrières scientifiques alors même que ces carrières apparaissent majoritairement « masculines ». Elles sont issues de tous horizons scientifiques, âges, niveaux de responsabilité – aussi bien du monde académique que du monde de l'entreprise. L'exposition illustre l'action du MENESR visant à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des collégiennes, des lycéennes et des étudiantes. Le MENESR poursuit son action de promotion de l'exposition par le biais d'une formule itinérante dans les universités et les organismes de recherche (5 établissements ont accueilli l'exposition entre mars et septembre 2014), dans les collèges, les lycées, et les collectivités territoriales. L'exposition a été accueillie au Conservatoire national des arts et des métiers (Cnam) le 20 juin 2014. En octobre 2014, l'exposition a été présentée au salon Savante Banlieue de Villetaneuse.

Le ministère soutient des initiatives de valorisation de l'orientation des filles vers les carrières scientifiques : prix Irène Joliot-Curie ; Bourses L'Oréal, initiatives pour la féminisation des carrières techniques et d'ingénieurs, etc.

Bilan des mesures 2014 en faveur de la promotion de la mixité dans les formations supérieures

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

Aucun objectif n'a été fixé aux universités. Cette action devra s'engager dans le cadre de la nouvelle feuille de route.

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

L'association « Femmes et sciences » soutenue par le MENESR organise chaque année un colloque visant à promouvoir une plus grande mixité dans les formations et les métiers scientifiques et techniques et à combattre, dans ce domaine, les stéréotypes liés au genre. Le dernier colloque date du 4 octobre 2014 et s'est intitulé « L'égalité en question : de la formation scientifique et technique aux métiers de la recherche et de l'entreprise ».

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

Un « Répertoire de pratiques pour la généralisation du conseil d'orientation en classe de première » a été adressé aux recteurs et aux rectrices par la Dgesco et la Dgesip en date du 8 septembre 2014.

Ce répertoire a vocation à être diffusé largement dans les académies auprès des acteurs impliqués dans la mise en œuvre du conseil d'orientation en première, c'est-à-dire auprès des services académiques d'information et d'orientation (SAIO), des proviseurs, des professeurs principaux de classe de première et auprès des services chargés de l'information et de l'orientation des lycéens au sein des universités. Les initiatives présentées doivent inspirer chacun des acteurs à leur niveau et en fonction des spécificités locales pour un déploiement complet du dispositif au bénéfice de tous et toutes les lycéen-ne-s de première de toutes les filières et dans tous les établissements.

Il est notamment préconisé d'ouvrir les portes des établissements du second degré à des représentant-e-s des milieux socio-professionnels avec des interventions de femmes ou d'hommes travaillant dans des secteurs ou métiers où elles/ils sont habituellement sous représenté-e-s afin de faire prendre conscience aux lycéens et aux lycéennes de leurs possibilités de succès indépendamment des stéréotypes sexistes.

ACTION 4 Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des étudiantes. Le ministère a engagé une campagne de communication pour mieux faire connaître l'université, ses formations et ses débouchés auprès du grand public. Une des affiches sera consacrée à l'intérêt pour les femmes à choisir une carrière scientifique.

Cette action n'a pas été mise en œuvre. Cette action devra s'engager dans le cadre de la nouvelle feuille de route.

ACTION 5 Imposer la parité des sexes dans les internats des CPGE et internats de proximité.

La réglementation relative aux internats de la réussite et aux résidences de la réussite prévoit explicitement la parité dans l'attribution des places.

Pour les internats «classiques» les objectifs de parité sont contraints par la législation qui ne permet pas, selon l'état du bâtiment, de proposer la mixité. Dans le cadre des rénovations des internats, cet objectif est fixé.

Bilan des mesures 2014 en faveur de la lutte contre les représentations sexistes des métiers

ACTION 1 Veiller à ce que les établissements d'enseignement supérieur et de recherche informent leurs étudiant-e-s sur les métiers stratégiques et porteurs dans les filières professionnelles peu ou non mixtes. L'enquête effectuée auprès des SCUIO et citée plus haut permettra de repérer puis d'essaimer les bonnes pratiques en la matière.

ACTION 2 Former et sensibiliser les président-e-s des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et les services compétents à la lutte contre les stéréotypes sexuels. Par circulaire relative au développement de la vie associative et des initiatives étudiantes, adressée à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, aux rectrices et recteurs d'académie, aux vice-recteurs/rectrices, aux présidentes et président d'université, il sera désormais demandé à la commission Fonds de solidarité et développement des initiatives étudiantes (FSDIE), qui participe à la sélection des dossiers de financement des associations étudiantes, de veiller systématiquement dans son instruction des dossiers à ce que les événements et projets soutenus ne méconnaissent pas les dispositions législatives et réglementaires, pénales, réprimant les différentes formes de discriminations (sexisme, racisme, homophobie, etc.).

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

Aucune action spécifique n'a été mise en œuvre. Ces actions devront s'engager dans le cadre de la nouvelle feuille de route, notamment via les chargés de mission à l'égalité (cf. supra).

ACTION 4 Lors des forums de l'emploi et des visites en entreprise, garantir la représentation des métiers par des membres du sexe sous-représenté, en partenariat avec des entreprises. Le bilan de cette action ne peut être fait qu'au niveau des établissements.

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

Dans le cadre de la constitution des pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat (PEPITE), un des axes de l'appel à projet de constitution (2014-2016) vise l'encouragement des étudiantes à l'entrepreneuriat.

Cette action est également promue à travers :

- l'Institut des hautes études pour la science et la technologie ;
- le programme « semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin » qui se tient depuis 2013, en partenariat avec le ministère chargé des droits des femmes.

Bilan des mesures en faveur de la promotion des femmes dans le secteur de l'innovation

Les lauréates du **Prix Irène Joliot-Curie** ont été distinguées le 18 novembre 2014 : prix de la femme scientifique de l'année, prix de la jeune femme scientifique de l'année, prix du parcours femme-entreprise.

En 2014, l'exposition « **Infinités pluriElles** » (décrite plus haut) a été présentée à **La fête de la science**, et sur les sites de nombreux colloques scientifiques en France et à l'étranger.

Bilan de la prise en compte de l'égalité des sexes dans le dialogue contractuel, et bilan des mesures de suivi et d'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre de leur politique d'égalité

Dialogue contractuel

L'opération est en cours. Le dialogue contractuel se réalise par vagues géographiques et, suite aux dispositions de la Loi pour l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013, il concerne les contrats pluriannuels de site. Les contrats de site de la vague C (2013-2017, site lorrain, site alsacien, site pays de Vaucluse) sont analysés à partir de novembre 2014. Au sein de chaque site, les différents établissements membres déterminent de façon autonome soit un indicateur permettant de suivre le développement d'une politique spécifique d'égalité des sexes, soit un indicateur de la politique globale d'égalité de l'établissement.

Suivi des établissements

Le 10 avril 2014, la Dgesip-DGRI a organisé une réunion avec les membres du Comegal et la CPED afin de dialoguer ensemble autour du projet d'un baromètre des politiques d'égalité. Les membres du Comegal présents à la réunion étaient : l'AERES, l'ANR, la CGE, le CNRS, la CPU. Des réserves sur une utilisation potentielle du baromètre comme outil de « classement », alors qu'il est conçu comme un instrument pour diffuser les bonnes pratiques, ont retardé sa mise en œuvre.

Toutefois, le MENESR continue à suivre les établissements via l'animation du réseau des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ESR ainsi que via le dialogue permanent avec les membres du Comegal.

Bilan de la mise en œuvre du plan de lutte contre les violences dans l'ESR

Depuis janvier 2014 un groupe de travail composé de la Dgesip, la DGRI, la DGRH, la Daj-B et la Delcom se réunit autour de la lutte contre le harcèlement sexuel (et moral) dans l'ESR ainsi qu'autour des mesures de prévention.

Les travaux du groupe ont permis au MENESR de jouer un rôle majeur dans l'élaboration de l'article 53 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de préparer son décret d'application. Le décret est relatif à la récusation d'un-e membre du CNESER D, à celle d'un-e membre de la section disciplinaire d'établissement, ainsi qu'au renvoi des poursuites d'une section d'établissement à une autre. Il a été rédigé par la Dgesip et suivi par la DAJ. **Le décret a été publié le 30 janvier 2015.**

Le groupe s'est penché également sur les éléments qui doivent figurer dans la circulaire d'accompagnement du décret. En effet, une fois le décret publié, il sera nécessaire d'actualiser la circulaire d'accompagnement et de la rendre plus lisible et plus claire pour l'ensemble des destinataires (établissements d'enseignement supérieur et de recherche).

