



MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES



**Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche**

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL AUX DROITS DES FEMMES
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FEUILLE DE ROUTE

Bilan 2013

**Programme
d'actions 2014**



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

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

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

Catherine GAUDY

Directrice générale des ressources humaines

INTRODUCTION SYNTHÉTIQUE

Le 28 janvier 2013, à la suite des engagements annoncés par le gouvernement lors du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a signé la Charte de l'égalité femmes-hommes aux côtés de la ministre des droits des femmes, charte élaborée par la Conférence des président-e-s d'université (CPU), par la Conférence des grandes écoles (CGE), et par la Conférence des directeurs et directrices des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI). Par cet acte fort, l'enseignement supérieur s'est engagé à promouvoir des politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes. Chaque établissement est incité à signer la Charte, à mettre en place un plan d'actions et à nommer un-e référent-e égalité, chargé-e de la mise en œuvre des dispositions de la Charte. Le même jour, la ministre a présenté la feuille de route de son ministère en faveur de l'égalité autour de trois engagements phares : l'inscription de l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère ; l'assurance de la parité dans les instances universitaires ; le soutien des enseignements et des recherches sur le genre. Chaque année un bilan des avancées de la Charte sera établi et présenté au COMEGAL.

Le ministère a également renouvelé son engagement dans l'action interministérielle pour l'égalité dans l'ensemble du système éducatif. Le 7 février 2013, en effet, la Convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans le système éducatif a été signée par la ministre, aux côtés de la ministre des droits des femmes, du ministre de l'éducation nationale, du ministre de l'agriculture et du ministre du travail. Le comité de pilotage a été mis en place.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche s'inscrit dans cette dynamique : elle impose la mise en œuvre d'une politique structurelle d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, tant au niveau des établissements qu'au niveau global. La parité des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements est instaurée (articles 47, 49, 50, 60, 62). La parité a été également instaurée dans le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (article 20), le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (article 92), le Conseil stratégique de la recherche (article 95). Une « mission égalité » est créée dans chaque université (article 46). Les statistiques relatives aux stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche sont sexuées (articles 4 et 15). Chaque établissement s'engage à mener des actions contre les stéréotypes de genre, au niveau des enseignements dispensés comme dans les différents aspects de la vie de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche (article 11).

Le Comité Sup'Emploi, installé le 9 décembre 2013, également de composition paritaire, a pour triple mission d'anticiper les métiers et les formations de demain, de favoriser la formation professionnelle par le développement de l'alternance et des stages encadrés, de placer l'enseignement supérieur au cœur de la formation tout au long de la vie. Présidé par deux chefs d'entreprise, il est doté d'une co-présidence mixte : Françoise Gri, directrice générale du groupe Pierre et Vacances - Center Parcs, ex-présidente de Manpower France, et Henri Lachmann, vice-président administrateur référent de Schneider Electric SA.

Dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, la loi de 2013 impose une politique systémique d'égalité entre les femmes et les hommes qu'il s'agit aujourd'hui de mettre en place. Cette politique a l'ambition d'aller au-delà des politiques spécifiques et d'une approche intégrée (*gender mainstreaming*), elle vise l'égalité de toutes et de tous.

Elle exige également la pleine adéquation de l'enseignement supérieur et de la recherche français aux enjeux européens et internationaux en matière d'égalité et de développement des études de genre.

LE BILAN D'UNE ANNÉE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les mesures suivantes ont été réalisées en 2013 :

MESURE 1 : FÉMINISER LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE ET LES JURYS

Action n°1 : Mise en œuvre des exigences de la loi du 12 mars 2012

C'est l'objectif que vise le décret du 30 avril 2012 pris en application de l'article 56 de la loi du 12 mars 2012. Il prévoit que, d'ici 2018, les nominations dans ces emplois se répartissent à raison d'au moins 40 % entre les personnes de chaque sexe. Le non-respect de cette obligation, mise en œuvre de manière progressive, est sanctionné par une pénalisation financière proportionnelle au déficit de nominations qui serait constaté. Pour les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont concernés directement par ce texte 81 emplois en administration centrale et 207 en services déconcentrés.

