

FEUILLE DE ROUTE 2016 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

SOMMAIRE

Présentation stratégique de la feuille de route	5
--	---

UNE ANNÉE 2015 AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle	11
Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement scolaire	29
Bilan des politiques conduites dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche	41

LES PRIORITÉS 2016 POUR UNE CONSOLIDATION ET UN APPROFONDISSEMENT DES ACTIONS ENTREPRISES AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	53
Politiques conduites dans le champ de l'enseignement scolaire	55
Politiques conduites dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche	59

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DE LA FEUILLE DE ROUTE

La **feuille de route 2016 pour l'égalité entre les femmes et les hommes** constitue la 4^e édition de l'exercice interministériel, initié en 2012.

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

Les avancées de l'année 2015 sont réelles et significatives. Elles sont le fruit d'une politique volontariste, globale et transversale.

- **Dans le domaine des ressources humaines**, la part des femmes dans les nominations aux emplois de l'encadrement dirigeant ne cesse de progresser, tandis que la parité est désormais respectée dans les jurys de recrutement et de promotion.

Tous les acteurs, y compris les partenaires sociaux, sont sensibilisés à la nécessité d'œuvrer, chacun à son niveau, en faveur de l'égalité. En témoignent les résultats des élections professionnelles de décembre 2014 et la progression de la part des femmes dans les différentes instances nationales du dialogue social que sont le comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN), le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) et le comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU).

La prise de conscience à tous les niveaux est renforcée par la mise en place par l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) et l'Agence de mutualisation des universités (Amue) d'une offre de formation significative sur l'égalité, à destination d'un public de plus en plus large (référents égalité académique, conseillers techniques, personnels de direction, référents parents, équipes académiques, personnels d'inspection et, demain, cadres de catégorie A).

- **Dans le domaine de l'enseignement scolaire, l'enjeu de l'égalité est désormais inscrit dans les programmes d'enseignement, qu'il s'agisse du nouvel enseignement moral et civique, entré en vigueur à la rentrée 2015, ou des programmes des cycles 2, 3 et 4 qui entreront en vigueur à la rentrée 2016.** Au-delà des actions éducatives et du travail partenarial mené jusqu'à présent pour offrir aux filles et aux garçons la possibilité de mener des parcours scolaires diversifiés et de choisir une orientation dégagée des stéréotypes, c'est donc au cœur des disciplines d'enseignement, en premier lieu dans la classe, que la transmission du sens et de la valeur de l'égalité entre les femmes et les hommes se fait.

Cette transmission se fonde également sur **les parcours éducatifs mis en place dans le cadre de la loi de refondation du 8 juillet 2013** et des mesures annoncées le 22 janvier 2015 dans le cadre de la grande mobilisation de l'École pour les valeurs de la République. Le parcours d'éducation artistique et culturel, le parcours Avenir et le parcours citoyen, portent l'impératif de la transmission d'une culture de l'égalité entre les sexes. L'attention à la formation des personnels, à la diversification de l'offre de ressources pédagogiques, au rôle joué par les partenaires accompagnant les actions éducatives, a été renforcée.

De nouveaux outils ont été mis en place, à la fois pour la formation et l'action pédagogique et éducative ; de nouvelles conventions avec des partenaires ont été signées, notamment pour progresser sur la question des stéréotypes dans les manuels scolaires mais également sur les questions de violences à caractère sexiste et sur la mixité des métiers.

La réserve citoyenne de l'éducation nationale a été créée pour multiplier, auprès des élèves, les interventions de témoins, femmes et hommes, pouvant jouer le rôle de modèles structurants, dans la construction des parcours de vie des élèves.

La politique active du ministère s'appuie sur la mobilisation des chargés de mission pour l'égalité dans les académies, dont la mission de pilotage a été renforcée par la circulaire du 20 janvier 2015. Ils sont les relais actifs des priorités ministérielles et y ont contribué en organisant des formations, en proposant des ressources et en accompagnant les équipes éducatives. Des comités de pilotage académique de la politique en faveur de l'égalité ont été créés ou renforcés.

- **Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche**, l'articulation entre les orientations nationales et les politiques d'établissement a été rendue plus efficace grâce à l'échange renforcé des bonnes pratiques relatives à la mise en œuvre, sur le terrain, des mesures phares de la feuille de route : développement de la recherche, formation et professionnalisation aux enjeux de l'égalité des sexes, prévention du harcèlement sexuel. À cet effet, le réseau des chargés de mission et des référents Égalité a joué un rôle primordial. Il se structure autour de son association professionnelle (CPED).

La préoccupation pour l'égalité s'exprime aussi à travers la mobilisation des femmes dirigeantes du ministère elles-mêmes, désormais regroupées dans l'Association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI) qui a tenu son premier séminaire national, avec le soutien du ministère, en janvier 2016.

Les recherches françaises bénéficiant du soutien du ministère et des établissements publics se sont diversifiées et relèvent de champs disciplinaires de plus en plus ouverts. Les résultats de ces recherches ont pu ainsi nourrir la formation à l'égalité des sexes au sein des Espe.

En matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, un décret spécifique a été publié et l'actualisation de la circulaire sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel a été réalisée. Des échanges de bonnes pratiques entre établissements ont permis de mettre en place des premiers dispositifs de veille et d'orientations ; un vademecum élaboré par trois associations, avec le soutien du ministère, est en ligne depuis le 25 novembre 2015.

La feuille de route 2016 a pour ambition de prolonger les actions engagées mais aussi de porter des chantiers nouveaux et structurants pour l'égalité.