Une deuxième question a été abordée en lien avec le coordinateur du collège des conseillers scientifiques de la Dgesip, celle de la modification des textes réglementaires concernant la formation doctorale afin de faciliter le traitement (déclenchement rapide des procédures et accompagnement des victimes) et la prévention des cas de harcèlement sexuel et moral des doctorant-e-s.

La DGRI a financé le Collectif de lutte anti sexiste contre le harcèlement dans l'enseignement supérieur (Clasches) pour la publication du guide sur le harcèlement sexuel. 2000 copies ont été diffusées dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. La DGRI a également financé l'Association nationale des études féministes (Anef) qui a organisé le 28 novembre 2014 des ateliers de travail autour de la mise en place des dispositifs spécifiques d'information et veille dans les différents établissements.

Le ministère participe également au financement de l'enquête nationale « Violences et rapports de genre » (Virage), portée par l'Institut national d'études démographiques (Ined). Cette enquête, et notamment son volet Virage-université réalisé en direction de la population étudiante, permet de mesurer l'ampleur et la complexité des violences de genre au sein de l'université, et donc la mise en œuvre des mesures conséquentes de lutte et de prévention.

Enfin, le programme du deuxième cycle des études médicales, modifié le 8 avril 2013, a renforcé ses enseignements autour de la problématique des violences¹. Ce programme qui s'adresse aux futurs praticien-ne-s a un effet direct sur les étudiant-e-s qui le suivent puisque cela leur donne les outils leur permettant de reconnaître et réagir aux violences qui peuvent apparaître en milieu universitaire. Plusieurs items sont prévus : « Les violences sexuelles », « Maltraitance et enfance en danger - Protection infantile et maternelle » et « L'évaluation des sujets en situation de précarité ».

Les ministères chargés de l'enseignement supérieur et de la santé ont déterminé les thèmes d'enseignement prioritaires dans le cadre de cette formation. La « violence et maltraitance aux personnes » a été retenue pour les trois prochaines années².

Des outils permettant la reconnaissance de ces violences ont été élaborés dans le cadre de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof) :

- une enquête a été menée par l'association nationale des étudiant-e-s en médecine de France (ANEMF) auprès des étudiant-e-s pour appréhender l'état des connaissances des étudiant-e-s sur les violences, mesurer la perméabilité des étudiant-e-s face à ce sujet ;
- des outils pédagogiques (polycopiés, power-points et supports audiovisuels) ont été préparés à l'attention des formateurs/formatrices et des étudiant-e-s en ayant recours à des experts. Ces outils ont été présentés à l'occasion d'un colloque organisé le 20 novembre 2014, auquel seront conviés les formateurs/formatrices en médecine, pharmacie et maïeutique, des professionnels et des associations qui pourront intervenir dans les universités.

¹ Voir l'arrêté du 8 avril 2013 relatif au régime des études en vue du premier et du deuxième cycle des études médicales. Annexe 1.

² Circulaire n° 2014-0001 du 22 janvier 2014 publiée au bulletin officiel du MESR du 13 février 2014.

Cette action a sensibilisé davantage les acteurs de l'université sur la thématique de la violence.

Des représentant-e-s de la Miprof ont rencontré le président de la conférence des directeurs/directrices des unités de formation et de recherche de médecine, le président du conseil national de l'ordre des médecins, la présidente de l'ordre des sages-femmes, qui ont appuyé cette démarche.

Enfin, les universités proposent des diplômes universitaires complets sur cette thématique (université Paris-VII ou université d'Amiens) et des diplômes interuniversitaires (DIU) qui s'intéressent aux auteurs de ces violences (Montpellier-I). S'ils ne traitent pas directement de la violence à l'université, l'enseignement qui y est proposé sensibilise les acteurs de ces formations à la problématique de la violence qui peut se dérouler au sein des établissements.

À l'occasion du 25 novembre 2014, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a présenté les mesures préparées pour mieux lutter contre les comportements sexistes et les violences et mettre en œuvre le plan interministériel. Ces éléments sont décrits à l'adresse suivante :

<http://www.education.gouv.fr/cid84109/journee-internationale-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes.html&xtmc=luttecontrelesviolences&xtnp=1&xocr=3>

Une convention entre le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et le Centre national des œuvres universitaires (Cnous) relative à l'hébergement d'urgence des étudiant-e-s victimes de violences a été conclue le mardi 25 novembre 2014.

Prévue par le 1er comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, la convention formalise l'implication du réseau des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) dans la prévention et la lutte contre les violences, afin de garantir à toutes les victimes un accès égal à l'information, à l'accompagnement et au soutien, et à augmenter la rapidité des procédures.

Les Crous s'engagent notamment à :

- considérer comme prioritaires toutes les demandes de logement en urgence, notamment celles concernant des étudiant-e-s bénéficiaires ou ayant bénéficié d'une ordonnance de protection, conformément à l'article 20 de la loi du 9 juillet 2010 ;
- leur proposer des aides financières, le cas échéant ;
- les orienter vers les partenaires adéquats, notamment en matière de soutien psychologique et de protection des victimes.

Les étudiant-e-s victimes de violences peuvent être contraint-e-s à changer de région. Dans ces situations, le partenariat devient interrégional, notamment entre les services sociaux des Crous, avec la demande d'accès à un logement en urgence.

Bilan de la mise en œuvre des mesures en faveur du développement des études de genre sur la base du rapport de janvier 2013

Dans les conditions qui sont celles de l'autonomie des établissements, le MENESR ne peut évidemment intervenir sur leur politique scientifique que de façon incitative et dans le cadre d'une approche concertée. Pour l'essentiel, les interventions de cet ordre, de la part de la DGRI, ont été conduites à l'égard de deux de ses opérateurs, le CNRS et l'Institut national d'études démographiques (Ined).

En 2014, les recherches françaises sur le genre se sont diversifiées, relevant de champs disciplinaires de plus en plus ouverts.

1. Le CNRS

Le CNRS s'est engagé avec une détermination remarquable dans ce domaine nouveau pour lui, tout au moins au plan de la recherche (au plan de l'égalité professionnelle, la Mission pour la place des femmes (MPDF), créée dès 2001 au sein de l'établissement, a permis une situation à cet égard beaucoup plus satisfaisante qu'elle ne l'est dans le monde universitaire) :

- **12 postes dotés d'un fléchage « genre »** ont été mis au concours, ce qui représente un effort considérable dans le contexte actuel. À nouveau, 4 postes de ce type seront mis au concours en 2015, dont un poste de directeur de recherche ;
- en dépit de la prévalence, en ce domaine, d'une approche diffuse et réticulaire dite « transversale », **une Unité mixte de recherche (UMR) intégralement dédiée aux études sur le genre a été mise en place** en partenariat avec l'université Paris 8. Il s'agit du premier laboratoire de ce type jamais mis en place en France : Laboratoire études sur le genre et la sexualité (LEGS), UMR 8238 ;
- Le CNRS a joué un rôle moteur dans la constitution, à l'initiative du MENESR, du **Groupe d'intérêt scientifique (GIS) Institut du Genre**, structure nationale installée à la Maison des sciences de l'Homme (MSH) Paris-Nord et qui mobilise 32 organismes, écoles et établissements pour le développement de recherches sur le genre ;
- la **Mission interdisciplinarité (MID)** du CNRS a pris l'initiative d'une **action pluriannuelle dotée de 50 000 € destinée à développer des projets scientifiques liés aux questions de genre en dehors du domaine des SHS** (pharmacologie, biotechnologies, etc).

2. L'Ined

L'Ined a mis en place une Unité dédiée, Démographie, Genre et Sociétés, qui développe trois projets relatifs au genre :

- le **projet Âge, genre et inégalités** qui s'appuie massivement sur les données de l'infrastructure *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)*, enquête longitudinale pilotée par l'université Paris-Dauphine et à laquelle le MENESR s'efforce d'assurer un financement partenarial (Inserm, CNRS, Cnav, etc.) ;
- le **projet Conjugalités, parentalités et genre**, comportant une dimension comparative importante (pays du Sud) ;
- l'**enquête Violence et rapports de genre (Virage)**, enquête d'une envergure inhabituelle (35 000 personnes, femmes et hommes) destinée à accroître notre connaissance des violences liées au genre (violences faites

aux femmes, mais également aux hommes). Cette enquête, d'une grande originalité et rigueur scientifique, a commencé en 2014 et est au début de l'année 2015 dans sa phase de collecte des questionnaires par téléphone. D'un coût élevé, en raison à la fois de la taille de l'échantillon retenu et du mode d'enquête (par téléphone), elle a obtenu diverses sources de financement ministère des Droits des Femmes, Caisse nationale des allocations familiales, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances). Le MENESR y a, pour sa part, contribué en 2014 directement à hauteur de 100 000 € au-delà des salaires versés aux chercheur-e-s qui y sont impliqués à temps plein ou partiel.

