

Boîte à Outils de l'Égalité Femmes-Hommes

Recueil de pratiques innovantes de l'éducation à l'égalité femmes-hommes et
aux stéréotypes de sexe sur le territoire francilien.



« Bâtissons aujourd'hui avec les futur-e-s leaders la mixité de demain »



Cette Boîte à Outils a été subventionnée par le Fonds Social Européen et la Région Ile-de-France.

La nature et le contenu de ce document n'engagent que l'association Social Builder.

L'organisme intermédiaire, le Fonjep, n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette communication ou publication.

La Boîte à Outils a été réalisée à partir d'interviews de personnalités qualifiées et d'expert-es de l'enseignement supérieur et d'institutions.

Elle a pour ambition d'outiller et d'encourager les acteur-ric-e-s de l'enseignement supérieur à développer des actions pour sensibiliser la future génération de cadres à l'égalité professionnelle et aux enjeux de la mixité dans les organisations.

Cette Boîte à Outils a été développée suite à une enquête menée par **Audrey Jammes - Cheffe de projet « Education à l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur »**. Audrey est diplômée d'un MBA Management de l'Université Laval à Québec, experte sur les thématiques d'égalité de genre et sur les méthodes d'innovation participative.

« Nous souhaitons que vous trouviez dans ce recueil outils pratiques, tout autant qu'inspirations pour nourrir vos ambitions en matière de sensibilisation et de formation des jeunes aux thématiques d'égalité femmes-hommes. C'est la condition à l'effectivité de l'égalité professionnelle et à la construction d'une culture de la mixité partagée par toutes et tous. », **Emmanuelle Larroque – Présidente de Social Builder.**

Sommaire

La Boîte à Outils de l’Egalité F-H Pour Quoi Faire ?	4
La Boîte à Outils de l’Egalité F-H Comment Faire ?	11
Outils de réflexion	12
Outils d’action	21
Recommandations globales de Social Builder	33
Pour connaître Social Builder	34
Remerciements	37
Annexe	38

Pour Quoi Faire ?

Pourquoi développer une politique d'éducation à l'égalité femmes-hommes dans les établissements d'enseignement supérieur ?

1. Parce que les filles ne sont pas orientées vers des filières porteuses de compétitivité, valorisées et rémunératrices.

De façon générale, les filières dites masculines ou féminines doivent être capables de véhiculer une image qui soit détachée du genre qui lui est attribué, de façon à attirer les jeunes du sexe minoritaire.

En effet, les choix de filières différenciés entre les sexes s'expliqueraient par « une moins grande pression sociale sur la réussite professionnelle pesant sur les filles, qui, jointe à une plus grande autonomie de décision, leur permettrait de faire des choix « plus proches de leurs goûts » (« L'implication des parents dans la scolarité des filles et des garçons : des intentions à la pratique », Economie et Statistique, n°398-399, 2006, pp.59-84) »¹.

Il y aurait donc moins de pression chez les filles à s'orienter vers des emplois rémunérateurs, pérennes et socialement valorisés.

Il s'agit alors, pour les filières dépeuplées par les filles en tout cas, de transformer leurs messages et leurs modes de valorisation. Aujourd'hui, on ne trouve en effet que 27 % de filles en écoles d'ingénieurs, sachant que les écoles de chimie, d'agriculture ou de biologie valorisent ce chiffre avec 50 % de filles sur leurs bancs en moyenne².

« D'une façon générale, les filles, qui représentent pourtant 46 % des élèves en terminale scientifique, cessent de s'intéresser à la science après le bac. Aussi ne sont-elles plus que 17,4 % aux postes d'ingénieur dans les entreprises tous secteurs confondus. Les titulaires d'un bac scientifique se tournent plutôt vers la biologie ou la médecine, et se désintéressent des sciences dites « de l'ingénieur »³.

En Région Ile-de-France, « les femmes représentent 79.5% de la demande d'emploi dans les fonctions supports et ces métiers regroupent 23.7% de la demande d'emploi des femmes. Au total, plus de 60% de la demande d'emploi des femmes en Ile-de-France se concentre sur 6 catégories de métiers : les fonctions supports des entreprises, les professions des arts et des spectacles, les assistantes maternelles, le nettoyage, la grande distribution/vente »⁴.

- **Valoriser ces filières auprès des filles, au lycée, mais aussi en classe préparatoire, au sein des écoles et à l'université serait un moyen d'attirer plus d'étudiantes et de bénéficier de filières mixtes. Il en est de même pour les filières féminines.**

¹ Pouvoir(e)s, Les nouveaux équilibres femmes-hommes, Ed. Eyrolles

² Onisep, <http://surlechemindelamixite.onisep.fr/les-ecoles-dingenieurs-fetent-les-femmes-1565>

³ Onisep <http://surlechemindelamixite.onisep.fr/les-ecoles-dingenieurs-fetent-les-femmes-1565>

⁴ Dares, Pôle Emploi dans le Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes en Ile-de-France, 2012-2014

2. Parce que même lorsque les filles s'orientent vers ces filières, elles sont confortées dans des fonctions support, moins valorisées que les fonctions centrales.

Les femmes sont confortées dans des fonctions transverses (administration, RH...), même lorsqu'elles ont une formation scientifique. Ce phénomène de ségrégation horizontale crée des parois de verre qui ne permettent pas d'atteindre la mixité dans les fonctions centrales où se trouvent les postes clés de prises de décision. Ce phénomène favorise également la moindre rémunération des femmes puisqu'elles s'orientent vers des fonctions et des métiers moins rémunérateurs.

En 2011, comme pour les années précédentes, on constate que les différences de salaires mais aussi l'accès à des types de contrats de travail stables se font en faveur des hommes dès la sortie de l'école⁵ :

Chez les diplômé-e-s d'écoles de management :

- 12 % d'écart sur la rémunération totale annuelle avec primes en France pour la promo 2011
- 4% d'écart sur la part de postes en CDI l'année de sortie de l'école

Chez les diplômé-e-s d'écoles de commerce :

- 10 % d'écart sur la rémunération totale annuelle avec primes en France pour la promo 2011
- 12 % d'écart sur la part de postes en CDI l'année de sortie de l'école

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, l'écart de rémunération, sur le salaire horaire brut total, entre hommes et femmes titulaires d'un deuxième ou troisième cycle, était de 32 % en faveur des hommes⁶.

- **Donner des outils et des cadres de réflexion et proposer un accompagnement aux étudiant-e-s leur permettraient de faire des choix éclairés sur leur orientation professionnelle et les encourageraient dans leurs ambitions.**

⁵ Chiffres-clés 2011, L'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère des Droits des femmes

⁶ <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/egalite-professionnelle,506/les-chiffres,10714.html>

3. Parce que même lorsque les filles entrent dans des fonctions centrales, leur ascension professionnelle est plus lente et moins importante que celle des hommes.

En plus des parois de verre, les femmes connaissent également le phénomène du plafond de verre qui correspond à la difficulté qu’elles ont à accéder aux postes à hautes responsabilités. Les raisons à l’origine de ce décalage peuvent être des processus RH inégalitaires (pas d’homogénéité dans le recrutement, l’accès à la formation...), des modes de travail et une organisation qui ne tiennent pas compte de la conciliation des sphères privées et professionnelles mais aussi l’existence de stéréotypes de sexe concernant les capacités d’une femme à endosser des responsabilités.

On constate une baisse importante de la proportion de femmes dirigeantes par rapport à celle de femmes cadres.⁷

Secteur	Part des femmes parmi les cadres, dans le privé et le semi-public	Part des femmes parmi les dirigeant-e-s de sociétés salarié-e-s
Industrie	20,4 %	12,8 %
Construction	13,5 %	7,2 %
Commerce	28,9 %	21,3 %
Services	34,2 %	19,8 %
Ensemble	30 %	17,1 %

Quant à la part des femmes dans les conseils d’administration, la loi Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011 oblige qu’elle soit de 40 % minimum d’ici à 2017. Ces dernières années, on enregistre les chiffres suivants⁸ :

- Dans les entreprises du CAC 40 en 2009 : 10,5% de femmes dans les CA ;
 - Dans les 500 premières sociétés françaises :
 - 8% de femmes dans les CA (58% des sociétés n’ont pas de femmes dans les CA) ;
 - 13,5% de femmes dans les CODIR et COMEX (42% des sociétés n’ont pas de femmes dans les CODIR et COMEX) ;
 - Au niveau européen, en 2008, dans les 300 premières sociétés européennes : 9,7% de femmes
- **L’accompagnement des femmes vers des postes de direction et la sensibilisation des personnels enseignant et encadrant permettraient d’encourager l’ascension professionnelle des femmes.**

⁷ Insee, DADS, 2008

⁸ <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/egalite-professionnelle,506/les-chiffres,10714.html>

4. Parce que, quelles que soient les fonctions exercées, la rémunération des femmes reste inférieure à celle des hommes, à compétences, expériences et temps de travail égaux.

En 2008, par secteur, le salaire net moyen des dirigeantes de sociétés salariées, par rapport au salaire de leurs homologues hommes était inférieur de :

- 28,9 % dans l'industrie
- 14 % dans la construction
- 30,7 % dans le commerce
- 40 % dans les services
- 32,9 % dans l'ensemble

En 2009, l'écart de rémunération sur le salaire net mensuel moyen, chez les cadres du secteur privé et semi-public était de 23,4 % en faveur des hommes.

Pour renforcer la mixité et l'égalité professionnelle, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (art. 99) et son décret d'application du 7 juillet 2011 devaient faire obligation aux entreprises d'au moins 50 salarié-e-s d'adopter un accord collectif, ou à défaut, un Plan d'actions sous peine de sanctions financières. Ce décret est applicable depuis le 1^{er} janvier 2012 mais très peu appliqué (moins de 1% des accords signés en Ile-de-France⁹) ni sanctionné.

Un autre moyen de valoriser le travail des femmes est de développer leur formation continue afin qu'elles renouvellent leurs compétences pour s'adapter de manière continue. Toutefois, l'accès à la formation continue dans le secteur privé est plus faible chez les femmes : taux d'accès de 32% pour les femmes contre 45% pour les hommes.¹⁰

- **Former les étudiant-e-s à l'application du droit du travail permettrait l'effectivité de la loi en matière d'égalité professionnelle.**

⁹ Plan Régional Stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes en Ile-de-France, 2012-2014

¹⁰ <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/egalite-professionnelle,506/les-chiffres,10714.html>

5. Parce que, de façon générale, les filières et métiers féminisés sont moins valorisés que les filières et métiers mixtes et masculinisés.

Si les femmes s'orientent vers des filières et des métiers moins rémunérateurs que les hommes, nous savons également que les filières et métiers très féminisés sont moins valorisés que ceux qui sont mixtes ou très masculinisés, que ce soit en termes de rémunération, de promotion ou d'image.

Observons ainsi que les niveaux de rémunération diminuent dans les filières qui se féminisent. Pour faire fondre cette « valeur différentielle des sexes »¹¹, il est important alors de respecter le principe juridique « un salaire égal pour un emploi de valeur comparable »¹².

Ici encore, les étudiant-e-s ont besoin de comprendre ces phénomènes et de connaître le droit social, pour faire respecter leurs propres droits mais aussi pour pouvoir l'appliquer lorsqu'ils-elles exerceront des postes de management.

- **Valoriser (en interne et en externe des organisations) les filières et métiers féminisés constitue un moyen de réapprécier le travail féminin en général.**

6. Parce que les filières porteuses de compétitivité souffrent d'un manque de mixité, important facteur de performance

Il existe de nombreuses études qui établissent une relation entre la diversité, plus spécifiquement la mixité, et la performance économique et sociale des organisations.