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

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

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

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

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

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

Le **décret interministériel** préparé par la fonction publique fixant une proportion de 40 % minimum de personnes de chaque sexe a été publié le 10 octobre 2013. Ce texte prévoit la possibilité que certains statuts dérogent à ces mesures pour tenir compte à titre exceptionnel de contraintes particulières de recrutement.

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

En 2013 l'engagement pris de nommer trois femmes dans **les jurys d'agrégation** externe a été respecté pour les agrégations de sciences économiques, de droit public et de sciences de gestion mais il n'a pas été possible de nommer 3 femmes dans le jury de l'agrégation d'histoire du droit car le vivier de professeurs est très masculin.

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

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

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

Dans tous les corps de niveau national, les documents préparatoires remis aux instances comportent des informations sexuées qui permettent de mesurer la part des femmes et des hommes parmi les candidats et les bénéficiaires d'une promotion.

Action n°2 : Elargir l'accès au Congé de Reconversion Thématique aux enseignant-e-s chercheur-e-s

Une évaluation du dispositif réglementaire introduit en 2009 dans le décret du 6 juin 984 pour faciliter l'accès à ce type de congés aux enseignants chercheurs à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental a été réalisée. On constate d'une part que les femmes sont bénéficiaires à 47 % de CRCT alors qu'elles ne représentent que 32 % des enseignants chercheurs et d'autre part que parmi les CRCT accordés aux femmes, 5,3 % l'ont été à l'issue d'un congé de maternité. S'agissant

d'une première observation, ce chiffre ne peut être comparé à aucun autre et devra donc être affiné et suivi au fil des années prochaines.

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

L'ESEN a été contactée pour réaliser un cahier des charges permettant d'inscrire dans toute formation aux ressources humaines, voire toute formation des équipes dirigeantes, un rappel des dispositions légales qui s'imposent aux employeurs en matière d'égalité femmes/hommes.

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

Cette mission a été confiée aux écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) par l'article L721-2 du code de l'éducation.

La loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République crée les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), qui « organisent la formation initiale des futurs enseignants et des personnels d'éducation et participent à leur formation continue ». Ces écoles ont notamment la mission d'« [organiser] des formations de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ».

L'arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation fixe notamment comme compétence commune à tous les professeurs et personnels d'éducation d'agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques. Cela recouvre entre autres le fait de « se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ».

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

Action n°5 : Former à l'égalité l'ensemble des référent-e-s et chargé-e-s de mission égalité au sein de l'ESR

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 par le MESR à la réunion du 5 avril 2012 du COMEGAL. Ce schéma est décliné sous forme de modules d'une journée spécialement conçue 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 chargé-e-s de mission égalité/diversité.

Action n°6 : Améliorer l'articulation de vie professionnelle et vie personnelle

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

MESURE 3 : PROMOUVOIR LA PARITÉ DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

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

La parité dans les listes des candidat-e-s aux élections des instances universitaires est inscrite dans la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013. Le décret d'application est en cours de préparation pour une mise en œuvre lors du prochain renouvellement des instances de gouvernance.

L'engagement pour atteindre la parité lors des prochaines élections des Conseils d'administration des COMUEs a été clairement défini. Une action de sensibilisation pour inciter les femmes à présenter leur candidature sera initiée en cours d'année afin de le rendre véritablement effectif.

Action n°2 : Préconiser la parité au sein du CNU

Lors du renouvellement du CNU santé en novembre 2012, dont un tiers des membres est nommé, le choix des nominations a été fait à 60 % en faveur des femmes, de façon à rééquilibrer la composition du conseil dont les élus sont majoritairement masculins.