À l'occasion du 25 novembre 2014, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a accru sa part de financement à l'enquête Virage de 400 000 €. Cet investissement permettra d'élargir le champ des investigations et aura un impact important sur la qualité scientifique des résultats produits, ainsi que sur le positionnement de la recherche française dans la recherche internationale.

En savoir plus sur l'enquête Virage : <http://virage.site.ined.fr/>

De façon générale, il en va des études sur le genre comme de l'ensemble des domaines de la recherche en France : les acteurs doivent être fermement incités à candidater davantage aux appels d'offres européens. La marge de progression est significative : le FP7 comporte un nombre important de programmes explicitement consacrés aux études de genre (Integer, Stages, Festa, Genis Lab, Gendertime, Genovate, Trigger, Egera and GarciaA). Il est anormal que, parmi ces programmes, aussi peu d'équipes françaises figurent. Le MENESR veillera à accroître, dans les milieux de recherche concernés, le taux de candidature aux appels européens du domaine.

Dans le cadre des Rendez-vous de Midi de la Dgesip, le 6 octobre 2014 une séance a été organisée autour de « À quoi servent les études de genre ? » avec la participation de Marlène Coulomb-Gully. Ces rendez-vous s'adressent à l'ensemble des personnels de la Dgesip.

BILAN DÉTAILLÉ DES MESURES 2014 EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DES ÉTUDES DE GENRE

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

À côté de la recherche dans le champ pluridisciplinaire des études de genre, des laboratoires non SHS (de pharmacologie et de biotechnologie notamment) ont été incités à entreprendre des recherches intégrant l'ensemble des questions liées au genre dans leur problématique principale.

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

- par l'incitation à mettre en place des parcours de formation universitaire qui comportent des enseignements sur le genre à la fois disciplinaires et interdisciplinaires, y compris dans les écoles doctorales ;
 - par l'incitation à renforcer la visibilité des cours portant sur le genre ;
- Aucune mesure spécifique n'a été mise en œuvre pour ces deux points.*
- par le soutien aux réseaux et aux associations travaillant au développement des études de genre.

Le MENESR a subventionné : Mnémosyne, Association pour le développement de l'histoire des femmes et du genre, qui récompense chaque année un mémoire de master en études de genre ; **la revue scientifique CLIO**

Femmes, genre, histoire, pour le lancement du numéro 40 et les manifestations célébrant les 20 ans de la revue ; **le comité d'organisation du Colloque jeune recherche « Genre et engagement »**, au titre du soutien au développement des recherches doctorales et postdoctorales dans les domaines des études de genre.

ACTION 3 Créer le Collège national des études sur le genre à partir du rapport « Orientations stratégiques pour les recherches sur le genre » rendu en janvier 2013.

La mise en réseau des enseignements supérieurs du genre vise une amélioration de la diffusion des résultats des recherches scientifiques sur le genre, ainsi qu'une mise au point de la transmission des savoirs issus de ces recherches :

- accroître la visibilité des enseignements supérieurs du genre tant au niveau national qu'au niveau international ;
- développer ces enseignements pluridisciplinaires dans le champ des sciences humaines et sociales et en dehors de ce champ ;
- produire une synthèse de la pédagogie sur l'ensemble des questions relatives au genre pour pouvoir faciliter l'échange des bonnes pratiques et des méthodologies innovantes et transdisciplinaires ;
- assurer les liens entre l'enseignement supérieur du genre et la formation des enseignant-e-s (du préélémentaire au supérieur) à l'égalité des sexes et à la lutte contre les discriminations au sein des écoles supérieures du professorat et de l'enseignement (Espe) ;
- développer la mise en place des masters professionnels visant la formation aux métiers de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations ;
- créer et diffuser des cours en ligne sur l'ensemble des questions liées au genre, ouverts à toutes et à tous, et destinés ainsi à un large public afin de nourrir les débats de société.

Le MENESR et l'alliance Athéna ont mesuré la faisabilité de ce projet de réseau au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et au sein d'une communauté universitaire, et ce afin d'identifier les moyens (humains et financiers) de mise en place, de fonctionnement et de pérennisation du réseau. Dans un premier temps, l'hypothèse de confier l'animation du réseau à une équipe de l'université de Lyon 2 a été évoquée. Malheureusement, le projet proposé par Lyon 2 n'a pas été suffisamment fédérateur d'une majorité des enseignant-e-s chercheur-e-s travaillant dans le domaine des études de genre.

AUTRES ACTIONS :

- Est à noter, dans le cadre d'une ANR terminée, **le travail d'Annie Léchenet**, co-responsable d'un travail de recherche sur les violences à l'école : Y-a-t-il entre les élèves des conduites qui relèvent des violences de genre ?
- **Le master européen Études genre et actions liées à l'égalité dans la société (Égales)** codirigé par l'université de Lyon 2 (Mme Laurence Tain) a répondu positivement au projet international de partenariat stratégique Professionnalisation aux savoirs autour du genre et de l'égalité (Passage) financé par l'Agence nationale Europe-Éducation-Formation. Passage, un projet de collaboration entre université, entreprise et collectivités territoriales, permettra d'obtenir une certification transnationale pour exercer les métiers de l'égalité de genre en Europe, Amérique du Sud et Amérique du Nord.
- **Le premier congrès international « Études de genre » s'est tenu à Lyon début septembre 2014.** Avec plus de 300 intervenants, 54 ateliers, 12 axes de réflexion, il a rassemblé des participants venant d'une trentaine de pays différents. Ce congrès était organisé par l'Institut du genre CNRS/ Universités, l'ENS de Lyon et la Maison des sciences de l'Homme de Paris Nord, en partenariat avec Triangle, le LARHA et Sciences-Po Lyon.

Bilan du plan d'action 2014 dans sa dimension internationale

ACTION 1 Consolider et pérenniser la thématique « genre » en lien avec l'Europe.

La thématique « genre » est une thématique transversale (*cross-cutting*) du programme de financement de la recherche en Europe (PCRDT), Horizon 2020. En effet, elle est déclinée dans différentes actions et appels à projets du PCRDT :

- les équipes de recherche qui répondent à un appel à financement d'Horizon 2020 sont encouragées à soumettre une composition paritaire de leurs ressources humaines et s'assurer que femmes et hommes partagent les responsabilités ;
- les formations sur le genre font partie des coûts éligibles dans le cadre des projets de recherche ;
- chaque projet doit justifier, lors de sa soumission, de la pertinence ou non d'intégrer la question du genre dans le contenu scientifique ;
- une centaine de projets de recherche ont soit fléché le genre comme l'un des éléments principaux, soit suggéré que le genre pourrait être pris en compte ;
- enfin la Commission européenne s'attache à respecter une composition paritaire de ses panels d'experts en charge de l'évaluation des projets.

C'est pour accompagner ces changements notables que la DGRI a créé un **Point de contact national genre**. Il a pour objectif, à terme, de se doter d'un groupe de travail composé par les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche pour permettre de les accompagner vers les projets européens et autres financements liés à l'égalité et au genre, et de disséminer les bonnes pratiques, politiques et informations qui existent dans les autres États membres.

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

Lors de la réunion de mars 2014, la France a proposé de **créer trois sous-groupes de travail avec l'objectif de consolider la participation de certains États membres dans le groupe d'Helsinki et de permettre ainsi à ce groupe de se positionner stratégiquement au sein de la Commission européenne**. Ainsi, la France fait partie du sous-groupe sur l'espace européen de la recherche (pilote par la présidente de l'UE), du sous-groupe sur Horizon 2020 (pilote par la République tchèque) et elle pilote le sous-groupe sur l'accueil des nouveaux et nouvelles délégué-e-s au HG.

La dernière réunion du groupe d'Helsinki des 18 et 19 novembre 2014 à Rome a permis de formaliser ce travail en sous-groupes et de mobiliser les autres États membres. À la suite de cette réunion, le Groupe d'Helsinki a lancé un travail de renouvellement de son mandat et de son fonctionnement pour plus de réactivité et d'impact. La réforme du groupe se fait dans le cadre plus général de la réforme des groupes liés à l'espace européen de la recherche.

ACTION 3 Renforcer la contribution du MENESR à « *She Figures 2015* ».

Le service statistique du ministère est membre du comité de pilotage pour l'élaboration du rapport « *She Figures* ». Il participe donc aux travaux conduits pour la réalisation de cette publication.

« *She Figures* » présente les principales statistiques européennes sur la participation des femmes au monde de la recherche. La publication, qui paraît tous les trois ans, couvre le parcours professionnel des femmes, depuis l'enseignement supérieur jusqu'au marché du travail.