- **Dans le domaine des ressources humaines**, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a inscrit à l'agenda social 2016 pour l'enseignement supérieur les questions d'égalité et de parité. Il s'engage en faveur d'une labellisation progressive de ses processus RH en matière d'égalité femmes-hommes, de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. Par ailleurs, le ministère consolidera les avancées réalisées, qu'il s'agisse de la mise en place d'une politique active de nomination dans les emplois d'encadrement supérieur, d'un approfondissement de la connaissance de la situation du ministère en termes d'égalité par l'intégration de nouveaux indicateurs du rapport de situation comparée dans les bilans sociaux et la constitution d'un socle de formation à l'égalité en faveur des personnels. **À partir de l'année 2016, une synthèse dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera publiée en même temps que les bilans sociaux.**

- **Dans le domaine de l'enseignement scolaire**, le ministère accompagnera par la formation et la mise à disposition de ressources, l'inscription de l'enjeu de l'égalité dans les nouveaux programmes d'enseignement, qu'il s'agisse du nouvel enseignement moral et civique ou des programmes des cycles 2, 3 et 4, et les parcours éducatifs. Il portera une attention particulière à la question des stéréotypes dans les supports pédagogiques, à celles des violences, et particulièrement le cybersexisme pour lequel des études et **un concours national a été mis en place afin de permettre aux élèves de 4/3 et aux lycéens de créer des affiches et des vidéos sur ce sujet qui pourront servir de supports pédagogiques à tous les établissements. Les lauréats nationaux seront connus en mai 2016.** Le ministère renforce son action pour la mixité des métiers, dont la problématique est pleinement prise en compte dans le Parcours Avenir et les actions interministérielles (**mise en place d'un plan pour la mixité dans le numérique en avril 2016**) auxquelles il est partie prenante. Considérant le rôle que peuvent jouer les élèves élus, au collège comme au lycée, dans la transmission auprès de leurs pairs des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, **le ministère proposera une évolution législative de manière à mettre en œuvre dans les instances de la vie lycéenne (CAVL, CNVL) – et collégienne lorsqu'elles existent – le principe de parité.**

La question de l'égalité prend place au cœur de la grande mobilisation de l'École pour les valeurs de la République. Les partenariats et dispositifs propres à la grande mobilisation, et en particulier la réserve citoyenne de l'éducation nationale, sont donc mobilisés pour porter ce message.

- **Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche**, le ministère confortera les avancées réalisées en faveur de la place des femmes dans l'ESR, en définissant notamment un indice de mixité sur la base des bilans sociaux et en fixant des objectifs de progression. La visibilité des politiques d'égalité conduites dans l'ESR sera accrue notamment **par l'organisation en septembre 2016 de la 9^e conférence internationale sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur.** De même, le ministère veillera au développement homogène des formations à l'égalité des sexes dans les Espe. Il poursuivra également les actions en faveur de la lutte contre les violences en prévoyant que les établissements adoptent tous un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et en intégrant plus largement la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le dialogue contractuel.

Enfin, la mise en œuvre d'une politique systémique en faveur de l'égalité des sexes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche sera évaluée au moment du dialogue contractuel entre le ministère et les établissements. Chaque année, la liste des indicateurs retenus dans le dialogue contractuel avec les établissements sera publiée ainsi que l'appréciation du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

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

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

1. UNE ANNÉE 2015

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

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

I. ÉLÉMENTS INTRODUCTIFS

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

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

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

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

Les femmes représentent **67 % des enseignants du secteur public et 74 % des enseignants du secteur privé sous contrat.**

Cette féminisation du corps enseignant, particulièrement forte dans le premier degré (elles représentent 83 % des enseignants du premier degré public) est encore plus marquée dans l'enseignement privé sous contrat, où elles représentent 91 % des enseignants du premier degré privé sous contrat. En revanche, l'enseignement supérieur est majoritairement masculin (38 % de femmes).

Cette féminisation du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche se retrouve également dans la proportion des femmes parmi les autres personnels puisqu'elles représentent **70 % des personnels non-enseignants**, dont 85 % des personnels administratifs, sociaux et de santé. Bien que majoritaires, elles sont cependant moins nombreuses parmi les personnels de direction, d'inspection ou d'éducation (59 %), ainsi que parmi les ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (55 %).

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

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

Comme indiqué plus haut, les femmes représentent 67 % des enseignants du secteur public. Cette proportion varie cependant en fonction du niveau d'enseignement : on compte 83 % de femmes parmi les enseignants du premier degré public, 58 % dans le second degré public et 38 % parmi les enseignants du supérieur, majoritairement masculin (25 % chez les professeurs des universités).

¹ Source Depp, RRS 2015

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

Dans l'enseignement primaire, le taux de féminisation n'a cessé de progresser depuis les quarante dernières années : il était de 65 % en 1954, de 70 % en 1964, de 75 % en 1994 pour atteindre 83 % aujourd'hui.

Dans l'enseignement du second degré public, les femmes représentent 62 % du corps des professeurs certifiés et Peps, 52 % du corps des professeurs agrégés, 50 % du corps des professeurs de lycée professionnel et 34 % du corps des professeurs de chaires supérieures².

S'agissant des disciplines d'enseignement général, les femmes sont majoritaires en lettres (80 %) ou en langues (82 %) par exemple. Elles sont en revanche minoritaires en philosophie (39 %), en mathématiques (46 %) et en physique-chimie (42 %). En lycée professionnel, elles représentent 50 % des effectifs enseignants.