Les études Women Matter de McKinsey montrent que, dans les entreprises européennes cotées, avec une capitalisation boursière de plus de 150 millions d'euros et avec plus de 2 femmes au CA et au COMEX, ont en moyenne une performance financière supérieure à leur indice de référence en matière de¹³ :

- Rentabilité des fonds propres (11,4 % contre 10,3 % en moyenne)
- Résultat opérationnel (EBIT de 11,1 % contre 5,8 %)
- Croissance de cours de bourse (64 % contre 47 %)

Or il a été identifié que, avant, pendant et après la crise économique, les comportements de leadership les plus valorisés sont les comportements majoritairement développés par les femmes (inspiration, prise de décision participative, et attentes et reconnaissance avant la crise ; leadership de l'équipe de management et vision après la crise)¹⁴.

Par conséquent, si l'attribution des compétences sexuées semble valoriser les femmes à un haut niveau de responsabilité, il manque une conscience du fait que les femmes détiennent les compétences nécessaires pour assumer ces responsabilités. S'il existe de telles différences entre les représentations de compétences masculines et féminines, il apparaît important de travailler sur les stéréotypes de genre.

¹¹ Françoise Héritier. *Une pensée en mouvement*. Odile Jacob. Paris. 2009

¹² Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, Convention d'étude IRES-CGT, 2009

¹³ McKinsey et Cie, Women Matter : la mixité, levier de performance dans l'entreprise, 2007. Enquête portant sur 89 entreprises

¹⁴ McKinsey et Cie, Women Matter 2, 2008 et Women Matter 3, 2009

De plus, les entreprises ayant trois femmes ou plus dans les équipes de direction sont mieux notées sur les 9 dimensions de l'excellence organisationnelle déterminées par le cabinet de conseil en stratégie¹⁵.

Pourtant, encore 41 % des directions générales et 51 % des leaders masculins ne sont pas convaincus de l'impact de la mixité sur la performance des entreprises¹⁶.

Fort de ces constats, les filières fortement créatrices d'emploi (scientifiques, techniques et de l'ingénieur), encore largement masculines, se privent d'un vivier de compétences pour la compétitivité à long terme. Il s'agit donc d'ouvrir les possibles des étudiant-e-s en diminuant le clivage entre les rôles sociaux et professionnels attribués aux femmes et aux hommes, et donc de développer la capacité des futur-e-s leaders à créer de l'innovation et de la richesse sociale et économique.

- **Le travail sur la diversification de l'orientation des filles est fondamental. Principalement dans les filières où peu de femmes sont présentes, valoriser la mixité, en témoignant de son efficacité sociale et économique, pourrait ancrer une culture de la mixité auprès des cadres et renforcer des comportements favorables à la mixité à long terme.**

Les 5 idées reçues sur l'éducation l'égalité FH

Voici nos réponses face aux allégations de nos interlocuteurs du supérieur concernant l'éducation à l'égalité :

IDEE RECUE 1 Notre établissement compte autant d'étudiantes que d'étudiants, ceux-ci n'ont donc pas besoin d'être formés à l'égalité femmes-hommes...

- La mixité n'exclut pas que les étudiant-e-s aient des stéréotypes de sexes et que ceux-ci soient perpétrés dans l'établissement. De plus, l'égalité de traitement des étudiant-e-s au cours de leurs études ne signifie pas qu'ils-elles soient sensibilisé-e-s aux problématiques de l'égalité professionnelle auxquelles ils-elles seront confronté-e-s sur le marché du travail. Il est donc important que les étudiant-e-s soient préparé-e-s à la sortie de leurs études afin que leurs comportements soient non discriminants et anticipent les inégalités de carrières.

IDEE RECUE 2 Il n'y a pas d'inégalités pendant les études supérieures. Ici, tous nos étudiant-e-s sont traité-e-s de la même façon.

- Pour vérifier cette affirmation, il peut être intéressant de la vérifier, par une mesure des stéréotypes du personnel par exemple ou par une étude qualitative sur le ressenti des étudiant-e-s.
Par ailleurs, même si les étudiant-e-s n'ont pas ou peu de représentations stéréotypées, il s'avère que les étudiant-e-s, filles et garçons, ne s'orientent pas de la même manière avec la même formation initiale. Un accompagnement vers l'insertion professionnelle favoriserait la mixité des choix.

¹⁵ McKinsey et Cie, Women Matter – La mixité, levier de performance des entreprises, 2007

¹⁶ McKinsey et Cie, Women Matter 3, 2009

IDEE RECUE 3 Il n'y a plus d'inégalités dans le monde professionnel. C'est du passé.

- Tous secteurs et métiers confondus, à temps plein, on constate un écart de 19,7 % sur les salaires en faveur des hommes (Insee, DADS, 2010). Avec la correction du diplôme, du secteur d'activité et de l'expérience, les femmes connaissent une rémunération nette inférieure de 9,7 % par rapport aux hommes¹⁷. Si l'on considère « les réclamations pour discriminations liées au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, concernant plus directement les femmes, [elles] sont passées de 9% en 2008 à plus de 12% en 2010, faisant de ce critère, le 3ème critère de réclamations. »¹⁸

IDEE RECUE 4 Une politique d'éducation à l'égalité FH ne toucherait que les filles. Or nous ne souhaitons pas faire de discrimination positive ni d' « *affirmative action* ».

- Au contraire, une politique d'éducation à l'égalité F-H concerne bien les 2 sexes. Les inégalités prennent naissance dans les stéréotypes qui sont partagés de manière équivalente entre les garçons et les filles, si bien que pour combattre les inégalités, il faut sensibiliser les deux sexes.

IDEE RECUE 5 De toute façon, les filles (ou les garçons dans les secteurs féminisés) ne sont pas intéressé-e-s par notre secteur.

- Hommes et femmes ne sont pas prédestinés génétiquement à choisir un secteur plutôt qu'un autre (voir les travaux de la neurobiologiste Catherine Vidal sur la plasticité du cerveau). Les choix de filières sont déterminés par l'exemplarité. Or le manque de rôles modèles représentatifs d'un sexe dans certaines filières explique en partie le fait que les jeunes de ce sexe ne s'y orientent pas. C'est pourquoi valoriser et rendre visibles les femmes dans les métiers fortement masculinisés est fondamental pour encourager des vocations.

A qui cette boîte à outils se révèle-t-elle utile ?

A toutes celles et à tous ceux qui souhaitent :

- Comprendre l'ampleur du besoin de former les étudiant-e-s à la thématique de l'égalité femmes-hommes ;
- Découvrir des outils concrets favorisant la mise en place d'une politique d'éducation des étudiant-e-s à l'égalité femmes-hommes.

Les leviers au développement d'une politique d'éducation à l'égalité FH

- La connaissance des moyens d'actions : cette boîte à outils donne des réponses pratiques pour tout type d'action (cours, sensibilisation des personnels de l'établissement, communication...);
- Le soutien de la direction et d'un collectif d'acteur-ice-s, et par conséquent, la mise à disposition de ressources en temps et argent : vous trouverez dans cette boîte les arguments pour convaincre et faire tomber les barrières mentales sur le sujet ;
- La complémentarité possible avec les autres priorités de l'établissement.

Vous trouverez également en annexe la contribution du Ministère des Droits des femmes lors des Assises de l'enseignement supérieur.

¹⁷ Insee-Dares, ministère du travail. Année des données : 2006, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel

¹⁸ Rapport annuel, Halde, 2010

Comment Faire ?

Comment utiliser cette boîte à outils ?

2 catégories d'outils peuvent être utilisées :

1. Outils d'observation : les **loupes**, qui permettent de faire un premier état des lieux de votre situation.
2. Outils d'action, directement liés à l'éducation des étudiant-e-s à l'égalité F-H :
 - Les **miroirs** sont des outils révélateurs de ses propres stéréotypes.
 - Les **pelles** permettent de comprendre et de déconstruire ses représentations stéréotypées.

Pour chaque catégorie d'outils, nous vous proposons :

- I. des outils concrets, déjà mis en place par les établissements d'enseignement supérieur,
- II. des préconisations en termes de priorités
- III. *Pour les outils d'observation* : des conseils méthodologiques pour développer une politique intégrée, en mobilisant l'intelligence collective de votre établissement. Le but est de faire en sorte que les différents types d'acteurs se sentent intégrés et parties prenantes du développement et de la mise en place de la politique pour que celle-ci s'assure d'être effectivement mise en place et en adéquation avec les besoins de l'établissement.

Cette boîte à outils n'a pas vocation à être exhaustive. Nous y présentons un panel de pratiques pour leur caractère innovant et la diversité de leurs approches.

De plus, bien que notre enquête porte sur le périmètre de la Région Ile-de-France, nous avons mentionné des actions développées sur un territoire élargi aux approches complémentaires à celles répertoriées sur le territoire francilien.

Outils de réflexion

Les Loupes

12

L'utilisation de l'outil-loupe est préconisée pour :

1. Clarifier la situation actuelle de l'établissement d'enseignement supérieur
2. Identifier ses besoins
3. Déterminer ses objectifs à court et moyen termes



Son utilisation suppose d'accepter que l'on ne peut pas tout savoir sur son établissement et qu'on ne voit qu'une partie de la réalité. Pour bien l'utiliser, il faut savoir où regarder. Ainsi, nous vous proposons différents types d'utilisation de la loupe dans le contexte d'un établissement d'enseignement supérieur.

I. L'ARBRE A LOUPES

⇒ Faire un état des lieux, regarder de près ce que fait l'établissement.

Que fait votre établissement ? Quels types de loupes sont utilisés ? **Cochez** :

Statistiques générées (réf

- Etudiant-e-s
- Personnel enseignant et de recherche
- Personnel BIATOSS (Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé)
- Personnel administratif
- Personnel de direction
- Alumni

Communication claire en faveur de l'égalité femmes-hommes

- Discours de la communication externe
- Discours de la communication interne
- Discours de la direction
- Discours des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-se-s
- Communication des associations étudiantes
- Images et couleurs des supports

Mesure des stéréotypes

Charte

Formation

- Du personnel
- Des étudiant-e-s (égalité professionnelle, genre...)

LES QUESTIONS A SE POSER

Statistiques genrées : a-t-on une connaissance nette de la répartition sexuée de nos filières, de nos services, des alumni ? Si oui, quelle est cette répartition ?

Communication claire en faveur de l'égalité femmes-hommes : nos supports de communication sont-ils genrés (ex : goodies) ? Nos messages sont-ils genrés, en interne et en externe ? Notre charte graphique et les images que nous utilisons favorisent-ils un sexe plus qu'un autre ?

Mesure des stéréotypes : mène-t-on une enquête auprès de tous les publics de notre établissement, sur la teneur de leurs stéréotypes ? Si oui, quels en sont les résultats ?

Charte : a-t-on défini des principes fondamentaux que chacun se doit de respecter au sein de l'établissement ? Si oui, où sont-ils notifiés ? Sont-ils signés ? Sont-ils connus ? Sont-ils appliqués ?

Formation : existe-t-il des modules ou des cours obligatoires qui traitent des sujets de l'égalité professionnelle ou du genre ? Si oui, quel est l'impact de ces formations ? Que retiennent les personnes formées ? Peut-on approfondir le niveau de connaissance délivré ?

A partir de vos réponses et des résultats donnés par vos loupes, vous pouvez déjà identifier certains besoins.