Les données rassemblées sont issues, pour l'essentiel, d'indicateurs préexistants (source Eurostat, collectes de données primaires par les correspondants statistiques - WIS questionnaire -, bases de données bibliographiques - *Web of Science* [WoS], *Social Sciences Citation Index* [SSCI], etc.).

Le comité de pilotage propose les indicateurs destinés à enrichir la publication afin de couvrir tous les domaines d'action de l'UE en termes de politique de R&D. Il analyse la qualité des sources utilisées.

Par ailleurs, le comité de pilotage discute des modalités de coordination avec d'autres acteurs indirectement concernés par la préparation du rapport, de l'amélioration des processus de validation des données, de l'intégration de nouvelles sources. L'avancement des travaux de rénovation du manuel de Frascati, qui constitue la référence internationale pour la définition du périmètre des activités de recherche et développement (R&D) et leur mesure par les statistiques nationales, est suivi avec attention afin d'intégrer à sa production statistique les définitions rénovées.

De nouveaux thèmes devraient enrichir le rapport : la ségrégation verticale (concentration des femmes dans certains secteurs d'activité) et horizontale (concentration des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle), la dimension du genre dans les contenus de recherche, et la conciliation travail-vie personnelle.

Au-delà de leur pertinence au regard de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, les modalités de collecte de données pour ces thèmes sont en discussion. Pour ces indicateurs, les échanges au sein du comité portent sur leur disponibilité et leur représentativité, leur comparabilité entre pays membres, et aussi les coûts de collectes pour les correspondants statistiques.

ACTION 4 Rendre visible la politique d'égalité du MENESR au niveau international par la traduction de documents stratégiques, leur mise en ligne et dissémination et par la participation du MENESR à des événements internationaux.

À ce jour, la politique (en langue anglaise) du MENESR en matière d'égalité a circulé principalement grâce à la visibilité qu'elle a dans le réseau COST *genderSTE*. Un nombre de fiches stratégiques ou concrètes doivent être rédigés d'ici la fin de l'année 2015. Le MENESR a été sollicité pour décrire ses actions dans de nombreuses manifestations européennes.

ACTION 5 Participer à la conférence « ICWES 16 » en 2014 : la conférence se réunit tous les trois ans sur des questions scientifiques et elle est organisée par des femmes scientifiques et ingénieures du monde entier. ICWES est un événement organisé par le réseau INWES (*International network of women engineers and scientists*). Ce réseau a invité le MENESR deux fois, notamment pour un échange sur le réseau COST *genderSTE* (en décembre 2013 à Essen en Allemagne et en juillet 2014 à Séoul en Corée du Sud). La participation à ICWES 16 n'a pas pu être finalisée.

ACTION 6 Consolider le rôle central du MENESR dans le réseau international COST, *genderSTE*. En 2014, le budget de l'action COST *genderSTE* est de 225 500 € pour 32 pays participants. Le réseau comprend, à ce jour, 189 membres individuels, dont seulement 10,5 % sont des hommes. 31,2 % sont ce que COST appelle des « *early stage researchers* », c'est-à-dire des chercheur-es jusqu'à 8 ans après le doctorat. Des pays comme le Maroc et le Liban participent et l'Australie, la Nouvelle Zélande, l'Argentine et le Canada (en cours) viennent aux conférences et aux groupes de travail. La Commission européenne, *UN-Women*, *Marie Curie Fellows Association*, EPWS, ECWT, et ICLEI sont des organisations membres également. Jusqu'à présent, ce réseau, qui est

le premier de ce type (chercheur-e-s et politiques) fonctionnait sur le modèle des réseaux de chercheur-e-s et la France, comme les autres pays, avait nommé des représentant-e-s du monde de la recherche principalement (notamment sur la partie climat et transport). En 2014, le réseau français s'est enrichi d'une présidente d'université (Haute-Alsace). De plus, cette action a été renouvelée en novembre 2014. La France a pour objectif de procéder à la nomination de plus d'hommes et de représentant-e-s des instances de décision de l'ESR. Parallèlement, la France a lancé un sous-groupe des membres des ministères du réseau *genderSTE* dans la perspective de mettre en place des réunions récurrentes d'échanges de pratiques en termes de politiques entre ministères et président-e-s d'université ou responsables du financement de la recherche.

Un premier atelier a été organisé au ministère de la recherche tchèque en juillet 2013 et le MENESR est intervenu en présence du directeur général pour la recherche et l'enseignement supérieur sur la thématique : « *Structural change through mainstreaming gender policies : how ministries can act ?* ». La présidente de l'université de Haute-Alsace a accueilli l'atelier sur les outils des changements structurels en novembre 2014.

2. LES PRIORITÉS 2015

POUR UNE MOBILISATION RENOUVELEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Parce que plusieurs des objectifs et actions définis pour 2013/2014 s'inscrivent dans la durée, un certain nombre d'entre eux sont reconduits en 2014/2015. De nouveaux objectifs sont également fixés. Ils assurent la complémentarité des actions conduites en matière de politique des ressources humaines, d'organisation et de politiques publiques, à la fois dans le champ scolaire et dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

ACTION 1 Poursuivre le rééquilibrage de l'exercice des responsabilités dans les sphères supérieures de l'encadrement.

- Atteindre au plus tôt les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur. La création d'une **mission politique de l'encadrement supérieur**, placée directement sous l'autorité du Secrétaire général, notamment chargée de veiller au respect de cet équilibre, est un nouvel outil au service de cet objectif. Une attention particulière sera portée aux Dasen et aux recteurs (le flux de nominations 2014 étant en baisse par rapport à celui observé en 2013). Les objectifs seront réajustés pour tenir compte des dispositions de l'article 68 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : le taux de 30 % devrait être satisfait sur la période 2015-2016 et le taux de 40 % atteint dès 2017.
- Maintenir un flux de nominations aux emplois de cadres dirigeants à 40 % et poursuivre la féminisation des viviers notamment sur les métiers les moins féminisés.
- Vérifier, pour chaque établissement, l'existence d'un tableau de bord historique des nominations afin de rendre comptable chaque chef d'établissement des nominations qui contribuent au respect des engagements nationaux.

ACTION 2 Achever l'intégration des indicateurs du Rapport de situation comparée (RSC) dans le bilan social du MENESR

Poursuivre l'effort engagé en 2014 d'intégration de l'ensemble des indicateurs RSC disponibles dans l'enseignement supérieur dans le bilan social 2013-2014 du MENESR.

ACTION 3 Décliner le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Décliner, dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales du ministère, le protocole égalité professionnelle du 8 mars 2013.

L'agenda social, en cours d'élaboration dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, prévoira un certain nombre d'actions en cohérence avec ce dernier.

ACTION 4 Mieux intégrer l'égalité professionnelle dans le recrutement et le déroulement de carrière.

Recrutement : préparer la mise en œuvre en 2015 des dispositions relatives à l'équilibre des jurys dans les EPSCP (finaliser le dispositif et publier les textes d'application). Poursuivre l'objectif de féminisation des jurys et présidences des agrégations.

Avancement et promotion : suivre avec le CNU, la CP-CNU et la CPU les résultats des avancements et des promotions, notamment en caractérisant cette évolution dans le temps.

Inciter, par la diffusion d'une information appropriée, les femmes à candidater à un avancement de grade lorsqu'on constate une sous-représentation des candidatures féminines.

ACTION 5 Développer une offre de formation cohérente et visible sur les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du MENESR pour les personnels.

Les deux principaux opérateurs de formation que sont l'Esen et l'Amue seront mobilisés aux fins d'élaborer

une offre de formation à la fois intégrée dans les référentiels de formation et significative. Elle traduira ainsi l'importance accordée par le ministère à la question de l'égalité. L'offre de formation relative au thème de l'égalité entre les femmes et les hommes sera ainsi davantage identifiée, ciblée et finalisée (assurer une formation à l'égalité femmes/hommes pour les personnels de direction, pour les personnels de la fonction RH ; insérer l'égalité dans les référentiels nationaux de formation ; diffuser le schéma de formation égalité auprès des établissements).

Les Espe devront également s'attacher à progresser dans l'intégration dans le cursus des enseignants, au titre de la formation continue, et des futurs enseignants, au titre de la formation initiale, des modules consacrés à l'égalité.

ACTION 6 Tendre vers la parité dans les instances représentatives et consultatives.