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

La part des femmes dans les corps d'enseignants-chercheurs est **en constante progression au cours des vingt-cinq dernières années**. Sur cette période, elle augmente de manière régulière et significative d'environ 0,5 point par an, passant **de 14 % en 1992, à 24,9 % en 2015 chez les professeurs des universités (PR) et de 33 % à 43,7 % chez les maîtres de conférences (MCF)**.

Cette tendance se poursuit sur la période récente puisque de 2012-2015, la part des femmes chez les MCF est passée de 42,6 % à 43,7 % (+ 0,27 % par an) et de 23,2 % à 24,9 % chez les PR (+0,49 % par an).

La proportion des femmes dans les corps des enseignants-chercheurs varie en fonction des disciplines. Elle reste faible dans les disciplines scientifiques, particulièrement dans le corps des professeurs des universités (PR) où elle n'est que de 16,8 % (33,1 % dans le corps des maîtres de conférences — MCF). En revanche, les disciplines littéraires enregistrent les taux de féminité les plus élevés (37 % pour les PR et 56,6 % pour les MCF).

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

Il convient néanmoins de souligner que le nombre des femmes qualifiées par le CNU aux fonctions de maître de conférences n'a cessé d'augmenter au cours des huit dernières années, passant de 42 % en 2007 à 46 % en 2015³.

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

En ce qui concerne les professeurs, les femmes ne représentent que **25 % de la population actuelle de professeurs**, mais 30 % en moyenne des recrutements sur les dernières années. Le vivier de recrutement est conditionné par la qualification de professeurs pour laquelle l'habilitation à diriger des recherches est requise. Or, les femmes ne représentent qu'un peu plus d'un tiers des enseignants-chercheurs qualifiés aux fonctions de professeur. Toutefois, on constate une augmentation significative des femmes dans le vivier des qualifiés PR en 2015 où elles représentent 34,5 % des qualifiés (+ 4,5 points par rapport à 2012).

² Source Depp, RRS 2015

³ Source DGRH A1

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

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

Dans la filière sociale et de santé, les femmes représentent 96 % des agents.

Parmi les personnels ITRF, les femmes représentent 55 % de l'ensemble. Elles sont minoritaires en catégorie A (47 % pour les ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants..), présentent à hauteur de 52 % en catégorie B (techniciens) et majoritaires en catégorie C (62 % pour les agents et adjoints techniques).

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

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

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

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

Au sein des corps d'inspection, les femmes représentent 42 % du corps des inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), principal corps de débouché des professeurs agrégés, et 46 % du corps des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), principal corps de débouché des professeurs des écoles.

Chez les personnels de la filière administrative, le taux de féminisation est de 83 % en catégorie B et de 60 % en catégorie A. Les femmes sont majoritaires dans le corps des attachés (63 %) mais minoritaires dans les corps des administrateurs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (45 %) ou des administrateurs civils et experts de haut niveau (32 %).

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

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

Depuis 2013, une attention particulière est portée sur les emplois à la discrétion du Gouvernement et notamment concernant les nominations aux postes de recteurs. Un suivi régulier des nominations dans le haut encadrement a été opéré en lien avec la direction générale de la fonction publique.

Après trois années de mise en œuvre du dispositif, le bilan est conforme, voire supérieur pour les primo-nominations, aux objectifs fixés par la loi :

Ainsi, sur les 17 nominations dans les emplois à la discrétion du Gouvernement (recteurs, chefs de corps d'inspection générale, secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale) qui ont été réalisées en 2013, 6 ont concerné des femmes (35 %). 9 personnes ont été nommées pour la première fois dans leur nouvel emploi, dont quatre femmes, soit 44 % des primo-nominations.

En 2014, ce sont 10 nominations dans les emplois à la discrétion du Gouvernement qui ont été réalisées, dont 4 femmes (40 %). Six personnes ont été nommées pour la première fois dans leur nouvel emploi, dont deux femmes (soit 33 % des primo-nominations).

En 2015, sur un total de 11 nominations réalisées, 4 concernaient des femmes (36 %). Six personnes avaient été nommées pour la première fois dans leur nouvel emploi, dont trois femmes (soit 50 % des primo-nominations).

S'agissant des emplois de direction (chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau) sur les 25 nominations opérées en 2015, 8 concernent des femmes (32 %). Il s'agit de primo-nominations pour 9 de ces emplois, dont quatre femmes (44 %).

Au total, pour l'année 2015, l'obligation légale de féminisation des emplois dirigeants et supérieurs est respectée avec un **taux de primo-nominations égal à 31,7 %**. Les nominations de femmes sur des postes de cadres dirigeants⁴ représentent 50 % des nouvelles nominations tandis que les nominations sur des emplois de type 2⁵ représentent 44 % et 23 % sur des emplois de type 9⁶.

Ces résultats sont le fruit d'une politique active sur les viviers. Des revues des cadres ont ainsi été mises en place dans les académies en octobre 2015, afin d'améliorer la connaissance des viviers. Elles s'ouvriront pour la première fois en novembre prochain pour l'administration centrale, avec pour objectif de repérer des cadres féminins non encore sur des emplois fonctionnels pour les inscrire dans un parcours à long terme pour les positionner sur des emplois de cadres supérieurs en services déconcentrés et centraux.

Cette **systematisation annuelle des revues de cadres**, qui participe au suivi que l'administration centrale met en œuvre pour évaluer et accompagner son action en ce domaine, s'est accompagnée d'une mobilisation et d'une information de l'ensemble des recruteurs, notamment dans les services déconcentrés, pour améliorer les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur.

Elle devra être complétée par une meilleure prise en considération des modalités de mobilité pour les cadres fonctionnels féminins qui sont souvent confrontés à des problématiques plus contraignantes.