En développant, dès 2013 avec la CP-CNU, une réflexion sur la question de la parité dans les sections : la présidente de CPCNU a été sollicitée sur cette question par la DGRH début 2013 afin de parvenir à cet objectif au plus vite. Un groupe de travail a été mis en place.

UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI SE TRADUIT DANS
L'ORGANISATION DU MINISTÈRE ET LE CAS ÉCHÉANT DE SES OPÉRATEURS

MESURE 1 : COORDONNER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

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

Le COMEGAL est l'instrument privilégié du MESR pour la coordination des politiques d'égalité femmes-hommes depuis septembre 2012. Présidé par la Ministre, il compte les trois Directeurs-trices généraux du MESR, le Haut fonctionnaire à l'égalité, les présidents de la CPU, de la CDEFI, de la CGE, les directeurs et présidents du CNRS, de l'INSERM, de l'INRA, du CEA, de l'Académie des sciences, de

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

Le COMEGAL a œuvré dans le cadre de l'élaboration du plan d'action 2012-2013. Il s'est réuni autour de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Deux groupes de travail du COMEGAL se sont penchés, l'un sur la parité au sein des jurys de recrutement et d'avancement dans l'ESR, l'autre sur les indicateurs de l'égalité professionnelle dans l'ESR. Le COMEGAL s'est également réuni autour de la préparation des Assises de l'ESR.

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

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la ministre des Droits des femmes ont signé le 28 janvier 2013 la Charte de l'égalité élaborée au côté de la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Grandes Écoles (CGE), et la Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI). Les objectifs fixés dans la charte sont :

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

Cette action a été renforcée par la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche qui rend obligatoire l'installation d'une mission « égalité entre les hommes et les femmes » (article 46 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche). Enfin, un groupe de suivi des Chartes, groupe de travail du COMEGAL, est mis en place afin de veiller à la réalisation des objectifs fixés par les chartes.

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

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 MESR. Ce schéma est décliné sous forme de modules d'une journée spécialement conçue à l'attention de différentes catégories d'acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur. Il s'est agi d'une formation test s'adressant aux chargé-e-s de mission égalité/ diversité.

Action n°4 : Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel et dans le travail d'accompagnement des établissements mené par la Direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle du MESR

L'opération est en cours. Le dialogue contractuel se réalise par vagues géographiques. Les établissements de la vague C (2013-2017) ont été questionnés sur leur politique d'égalité.

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

MESURE 2 : COORDONNER LA PRODUCTION DE STATISTIQUES SEXUÉES

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

- Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- La note d'information du MESR du 13 avril 2013 intitulée « Chercheuses-chercheurs : des stéréotypes de genre dès les formations ».

Action 2 : Contribuer à l'échelle européenne à la réalisation du document de la Commission Européenne *She Figures*.

Action 3 : Veiller au respect de la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche qui permet l'intégration de données sexuées dans le rapport biennal de la Stratégie nationale de la recherche et de l'enseignement supérieur (articles 4 et 15 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche).

LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISÉES
POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

MESURE 1 : FAVORISER LA MIXITÉ DES FORMATIONS ET LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES SEXISTES ET DE GENRE

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

La convention a été signée le 7 février 2013 pour la période 2013-2018. La convention s'articule autour de trois chantiers prioritaires :

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

Dans ce cadre des journées inter-réseaux réunissant le réseau des chargé(e)s de mission et des référent(e)s égalité des parties signataires de la convention sont organisées afin de partager des bonnes pratiques et de promouvoir une culture commune de l'égalité. La première réunion de ce type a eu lieu le 2 octobre 2013 en présence de référent-e-s égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Action n°2 : Renouveler le partenariat avec les associations luttant contre les stéréotypes

Une nouvelle convention a été signée le 25 avril 2013, entre le ministère et les quatre associations « Femmes et Sciences », « Femmes et mathématiques », « Femmes Ingénieurs » et « l'Association française des femmes diplômées des universités » (AFFDU). Les enjeux sont la prise en compte de l'influence des stéréotypes de genre dans l'orientation des jeunes, la promotion des formations supérieures génératrices d'emplois où les femmes sont minoritaires et la suppression des freins aux carrières des femmes.