- **Établir le bilan des élections professionnelles de décembre 2014** et vérifier l'évolution par rapport à la situation actuelle qui fait apparaître de forts déséquilibres dans les filières ITRF et administratives où les hommes sont surreprésentés dans les CAP, proportionnellement à la part qu'ils occupent dans le corps.
- **Préparer le renouvellement du CNU en 2015** : la part des femmes élues au CNU est supérieure à la part qu'elles occupent dans les corps des enseignants-chercheurs. Il convient donc de recommander le maintien de cette proportion et de veiller en revanche à rééquilibrer la part des nommées.
- **À partir du recensement établi des instances consultatives en place au MENESR**, hors instances élues, poursuivre l'effort tendant à assurer les retours à l'équilibre. Le ministère mettra notamment en œuvre les dispositions du décret en Conseil d'État prévu pour l'application de l'article 74 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

ACTION 7 Établir, sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes, le bilan de la mise en œuvre de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche

Analyser, sous la forme d'une enquête nationale, les conditions de mise en œuvre, dans les universités, de la mission égalité entre les femmes et les hommes (L712-2 10° Code de l'éducation).

Adopter le décret organisant la parité entre les femmes et les hommes dans les listes de candidats et pour la nomination des représentants des grands intérêts nationaux au Cneser.

ACTION 8 Mettre en œuvre, pour ce qui concerne le MENESR les dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Ces dispositions ont soit une portée générale comme cela est le cas s'agissant du congé accordé aux agents qui concluent un PACS, soit une dimension spécifique en ce qui concerne notamment le champ disciplinaire (possibilité de récusation d'un membre de l'instance disciplinaire ou de renvoi vers une autre section disciplinaire). Pour ce dernier point, le décret a été publié en janvier 2015 et sera accompagné d'une circulaire à destination des établissements.

POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Les objectifs 2013-2014 sont reconduits pour la période 2014-2015 dans la mesure où ils s'inscrivent dans la poursuite de la mise en œuvre des engagements de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. Les annexes annuelles seront mises à jour. Le comité de pilotage de la convention s'est réuni le 19 décembre 2014 à cette fin.

Pour 2015, les actions suivantes seront engagées et suivies :

INSTALLER DURABLEMENT UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS À L'ÉCOLE

ACTION 1 Assurer la mise en œuvre du plan pour l'égalité entre les filles et les garçons sur la base des outils rendus publics le 25 novembre 2014 et enrichir les outils en continu.

La circulaire n° 2015-003 du 20-1-2015-(NOR MENE1500237C) a formalisé la mobilisation pour le plan égalité filles-garçons dans toutes les académies. Elle précise notamment les modalités de l'animation locale pour assurer le suivi de la mise en œuvre des actions.

Les outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école ont vocation à être enrichis, à mesure que le plan d'action, et notamment sa déclinaison dans les académies, se met en œuvre. Le comité éditorial mis en place pour valider les outils est maintenu dans cette perspective.

Les outils feront l'objet d'une évaluation. Le Conseil national d'évaluation du système scolaire a prévu, dans son programme d'activité, d'examiner la question des inégalités entre filles et garçons à l'école en 2016.

Par ailleurs, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche proposera à la présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes d'apporter son concours à cette évaluation.

ACTION 2 Renforcer le rôle du réseau des chargé-e-s de mission égalité filles-garçons académiques (cf. circulaire n° 2015-003 du 20-1-2015-(NOR MENE1500237C)).

ACTION 3 Améliorer la prise en compte de l'égalité filles-garçons dans le processus d'élaboration des nouveaux programmes, en lien avec le Conseil supérieur des programmes, dans l'ensemble des disciplines et à tous les niveaux d'enseignement, en articulant la réflexion avec celle de la mise en œuvre du nouveau socle de connaissances, de compétences et de culture.

ACTION 4 Assurer une prise en compte de l'égalité entre les filles et les garçons dans la mise en œuvre du nouveau parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (Piiodmep) ainsi que dans le parcours d'éducation artistique et culturel (PEAC).

ACTION 5 Assurer une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les références bibliographiques de préparation aux concours, en lien avec l'inspection générale.

ACTION 6 Formuler des préconisations pour éviter tout stéréotype sexiste dans les sujets d'examen et de concours.

ACTION 7 Engager un travail avec le syndicat national des éditeurs afin de définir des orientations communes pour éviter les stéréotypes sexistes dans les manuels. Un groupe de travail Dgesco/SNE sera proposé en ce sens ; un suivi est prévu dans le cadre du comité de pilotage de la convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif.

ACTION 8 Engager une réflexion pour favoriser la parité dans les élections des conseils des délégués pour la vie lycéenne (CVL) ; en particulier la réflexion devra conduire à garantir la parité dans les instances nationales, voire académiques.

ACTION 9 Développer l'accès des filles à l'internat, notamment dans le cadre de la charte nationale de l'internat.

RENFORCER L'ÉDUCATION AU RESPECT MUTUEL, PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES EN MILIEU SCOLAIRE

ACTION 10 Éduquer au respect mutuel, notamment dans les séances d'éducation à la sexualité.

Composante de la construction de la personne et de l'éducation du citoyen, l'éducation à la sexualité constitue un apprentissage de l'altérité, des règles sociales, des lois et des valeurs communes, ancré à la fois dans les programmes d'enseignement et dans la vie quotidienne de l'école. L'estime de soi, le respect de l'autre, l'acceptation des différences, l'harmonie des relations entre les filles et les garçons, la compréhension et le respect des limites, les notions de responsabilité individuelle et collective sont les objectifs essentiels de cette démarche éducative. Ces savoir-être se développent, en toutes circonstances, dans les différents espaces des écoles et établissements : salles de cours ou d'activité, lieux d'accueil ou de récréation, espaces de circulation, vestiaires, restaurants scolaires, etc. À cet égard, tout adulte de la communauté éducative a un rôle de régulation dans les différents espaces de la vie scolaire. Il peut ainsi contribuer à développer chez les élèves, dans le cadre de situations quotidiennes, des comportements de respect mutuel ainsi que de respect des valeurs et des règles de vie en commun.

Pour permettre aux adolescents d'accéder à un respect mutuel, à l'acceptation de la différence et à une meilleure compréhension de la façon dont les stéréotypes sexuels peuvent influencer leurs attentes, les séances d'éducation à la sexualité doivent être l'occasion :

- d'ouvrir un débat entre filles et garçons, qui laisse exprimer les attentes du groupe, notamment par rapport aux rôles sexuels véhiculés par les médias ;
- d'aider à comprendre la nécessité d'une responsabilité et d'une prévention partagées, par exemple par une information sur les différents moyens de contraception ;
- d'exercer leur esprit critique vis-à-vis de la pornographie afin de mieux percevoir que cette sexualité fictionnelle traduit une incapacité à entrer en relation avec l'autre ;
- de mieux connaître et comprendre les lois et les règles qui permettent de vivre ensemble, en les aidant à prendre conscience, par exemple, que les propos sexistes instaurent un rapport de force qui peut conduire à terme à d'autres formes plus graves de violence.

ACTION 11 Mobiliser le ministère pour lutter contre les comportements sexistes et les violences en milieu scolaire.

À l'occasion du 25 novembre 2014, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a présenté les mesures préparées pour mieux lutter contre les comportements sexistes et les violences et mettre en œuvre le plan interministériel : <http://www.education.gouv.fr/cid84109/journee-internationale-de-lutte-contre-les-violences-faites-aux-femmes.html&xtmc=luttecontrelesviolences&xtnp=1&xtr=3>

La lutte contre les préjugés sexistes qui alimentent les violences en milieu scolaire, passe par un apprentissage du respect mutuel tout au long de la scolarité via :

- **Les enseignements.** À cet égard, l'entrée en vigueur du **nouvel enseignement moral et civique** est un levier important, qui viendra s'ajouter aux enseignements d'histoire et à la mise en œuvre des séances d'éducation à la sexualité et contribuera à atteindre les objectifs du nouveau socle de connaissances, de compétences et de culture.
- **Des actions éducatives**, menées en partenariat avec la société civile et des institutions publiques. Au sein des établissements, le projet d'établissement peut aborder ce thème et mobiliser ainsi la communauté éducative. Le CESC contribue à la mise en place d'actions éducatives visant à prévenir entre autres les comportements sexistes et les violences en milieu scolaire par la mise en place d'actions éducatives.
- **L'inscription de l'égalité entre les sexes dans la vie scolaire**

Le succès de cet apprentissage du respect mutuel tout au long de la vie repose sur une solide formation des enseignants aux enjeux de la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité, au problème des violences faites aux femmes et à celles commises au sein du couple. La mise à disposition de ressources pour la formation, d'outils pour prévenir et lutter contre les violences dans les établissements scolaires, la sensibilisation de l'ensemble de la communauté éducative enfin forment les grands axes de la politique du ministère pour l'année 2015 (cf. supra).