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

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

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

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

Dans l'enseignement supérieur, la part des femmes promues, qui varie d'un groupe de discipline à l'autre, décroît, en général, avec la progression des avancements de grade, de la hors-classe des MCF (47 % en 2014) au 2^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs (17 %). Toutefois, on constate que le taux des femmes promues (34 % en 2014) est supérieur de 3 points à celui des femmes promouvables et, quel que soit le grade, à la part des femmes dans le corps.

⁴ Groupe 1 : recteurs, chefs de corps d'inspection générale, secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale

⁵ Chefs de service, sous-directeurs, experts de haut niveau et directeurs de projet

⁶ SGA, Dasen, Daasen

En ce qui concerne l'avancement spécifique des enseignants-chercheurs qui exercent des responsabilités particulières (direction ou présidence d'établissement, direction d'unité de formation et de recherche — UFR, etc.), si le nombre des dossiers déposés par les femmes lors de la campagne d'avancement de grade de 2015 s'élevait à 20 % (contre 13 % en 2014), le nombre de promotions progresse : il est de 14 % contre 12 % en 2014.

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

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

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

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

Grâce à une politique incitative menée auprès des présidents de jury et visant à promouvoir la parité dans la composition des jurys des concours de recrutement et d'avancement de grade, **l'équilibre est désormais atteint dans de nombreux corps de personnels, au-delà de l'objectif de 40 % fixé par la loi**. Cet objectif d'équilibre est rappelé dans le guide pratique destiné aux présidents de jury et édité à l'occasion de chaque session de concours.

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

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

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

⁷ Source DGRH, sous direction du recrutement (DGRHE)

La composition des jurys de recrutement pour l'ensemble des personnels d'encadrement est parfaitement équilibrée (50 % de femmes et 50 % d'hommes). Ce résultat, qui va au-delà des 40 % fixés par la loi, résulte de l'engagement des présidents des concours de recrutement des personnels de direction et des inspecteurs de l'éducation nationale en faveur d'une composition systématiquement paritaire des jurys.

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

L'évolution des candidatures aux concours de recrutement des personnels de direction (1^{re} classe et 2^e classe) et d'inspection (IA-IPR et IEN) est **très encourageante**. En effet, le nombre de candidatures féminines ne cesse d'augmenter⁸ et est désormais proche de la parité pour le IA-IPR (47 %) et supérieur à 50 % pour les IEN (59 %) et les personnels de direction (53 %). Cette augmentation des candidatures féminines aux emplois de direction se retrouve de manière homogène dans les résultats des concours puisque le nombre de lauréates s'élève à 46 % pour le concours des IA-IPR, 58 % pour le concours des IEN et 51 % pour les personnels de direction.

Comme il était indiqué dans la feuille de route 2014, ces tendances favorables conduiront à terme à la féminisation des viviers et des nominations de l'encadrement supérieur.

⁸ Source DGRHE 2015

II. Bilan des actions mises en place au titre de la feuille de route 2015

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

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

Atteindre au plus tôt les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur. La création d'une **mission politique de l'encadrement supérieur**, placée directement sous l'autorité du secrétaire général, accompagne la DGRH, qui est chargée de veiller au respect de cet équilibre. Une attention particulière sera portée aux Dasen et aux recteurs (le flux de nominations 2014 étant en baisse par rapport à celui observé en 2013). Les objectifs seront réajustés pour tenir compte des dispositions de l'article 68 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : **le taux de 30 % devrait être satisfait sur la période 2015-2016 et le taux de 40 % atteint dès 2017.**

Poursuivre la féminisation des viviers notamment sur les métiers les moins féminisés.

Vérifier, pour chaque établissement, l'existence d'un tableau de bord historique des nominations afin de rendre comptable chaque chef d'établissement des nominations qui contribuent au respect des engagements nationaux.

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

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est attentif au respect de ces orientations. Un suivi régulier des nominations dans le haut encadrement a en conséquence été mis en place en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

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

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

2013						
	Nominations			Primo-nominations		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	total
Groupe 1*	11	6	17	5	4	9
Groupe 2*	16	11	27	7	7	14
Groupe 9*	52	24	76	31	12	43
	65,80 %	34 %		65,20 %	34,80 %	

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

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

*Groupe 9 : SGA, Dasen et Daas

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

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

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

Pour 2017, l'objectif est fixé à 40 %. La poursuite de l'effort engagé et l'atteinte de ce nouvel objectif nécessite la mise en place d'une politique active en matière de vivier. Il convient en effet de rappeler que le pourcentage de femmes candidates aux emplois fonctionnels connaît des évolutions importantes. Ainsi, pour les emplois de sous-directeur, le pourcentage de femmes candidates évolue de 31 % en 2013 à 18,5 % en 2014 puis à 42,5 % en 2015. Chez les chefs de service, la proportion de femmes candidates est en forte hausse (12,5 % en 2013, 25 % en 2014 et 44,5 % en 2015). A contrario, chez les secrétaires généraux d'académie, le pourcentage de femmes candidates à ce type de fonctions est stable (34 % des candidatures).

Aussi, un repérage plus spécifique des catégories administratives (corps des attachés et administrateurs civils notamment) sera entrepris au cours de la revue des cadres en académie pour bâtir des viviers possibles pour des emplois de secrétaire général adjoint. La mobilité entre administration centrale et services déconcentrés sera un élément d'attention quand à cette possibilité de viviers.

Cette nécessité d'une politique active en matière de nominations a conduit le ministère à créer, à la fin 2014, la Mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES). Placée auprès du secrétaire général du

ministère, la MPES contribue par son action à améliorer le taux de féminisation des emplois de l'encadrement supérieur du ministère.