Action n°3 : Organiser un Colloque scientifique sur la question de l'orientation des filles après la Licence 3 en partenariat avec l'association « femmes et sciences »

Le colloque s'est tenu le 12 avril 2013 en collaboration avec la MIPADI et la DGESIP. Il a rassemblé environ 200 personnes, des acteurs de terrain, chercheur-e-s et étudiant-e-s et a eu un écho très positif au sein de la communauté universitaire puisqu'il a permis de mettre en lumière des parcours de femmes dans des filières scientifiques privilégiées par les hommes, de faire connaître de nouveaux cursus innovants développés par les établissements d'enseignement supérieur ainsi que des stratégies et des actions mises en œuvre par certaines grandes entreprises pour attirer les jeunes diplômés, plus particulièrement les femmes.

Depuis ce colloque, un travail est en cours avec l'association organisatrice et le ministère pour repérer les pratiques de recrutement des universités, notamment à partir des statistiques des établissements et plus particulièrement de quelques filières disposant d'une proportion de jeunes femmes plus élevées que d'autres filières, l'objectif étant d'identifier de bonnes pratiques, de les analyser et de voir s'il est possible de les faire essaimer, le cas échéant, à d'autres formations.

Action n°4 : Poursuivre l'opération Prix Irène Joliot-Curie et renforcer sa visibilité pour agir sur les stéréotypes sexués

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

Action n°5 : Développer un Réseau des femmes scientifiques pour favoriser leur visibilité dans les médias

Les services de communication des universités et des organismes de recherche ont été mobilisés pour la mise en place d'un réseau. Dans ce cadre, une réunion avec les directeurs et directrices de communication des différents organismes prévoit de faire un état des lieux d'ici fin 2013.

Parallèlement, une exposition, « Infinités plurielles », réalisée avec l'artiste Marie-Hélène Le Ny, présente la diversité scientifique au travers de 140 portraits de femmes.

Action n°6 : Charger les services pertinents (vie étudiante, SCUIO, etc) de développer des actions pour favoriser la mixité et de diffuser l'information

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

Action n°7 : Aménagement des parcours pour les étudiant-e-s jeunes parents

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

Action n°8 : Elargir le nombre d'établissements concernés par le dispositif « capital filles » auquel le MESR est lié par un protocole d'accord signé en avril 2012

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

Action n°9 : Intégrer, à l'occasion du renouvellement du cahier des charges de la formation initiale des personnels d'enseignement et d'orientation, un module obligatoire de formation relatif à la déconstruction des stéréotypes de genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes

Le module obligatoire de formation relatif à la déconstruction des stéréotypes de genre et à l'égalité entre les femmes et les hommes est intégré dans la formation initiale des enseignant-e-s dans le cadre des ESPE (Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation) depuis la rentrée 2013.

MESURE 2 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

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

La ministre a adressé un courrier le 30 juillet 2013 (sous couvert des recteurs) à l'ensemble des présidentes et présidents d'universités, directrices et directeurs d'établissements d'enseignement supérieur et proviseur-e-s de lycées à classes post-baccalauréat. Ce courrier rappelle le cadre réglementaire de l'interdiction de tout acte de bizutage, les obligations et les sanctions encourues, ainsi que la réglementation en matière d'alcool.