EXEMPLES DE RESULTATS QUE VOUS POUVEZ OBTENIR ET DES BESOINS ET OBJECTIFS QUI PEUVENT S'ENSUIVRE :

- 80% des filles s'orientent vers des métiers de conseil, plutôt que d'ingénieurs
 - ***Besoin** : proposer aux entreprises un vivier équilibré entre les femmes et les hommes
 - ****Objectif** : dans l'accompagnement à l'orientation, interroger les étudiant-e-s sur le rôle de leurs représentations dans leurs choix (dans leur livret de préparation à l'orientation et lors d'un oral pour pouvoir en discuter)
- 70% de notre personnel enseignant pensent que les métiers techniques sont plus difficiles pour les filles
 - ***Besoin** : offrir la même possibilité de réussite aux étudiantes qu'aux étudiants dans nos filières scientifiques et techniques
 - ****Objectif** : former tous les personnels enseignants aux notions de genre de façon à ce qu'ils ne perpétuent pas les stéréotypes
- 50% des filles quittent la filière ingénieur à leur première maternité
- nous ne disposons d'aucune statistique sur les parcours de nos alumni
- aucun homme ne prend jamais de congé paternité
- la gente féminine n'est que très rarement représentée sur nos supports de communication...)
- il n'existe qu'un cours sur le genre que pour une seule de nos filières
- la question de l'égalité professionnelle n'est abordée que lors d'un cours de 3h sur la diversité
- ...

Voici comment d'autres établissements ont répondu à leurs besoins...

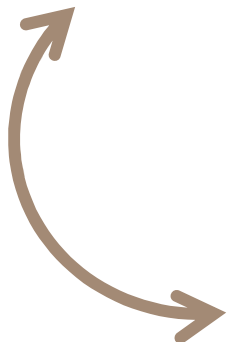
LES LOUPES LES PLUS INNOVANTES EN DETAIL

MESURE DES STEREOTYPES, CHARTE, FORMATION DU PERSONNEL

... la loupe télescope

OBJECTIFS Avoir une image claire des stéréotypes ancrés au sein de la population de son établissement, poser les bases communes des comportements à adopter en faveur de l'égalité femmes-hommes et favoriser l'intégration de ces comportements par le personnel.

14



Université Paris Diderot – Paris 7

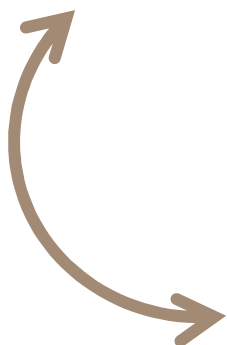
OBSERVATOIRE DE L'EGALITE - PEFH Des entretiens ont été menés par cet Observatoire pour mesurer les stéréotypes des étudiant-e-s et du personnel, il en est ressorti un rapport qui a été diffusé au sein de l'université. Cet Observatoire a ensuite pris de l'ampleur, il est devenu le Pôle Egalité Femmes-Hommes (PEFH) qui a élaboré une charte de bonne conduite pour les comités de sélection et un plan d'action.

AUTRES LOUPES A AVOIR DANS SA VALISE

STATISTIQUES GENREES

... la loupe qui ne trompe pas

OBJECTIF Evaluer l'équilibre paritaire au sein des différentes populations de l'établissement.



Université Cergy-Pontoise

ETUDIANT-E-S Statistiques genrées des étudiant-e-s au sein de chaque UFR (Unité de formation et de recherche).

CONSEIL D'ADMINISTRATION CA paritaire de fait depuis 2 mandats.

ESTP

ALUMNI Statistiques genrées des ancien-ne-s pour la première année après la sortie de l'école.

DIRECTION GENERALE La directrice générale est une femme, elle-même sensibilisée aux questions d'égalité de genre.

EPF-Ecole d'ingénieurs

PERSONNEL ENSEIGNANT ET ADMINISTRATIF Statistiques genrées des enseignant-e-s, du personnel administratif : plus de femmes dans ces deux catégories.

PERSONNEL Anciennement Ecole Polytechnique Féminine, l'EPF s'est ouverte à la mixité en 1994. Depuis, les étudiants sont plus nombreux que les étudiantes. Bien que la part des filles à l'EPF soit plus importante que la moyenne des écoles d'ingénieurs, la direction de l'établissement déploient des efforts pour valoriser la place des femmes ingénieurs auprès de ses étudiant-e-s.

COMMUNICATION

... la loupe des mots et des images

OBJECTIF Diffuser des messages qui ciblent et représentent autant les garçons que les filles, et qui ne perpétue pas les stéréotypes de genre.

15

ESTP

DESCRIPTION Attention particulière donnée à la visibilité des filles dans leur communication.

SUPELEC

DESCRIPTION La référente égalité femmes-hommes vérifie les communications des étudiant-e-s.

II. LES PRECONISATIONS DE SOCIAL BUILDER POUR DEBUTER

1

BESOIN Avoir des points de repères sur la mixité des personnels et des étudiant-e-s pour adapter les messages et les modes de recrutement.

PRECONISATION Entretenir des statistiques genrées des spécialisations des étudiant-e-s et des différents personnels et services.

2

BESOIN Enrichir ses statistiques sur les alumni et mieux connaître les problématiques qu'ils et elles rencontrent au cours de leur carrière.

PRECONISATION Créer un lien durable avec l'association des alumni qui effectue un suivi court, moyen, long terme sur l'évolution des carrières des diplômé-e-s, en intégrant une dimension genrée de l'évolution des salaires, des postes et de la satisfaction en termes de conciliation vie privée-vie personnelle.

3

BESOIN Identifier les réels besoins en formation sur les dispositions en matière d'égalité professionnelle et les stéréotypes de genre.

PRECONISATION Mesurer la connaissance des dispositifs légaux et des stéréotypes de sexe des différents acteur-ric-e-s de l'établissement, et leur faire connaître et comprendre leurs résultats.

III. LES CONSEILS METHODOLOGIQUES DE SOCIAL BUILDER POUR REUSSIR DANS LE TEMPS

Après avoir analysé les résultats de vos loupes, identifié vos besoins et objectifs et après avoir pris connaissance des actions innovantes que vous pouvez mettre en place, **vous pouvez commencer à élaborer votre politique d'éducation à l'égalité F-H.**

16

En quoi cela consiste-t-il ?

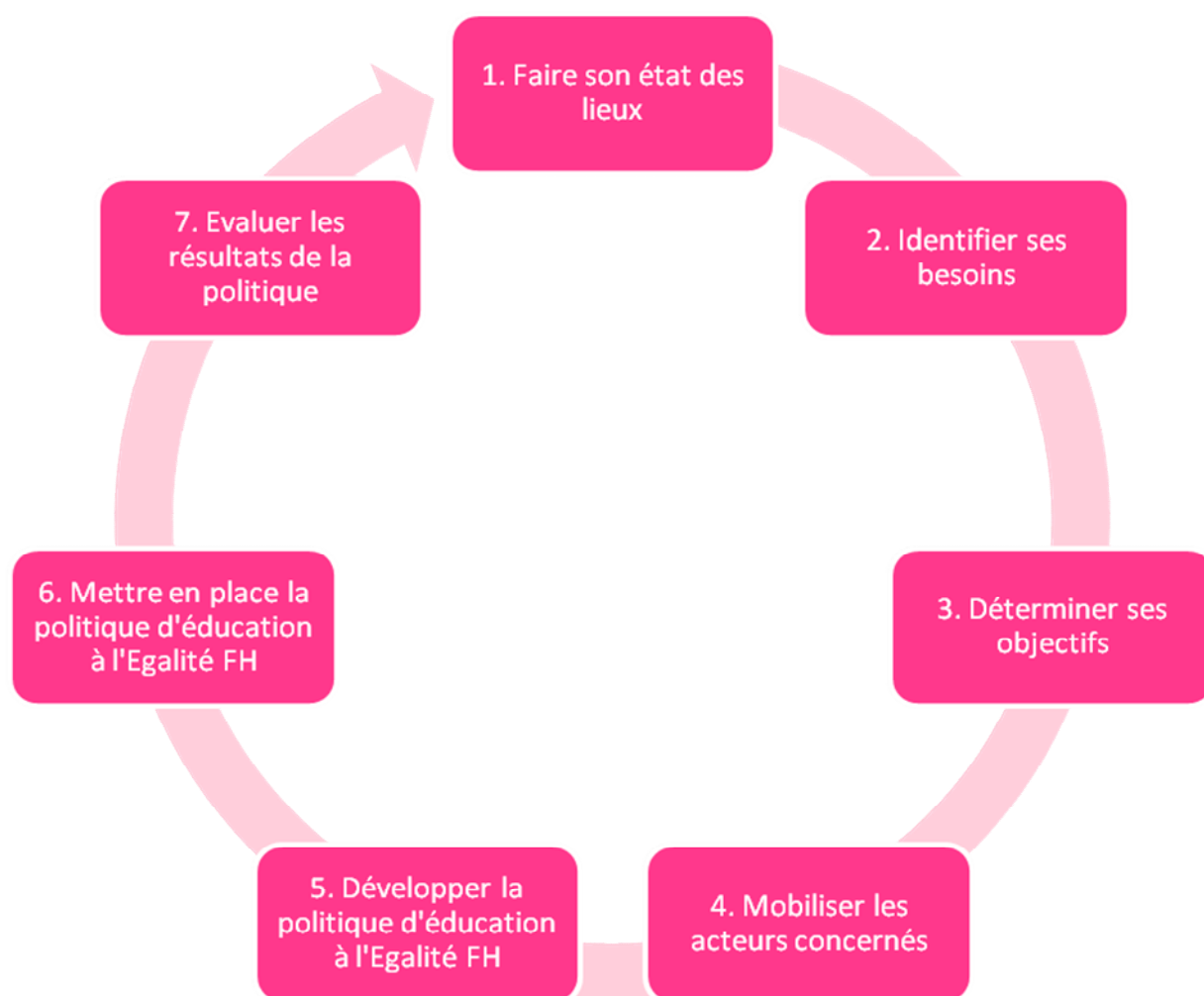
Il s'agit d'évaluer la corrélation de cette politique avec la politique globale de l'établissement. Comment l'une peut servir l'autre ? En effet, il est important de développer une politique qui soit adaptée aux besoins de l'établissement mais qui soit également intégrée à l'ensemble de ses axes stratégiques. Mener une politique intégrée, avec un système d'évaluation, assure un ancrage des objectifs dans le temps, leur continuité et surtout leur cohérence. Cela évite de lancer plusieurs actions sporadiques sans lien les unes avec les autres et sans coordonnateur.

Comment commencer ?

Pour commencer, il est besoin d'une personne dont tout ou partie de son temps est dédiée à ce chantier. Il lui faudra alors rassembler toutes ces informations (résultats des loupes, besoins et objectifs) et mobiliser un petit groupe de personnes représentant les différent-e-s acteurs et actrices concernées par la politique à construire : responsables pédagogique, communication, enseignant-e-s-chercheur-e-s... Ainsi, la personne responsable du projet ne se sent pas seule, elle bénéficie du regard et des apports des autres et elle s'assure que les plans d'actions, co-élaborés, seront bien mis en place, ou tout du moins soutenus par les participant-e-s qui auront co-élaboré la politique. En effet, ces personnes doivent être sélectionnées comme des ambassadrices et ambassadeurs de la politique à leur échelon. Elles-Ils sont les piliers de diffusion de la politique au sein de l'établissement.

Ce comité restreint devra se voir libérer du temps, pour se réunir et pour travailler au développement de la politique, entre chaque réunion.

On pourrait ainsi représenter les étapes de la vie d'une politique :



Au cours des divers entretiens, nous avons observé que les actions sporadiques sont aujourd'hui plus répandues que les politiques intégrées. Toutefois, cela s'explique par le fait que les établissements n'ont pas fait réellement de choix sur le sujet. Ils n'en n'ont pas pris le temps, soit par méconnaissance du sujet, soit par désintérêt/déresponsabilisation ou par manque d'idées pour faire des choix concrets.