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

Afin d'atteindre l'objectif affiché de 40% de primo-nominations de femmes sur les emplois supérieurs à horizon 2017, trois nouvelles orientations ont été arrêtées :

- mieux identifier et travailler sur les viviers pour parvenir d'une manière pérenne à des nominations plus équilibrées sur les emplois de types 1,2 et 9. Pour y parvenir une action de repérage et de suivi est d'ores et déjà engagée à l'occasion des revues des cadres dès 2015/2016 et sera en conséquence engagée avec l'ensemble des recruteurs pour anticiper les attentes en la matière ;
- améliorer l'accompagnement à la prise de poste afin de promouvoir une plus grande lisibilité des parcours et connaître les possibilités de carrière par des mises en réseaux efficaces. En ce sens, des actions de formation ont été proposées aux recteurs primo-nommés en août et septembre 2015. Une action similaire est programmée pour 11 directeurs académiques et secrétaires généraux nouvellement nommés sur ces emplois à la fin du mois d'octobre 2015 ;
- mieux repérer les cadres féminins pour les accompagner dans leur progression professionnelle par le biais de revues des cadres initiées dans les académies en administration centrale. Ce travail structurel permettra de renforcer le rééquilibrage des candidats et candidates proposés aux directeurs et recteurs.

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

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

Le bilan social 2013-2014 du MENESR s'inscrit dans une logique d'amélioration continue. Le bilan pour l'enseignement supérieur, élaboré pour la première fois en 2014 pour la période 2012-2013 est, chaque année, depuis cette date, augmenté de nouveaux indicateurs permettant de mieux décrire la situation femmes-hommes.

Pour 2014-2015, le bilan social pour l'enseignement supérieur présentera pour la première fois une vision historique, sur trois années, des effectifs femmes/hommes dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, il **intégrera pour la première fois des indicateurs**, sous une présentation sexuée, relatifs à la mobilité des personnels enseignants et BIATSS, ainsi qu'une présentation de la répartition femmes-hommes des personnels titulaires et non-titulaires des EPST.

Le ministère s'est mis par ailleurs en capacité de pouvoir produire les indicateurs sexués du rapport de situation comparée relatifs à la rémunération des agents à partir de 2016. Des travaux de développement informatique ont ainsi été entrepris afin de pouvoir extraire directement les informations nécessaires des fichiers de paye des établissements d'enseignement supérieur ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies (établissements dits RCE), via un infocentre⁹.

⁹Ce dernier permet ainsi d'avoir accès à ces informations après consolidation nationale et restitution mensuelle des données de paie des établissements RCE transmises par les DRFIP dans le cadre de leur prestation de paie à façon.

Une nouvelle version de cet outil, livrée en fin d'année 2015, permettra une individualisation des données (femmes-hommes) et leur présentation sous une forme historique (2013, 2014 et 2015). Quant aux établissements non-RCE, qui ne représentent désormais que 5% des personnels, un groupe de travail sera constitué dans le cadre des travaux sur l'agenda social de l'enseignement supérieur afin d'améliorer les bilans sociaux des établissements concernés, notamment sur le volet parité.

Quant à l'exploitation de ces données, elle nécessitera la définition préalable d'une méthodologie commune et partagée en interministériel permettant de neutraliser les effets de structure constatés (constitution des corps, etc.), de manière à ne faire ressortir des indicateurs sexués que les seules différences liées à la discrimination femmes-hommes. **Le ministère en fera la demande auprès de la DGAFP et jouera un rôle actif sur cette question.**

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

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

Le ministère a fait le choix de ne pas décliner le protocole d'accord in abstracto, mais dans le cadre de l'ensemble des travaux existants et, notamment, s'agissant de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans le cadre de son agenda social.

Un groupe de travail, dont la première réunion s'est tenue le 24 novembre 2015, est ainsi spécifiquement dédié à la **question de la responsabilité sociale de l'employeur** autour des axes de réflexion suivants :

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

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

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

Avancement et promotion : suivre avec le CNU, la CP-CNU et la CPU les résultats des avancements et des promotions, notamment en caractérisant cette évolution dans le temps. Inciter, par la diffusion d'une information appropriée, les femmes à candidater à un avancement de grade lorsqu'on constate une sous-représentation des candidatures féminines.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre en 2015 afin d'intégrer la question de l'égalité professionnelle dans le recrutement des enseignants-chercheurs et de mieux faire face aux difficultés rencontrées dans les disciplines dites déficitaires.

La première mesure a été l'élaboration d'un décret permettant, dans un premier temps, de construire un dispositif cohérent au regard de la réalité. C'est ainsi qu'il a été décidé d'élaborer un décret permettant de déroger, conformément aux dispositions de l'article 55 de la loi Sauvadet, à la règle des 40 % de membres d'un même sexe dans les comités de sélection pour les concours de professeurs dans les disciplines dites déficitaires, tout en prévoyant un dispositif incitatif

Tel est l'objet du **décret n° 2015-455 du 21 avril 2015** qui fixe pour 2 ans seulement, dans certaines disciplines (11 sur 52), une proportion minimale dérogatoire à la proportion de 40 % de personnes de chaque sexe au sein des comités de sélection institués en vue des concours de recrutement des professeurs des universités.

Outre son caractère temporaire, cette dérogation se veut contraignante et incitative dans la mesure où elle conduit à doubler la proportion des femmes dans les comités de sélection aux emplois dans les disciplines considérées au regard de leur proportion dans la discipline.