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

Au cours de l'année universitaire 2012-2013, les associations de lutte contre le bizutage ACB et CNCB ont envoyé au cabinet 30 dossiers sur des cas supposés ou avérés de bizutage. Les événements signalés ne se sont pas tous déroulés à la rentrée 2012, certains ont eu lieu en 2011 voire 2010. Sur ces 30 cas recensés, 9 concernent des UFR de médecine ou d'odontologie et 5 des IUT. L'IGAENR a été saisie à deux reprises (Lille 2 et ENSAM). La DGESIP a pris contact avec 20 établissements pour faire le point et demander l'envoi d'un dossier précisant notamment :

- Comment les préconisations formulées dans le courrier de la Ministre du 16 juillet 2012 ont été déclinées dans l'établissement ;
 - Le dispositif mis en place pour accompagner les associations étudiantes qui organisent des événements d'intégration et festifs ;
 - Toutes informations utiles sur ce cas supposé de bizutage en possession de l'établissement.
- A réception du dossier, un courrier de la directrice générale a été envoyé au chef d'établissement. Le fait que la DGESIP échange avec les établissements a une "portée pédagogique", cela permet d'opérer le changement culturel vis-à-vis de ces pratiques et de déployer de manière plus concrète l'action ministérielle en la matière.

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

Action n°2 : Renforcer la transparence des procédures disciplinaires pour faciliter la mise au jour des faits de harcèlement sexuel

La circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 adressée aux présidentes et présidents, directrices et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et d'établissements

publics à caractère scientifique et technologique, aux rectrices et recteurs d'académie et chancelières et chanceliers d'universités, rappelle les principes en matière de prévention et de procédures disciplinaires.

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

Action n°3 : Décliner la campagne nationale d'information sur le harcèlement sexuel de l'ESR

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

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

L'enquête « Virage » sur les violences faites aux femmes permet de réaliser une nouvelle base de données. Les premiers résultats sont attendus pour 2016.

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

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

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

La signature de la convention est prévue en 2014. Cette mesure est intégrée dans le contrat d'objectif avec le CNOUS. Dès à présent, quand ils sont sollicités, les CROUS assurent un hébergement en résidence universitaire aux étudiant-e-s victimes de violences.

Action n°7 : Contribuer à la création de l'observatoire sur les violences envers les femmes, notamment par les recherches conduites sur le sujet. Calendrier : en fonction du calendrier de l'Observatoire

Cette action est interministérielle. A l'heure actuelle, le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, où siègent deux représentants du MESR, a mis en place un groupe sur la question des violences faites aux femmes.

MESURE 3 : SOUTENIR ET DIFFUSER LES RECHERCHES SUR LE GENRE

Action n°1 : Faire connaître et diffuser les conclusions du Groupe stratégique genre

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

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

Le MESR apporte depuis plusieurs années un appui financier et un soutien à toutes ces associations. Il soutient notamment Clasches, l'ANEF et Mnémosyne. Il soutient également les revues spécialisées.

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

Dans le programme transdisciplinaire de l'ANR intitulé « Sociétés innovantes » (14/03/2013-06/06/2013), pour répondre aux objectifs scientifiques, les projets doivent inclure les questions de genre relatives aux problématiques évoquées. La question de l'égalité de genre permet de poser la question de la place des femmes dans l'entreprise et le processus d'innovation. De plus, la problématique genre, problématique pluridisciplinaire, offre un nouvel angle d'approche qui permet de cibler les recherches et de faire d'importantes avancées dans toutes les disciplines des sciences de l'ingénieur et du design.

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

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

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

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

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

MESURE 4 : AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN

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

Grâce à une étroite collaboration avec les membres du groupe d'Helsinki ainsi qu'avec la Commission Européenne, le MESR est aujourd'hui une réelle force de proposition à la fois sur la manière d'intégrer la dimension genre dans la recherche, dans le cadre d'Horizon 2020 (programme-cadre de recherche et d'innovation pour la période 2014-2020) et de l'Espace Européen de la Recherche, et sur les possibilités de financements des changements structurels pour les établissements de l'ESR en Europe. De même, le positionnement de la France a permis au MESR de devenir expert et intervenant sur sa politique et son plan d'action pour la conférence de la présidence lituanienne sur l'égalité et les changements structurels dans l'ESR en novembre 2013 à Vilnius.