Par conséquent, certaines personnes s'investissent de cette mission d'éducation, à leur niveau, souvent des professeur-e-s, des responsables RH ou communication... Leurs actions sont donc solitaires, parfois méconnues, dépendantes du temps qu'elles peuvent y consacrer en plus de leur travail et donc non intégrées à la politique globale de l'établissement, ce qui apparaît comme un important manque à gagner. L'énergie de ces personnes pourrait effectivement être valorisée et multipliée si elle faisait partie d'un tout cohérent et structuré.

FOCUS SUR LA MOBILISATION DES ACTEURS

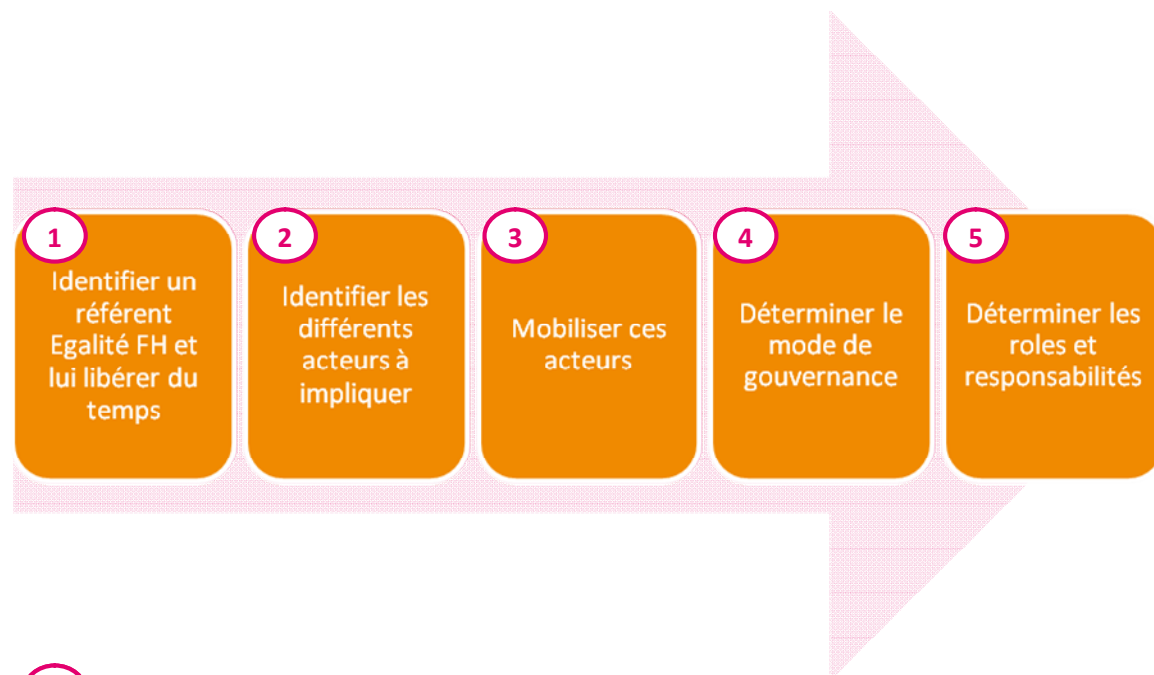
Pourquoi ?

Une politique ne peut être mise en œuvre dans son établissement que si les personnes qui y interagissent portent cette politique elles-mêmes et se l'approprient. Toute politique liée à un changement interne implique nécessairement les individus, leur propre comportement et leur évolution. La nouvelle politique ne sera effectivement fonctionnelle que lorsqu'elle sera inscrite dans la culture organisationnelle de l'établissement. Le mouvement de la machine ne peut se faire sans l'action de ses acteurs... Il est donc nécessaire d'associer les divers acteurs de l'établissement dans le développement de la politique d'éducation à l'égalité.

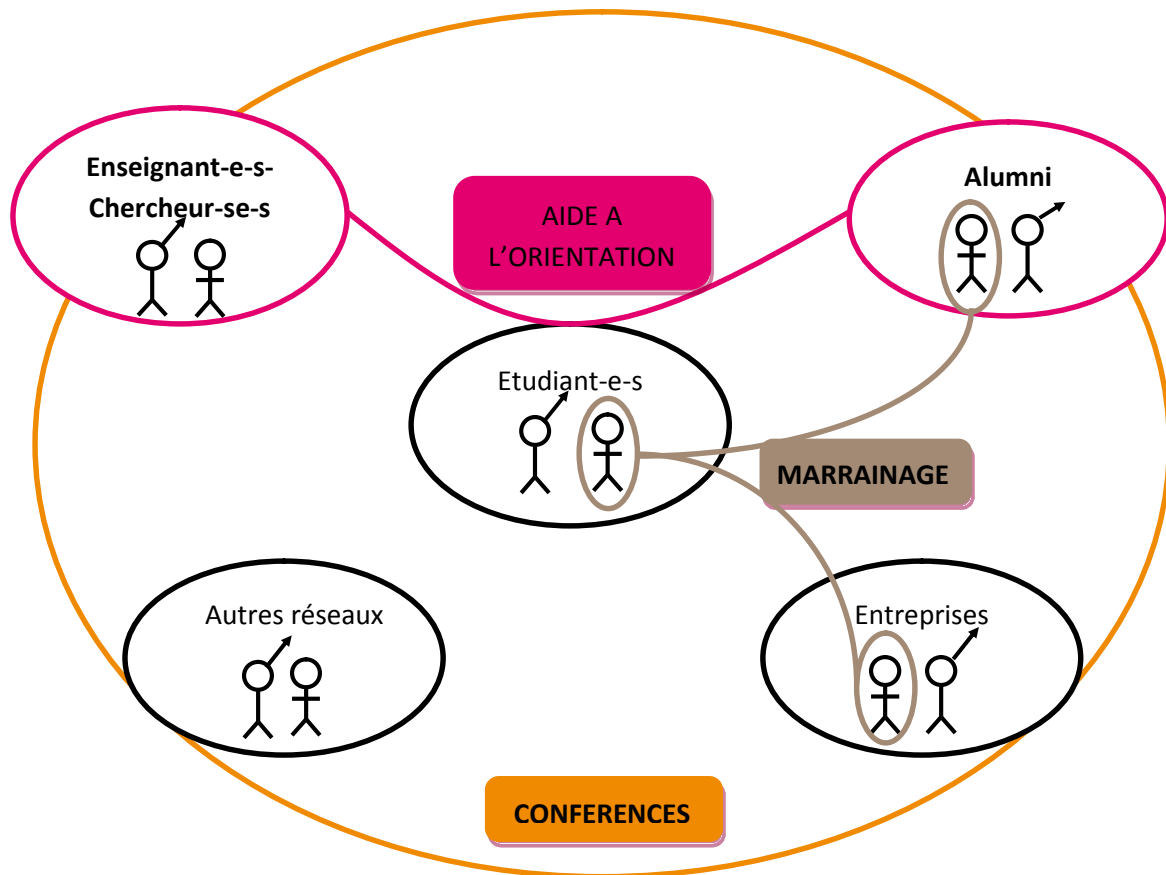
Comment ?

Pour mobiliser les acteur-ric-e-s adéquats, qui seront à la fois constructeurs et porteurs de la politique, la personne responsable de la mise en œuvre de ce projet doit pouvoir se dégager du temps et être personnellement impliquée sur le sujet. Son rôle sera ensuite d'identifier les profils des autres acteur-ric-e-s qui formeront avec elle le comité stratégique du projet (en interne ou en externe de l'organisation, leurs fonctions...).

La responsable décidera des supports et messages pour mobiliser ces personnes. Une fois les acteur-ric-e-s associé-e-s au projet, elle leur soumet la proposition de gouvernance de même que des rôles et responsabilités.



1 Il peut s'agir d'un-e professeur-e ou d'un membre de l'administration. L'important est que cette personne soit formée, visible et ait des moyens d'actions (temps, finance,...).



Alumni : vous pouvez engager vos ancien-ne-s étudiant-e-s dans les programmes de marrainage et d'aides à l'orientation. Vous pouvez également encourager leur participation à vos conférences et autres événements impliquant vos étudiant-e-s.

Enseignant-e-s- Chercheur-se-s : comme les alumni, les enseignant-e-s-chercheur-se-s peuvent apporter leur aide aux étudiant-e-s pour les soutenir dans leur orientation. Ils peuvent également participer à des conférences de leur domaine.

Entreprises : les femmes des entreprises peuvent également participer aux programmes de marrainage. Elles peuvent également être invitées à partager leur expérience de femmes dans leurs secteurs et leurs métiers. Une attention particulière peut enfin être portée par l'établissement pour s'assurer d'une parité dans les intervenants des conférences et autres événements.

LE RESULTAT D'UNE ETUDE AU SEIN DE LA CHAIRE LEADERSHIP & DIVERSITE DE L'ESSEC

L'étude : « Pourquoi les femmes n'accèdent pas aux postes de hauts cadres ? »

Les résultats : Parce qu'elles ne connaissent ou n'appliquent pas les codes, pratiquent peu le networking et n'arrivent pas à se faire coopter

L'action : Création de l'association WoMen'Up qui a pour but de faire entrer des étudiant-e-s dans les réseaux féminins d'entreprise

Autres réseaux : les divers autres réseaux de l'établissement peuvent eux aussi être associés aux conférences et autres événements, comme les associations étudiantes ou de la société civile.

Parmi tous ces types d'acteurs, vous pouvez rencontrer des personnes plus ou moins engagées, hésitantes, indifférentes, résistantes voire opposantes, face à votre projet. Il est donc conseillé d'identifier les acteurs qui peuvent être de réels partenaires. Ils vont soutenir dans l'action et seront vos ambassadeurs. Ils se doivent donc d'être reconnus et écoutés par les autres acteurs, pour faire comprendre la démarche, les enjeux et donner confiance. Enfin, vous pourrez élaborer votre stratégie de communication adaptée à chaque type de personne, en termes de contenu (que dire), de temps (quand le dire) et de moyen (comment et par qui le dire).

3 Mobiliser les acteurs dans le but de confronter vos objectifs, les faire évoluer pour s'assurer qu'ils sont partagés par tous.

Une session de formation sur les enjeux du projet et son déroulement donnera une plus grande confiance aux partenaires et facilitera la communication interne par la suite. Cette formation permet en effet aux acteurs de poser leurs questions et d'intégrer personnellement le projet.