Cette dérogation ne valant que pour deux ans, elle nécessite parallèlement un renforcement des actions en faveur du recrutement, afin d'assurer un rééquilibrage des disciplines déficitaires. Cette action de longue haleine passe par une sensibilisation des populations futures (actions de sensibilisation dans les lycées) et des actions fortes au niveau des Espe.

Concernant les jurys de l'agrégation de l'enseignement supérieur, la politique volontariste menée par le ministère permet désormais d'afficher dans toutes les disciplines ouvertes (droit public et histoire du droit en 2015), une présence féminine dans les jurys supérieure ou égale à 40 %, avec une présidente de jury sur les 2 assurée par une femme (droit public).

- **En matière d'avancement et de promotions**, la DGRH a lancé au cours de l'année 2015 une étude sur l'analyse de la parité entre les femmes et les hommes parmi les universitaires. Cette étude, dont une première version devrait être disponible pour la fin de l'année 2015, permettra d'avoir une connaissance précise de la situation des femmes parmi les enseignants-chercheurs et de l'évolution de celle-ci sur 20 ans. Cette étude devrait permettre d'envisager de manière plus adéquate les mesures à mettre en œuvre pour assurer un rééquilibrage lorsqu'il s'avère nécessaire.

Il convient par ailleurs de souligner que, sur la base de leurs bilans sociaux sexués, les établissements d'enseignement supérieur mènent une campagne de sensibilisation afin d'encourager les femmes à candidater à un avancement de grade ou à l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche lorsqu'est constatée une sous-représentation de leurs candidatures.

S'agissant des organismes de recherche, tous se sont désormais fixés des objectifs en la matière et s'appuient pour ce faire sur des indicateurs de progression de la parité, qu'il s'agisse de la progression du nombre et du pourcentage des femmes parmi les recrutements (CNRS notamment ¹⁰), du taux de femmes recrutées ou de la progression du nombre et du pourcentage des femmes promues.

¹⁰ L'égalité professionnelle constitue une priorité du CNRS, qui a placé auprès de sa présidence une mission pour la place des femmes et adopté un plan d'action pluriannuel.

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

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

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

L'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) et l'agence de mutualisation des universités (Amue) ont élaboré, en lien avec les services du ministère, la CDEFI, la CGE et la CPU, une offre de formation significative, qu'ils ont intégré dans leurs catalogues de formation. C'est ainsi que l'ESENESR a organisé plusieurs cycles de formation sur le sujet à destination des référents égalité académique, des conseillers techniques et des personnels de direction (formation sur le plan d'action pour l'égalité des filles et des garçons à l'École), mais également à destination des référents parents (Co-éducation relations École-parents : changer les regards, croiser les regards) les équipes académiques pluriprofessionnelles (leviers de la réussite pour l'éducation à la sexualité) et des personnels d'inspection dans le cadre de leur formation statutaire (égalité professionnelle), tant au titre de la formation initiale que de la formation continue.

Dans l'enseignement supérieur, une journée de sensibilisation aux discriminations, dont les questions de parité, sera organisée au cours du second semestre 2016 à l'attention des directeurs généraux des services et des directeurs des ressources humaines. Une formation des DRH du supérieur sera par ailleurs réalisée au cours du premier semestre 2016.

Cet effort en matière de formation sera poursuivi et amplifié en 2016. La formation à l'égalité femmes-hommes sera ainsi progressivement étendue par l'ESENESR aux attachés d'administration de l'éducation nationale.

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

Établir le bilan des élections professionnelles de décembre 2014 et vérifier l'évolution par rapport à la situation actuelle qui fait apparaître de forts déséquilibres dans les filières ITRF et administratives où les hommes sont surreprésentés dans les CAP, proportionnellement à la part qu'ils occupent dans le corps.

Préparer le renouvellement du CNU en 2015 : la part des femmes élues au CNU est supérieure à la part qu'elles occupent dans les corps des enseignants-chercheurs. Il convient donc de recommander le maintien de cette proportion et de veiller en revanche à rééquilibrer la part des nommées.

À partir du recensement établi des instances consultatives en place au MENESR, hors instances élues, poursuivre l'effort tendant à assurer les retours à l'équilibre. Le ministère mettra notamment en œuvre les dispositions du décret en Conseil d'État prévu pour l'application de l'article 74 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

1. Le bilan des élections professionnelles montre une réelle prise de conscience des questions de parité de la part des acteurs concernés.

Il convient au préalable de rappeler que l'article 12 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 dispose qu' « afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des commissions administratives paritaires représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'État. ».

Le décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP prévoit (article 10) que « pour la désignation de ses représentants, l'administration doit respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants. ».

- **Ainsi, la part des femmes au sein des instances ministérielles de concertation** que sont le Comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN), le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) et le comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU) connaît une **progression par rapport aux dernières élections**.

Ceci est particulièrement vrai pour :

- le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) puisque le pourcentage des femmes au sein de cette instance passe de **30 % en 2010 à 37 % en 2014**. Stable coté titulaires (40 %), cette progression est particulièrement marquée s'agissant des suppléantes, dont la proportion passe de **20 % en 2010 à 33 % en 2014** ;
- le comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU) puisque le pourcentage des femmes au sein de cette instance passe de **40 % en 2010 à 50 % en 2014**. Cette augmentation se retrouve tant du côté des titulaires, dont la proportion passe de **47 % en 2010 à 60 % en 2014**, que du côté des suppléantes, dont la proportion passe de **33 % en 2010 à 40 % en 2014** ;

En revanche, la composition du comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN) reste stable en termes de parité puisque la part des femmes y demeure constante (43,3 % en 2011 et en 2014). Cette stabilité se fait néanmoins au détriment des femmes titulaires, dont la proportion passe de 40 % en 2011 à 27 % en 2014, tandis que la part des femmes suppléantes passe de 47 % en 2011 à 60 % en 2014.