Cette politique rejoint les initiatives visant à réduire le harcèlement en milieu scolaire, qui s'articulent autour de 4 axes : sensibiliser, prévenir, former, prendre en charge. Dans ce cadre, différents outils ont été créés par la mission ministérielle en charge de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire, afin de lutter contre le harcèlement à caractère sexiste et/ou sexuel : un dessin animé accompagné d'un guide pédagogique pour le premier degré et un guide pédagogique pour les lycéens portant spécifiquement sur les violences sexistes accompagne un clip vidéo déjà existant intitulé « Les rumeurs ».

Ces thématiques sont également abordées dans le cadre de la formation des formateurs et des intervenants en éducation à la sexualité, inscrites dans les plans académiques de formation (Paf). Les collectivités territoriales prennent régulièrement attache auprès de la mission ministérielle pour des appuis méthodologiques, comme c'est le cas actuellement avec le Conseil général de l'Essonne, qui construit sa méthodologie d'enquête sur les violences sexistes avec l'aide technique de la mission.

Afin de prévenir et lutter contre les comportements sexistes et les violences en milieu scolaire, des actions seront engagées par le bureau de la santé, de l'action sociale et de la sécurité de la Dgesco en vue de :

- **Créer et mutualiser les outils permettant de mieux prendre la mesure des problèmes et des progrès**, de mieux évaluer les actions en faveur de l'égalité entre filles et garçons, s'agissant en particulier des violences sexistes afin de renforcer la sensibilisation aux violences et au harcèlement. Les enquêtes réalisées (Sivis) par les établissements ne permettent en effet pas d'avoir une vue complète. Toutefois la mesure de la violence est en voie de progression grâce aux enquêtes de victimation, désormais régulières en collège, effectuées par la Depp. **Une enquête de « victimation et de climat scolaire »**, pilotée par la mission ministérielle, a été réalisée auprès de 14 916 lycéen-ne-s. Elle comporte des variables afférentes au sexisme.

Cette enquête dont les résultats seront connus au printemps 2015 permettra d'éclairer l'action publique sur les violences subies dans les lycées. De plus, des liens réguliers sur ces thématiques et actions sont consultables sur le site Internet « climat scolaire ».

- **Mobiliser davantage les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté, les conseils de la vie lycéenne, les conseils de la vie collégienne, les conseils de discipline et les conseils pédagogiques pour prévenir les comportements et violences sexistes.** Le prix « Mobilisons-nous contre le harcèlement » permet aux élèves et aux équipes pédagogiques de devenir acteurs de la prévention. Pour 2015/2016, un **prix spécial sera décerné sur le harcèlement à caractère sexiste et sexuel pour les lycéens**, en partenariat avec la secrétaire d'État aux droits des femmes. Une instruction ministérielle sera envoyée aux établissements parallèlement au plan de prévention violence.
- **Poursuivre la formation des personnels sur les comportements sexistes et les violences sexuelles en milieu scolaire :** pour l'éducation à la sexualité le dispositif compte aujourd'hui un réseau pluricatégoriel de plus de 380 formateurs et de 40 000 personnels de l'éducation nationale intervenant auprès des élèves. Les formations sont inscrites dans les plans académiques de formation (cf. ci-dessus). Par ailleurs, dans le cadre de la protection de l'enfance, les personnels sociaux et de santé bénéficient de formations initiales et continues sur la problématique de l'enfance en danger et des violences à caractère sexuel.
- **Améliorer les ressources mises à disposition des équipes éducatives,** acteurs essentiels pour prévenir, repérer et faire face aux manifestations de violences sexistes en milieu scolaire. À l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le ministère a mis en ligne le nouveau **guide « Comportements sexistes et violences sexuelles : prévenir, repérer, agir »**. Ce guide est établi avec le concours du ministère chargé des droits des femmes. Ce guide, notamment à destination des personnels de direction et des équipes éducatives des collèges et lycées, a pour objectif de les sensibiliser à la problématique des violences à caractère sexiste et sexuel, y compris sur la question des mariages forcés, des mutilations sexuelles et du risque prostitutionnel chez les adolescents.

Au-delà des rappels réglementaires et législatifs, ce document a pour finalité de guider l'ensemble de la communauté éducative dans la prévention, le repérage et la prise en charge de ces phénomènes en milieu scolaire. Tous les acteurs de l'école sont concernés par cet enjeu prioritaire : le guide ressources propose des éléments de définition, des rappels de nature juridique et des pistes d'actions pour aider les acteurs au quotidien. Il est complété par des références bibliographiques et des adresses utiles.

Le ministère assure par ailleurs la diffusion auprès de tous les établissements scolaires d'un dépliant sur les mutilations sexuelles féminines, ainsi qu'une affiche sur les violences conjugales réalisés par le ministère chargé des droits des femmes.

- **Poursuivre le travail partenarial de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** engagé avec les partenaires institutionnels et les associations agréées.
- **Promouvoir des actions dans les établissements scolaires concernant la prévention des violences sexistes.** Actuellement, une action expérimentale sur 3 ans (2013-2014-2015) en lien avec la délégation régionale en Aquitaine et l'Acse est en cours. Elle s'adresse aux élèves de 4^e et à l'équipe éducative.

Au cours de l'année 2015, le ministère sensibilisera en particulier les acteurs locaux sur la prévention des mutilations sexuelles féminines et des mariages forcés.

FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS

ACTION 12 Diversifier les parcours d'orientation des filles et des garçons, notamment par la mise en œuvre des engagements de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers et une vigilance renforcée pour la mixité dans les filières de formations par l'apprentissage.

Le ministère participe à la valorisation de la campagne nationale initiée par la Fondation égalité mixité <https://www.youtube.com/watch?v=XkqLJ9B009A>. La livraison d'un kit de communication pour les chargés de mission égalité est envisagée.

La question de la mixité des métiers est prise en compte dans l'accord cadre sur le Spro signé le 28 novembre 2014. Des objectifs seront fixés dans le cadre des conventions de mise en œuvre du Spro en régions. Le ministère travaillera à l'inscription de cette mixité dans le cadre du dialogue de gestion.

Elle sera également prise en compte dans le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (Piiodmep).

Dans le cadre de la **stratégie mathématique** annoncée le 4 décembre 2014, une politique de sensibilisation du Conseil supérieur des programmes et des éditeurs de manuels scolaires à l'égalité hommes/femmes en mathématiques sera menée. La valorisation de travaux de mathématiciennes célèbres sera encouragée. Un effort particulier sera porté à l'identification des stéréotypes sexués dans l'écriture des exercices, des examens et concours. Les résultats de la recherche seront mobilisés à cette fin, et des outils pédagogiques seront produits, pour accompagner les enseignants. Ils pourront enrichir le site Canopé des outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école. Par ailleurs, l'orientation vers la formation et les métiers scientifiques et techniques fera l'objet d'une promotion régulière auprès des filles, notamment dans le cadre du nouveau Spro. Elle pourra s'appuyer sur les initiatives des partenaires de l'école, en particulier les régions et les associations.

Le ministère poursuit son soutien à de nombreuses actions destinées à encourager la diversification des choix d'orientation pour les filles et les garçons : Elles bougent, L'Oréal pour les sciences ; Femmes et sciences, Femmes et mathématiques, etc.

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

En 2015 l'action ministérielle se poursuit avec pour ambition de :

- poursuivre la mise en œuvre la Loi du 22 juillet 2013 pour l'enseignement supérieur et la recherche ;
- adopter des mesures spécifiques en faveur de la mixité des filières de formation ;
- mettre en avant les femmes dans le secteur de l'innovation ;
- accompagner les établissements dans leur mise en œuvre d'une politique systémique d'égalité ;
- lutter contre les violences faites aux femmes ;
- renforcer l'articulation entre les recherches sur le genre et les politiques publiques d'égalité ;
- consolider la politique française en faveur des études de genre et de l'égalité aux plans européen et international.

Trois mesures illustrent cette nouvelle impulsion :

- **Structurer et pérenniser la mise en réseau des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ensemble des établissements et organismes d'enseignement supérieur et de recherche.**

Il s'agit d'articuler les travaux de ce réseau aux travaux du Comité ministériel pour l'égalité (Comegal), afin d'établir la feuille de route ministérielle pour l'égalité sur la base d'une collaboration renforcée entre l'administration centrale et ses correspondant-e-s sur le terrain. Il s'agit également de lier le calendrier de cette collaboration au calendrier politique gouvernemental, et notamment aux conférences de l'égalité.