4 Déterminer les modes de participation, de prise de parole et de décisions.

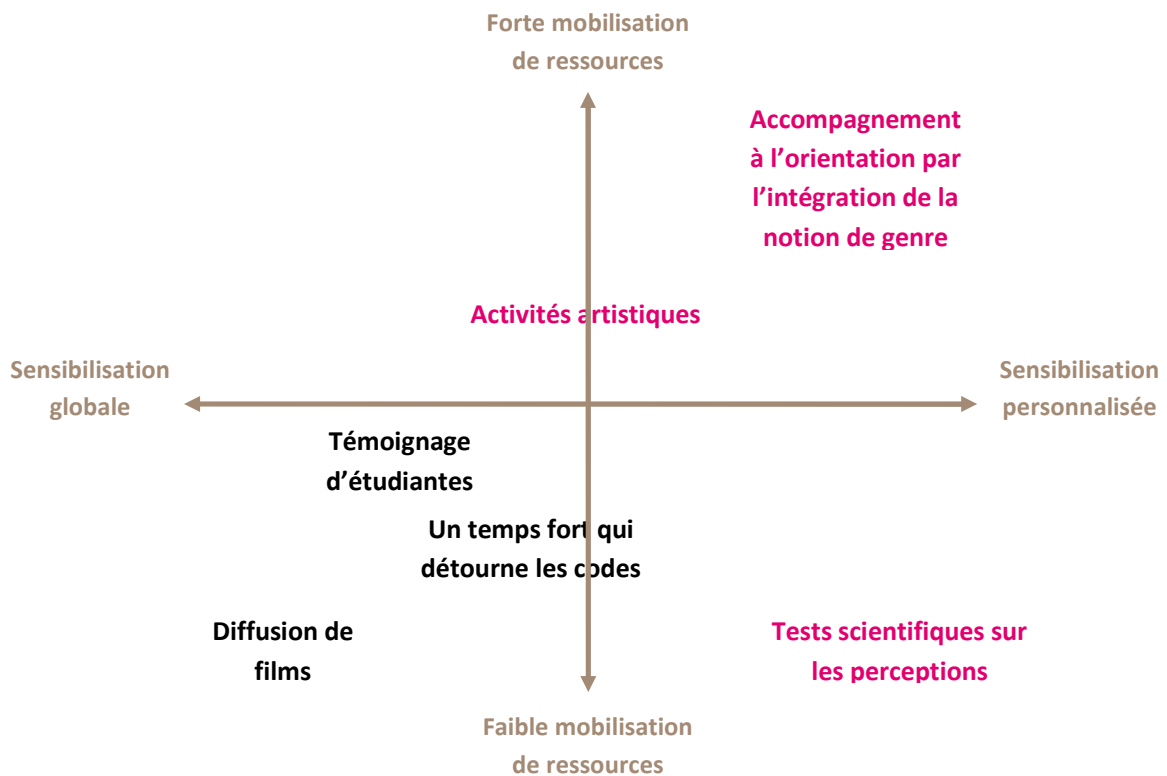
5 Développer, mettre en place, piloter, communiquer et évaluer. Une fois les rôles et responsabilités déterminés, chacun peut évaluer les compétences et savoir-faire qu'il a à développer pour bien assurer sa mission pour le projet. Pour cela, à chaque rôle à attribuer, vous pouvez préparer les compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches.

Outils d'action

Les Miroirs

Le miroir offre un reflet objectif de ses propres représentations et façons de penser. Un établissement d'enseignement supérieur a plusieurs outils miroirs à sa disposition pour sensibiliser ses étudiant-e-s aux stéréotypes genrés.

I. LA MARRE AUX MIROIRS



LES MIROIRS LES PLUS INNOVANTS EN DETAIL

ACTIVITES ARTISTIQUES...

... les miroirs les plus ludiques

OBJECTIF Confronter les étudiant-e-s à différents points de vue de la réalité sur le sujet de l'Égalité F-H

22



Université Paris Diderot – Paris 7

DESCRIPTION A l'occasion d'un Café-Santé sur le thème « Sexualité : sommes-nous toutes et tous égaux ? », le PEFH a fait intervenir une troupe de théâtre sur un concept de TV-réalité où les rôles filles-garçons étaient inversés. La représentation a été suivie d'un jeu où les comédiens posaient des questions aux étudiant-e-s du public sur la thématique de l'égalité Femmes-Hommes. Il y a eu 3 représentations sur la journée ! Cet événement a dû rassembler entre 300 et 500 étudiant-e-s et administratifs.

Université de Cergy-Pontoise

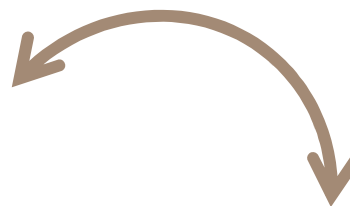
DESCRIPTION Représentation de la pièce de Molière « L'École des maris », à la suite d'une conférence-débat de Geneviève Fraisse sur le thème « Sexe, genre et philosophie de l'égalité »

LE TEST D'ASSOCIATION IMPLICITE...

... le miroir le plus déstabilisant

OBJECTIF Faire prendre conscience aux individus de leurs propres préférences et croyances inconscientes, sur le sujet du genre notamment.

DESCRIPTION Il s'agit d'un test co-développé par 3 professeurs de psychologie, Mahzarin Banaji, de l'université d'Harvard Brian Nosek, de l'université de Virginie, et Anthony Greenwald, de celle de Washington. En 10 minutes environ, vous avez une idée de vos perceptions sur le rôle des hommes et des femmes par rapport aux sciences.



Université Laval à Québec, Canada

CONTEXTE Cours sur le leadership, au MBA Management

L'ACCOMPAGNEMENT A L'ORIENTATION PAR L'INTEGRATION DE LA NOTION DE GENRE...

... le miroir qui peut changer la vie

OBJECTIF Permettre aux étudiant-e-s de faire un diagnostic personnel de la façon dont ils-elles prennent des décisions, en particulier pour leur orientation

23



Université Paris Diderot – Paris 7

DESCRIPTION En L3, des spécialistes de la question du genre interviennent dans le cadre des ateliers de soutien au « Projet Professionnel »

EPF – Ecole d'ingénieurs

DESCRIPTION Les anciens proposent un accompagnement à l'orientation personnalisé pour tous les étudiant-e-s

Université de Cergy-Pontoise

DESCRIPTION Dans le cadre d'un suivi individualisé, les étudiant-e-s de L1 choisissent un-e enseignant-e-chercheur-se qu'ils-elles rencontrent, en octobre et en février, pour échanger sur leur orientation. La chargée de mission Egalité FH de l'UCP encourage ces enseignant-e-s-chercheur-se-s à interroger les étudiant-e-s sur leur choix avec le prisme du genre.



Nous observons que les filles ont généralement moins d'ambition que les garçons, pour des raisons financières (« *besoin de travailler rapidement* »), pour des raisons domestiques (« *besoin de congés le mercredi et les vacances scolaires pour pouvoir s'occuper des enfants* »), pour des raisons de peur, de manque de confiance en soi.



AUTRES MIROIRS DONT LES REFLETS SONT TOUT AUSSI IMPORTANTS

LIVRET D'EXPERIENCES D'ETUDIANTES

Supélec

DESCRIPTION A l'occasion de la Journée internationale de la femme, création d'un livret d'interviews et de portraits d'étudiantes intitulé « Etudiantes et impliquées » pour montrer aux lycéennes l'épanouissement des étudiantes en école d'ingénieurs.

24

PROJECTION DE FILMS

Supélec

DESCRIPTION Diffusion de la campagne du Laboratoire de l'Égalité pendant la semaine du 8 mars (films et affiches)

SUGGESTION DE SOCIAL BUILDER

Diffuser ce livret en interne, auprès de tous les étudiant-e-s

UN TEMPS FORT QUI DETOURNE LES CODES : LA JOURNEE DE LA JUPE

Université Paris Diderot – Paris 7

DESCRIPTION « Le 8 mars, tous et toutes en jupe ! » Pour sensibiliser chacun aux stéréotypes vestimentaires, pour que les hommes adoptent les codes des femmes, et non seulement l'inverse (comme avec le pantalon). De plus, la jupe, la toge, était un habit masculin dans l'antiquité ! La responsable du PEFH explique :

Les femmes se sont depuis longtemps emparées des vêtements masculins mais la réciproque n'est pas vraie. Derrière cette autocensure de la part des hommes se cache l'idée que ressembler à une femme pour un homme serait honteux alors qu'une femme qui ressemble à un homme serait un signe de prestige. Il s'agit à travers cette action de faire aussi comprendre que le vêtement est un objet neutre auquel chaque culture confère une connotation. La preuve c'est que dans certaines cultures les hommes portent des robes et jupes sans que ce soit vécu comme un manque de virilité.

LES BONNES IDEES DE L'UNIVERSITE PARIS DIDEROT – PARIS 7

Le PEFH a mis à profit la mobilisation des étudiant-e-s et du personnel de cet événement en **distribuant des QCM sur les inégalités F-H**, en **affichant largement les statistiques F-H de l'université**, en **organisant un flashmob (avec chorégraphie sur la jupe par une fanfare)** et en **diffusant le soir lors d'un cocktail les réponses des personnels et étudiant-e-s à la question « qu'est-ce que l'égalité femmes-hommes pour vous ? »**. Cet événement a attiré environ 1000 personnes.

II. LES PRECONISATIONS DE SOCIAL BUILDER POUR DEBUTER

1

BESOIN Multiplier les points de vue de la réalité

PRECONISATION Dans le cadre des projets étudiants, pédagogiques ou associatifs, encourager les étudiant-e-s à :

- Créer eux-mêmes leur pièce de théâtre/poème/étude de cas/autre création artistique ou intellectuelle à partager, lié-e à la thématique de l'égalité femmes-hommes ;
- Faire des jeux de rôles en inversant les sexes des comédiens /personnages.

2

BESOIN Prendre conscience de ses propres stéréotypes

PRECONISATION Faire passer le test d'Harvard à l'ensemble des personnels et des étudiant-e-s en début de chaque année. D'une part, cela confronte les étudiant-e-s à leurs propres stéréotypes concernant le genre et les sciences et techniques. D'autre part, chacun peut se rendre compte de l'évolution de ses stéréotypes chaque année pendant 3 ans.

3

BESOIN Prendre des décisions plus éclairées par rapport à son orientation

PRECONISATION Pour les établissements qui effectuent déjà un suivi personnalisé du projet personnel et professionnel de leurs étudiant-e-s, introduire un questionnaire lié au genre (ex : anticipation de la conciliation vie privée/vie professionnelle) pour faire réfléchir les étudiant-e-s à la façon dont ils prennent des décisions lors de leur orientation.

Les Pelles

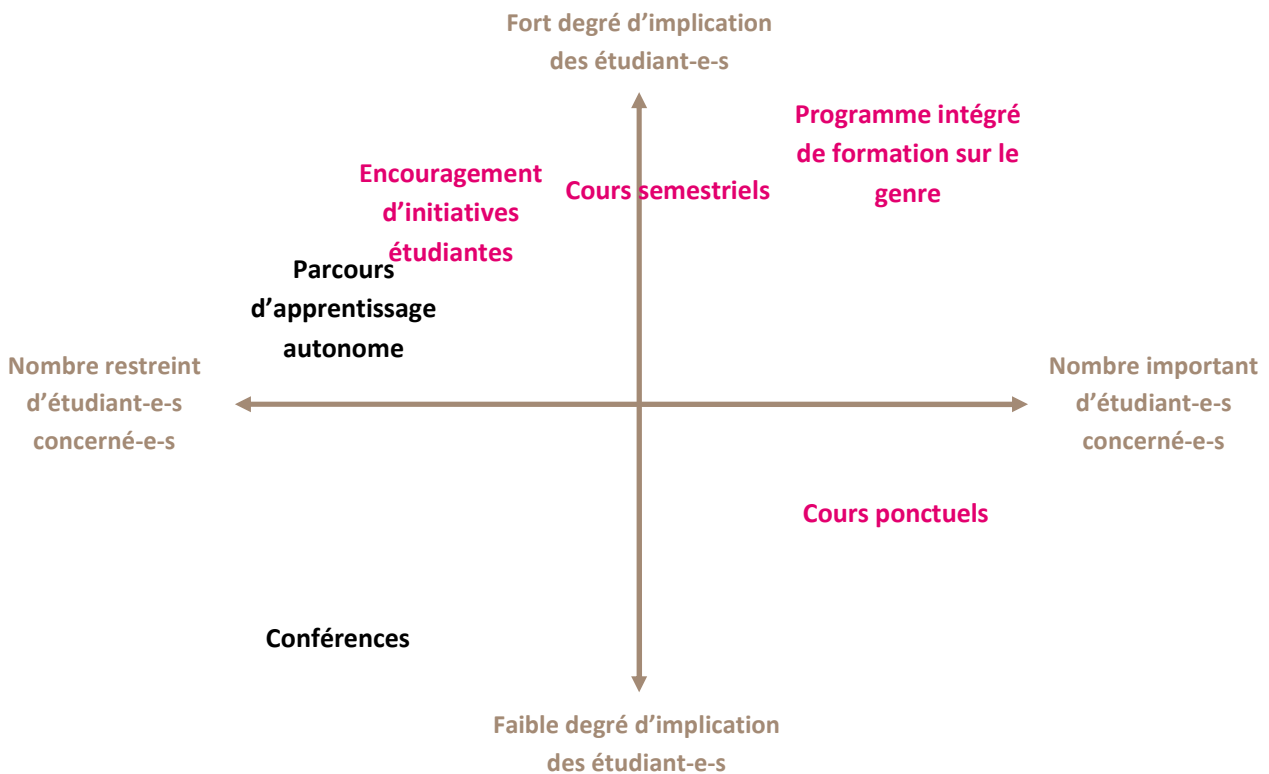
Après avoir pris conscience de leurs stéréotypes, les enseignant-e-s, entre autres, vont pouvoir aider les étudiant-e-s à comprendre les stéréotypes. Ils-Elles vont creuser ensemble le terreau de notre société pour comprendre d'où viennent ces stéréotypes, comment ils ont évolué et à quel point ils représentent des faits réels ou bien des constructions sociales.