- **Au sein des CAPN des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation**, il convient de distinguer les corps où la proportion des femmes est faible de ceux où elle est forte :
- s'agissant des corps où la présence féminine est faible, le renouvellement résultant des élections de décembre 2014 s'est traduit par une augmentation de leur proportion, tant s'agissant des membres élus que nommés. Ainsi, pour les chaires supérieures, où l'effectif des femmes est de 34 %, leur proportion est désormais de + de 60 %, tant chez les élus que chez les nommés. Chez les agrégés, la proportion des femmes reste stable (48 %) et proportionnelle à leur présence au sein du corps (51 %). Chez les professeurs d'éducation physique et sportive, les dernières élections se sont traduites par un rééquilibrage en faveur des femmes puisque leur part au sein de la CAPN est désormais de 50 %, supérieure à leur proportion au sein du corps (43 %). Quant aux professeurs de lycées professionnels, la proportion des femmes reste élevée (57 %) au sein de la CAPN, alors que leur présence est équilibrée au sein du corps (50 %) ;
- s'agissant des corps où la présence féminine est forte, on assiste à un rééquilibrage de la proportion de chaque sexe. Ainsi, chez les directeurs de CIO et les conseillers principaux d'éducation, corps très féminisés (respectivement 84 % et 75 %), les dernières élections se sont traduites par un rééquilibrage de leur présence au sein de la CAPN (respectivement 70 % et 58 % de femmes, principalement par le bais des représentants nommés par l'administration). Il en est de même dans le premier degré où la féminisation de la fonction (80 % de femmes) fait l'objet d'un rééquilibrage au sein de la CAPN (la part des femmes au sein des CAPN concernées est égale à 64 %).

- **Au sein des CAPN des corps ATSS, ITRF et personnels des bibliothèques la représentation des femmes est très proche de leur part respective au sein des corps concernés**

- Filière Administratif, technique, sociaux et santé (Atss)

L'administration a dans les CAPN des filières Atss une représentation conforme à la disposition précitée du décret de 1982.

Quant aux membres élus, les résultats des élections professionnelles de décembre 2014 dans les CAPN des corps Atss permettent d'observer que la démographie et la structuration des corps sont fondamentales par rapport à la représentation issue des élections. En effet, pour la filière administrative, sauf pour les SAENES, et la filière médico-sociale, les représentations au sein des élus correspondent à la part d'hommes et de femmes de chaque corps :

- AAE 61 % d'élus pour 62 % de femmes dans le corps ;
- Saenes 50 % d'élus pour 83 % de femmes dans le corps ;
- Adajenes 90 % d'élus pour 91 % de femmes dans le corps ;
- MEN et CTSSAE 100 % d'élus pour 95 % de femmes dans les deux corps ;
- Infenes 89 % d'élus pour 96 % de femmes dans le corps ;
- Assae 92 % d'élus pour 96 % de femmes dans le corps.

- Filière Ingénieur technique recherche et formation (Itrf)

Comme pour la filière Atss, la représentation de l'administration au sein des CAPN Itrf est conforme aux dispositions de l'article 10 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions paritaires qui prévoit que l'administration est tenue de désigner un tiers de personnes de chaque sexe.

Quant au nombre de femmes sur les listes présentées par les organisations syndicales, il convient de souligner qu'il est inférieur à leur proportion dans le corps considéré pour 3 corps sur 5 (IGE, ASI et ATRF) et se traduit naturellement sur les résultats aux élections et la présence des femmes parmi les membres élus. Parmi ces derniers, le pourcentage des femmes excède celui des hommes uniquement dans les corps de catégorie B et C. Hommes et femmes se retrouvent assez curieusement à égalité parmi les élus représentant le corps des IGR alors que les femmes ne composent que 36 % du corps.

- Filière des bibliothèques

Le respect de la parité au sein des représentants de l'administration dans les conditions prévues par la loi (proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe) est appliqué pour toutes les CAPN sauf pour celle des conservateurs généraux (25 % d'hommes) et des bibliothécaires (pas de représentation masculine). Il est en fait difficile pour un corps à gestion interministérielle, qui doit représenter les deux principaux ministères concernés, à savoir le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère de la Culture et de la Communication, d'atteindre l'objectif de parité pour toutes les CAPN.

Les corps des personnels des bibliothèques sont composés d'effectifs assez largement féminisés (de 58 % parmi les magasiniers à 77 % parmi les bibliothécaires).

Les femmes sont représentées parmi les élus du personnel relativement proportionnellement à la part qu'elles occupent dans les effectifs.

Le corps des magasiniers est le corps qui présente le plus grand équilibre puisque 58 % des personnels de ce corps sont des femmes et 56 % figurent parmi les élus du personnel.

Il faut noter que le résultat des élections 2014 a permis aux femmes d'être représentées à la CAPN des conservateurs généraux (25 % des élus) alors qu'elles n'étaient pas représentées jusque-là, alors même qu'elles composent 50 % de ce corps.