- **Mettre en place la formation à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel de l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

Il s'agit tout d'abord d'élaborer un référentiel de formation en lien avec les différents acteurs de la formation du personnel et les équipes d'enseignant-e-s chercheur-e-s et de chercheur-e-s spécialisés dans les questions de violences de genre. Il s'agit également de coordonner les mesures et actions en matière de formation des élu-e-s dans les instances disciplinaires, des DGS, des DRH, des directeurs et directrices des écoles doctorales et, plus largement, des personnels dans les établissements de l'ESR et dans l'administration centrale.

- **Soutenir le développement et la transmission des recherches scientifiques sur le genre afin de mieux cibler les actions et mesures en faveur de la réalisation de l'égalité de toutes et de tous dans le monde académique et, plus largement, dans la société.**

L'enquête nationale « Violences et rapports de genre » (Virage) portée par l'Institut national d'études démographiques est un exemple (parmi d'autres) du développement de la recherche scientifique française en SHS, et notamment dans le champ des études de genre, au service de la société.

Une meilleure connaissance du phénomène des violences de genre produite par cette enquête permet en effet la mise en œuvre des mesures conséquentes de lutte et de prévention. À l'occasion du 25 novembre 2014, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a accru sa part de financement à l'enquête Virage de 400 000 €. Cet investissement permettra d'élargir le champ des investigations et aura un impact important sur la qualité scientifique des résultats produits, ainsi que sur le positionnement de la recherche française dans la recherche internationale.

I. AU TITRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 22 JUILLET 2013

ART. 4 ET 15, RELATIFS AUX STATISTIQUES SEXUÉES

- **Enquête sur les chercheur-e-s dans les administrations**

Les résultats sur les chercheur-e-s en France (cf. supra) sont issus des enquêtes réalisées par le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) à la sous-direction des systèmes d'information et études statistiques (SIES), d'une part auprès des entreprises (privées ou publiques), d'autre part auprès des administrations (organismes de recherche, établissements d'enseignement supérieur, centres hospitaliers universitaires, centres de lutte contre le cancer, institutions sans but lucratif, services ministériels).

L'enquête auprès des entreprises est réalisée auprès d'environ 11 000 entreprises exécutant des travaux de recherche et développement sur le territoire français. Une enquête biennale est également réalisée auprès des entreprises pour décrire la population des chercheur-e-s et ingénieur-e-s de recherche. L'enquête auprès des administrations est réalisée auprès des institutions qui exécutent et/ou financent des travaux de recherche. Concernant les administrations, la configuration actuelle du dispositif statistique ne permet pas de disposer du même degré de finesse d'analyse possible sur les écarts hommes/femmes que dans les entreprises. Aussi, le ministère mettra en place auprès des administrations une enquête complémentaire décrivant la population des chercheur-e-s, de façon identique à celle existante pour les entreprises.

- **Actualisation de données sur la parité dans les instances de gouvernance des établissements**

Un travail sur la composition des conseils et le recensement des personnels de direction des universités sera réalisé en 2015.

- **Étude sur les écarts de salaire hommes/femmes**

Les résultats de l'enquête Emploi auprès des diplômé-e-s de master seront utilisés pour étudier les écarts de salaire hommes/femmes sur cette population, en particulier en tenant compte des disparités par domaine de formation.

ART. 11, RELATIF À L'INSCRIPTION DE LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXUÉS DANS LES MISSIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

- **Recenser, mettre en valeur et diffuser les bonnes pratiques en matière de collaboration** entre les établissements d'enseignement supérieur et les établissements du secondaire autour de la déconstruction des stéréotypes sexistes.

Cette action sera menée à bien dans le cadre de la convention interministérielle en faveur de l'égalité dans le système éducatif, et ce via la production d'une cartographie des actions menées (ou en cours) au sein des académies, ou entre établissements d'académies différentes.

- **Accompagner les Espe dans le développement d'outils pédagogiques** adaptés à la formation des futures enseignant-e-s à l'ensemble des questions liées au genre.

Cette action sera conduite via l'organisation d'un séminaire annuel de l'ensemble des directeurs et directrices des Espe (dans le cadre de la convention interministérielle en faveur de l'égalité dans le système éducatif) et en lien avec la CPU et la CPED.

- **Associer les associations et réseaux d'enseignant-e-s chercheur-e-s** qui travaillent autour des questions liées à « genre, égalité, éducation et formation » **aux réflexions du groupe de suivi des Espe du MENESR**, afin d'identifier ensemble les indicateurs les plus probants pour suivre et analyser les formations dans les Espe.

ART. 23, RELATIF À LA PRISE EN COMPTE DE LA MIXITÉ DANS LES FILIÈRES DE FORMATION

- Analyser les résultats de l'enquête auprès des SCUIO relative aux politiques d'orientation des établissements d'enseignement supérieur afin d'assurer la dissémination des bonnes pratiques.
- Pérenniser le travail de l'ONISEP qui vise l'exclusion de tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers et les filières de formation et généraliser ce travail à la dimension « enseignement supérieur».

ART 46, RELATIF AUX MISSIONS « ÉGALITÉ » DANS LES UNIVERSITÉS

- Analyser en lien avec la DGRH, les conditions de mise en œuvre, dans les universités, de la mission égalité entre les femmes et les hommes (L712-2 10° Code de l'éducation).
- Pérenniser la journée nationale des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ensemble des établissements et organismes d'enseignement supérieur et de recherche, la lier au calendrier politique du MENESR, et notamment aux réunions du Comité ministériel pour l'égalité (Comegal), ainsi qu'au calendrier gouvernemental, et notamment aux Conférences de l'égalité.
- Participer à l'animation de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif afin de renforcer le lien entre l'ensemble des correspondant-e-s égalité dans l'ESR et leurs homologues dans les académies, au sein des autres services de l'État et dans les collectivités territoriales.

ART. 92, RELATIF AU HAUT CONSEIL DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR HCERES

- Suivre les travaux de la mission chargée de proposer une organisation du HCERES et des pratiques d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur afin que l'évaluation prenne en compte la dimension « genre », à la fois en termes de mixité des équipes, et d'intégration dans les recherches de l'ensemble des questions liées à la problématique du genre.

ART. 106 RELATIF À LA PARITÉ DES LISTES DE CANDIDAT-E-S AU CA DU CNOUS ET DES CROUS

- Suivre les résultats des élections des représentant-e-s étudiant-e-s au sein du CA du Cnous, sous l'angle de l'égalité femmes/hommes

II. POURSUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PLATEFORME D'ACTION POUR LA MIXITÉ

- Collaborer avec la CPU la CGE et la Cdefi pour mettre en œuvre la professionnalisation des cadres supérieurs des établissements de l'enseignement supérieur : les questions de la lutte contre les stéréotypes sexués et des leviers d'action en faveur de la mixité des filières sont intégrés dans la réflexion autour de la formation.

- Renouveler les conventions avec les associations qui agissent en faveur d'une orientation mixte dans les lycées et dans les établissements d'enseignement supérieur.
- Développer le soutien aux réseaux et associations des doctorant-e-s et post-doctorant-e-s qui travaillent dans le champ des études de genre, et notamment autour de l'ensemble des questions liées à la mixité des formations et des métiers.
- Poursuivre l'opération de promotion de l'exposition **Infinités pluriElles** (décrite plus haut) qui vise à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des collégiennes, des lycéennes et des étudiantes.
- Suivre l'encouragement des étudiantes à l'entrepreneuriat dans le cadre des projets **Pepite** et de la semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin qui se déroulera du 9 au 14 mars 2015.

III. LA PROMOTION DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'INNOVATION

- Poursuivre l'opération **Prix Irène Joliot-Curie** qui vise à récompenser des chercheuses de haut niveau en sciences fondamentales et dans les technologies, et la promotion de l'exposition **Infinités PluriElles** (décrite plus haut).
- Soutenir les réseaux européens et internationaux d'enseignant-e-s chercheur-e-s et chercheur-e-s qui agissent en faveur de la promotion des femmes scientifiques et des études de genre.

IV. LE DIALOGUE CONTRACTUEL ET L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LEUR POLITIQUE D'ÉGALITÉ

Animer le réseau des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ESR et renforcer les liens entre les travaux du réseau et le **Comegal** afin de produire un outil partagé de suivi de la mise en œuvre des politiques d'égalité dans les établissements.

V. LA LUTTE CONTRE LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES DANS L'ESR

À l'occasion du 25 novembre 2014, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a présenté les mesures préparées pour mieux lutter contre les comportements sexistes et les violences et mettre en œuvre le plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes. Sur cette base, le ministère conduira les actions suivantes :

- La thématique de la violence et du harcèlement est susceptible d'être **envisagée dans le cadre de la réforme en cours du 3^e cycle des études médicales** dans laquelle s'inscrit une refonte de l'ensemble des maquettes de formation. **L'insertion des problématiques de mutilations sexuelles dans ces maquettes de troisième cycle a également été demandée par circulaire interministérielle³.**

Le conseil scientifique de médecine, qui a pour rôle de préparer les questions susceptibles d'être posées aux épreuves nationales d'accès en 3^e cycle, pourra contribuer à l'alimentation de sujets sur la thématique de la violence. Les enseignant-e-s-chercheur-e-s spécialisés dans ce domaine pourraient utilement être sollicité-e-s par les directions des universités afin d'être associés à cette problématique transversale.