Ils-Elles auront bien besoin d'une pelle, voire d'une pelleteuse, pour comprendre en profondeur ce qui se cache derrière tous les stéréotypes !

Pour cela, il existe une multitude de cours sur le genre, notamment dans les formations aux métiers liés au management, aux ressources humaines et au juridique. Notre liste n'est donc pas exhaustive et n'a pas vocation à l'être, l'unique vocation est de donner un ordre d'idées des types de cours qui existent sur le sujet, en région Ile-de-France.

Nous souhaitons valoriser en particulier les cours qui apportent une dimension genrée dans d'autres disciplines. En effet, les recherches sur le genre restent circonscrites à la sociologie du genre mais sont encore peu reprises dans les cours obligatoires des autres disciplines.

I. LE CHAMP DES PELLERES



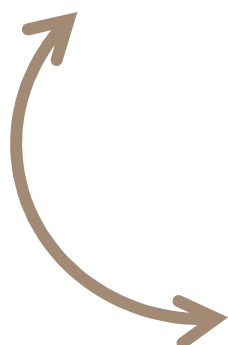
LES PELLERIES LES PLUS INNOVANTES EN DETAIL

PROGRAMME INTEGRE DE FORMATION SUR LE GENRE...

... la pelle ambitieuse

OBJECTIF Introduire une réflexion sur le genre dans l'enseignement et ainsi faire en sorte que tous les étudiant-e-s aient suivi au moins un cours lié au genre dans leur parcours.

27



Sciences Po – Institut d'études politiques de Paris - PRESAGE (PROGRAMME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT DES SAVOIRS SUR LE GENRE)

DESCRIPTION Co-créé en mai 2010 par Françoise Milewski et Hélène Péruvier, ce programme prévoit l'intégration de modules de 12 séances de 2 heures, dans tous les cursus de base de Science Po Paris. Ces modules sont proposés parmi les choix du portefeuille de cours obligatoires à choisir, au 1^{er} cycle (collège) et au 2^{ème} cycle (masters et écoles).

Les cours sont donnés en petits effectifs, de 60 étudiant-e-s environ. Pour l'instant, ce sont majoritairement des filles qui suivent ces cours. Pour la rentrée 2012-2013, déjà 5 masters sur 10 proposent un module spécifique sur le genre. Pour les masters où PRESAGE n'est pas encore présent, il existe au moins des cours à option sur le genre.

En plus de ces modules, au master, deux cours font partie du tronc commun :

- « La contradiction démocratique d'une société sexuée », Geneviève Fraisse ;
- « Femmes et Relations Internationales », Karoline Postel-Vinay.

ORGANISATION « Intégré à l'OFCE, observatoire français des conjonctures économique, PRESAGE est rattaché à sa Présidence et sa gouvernance est assurée par l'OFCE. Il est doté d'un comité scientifique, composé de personnalités de disciplines diverses et résolument ouvert sur l'international. Ce comité se réunira une fois par an pour faire le point sur l'orientation générale des projets. »¹⁹.

¹⁹ <http://www.programme-presage.com/la-mission-de-presage.html>

PROCESSUS DE CREATION DU PROGRAMME



1. Mobiliser des professeur-e-s pour qu'ils-elles préparent leur cours à proposer au sein du programme.
2. Négocier avec chaque responsable pédagogique pour évaluer avec eux-elles comment intégrer concrètement la notion de genre dans les cursus.
3. Fortes du soutien de professeur-e-s et de responsables pédagogiques, faire accepter le programme par l'OFCE puis par Sciences Po Paris - Tout le processus jusqu'à l'acceptation du programme a duré 1 an.
4. Rencontrer les responsables administratifs et de direction pour trouver les modalités spécifiques à chaque collège, master et école, à chaque discipline.

DIFFICULTES

- Trouver un-e intervenant-e (enseignant-e-chercheur-se) à la fois spécialiste de la filière dans laquelle il-elle enseigne et spécialiste aussi en genre. Par exemple, le programme n'a pas encore trouvé de spécialiste à la fois sur le genre et le Développement Durable.
- S'adapter aux emplois du temps. Par exemple, en journalisme, les étudiant-e-s sont en stage plus souvent que les autres, ils-elles sont donc moins présent-e-s à l'école. La solution envisagée pour PRESAGE est de créer un Master Class (format conférence).

COURS SEMESTRIELS (à option ou de spécialité)...

...des pelles à l'infini

OBJECTIF Apporter une dimension genrée dans toute discipline

Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle – Conservatoire national des arts et métiers

- Module obligatoire de 27h « Genre, formation, orientation, travail », dans la formation initiale pour l'obtention du Diplôme d'Etat de Conseiller –ère d'Orientation-Psychologue (DECOP)
- Module obligatoire de 21h « Genre, formation, orientation, travail » Master 2 Pro « Psychologie et pratiques de l'orientation professionnelle »
- Module obligatoire de 10h « Genre, formation, orientation, travail" Master 1 "Psychologie de l'orientation et du travail »

Université de Cergy-Pontoise (UCP) Cours de Lettres, pour étudier les représentations du féminin et du masculin dans les œuvres :

Master : « Femmes et Guerres »

Licence : « Journaux féminins et écrits masculins de fiction dans les ghettos »

Université Paris Dauphine 2 cours de sensibilisation à option pour les L3 : « Gestion et dimension genre » et « Sociologie du genre dans le monde professionnel ».

Université Paris Diderot – Paris 7 En M2, il existe des formations à l'égalité pour les futur-e-s doctorant-e-s par l'intermédiaire du Centre

La pratique incitative de l'EM Strasbourg

Dans toutes les disciplines, tous les professeur-e-s ont l'obligation d'étudier en cours au moins un cas sur la diversité. Pour cela, une banque de cas sur la diversité est à leur disposition accompagnée d'une fiche pédagogique pour faciliter leur démarche.

COURS PONCTUELS

... la pelle qui surprend

OBJECTIF Commencer à sensibiliser à la thématique de l'égalité F-H les étudiant-e-s qui entament leur cursus universitaire



Université Paris Diderot – Paris 7 – ½ JOURNÉE DE DECONSTRUCTION DES STEREOTYPES POUR TOUS LES L1

PROGRAMME A la rentrée 2011-2012, un test sur une journée a d'abord été fait :

Partie 1 : égalité, stéréotypes et représentations (3 heures)

- Projection du film « Le «cerveau a-t-il un sexe ? » avec Catherine Vidal
- Distribution aux étudiant-e-s d'un QCM sur les stéréotypes.
- Discussion générale avec les étudiant-e-s

Partie 2 : égalité et sociétés (2 heures)

- Un ou une spécialiste anime une conférence sur les inégalités du point de vue historique et/ou politique et/ou sociologique.
- Décorticage de l'image de la femme dans les médias
- Débat avec les étudiant-e-s.

POPULATION TOUCHEE (EN SEPT 2011) 70% des 3700 étudiant-e-s de L1
RESULTATS ET APPRENTISSAGES D'après l'observation analysée des questions des étudiant-e-s, qui manifestaient leur incompréhension face à certains concepts par exemple, la journée a été jugée trop longue :

1. les intervenants ont constaté que le contenu de la formation était trop conceptuel pour des étudiant-e-s qui n'ont pas encore l'habitude d'assister à des conférences.
2. la déconstruction de nombreux stéréotypes sur les hommes et les femmes s'est révélée assez lourde pour les étudiant-e-s, pas encore préparé-e-s à creuser les choses aussi profondément et à supporter la surprise de ce qu'ils découvrent.

Ainsi, à partir de la rentrée 2012-2013, cette journée sera réduite à ½ journée pour les L1 et une autre ½ journée est en projet pour les L3.

Université Paris Diderot – Paris 7 – MODULE DE 4H DANS UN TRONC COMMUN

POPULATION CONCERNEE Depuis octobre 2012, enseignement obligatoire de l'école d'ingénieurs de l'université dans le tronc commun appelé « Environnement du métier d'ingénieur »

PROGRAMME Sensibiliser sur la question de l'égalité professionnelle, les futur-e-s ingénieur-e-s, qui auront à recruter et à gérer des personnes. Ce module est aussi un moyen de mieux armer les ingénieures femmes pour la négociation de leur futur salaire par exemple.

AUTRES PELLERES QUI PERMETTENT DE CREUSER TOUT AUTANT

CONFERENCES DE CHERCHEUR-SE-S ET AUTRES PERSONNALITES DU GENRE

Université de Cergy-Pontoise (UCP)

- Conférence de Gisèle Halimi (avocate et militante féministe et politique franco-tunisienne), lors des universités ouvertes
- Conférence de Geneviève Fraisse (professeure agrégée de philosophie et militante au sein de l'Union des femmes françaises (UFF)), à l'occasion du 8 mars
- Conférence avec Rose Dieng-Kuntz (scientifique sénégalaise spécialiste d'intelligence artificielle, et 1^{ère} femme africaine à intégrer l'École Polytechnique)

Sciences Po – Institut d'études politiques de Paris

Entre 1 et 2 séminaires sur le genre par mois dans l'école.

31

ENCOURAGEMENT D'INITIATIVES ASSOCIATIVES

ESG

L'école a accueilli la conférence « Appel à la résistance : ce que veulent les femmes », organisée par l'association Paroles de femmes

ESSEC

Diffusion du film « Yentl », de Barbara Streisand, par les associations étudiantes Essex Equality et Cine Qua Non, à l'occasion du 8 mars

PARCOURS D'APPRENTISSAGE AUTONOME

EM Strasbourg

Un certificat d'autoformation à la diversité est délivré à tous les étudiant-e-s au bout de 3 ans de travail personnel :

1^{ère} année : sensibilisation - articles, livres à lire, films à voir... avec évaluations

2^{ème} année : connaissances - retours sur leurs stages, séjours à l'étranger, à travers la thématique de la diversité

3^{ème} année : action - mettre en place une action liée à la diversité, au travers d'une association par exemple

Un Label HF Management

Une plateforme d'apprentissage en communauté, consacrée aux sujets de la RSE et à leurs implications sur le management a été développée par Companieros. Elle donnera un accès libre à un ensemble de contenus et un parcours de labellisation sera déployé dans le cadre de communautés d'apprentissage, animées par des formateurs agréés par Companieros.

II. LES PRECONISATIONS DE SOCIAL BUILDER POUR DEBUTER

1

BESOIN Faire du genre un prisme d'analyse récurrent.

PRECONISATION Encourager les intervenant-e-s à intégrer la notion de genre dans les conférences, présentations, discours et autres événements organisés au sein de l'école.

2

BESOIN Comprendre les stéréotypes propres à sa discipline.

PRECONISATION Donner les moyens aux enseignant-e-s-chercheur-e-s de se former sur la dimension genrée de leur discipline, de façon à ce qu'elle soit intégrée à leur enseignement et à leurs recherches.