Action n°2 : Affirmer la place de la France dans le cadre de l'appel d'offre ERA-NET, projet visant à mettre en réseau les actions et initiatives sur Femmes et sciences dans l'ensemble des Etats membres

La France, par l'intermédiaire du CNRS, est coordinatrice de l'ERA-NET Gender Net et le MESR est le pilote du groupe stratégique de mise en œuvre de l'ERA-NET qui doit élaborer des politiques communes favorisant l'égalité et le genre dans l'ESR. Gender Net doit durer trois années et a été officiellement lancé le 15 octobre 2013 lors d'un événement au CNRS.

Action n°3 : Affirmer la place de la France en participant à l'action COST Gender Tech (Genre et technologie), dont le but est de produire une synthèse des travaux et des politiques menées sur cette question

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

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

Le MESR a mis en place un groupe Europe qui se réunit trois fois par an pour assurer cette coordination. Dans le cadre de cette coordination de nouveaux établissements ont obtenu des financements importants en 2013 (CNRS, Paris 7, IEP Paris) pour mettre en place des changements structurels et monter des politiques d'égalité.

Action n°5 : Obtenir des appels d'offre sur le genre dans le cadre d'Horizon 2020

D'ores et déjà, la thématique « Science avec et pour la Société » dans laquelle s'inscrit le genre, est assurée et étoffée financièrement par rapport au 7^{ème} programme-cadre. Les dimensions du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes sont également introduites dans Horizon 2020 comme dimensions transversales à tout le programme et la France a participé, grâce à sa collaboration avec la CE, à l'élaboration de critères de sélection pour les expert-e-s qui interviendront dans Horizon 2020 pour évaluer les projets au regard du genre.

LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'année 2014 verra se prolonger les mesures de la feuille de route 2012-2013 et développer de nouvelles actions :

APPROFONDIR LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Compte tenu de leur ambition, les objectifs et les actions 2012-2013 sont reconduits pour 2013-2014.

MESURE 1 : MENER UNE POLITIQUE RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Action n°1 : Rééquilibrer l'exercice des responsabilités dans les sphères supérieures de l'encadrement

Action n°2 : 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 et les EPST (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. Inciter les femmes à candidater à un avancement de grade lorsqu'on constate une sous-représentation des candidatures féminines.

Action n°3 : Faire de la formation un outil au service de l'égalité dans le déroulement de carrière

L'AMUE et l'ESEN, qui sont les deux principaux opérateurs de formation, sont mobilisées sur ces enjeux en formation initiale comme en formation continue. Les actions 3, 4, 5 initiées en 2012-2013 seront reconduites et finalisées (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 à l'égalité auprès des établissements).

Action n°4 : Poursuivre les réflexions sur l'aménagement du temps de travail, les chartes sur l'articulation de la vie professionnelle et personnelle via le protocole social

Action n°5 : Tendre vers la parité dans les instances représentatives et consultatives

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

En préparant le renouvellement du CNU en 2015 : la part des femmes élues au CNU est supérieure à la part qu'elles occupent dans les corps des enseignant-e-s-chercheur-e-s, il faut donc maintenir cette proportion et veiller en revanche à rééquilibrer la part des nommées.

En recensant les instances consultatives en place au MESR, hors instances élues, pour analyser leur composition et favoriser les retours à l'équilibre.

Action n°6 : Anticiper la préparation du premier rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes

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

PROMOUVOIR LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

MESURE 1 : ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS DANS LE CHANGEMENT STRUCTUREL.

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

MESURE 2 : ASSURER UN SUIVI DES ÉTABLISSEMENTS DANS LE CHANGEMENT STRUCTUREL.