3. DGS/SD 2 C n°2007-98 du 8 mars 2007 relative à la formation des étudiants en médecine dans le cadre du plan de lutte contre les mutilations sexuelles féminines.

- **Actions du groupe de travail sur le harcèlement sexuel du MENESR :**
 - suite à la publication du décret d'application de la loi du 4 août 2014 en janvier 2015, mettre à jour la circulaire d'accompagnement afin de la rendre plus lisible et plus claire pour l'ensemble des établissements de l'ESR ;
 - suivre la modification des textes qui réglementent la formation doctorale (groupe de travail sur le doctorat au sein de la Dgesip) afin que de faciliter le changement de directeur de thèse et mettre en place des comités de thèse ainsi que des plans de formation des directeurs et directrices des écoles doctorales dans les établissements ;
 - élaborer un vade-mecum 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. Ce vade-mecum sera élaboré sur la base du guide sur le harcèlement sexuel produit par le Clasches.

- **Recenser régulièrement les alertes, les cas traités, les cas ayant conduit au déclenchement des procédures disciplinaires et les procédures disciplinaires ayant conduit à une sanction disciplinaire.** Établir une collaboration entre la Dgesip, la DGRI, la DGRH et l'ensemble du réseau des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ESR, pour définir les conditions et les modalités de ce recensement en lien également avec la CPU, la CGE et la Cdefi.

- **Recenser les dispositifs spécifiques d'information et de veille** existant au sein des établissements, ainsi que toute mesure de lutte et de prévention mise en place afin d'en essayer les bonnes pratiques.

- **Mettre en place la formation au harcèlement sexuel de l'ensemble des agents et des personnels de l'ESR :**
 - élaborer un référentiel de formation en lien avec les différents acteurs de la formation (Esen, Amue, Clasches, AEVFFT, Anef, Efigies, équipes d'enseignant-e-s chercheur-e-s, réseaux et associations des chercheur-e-s spécialisés dans les questions de violences de genre et notamment sur le harcèlement sexuel) ;
 - inscrire la formation aux questions d'égalité des sexes et de lutte contre les discriminations, et notamment contre le harcèlement sexuel, dans les formations autour du « droit disciplinaire » ;
 - coordonner les mesures et actions en matière de formation des élu-e-s dans les instances disciplinaires, des DGS, des DGRH, des directeurs et directrices des écoles doctorales et, plus largement, des agents et personnels dans les établissements de l'ESR et dans l'administration centrale.

- **Soutenir les associations et collectifs qui luttent contre le harcèlement sexuel dans l'ESR :**
 - partenariat avec le Clasches et/ou l'AEVFFT autour de la formation ;
 - Partenariat avec l'Anef et/ou Efigies autour de la mise en place des dispositifs spécifiques dans les établissements.

- **Lancer une campagne nationale de communication contre le harcèlement sexuel dans l'ESR.** Suite aux débats lors de la journée nationale des correspondant-e-s égalité de l'ESR du 30 septembre 2014, il est important de souligner que toute campagne de communication contre le harcèlement sexuel dans l'ESR doit pouvoir simultanément s'inscrire dans un plan d'action globale contre toute violence.

VI. MISE EN ŒUVRE DU RAPPORT DE JANVIER 2013 SUR LES ÉTUDES DE GENRE

1. Recherche

- Veiller à l'intégration de la problématique genre dans les appels à projet nationaux, notamment dans le cadre de l'ANR.
- Saisir le CNRS pour qu'il assure l'actualisation du recensement national des recherches sur le genre. Cette actualisation répond à une demande des associations et réseaux d'enseignant-e-s chercheur-e-s et de chercheur-e-s travaillant dans le domaine des études de genre, ainsi qu'à une demande des chercheur-e-s ayant répondu au recensement.

2. Enseignement

- Sur la base du recensement national des recherches sur le genre, établir une cartographie de l'offre de formation sur le genre. Cette cartographie sera ensuite publiée sur le site web de l'Observatoire des SHS mis en place par l'Alliance Athéna.
- Saisir la CPU au sujet d'un état des lieux du potentiel universitaire de formation aux questions multiples relevant des études de genre.
- Collaborer avec la responsable du master Egales (université de Lyon 2) afin d'identifier les mesures nécessaires pour promouvoir une meilleure visibilité et attractivité de l'ensemble des masters « genre » en France, et publier leur offre de formation sur le site web de l'Observatoire des SHS mis en place par l'Alliance Athéna.

VII. DIMENSION INTERNATIONALE

- **Formaliser et lancer le travail du PCN genre au sein du MENESR.**
Lors du lancement du nouveau programme-cadre Horizon 2020, un « Point de contact national » (PCN) genre a été créé. Il s'agit, en 2015, de lancer formellement cette nouvelle instance en intégrant les membres du groupe « Europe » du ministère dans un groupe d'appui au PCN (le groupe thématique national), en continuant à faire un point « Europe » aux réunions du Comegal et en identifiant les objectifs qui peuvent être communs à différents acteurs : l'Espace européen de la recherche et de l'enseignement supérieur et les outils européens pour promouvoir l'égalité dans les ressources humaines. Ce groupe devrait logiquement être adossé au GTN « Science avec et pour la société » qui traite des questions transversales comme l'éthique, la recherche et l'innovation responsables et la culture scientifique.
- **Soutenir le programme de travail « *Science with and for society* » (SWAFS) d'Horizon 2020 pour faire financer les activités du groupe d'Helsinki « genre et innovation ».**
La Commission européenne finance différents réseaux de PCN, notamment celui de SWAFS qui contient des financements sur le genre. Dans ce cadre, le groupe d'Helsinki s'est vu proposer le financement de ses activités nationales lors d'un prochain programme de travail. L'objectif est de permettre à chaque État membre d'obtenir des financements de la Commission européenne pour consolider ou mettre en place un PCN genre. La France a prévu de faire une proposition concrète d'appels auquel le Groupe pourrait répondre.
- **Articuler la contribution du MENESR à « *She Figures 2015* » aux réflexions nationales sur la production de statistiques et sur les suivis des politiques d'égalité des établissements.**
- **Soutenir la participation du réseau international COST, *genderSTE* à la conférence mondiale sur le climat en décembre 2015 à Paris.**

Le groupe de travail 3 du réseau *genderSTE* est composé de chercheur-e-s sur le genre dans le climat, l'environnement, le transport et l'urbanisme. Le MENESR souhaiterait engager le réseau Cost à participer à cette conférence mondiale en s'assurant de l'intégration de la dimension du genre ou en soutenant l'organisation d'une session parallèle sur cette thématique.

- **Soutenir l'organisation de la 9^e conférence sur le genre dans l'enseignement supérieur.**

La conférence a été lancée en 1998 à l'Université d'Helsinki, en Finlande. Les suivantes ont eu lieu à Zürich (2000), Gênes (2003), Oxford (2005), Berlin (2007), Stockholm (2009), Bergen (2012), et Vienne (2014). La prochaine conférence aura lieu en septembre 2016. L'objectif principal est d'organiser un forum international d'échanges sur le genre dans l'enseignement supérieur entre le public et les membres du réseau *European Network on Gender Equality in Higher Education* (plus de 500 membres émanant de plus de 30 pays).

Les sujets principaux abordés ont été, jusqu'à présent, les suivants :

- les conditions de travail et la culture de l'ESR : l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les politiques de recrutement, la mobilité et les jeunes chercheur-e-s, le « tuyau percé » dans les cursus de médecine et de sciences du vivant ;
- le genre dans les cursus d'ingénieurs, dans l'architecture et l'aménagement du territoire, genre et mathématiques, lutte contre les stéréotypes dans les STEM ;
- enseigner le genre et la diversité ;
- le genre dans le financement de la recherche ;
- perspectives internationales (Amérique latine, Nouvelle Zélande, Pays du Golfe) ;
- sessions ciblées : la participation des femmes dans l'ESR en Turquie, la présentation de projets européens sur les changements structurels, le mentorat et le perfectionnement du personnel, présentation de posters, l'exemple du gouvernement suédois, etc.

Le soutien à cette conférence sera examiné en 2015, en lien avec les établissements qui couvrent à la fois la formation et la recherche et qui sont engagés dans des projets européens.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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