3

BESOIN Comprendre et remettre en cause les stéréotypes rencontrés au cours de son expérience.

PRECONISATION Ajouter la dimension genre aux questions de réflexion personnelle dans les cours, les rapports de stage et autres écrits liés au développement personnel et professionnel.

Recommandations globales de Social Builder

Objectifs des établissements d'enseignement supérieur :

- Préparer le dialogue entre le-la diplômé-e, le-la dirigeant-e de demain et la société civile, leurs parties prenantes de l'entreprises (salarié-e-s et leurs familles, fournisseurs, partenaires...).
- Favoriser l'évolution d'un environnement professionnel qui intègre les attentes de l'ensemble des générations, y compris celles des plus jeunes qui valorisent l'égalité entre les personnes et, notamment, les genres.
- Mettre en confiance les étudiant-e-s sur leur capacité à créer leurs règles et transformer les habitus, codes et valeurs de l'entreprise afin qu'elles soient mieux adaptées à leur identité.
- Ouvrir les possibles des étudiant-e-s en décroissant les rôles sociaux et professionnels attribués aux femmes et aux hommes.

Recommandations :

1. Faire un suivi genré de l'évolution des alumni : carrière, secteur, conciliation vie professionnelle/vie personnelle.
2. Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les cours de gestion (égalité des droits et de traitement à formation et expérience équivalentes).
3. Intégrer une formation sociologique permettant de confronter les étudiant-e-s aux normes sociales genrées et aux stéréotypes, fondements des inégalités (séminaire d'intégration obligatoire).
4. Utiliser l'écriture épicienne qui permet de féminiser l'ensemble des fonctions et qualifications
5. Former les enseignant-e-s, les personnels administratifs et la direction à l'égalité de genre afin que leurs discours et façons d'interagir avec les étudiant-e-s ne perpétuent pas les stéréotypes.
6. Accompagner les étudiant-e-s dans leur projet professionnel en intégrant les aspects tels que la conciliation des sphères personnelles et privées, l'évolution de carrière et le déploiement de compétences relationnelles, de communication et d'affirmation de soi qui contribuent des ambitions de vie.
7. Rendre visible, dans toutes les formes de communication, la mixité et les ambitions de mixité de l'établissement et du secteur (exemple : casser les codes couleurs usuels pour dégenrer les représentations, mettre en avant des témoignages d'hommes et de femmes sur les fonctions d'expertise, inviter les entreprises à communiquer sur ces aspects aux étudiant-e-s...).
8. Mettre en place un-e référent-e chargé-e non seulement de piloter la politique d'égalité mais de recueillir les témoignages de façon anonyme sur les sentiments de mal être des étudiant-e-s liés à leur genre.

Pour connaître Social Builder

QUI EST SOCIAL BUILDER ?

Créé en 2010, Social Builder a pour objectif de **faire progresser l'égalité Femmes-Hommes dans les sphères de décision** par la formation des jeunes professionnel-le-s et par la valorisation de bonnes pratiques en la matière.

L'association **forme chaque année 150 jeunes professionnel-le-s diplômé-e-s du supérieur** à développer leur **leadership personnel**, des **pratiques managériales favorisant la mixité** et les sensibilise à **l'impact des stéréotypes de genre sur leur carrière**.

Elle contribue à l'innovation des pratiques et facilite les échanges et l'émergence d'idées entre les acteurs concernés par l'éducation à l'Égalité F-H de la future génération de leaders.

SES OBJECTIFS

- Soutenir le développement du potentiel de leadership des jeunes femmes
- Former les jeunes professionnel-le-s aux stéréotypes de genre afin de renforcer les pratiques et les relations professionnelles favorables au développement de la mixité F-H dans les organisations de façon durable.

SES DEFIS

La mixité F-H peine à se développer dans les instances décisionnelles, tous secteurs confondus. Ce constat limite fortement la contribution des femmes aux décisions économiques, politiques ou culturelles tout autant que celle des hommes aux sphères sociales et domestiques.

- 10% de femmes dans les Comités Exécutifs
- 27% de créatrices d'entreprises parmi les créateurs
- 25% des postes à responsabilités du journalisme tenus par des femmes
- 26% de femmes à l'Assemblée Nationale
- 17% des postes de procureurs sont occupés par des femmes
- 17% d'hommes dans l'enseignement primaire (et 36% de femmes dans le supérieur)
- 4% des congés parentaux d'éducation sont pris par des hommes

Pour faire face à cet enjeu, il est nécessaire de **distiller une culture de la mixité F-H auprès de la nouvelle génération d'hommes et de femmes, futur-e-s cadres et dirigeant-e-s**, tout autant que de **renforcer les capacités des jeunes femmes à se projeter dans des fonctions à responsabilités**.

SES ACTIONS

Social Builder propose un accompagnement innovant aux jeunes professionnel-le-s qui allie des actions de formation et de sensibilisation basées sur :

- la sensibilisation aux stéréotypes de sexes et leur impact sur les carrières
- le développement du potentiel de leadership personnel
- le renforcement des capacités managériales favorables à la mixité
- la mise en réseau privilégiée avec des cadres et dirigeant-e-s d'entreprises

Pour accomplir sa mission en faveur de l'accès des femmes aux postes à responsabilités, l'association développe **2 pôles d'actions** :

- **Formation aux stéréotypes de genre et au leadership des jeunes professionnel-le-s** afin de soutenir une évolution équitable des carrières des jeunes femmes et hommes pour développer la mixité dans les sphères de décision
- **Education à l'égalité F-H des étudiant-e-s du supérieur**, futur-e-s cadres et dirigeant-e-s

POLE FORMATIONS AU LEADERSHIP ET A LA MIXITE

Pour développer la mixité des filières sur le long terme et faciliter l'accès des femmes à des postes à responsabilités, Social Builder développe des formations destinées aux jeunes femmes ou à un public mixte de jeunes professionnel-le-s destinées à :

- Sensibiliser jeunes hommes et femmes aux stéréotypes de genre et leurs impacts sur les carrières
- Former les jeunes femmes diplômées du supérieur très tôt dans leur carrière à développer leur leadership et comprendre les leviers des carrières féminines

FORMATION MIXITE

- Formation « No Stereotypes ! » sur la déconstruction des stéréotypes de genre et des mises en situations qui permettent d'en comprendre l'impact sur les carrières
- Formation « Neutraliser les propos et les comportements vécus comme sexistes dans un contexte professionnel » basée sur des jeux de rôles et des mises en situations
- Formation « Leadership mixte® » sur l'acquisition de compétences managériales favorisant la mixité (savoirs, savoirs être et savoirs faire qui favorisent la qualité des relations et des contributions dans un contexte professionnel mixte)

FORMATION LEADERSHIP

- Séminaire de 2 jours « Trajectoire professionnelle et leadership personnel » pour penser sa trajectoire professionnelle, développer son leadership et savoir communiquer efficacement son positionnement

L'approche de Social Builder s'articule autour d'apports théoriques couplés à des méthodes participatives et de témoignages de professionnel-le-s expérimenté-e-s. L'apprentissage est associé à l'action dans un esprit professionnel et convivial.

POLE EDUCATION A L'EGALITE FH DES ETUDIANT-E-S DU SUPERIEUR

Social Builder développe des outils, des projets, des actions de formation en faveur de la sensibilisation et de la formation des étudiant-e-s aux stéréotypes de genre, à leurs impacts sur les carrières, et les forme aux savoirs être et savoirs faire qui développent la mixité professionnelle.

LA « BOITE A OUTILS DE L'EGALITE FEMME-HOMME DANS LE SUPERIEUR »

Social Builder a mis en œuvre le projet « Boîte à Outils de l'Égalité F-H » (soutien FSE et Région Ile-de-France) destiné à recenser, valoriser et diffuser les pratiques innovantes des établissements du supérieur de la Région Ile-de-France en matière de sensibilisation des étudiant-e-s aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité dans l'entreprise.

LES « RENCONTRES DE L'EDUCATION A L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR »

En novembre 2012, Social Builder donne rendez-vous à 150 acteurs de l'enseignement supérieur, d'institutions, d'entreprises et de ministères pour les premières « Rencontres de l'Éducation à l'Égalité F-H dans l'Enseignement supérieur ».

Les Rencontres organisées en présence de personnalités qualifiées et expertes sont un événement rythmé de tables rondes et d'échanges facilités lors d'un forum à thématiques pour favoriser l'émergence d'idées en faveur de l'éducation à l'égalité dans l'enseignement supérieur.

LE CLUB EGALITE F-H DANS LE SUPERIEUR

Le Club Egalité F-H dans le supérieur est un comité scientifique de personnalités qualifiées et d'experts réunis pour échanger et soutenir l'émergence d'idées innovantes en faveur de l'éducation à l'égalité des étudiant-e-s du supérieur.

Sa vocation est d'être force de propositions et de soutenir les actions terrains qui incarnent les valeurs et qui seront développées par Social Builder.

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des personnes sollicitées qui ont apporté un éclairage sur la question de l'éducation à l'égalité. Nous saluons leur disponibilité, leur ouverture et leur volonté de partager leurs bonnes pratiques pour faire avancer le sujet.

Les établissements d'enseignement supérieur Agro ParisTech, Centrale Paris, Chimie ParisTech, CNAM, EM Strasbourg, ENPC ParisTech, ENSCP, ENSTA ParisTech, EPF – Ecole d'ingénieurs, ESCP-EAP, ESFF, ESG, ESIEE, ESSEC, ESTP, HEC, ICN Nancy, Icam – Paris Sénart, IFPEN, Ingénieurs 2000, IPSA, ISEP, l'école des Mines de Nantes, Polytechnique – Palaiseau, Réseau ParisTech, Réseau Polytech, Sciences Po Paris, Université Cergy-Pontoise, Université Laval – Québec, Université Paris 8 – Vincennes – Saint-Denis, Université Paris Dauphine, Université Paris Diderot – Paris 7

Les institutions Le Centre Hubertine Auclert, la Commission européenne, la Conférence des Grandes Ecoles, la Commission des Titres d'Ingénieurs, le ministère des Droits des femmes, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MIPADI), l'Onisep

Les associations Animafac, Femmes & Sciences, WoMen'Up, l'AFFDU

L'entreprise Companieros

Annexe

Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche

Contribution du Ministère des Droits des Femmes²⁰

Le Ministère des Droits des Femmes participe activement aux Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. La Ministre des Droits des Femmes a été auditionnée par le comité de pilotage, présidé par Françoise Barré Sinoussi.

Retrouvez ici la contribution du Ministère envoyée à l'ensemble des membres du comité de pilotage :

D'une manière générale, le monde de l'enseignement supérieur et de la Recherche a un rôle pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les inégalités entre les sexes se nourrissent souvent de préjugés, de stéréotypes sexistes, d'images colportées que la recherche, que l'Enseignement supérieur doit contribuer à faire reculer. Le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes a besoin de l'apport des recherches pour mettre en exergue préjugés et discriminations qui se cachent derrière les idées reçues.

L'enseignement supérieur, la recherche peut et doit apporter sa pierre au grand débat public sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est un élément de l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes que le Gouvernement a décidé de mettre en place pour faire avancer la cause des femmes : sur le terrain de l'égalité professionnelle ; sur le terrain des violences faites aux femmes ; sur le terrain de la place plus généralement qui est accordée aux femmes dans la société, dans les responsabilités sociales, politiques.

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche va désigner dans les prochains jours un haut-fonctionnaire en charge de l'égalité des droits pour impulser et suivre les travaux en matière d'égalité des droits dans le ministère, en soutien de la « mission pour la parité et pour la lutte contre les discriminations » qui existent déjà.