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

Action n°2 : Étendre les dispositions sur la parité aux élections des CA des COMUEs

Action n°3 : Sensibiliser la communauté scientifique (et notamment les femmes) à l'importance d'une représentation paritaire dans les instances de gouvernance

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

Action n°5 : Élaborer les indicateurs du baromètre des politiques d'égalité en s'appuyant sur un groupe pilote constitué de plusieurs établissements

RENFORCER L'ARTICULATION DE LA RECHERCHE ET DES POLITIQUES PUBLIQUES

MESURE 1 : DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

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

Action n°2 : Accompagner les formations à l'égalité et au genre dans les ESPE

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

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

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

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

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

Action n°5 : Renforcer la visibilité des femmes dans la recherche scientifique

Action n°6 : Impulser et mutualiser de bonnes pratiques

MESURE 2 : SOUTENIR ET DIFFUSER LES ENSEIGNEMENTS ET LES RECHERCHES SUR LE GENRE

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

Action n°2 : Dynamiser le potentiel d'enseignement et de recherche sur l'ensemble des questions relatives au genre

- Par l'incitation à mettre en place des parcours de formation universitaire qui comportent des enseignements sur le genre à la fois disciplinaires et interdisciplinaires, y compris dans les écoles doctorales ;

- Par l'incitation à renforcer la visibilité des cours portant sur le genre ;
- En veillant à une intégration de la problématique du genre dans les appels à projets.

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

MESURE 3 : AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

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

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

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

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

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

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

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

Action n°6 : Participer à la conférence « ICWES 16 » en 2014 qui réunit tous les trois ans sur des questions scientifiques des femmes scientifiques et ingénieures du monde entier

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

**LA CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE AUX
PRIORITÉS INTERMINISTÉRIELLES 2014
POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est partie prenante des deux priorités interministérielles définies pour 2013-2014 :

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

MESURE 1 : POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET HOMOPHOBES.

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

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

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

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

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

- Par la transparence des procédures disciplinaires garantie par la Circulaire n° 2012-0027 du 25 novembre 2012 ;

- Par la mise en œuvre de la procédure de dépaysement des procédures disciplinaires (amendement au projet de loi-cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, relatif à l'article L 712-6-2 du code de l'éducation, et présenté au Sénat le 17 septembre 2013) lorsque la loi aura été votée;

- Par la publication d'un bilan national régulier des alertes, des cas traités et des cas ayant conduit à une sanction.

MESURE 2 : SOUTENIR LES ENQUÊTES ET LES RECHERCHES SPÉCIFIQUES SUR LES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET HOMOPHOBES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

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

PARTICIPER AU PLAN MIXITÉ DES METIERS 2014

MESURE 1 : PROMOUVOIR LA MIXITÉ DANS LES FILIÈRES

L'objectif est de favoriser la mixité dans l'ensemble des filières post-bac, y compris au sein des filières d'excellence, et cela tout au long du parcours des études supérieures. La contribution du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche au plan mixité 2014 porte sur les actions suivantes :

- **Action 1 : Fixer aux Universités des objectifs de mixité pour le recrutement des étudiant-e-s dans le premier cycle**
- **Action 2 : Proposer, à titre expérimental, un programme visant à valoriser les jeunes femmes ayant réussi dans les filières les plus masculines et les jeunes hommes ayant réussi dans les filières les plus féminines au moment de l'orientation post-bac**
- **Action 3 : Dans le cadre de la circulaire commune MEN-MESR du 18 juin 2013, 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 supérieurs**
- **Action 4 : Imposer la parité dans les internats des CPGE et Internats de proximité**

MESURE 2 : LUTTER CONTRE LES REPRÉSENTATIONS GENRÉES DES MÉTIERS

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

- **Action 2 : Former et sensibiliser les président-e-s des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et les services compétents à la lutte contre les stéréotypes sexistes et de genre**
- **Action 3 : Inciter les établissements d'enseignement supérieur et de recherche à utiliser une communication interne et externe non stéréotypée, et à diffuser des supports de communication destinés à promouvoir l'attractivité des carrières scientifiques pour les femmes**
- **Action 4 : Garantir la représentation, lors des forums de l'emploi et des visites en entreprise, des métiers par des membres du sexe sous représenté, en partenariat avec des entreprises**
- **Action 5 : Monter une grande opération pour la mixité dans l'innovation scientifique avec l'appui du réseau de la culture scientifique, industrielle et technique en régions**