Un point de rencontre est d'ores et déjà prévu avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le cadre des conférences de l'égalité afin d'établir une feuille de route partagée pour faire avancer le sujet de l'égalité et de la parité dans le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur.

L'égalité entre les femmes et les hommes se décline dans les trois problématiques des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche :

La réussite des étudiants et des étudiantes

Les jeunes filles sont présentes et réussissent dans les études : elles représentent 55% des étudiants à la rentrée 2010. En moyenne, 30 % des filles sorties du système éducatif sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 22 % pour les garçons ; on comptait 64,4% de femmes parmi les diplômés(es) de Licence en 2008.

Et pourtant, c'est le paradoxe, l'insertion globale des femmes sur le marché de l'emploi est moins bon que celui des hommes : les écarts salariaux entre les femmes et les hommes demeurent importants (27%) ; il reste des parois et autres plafonds de verre qui aujourd'hui sont les freins à l'égalité professionnelle : 51 % des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87

²⁰ <http://femmes.gouv.fr/assises-de-lenseignement-superieur-et-de-la-recherche/>

familles professionnelles répertoriées par l'Insee. Par ailleurs, les femmes arrêtent dans certaines filières trop tôt leurs études, ce qui ne leur garantit pas une bonne insertion sur le marché du travail.

Au centre de cette réalité est l'absence de véritable mixité dans les filières de formation : 89 % des filles dans les filières santé-sociale et 85 % de garçons en sciences de l'ingénieur ; peu de filles en classes prépa scientifiques (30 %) contre 73 % en prépas littéraires ; seulement 39 % de femmes parmi les docteurs en sciences et seulement 27 % parmi les ingénieurs.

La réorganisation de la recherche

Du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, la question revêt pour moi une double dimension : la place des femmes dans la recherche et la prise en compte du Genre dans la Recherche.

Sur le premier point, nous sommes comme dans d'autres champs confrontés à la question du « plafond de verre » : 42,4% de femmes parmi les maîtres(es) de conférence mais seulement 22,6% de femmes parmi les professeurs(es) d'université en 2010 et 25% seulement de femmes parmi les directeurs(trices) de recherche au CNRS en 2008.

Dans les domaines de l'innovation et de la recherche, la question de la prise en compte du genre dans les ressources humaines est centrale. On retrouve la force des stéréotypes et des représentations : les femmes sont trop peu présentes parce que leur parcours, les compétences et le milieu ne s'inscrivent pas dans le modèle du chercheur calqué sur le parcours d'un homme scientifique dont la vie est entièrement dédiée à son activité professionnelle et dont la carrière est cadrée et unidirectionnelle.

En ce qui concerne la recherche sur le genre elle-même, en l'absence d'une prise en compte des différences de sexe et du Genre, le point de vue masculin, prenant le cas des hommes pour une référence neutre et absolue, gouverne, sauf exception, l'ensemble des démarches et programmes scientifiques, ce qui souvent conduit à des généralisations erronées.

Introduire le point de vue du Genre en sciences, dans tous les secteurs scientifiques, s'avère donc une nécessité et un facteur de qualité de la recherche. Le Genre ne peut être oublié ou mal pris en compte dans les objets de la recherche et dans son application, non seulement car il fait partie intégrante d'une recherche pertinente mais également parce qu'il est depuis longtemps intégré dans la recherche internationale.

La gouvernance des établissements

Un seul chiffre illustre l'enjeu : 27,7% de femmes dans les Conseils d'administration des universités en 2010 (Observatoire de la parité, 2010). Comme l'a souhaité la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, la logique de la parité doit être inscrite dans les réflexions des Assises.

L'égalité entre les femmes et les hommes se décline au travers de trois questions prioritaires, étant précisé que la question de la formation des personnels enseignants, d'orientation et d'éducation – évidemment cruciale – est également évoquée dans le cadre de la concertation engagée par le ministre de l'éducation nationale.

1. Avancer vers l'égalité au sein des établissements : carrières, jury, instances

Le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur n'est pas paritaire et il existe des inégalités dans les distributions des rôles. Cela concerne les instances de décision : les présidences, les conseils centraux et les directions de composantes, mais aussi les comités de sélection, jurys de recrutement des enseignant-e-s – chercheur-euse-s. Cela concerne aussi la gestion des carrières et la distribution des rôles dans les postes de responsabilité.

Il serait souhaitable que chaque établissement établisse un état des lieux sexués en matière d'emploi de manière à éclairer la situation, à permettre qu'il y ait des débats dans les établissements d'enseignement supérieur sur ces questions. C'est la base pour pouvoir établir des comparaisons et mettre au point des stratégies.

Il y a évidemment les incitations et les chartes comme celle de la Conférence des présidents d'Université, adoptée en 2009 pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université. Elle s'applique progressivement et constitue une base mais cette question doit évoluer plus globalement et dans l'ensemble des établissements. Les Assises pourront nourrir la réflexion sur ce sujet.

Il ne semble pas que cette question de l'équilibre entre hommes et femmes soit posée au niveau de la contractualisation avec l'Etat, ce qui aurait le mérite d'inscrire la question de manière durable et avec une logique d'objectifs. Elle pourrait également l'être au niveau de l'évaluation des établissements par l'agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

La loi du 12 mars 2012 dite Sauvadet va faire évoluer la situation puisqu'elle prévoit que les jurys de recrutement et de promotion devront à compter du 1er janvier 2015 respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

Pour certains concours il est possible qu'il puisse y avoir des difficultés de vivier à présent. Mais c'est l'intérêt de cette évolution que de poser la question de fond du vivier de femmes pour les recrutements d'enseignants-chercheurs.

La question de la politique d'égalité s'exprime aussi au travers des instances dirigeantes des universités. Des progrès doivent être réalisés même si juridiquement la question n'est pas simple. C'est un point qui sera abordé dans le cadre des conférences de l'égalité.

2. Favoriser la mixité des filières de formation et agir sur l'orientation

La réussite des étudiantes, celle de long terme passe par une action sur la question de l'orientation et de la mixité des filières de formation.

Cela suppose d'agir en amont, en lien avec les services du ministère de l'Education nationale bien sûr sur le créneau « -3 ans avant le Bac / + 3 ans après le Bac » pour favoriser la diversification des choix d'orientation.

Cela concerne les choix d'orientation des jeunes filles et notamment vers les carrières scientifiques, les filières d'ingénieurs. Les métiers techniques, scientifiques, informatiques changent et vont changer et il importe d'intégrer ces évolutions pour convaincre les jeunes femmes de s'engager.

Mais la mixité de l'orientation concerne également les garçons qui doivent aussi pouvoir s'orienter vers des filières à prédominance féminine. Cette question n'a jusqu'à présent pas été systématiquement posée.

Trois pistes de progrès peuvent être envisagées :

Il importe de conduire une lutte contre les stéréotypes qui bien sur expliquent pour partie ces situations. La formation à la déconstruction des stéréotypes pour les personnels enseignants, d'orientation, à l'université comme dans le champ scolaire est un dossier essentiel, dont les effets attendus concernant d'ailleurs autant la diversification des choix d'orientation des étudiants que la question de l'égalité au sein de l'université. Il convient d'établir un module de « déconstruction des stéréotypes et de formation à l'égalité » dans la formation des personnels ;

De développer les expérimentations pour faire avancer des idées nouvelles ; cette proposition a été évoquée avec les partenaires sociaux dans le cadre de la grande conférence sociale et elle sera déclinée en régions dans le cadre d'expérimentations auxquelles les établissements d'enseignement supérieur pourront s'associer avec les régions, l'Etat (préfecture de région et rectorats), les partenaires sociaux ;

La question doit aussi être posée dans le cadre des réorientations en Licence. Il faut faire avancer la réflexion pour que les solutions de réorientation puissent également permettre d'accéder à des filières qui favorisent la mixité au plan global.

En matière d'orientation, la définition d'objectifs est sans doute complexe étant donné les déterminants induits par les choix réalisés plus tôt dans le système scolaire. Mais il est important que

les établissements se donnent des indicateurs pour suivre cette question dans le temps et fondent des stratégies pour faire évoluer la situation actuelle.

3. Lutter contre toutes les formes de violence sexistes

La question des violences dans l'enseignement supérieur est apparue comme une question très importante au moment de l'examen de la loi relative au harcèlement sexuel.

Le Gouvernement a pris des engagements devant les parlementaires et le travail est en cours autour de trois orientations :

D'abord l'information et la sensibilisation pour qu'il y ait une vraie prise de conscience ; le débat sur la loi harcèlement a été un déclencheur et il faut poursuivre cet effort de sensibilisation pour lever les tabous, qui persistent plus du côté de la société que du côté des femmes victimes.

Plus durablement, il faut agir sur la formation des professionnels de l'université, les étudiants sur cette question des violences pour mieux prévenir les comportements ;

Enfin, il y a la question des instances disciplinaires ; le débat a eu lieu au Parlement et le Gouvernement s'est engagé à faire évoluer le dispositif pour éviter les dénis de droit.

Il faut changer les états d'esprit, la culture et les procédures sur ces sujets.

4. Faire connaître et développer les recherches sur le genre

Il est courant d'entendre que les études de genre seraient une spécialité anglo-saxonne à laquelle la recherche française aurait échappé. En réalité, le développement des études de genre a été amorcé dès les années 1970 de manière conjointe entre la France et les Etats-Unis, mais a fait face en France à un manque de démarche structurée et globale, qui aurait permis d'investir l'ensemble des champs disciplinaires avec un soutien public durable. Il s'agit aujourd'hui de rattraper ce retard.

Le développement des études de genre est un enjeu majeur pour notre société. Tout d'abord, c'est un levier supplémentaire dans le combat pour l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, et par écho dans toute la société. Le genre constitue un outil analytique des sciences sociales. Il permet de déconstruire les discours de naturalisation des rapports sociaux, et en particulier de révéler et d'analyser les relations de pouvoir entre hommes et femmes. La mobilisation des établissements d'enseignement supérieur est donc cruciale dans cette démarche. Il s'agit aujourd'hui d'encourager fortement la création dans les universités de départements dédiés à l'étude du genre afin d'en faire une problématique à part entière dans le champ universitaire, et d'accroître la visibilité des chercheurs dans ce domaine.

Les études de genre sont également indispensables pour interroger les stéréotypes qui sont toujours prégnants dans les cursus universitaires. On ne pourra pas travailler à des innovations pédagogiques pour la réussite du plus grand nombre sans se pencher sur la dimension genrée des interactions entre acteurs du monde universitaire. Intégrer le genre dans les projets de recherche permet en effet de conduire une réflexion en amont sur le recrutement, sur la notion d'excellence et d'innovation, et sur la prise en compte du genre dans la méthodologie, l'objet de recherche et la valorisation.

Parce que les analyses en termes de genre présupposent que toute production de savoir est traversée par des phénomènes de pouvoir, son usage est pertinent au-delà même des sciences sociales, et a sa place également dans les humanités et les sciences, comme le témoignent de nombreuses initiatives à l'étranger. En l'absence d'une prise en compte des différences de genre, le point de vue masculin, prenant le cas des hommes pour une référence neutre et absolue, gouverne, sauf exception, l'ensemble des démarches et programmes scientifiques, ce qui peut conduire à des généralisations erronées. Il s'agira donc de poursuivre et à terme de généraliser des expériences comme celles menées à l'Université Paris Diderot ou à Sciences po qui visent une intégration obligatoire de la problématique de genre dès la première année de licence. La mobilisation de nos institutions doit intégrer l'Agence nationale de la recherche dans la mise en place d'appels à projets thématiques pour accompagner les pouvoirs publics dans la politique d'égalité. C'est un enjeu tant en termes de compétitivité de notre enseignement supérieur qu'en matière d'innovation et de créativité pour notre pays.