- **Pour les personnels d'encadrement et d'inspection (corps des administrateurs civils, des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, des inspecteurs de l'éducation nationale et personnels de direction), la progression de la part des femmes dans la composition des CAPN est générale :**
 - si, pour les personnels de direction, la proportion des femmes élues reste égale à 50% (11/11), elle connaît une progression du nombre des membres nommés, qui passe de 40 à 54%, alors que la proportion des femmes dans les corps considérés est de 48% ;
 - pour la CAPM du corps des administrateurs civils, les élections professionnelles de décembre 2014 se traduisent par une sur-représentation des femmes, tant parmi les membres élus que parmi les membres nommés, puisqu'elles représentent désormais 40% tant chez les élus que chez les nommés, pour une proportion de 26% de l'effectif du corps ;
 - pour les inspecteurs de l'éducation nationale, les dernières élections se traduisent par une progression du nombre des élues, qui passent de 3 à 4 et représentent désormais 40% des représentants élus, soit la même proportion que pour les membres nommés ;
 - cette progression se retrouve de manière plus forte encore dans la composition de la CAPN des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, puisque le nombre d'élues est désormais de 5, soit 50% des représentants élus, tandis que la proportion des nommées est désormais de 6 sur 10, soit 60% contre 40% en 2011.

2. Le renouvellement de la totalité des membres du CNU, intervenu à la fin de l'année 2015, a fait l'objet d'une attention particulière compte tenu du rôle joué par cette instance dans la constitution du vivier des futurs enseignants-chercheurs (via la qualification) et leur déroulement de carrière :

Concernant les membres élus, les délégués et les représentants des listes ont été particulièrement sensibilisés à la nécessité d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée au sein des listes et ce malgré les difficultés rencontrées dans certaines sections, notamment s'agissant des disciplines scientifiques (mathématiques, constituants élémentaires, terre solide, mécanique, génie informatique et génie électrique...) très majoritairement masculines. Pour ces dernières, le ministère a insisté auprès des différentes instances du CNU (présidents de sections, commission permanente, délégués et représentants de listes) afin que les déséquilibres constatés puissent être pour partie compensés dans la composition des listes, voire dans le cadre de la nomination par le ministre en charge de l'enseignement supérieur des membres nommés du CNU (qui représente 1/3 de ses membres).

Pour ces derniers et conformément aux dispositions de l'article 74 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les membres nommés au nombre de 1/3, devront respecter la règle de la parité stricte.

Le renouvellement des 3480 membres du Conseil national des universités (CNU), qui est intervenu à la fin de l'année 2015, a fait l'objet d'une attention particulière compte tenu du rôle joué par cette instance dans la constitution du vivier des futurs enseignants-chercheurs (via la qualification) et leur déroulement de carrière (promotions de grade, attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques, prime d'encadrement doctoral et de recherche).

Ainsi pour les 2320 membres élus de cette instance (2/3 de ses membres), les délégués et les représentants des listes ont été particulièrement sensibilisés à la nécessité d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée au sein des listes et ce malgré les difficultés rencontrées dans certaines sections, notamment s'agissant des disciplines scientifiques (mathématiques, constituants élémentaires, terre solide, mécanique, génie informatique et génie électrique...) très majoritairement masculines.

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

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

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

Ce travail de sensibilisation a été également réalisé pour deux instances représentatives propres à certaines catégories d'enseignants-chercheurs que sont le Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP) pour le corps des astronomes et physiciens et le CNU des disciplines médicales pour les personnels hospitalo-universitaires qui, comme le CNU, comportent des membres élus et nommés. Comme pour le CNU, un bilan général sera réalisé sous l'angle de la parité à l'issue du processus de renouvellement en cours.

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

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

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

La loi ESR comporte 22 articles relatifs à la lutte contre les discriminations et/ou en faveur de la parité. Huit d'entre eux ont trait à la composition paritaire des différentes instances universitaires et nécessitent l'adoption d'un texte réglementaire. Comme l'indique le tableau ci-après, **l'ensemble des dispositifs juridiques ont été adoptés et sont désormais en vigueur**.

Article 20 : Stricte parité des listes de candidat-e-s et des membres nommé-e-s au Cneser

Décret n° 2015-1421 du 28 novembre 2014. Modification de l'article D. 232-7 prévoyant l'alternance des candidat-e-s titulaires sur les listes et parité sur l'ensemble des listes. Article D. 232-5 : pour les personnalités représentant les grands intérêts chaque titulaire est désigné avec un représentant de même sexe. L'écart entre les représentant-e-s de chaque sexe ne peut être supérieur à 1 lorsqu'un organisme désigne plusieurs représentants.

Article 47 : Parité des personnalités extérieures nommées aux CA des universités

Décret n° 2014-336 du 13 mars 2014, dispositions codifiées aux articles D. 719-41 à D. 719-47-5 :

Article 49 : Parité des sections disciplinaires issues des conseils académiques des universités et des autres Epes

Décret n° 2015-79 du 28 janvier 2015, dispositions codifiées aux articles R. 712-9 à R. 712-46).

Article 50 : Parité de la formation restreinte des conseils académiques des universités

L'article 50 de la loi ESR instaure, avec effet immédiat, le principe de la double parité (hommes/femmes et professeurs/autres enseignants-chercheurs) dans le CAC restreint des universités.

L'application immédiate de cette disposition législative pour l'examen des questions relatives aux maîtres de conférences, initialement contestée par la Conférence des présidents d'université du fait que les conseils académiques actuels n'avaient pas été élus sur la base de listes de candidats alternant femmes et hommes, a cependant été jugée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel.

Article 60 : Alternance des candidat-e-s de chaque sexe sur les listes de candidat-e-s aux conseils des EPCSP

Décret n° 2013-1310 du 27 décembre 2013 (articles D. 719-1 à D. 719-40).

Article 61 : Parité parmi les personnalités extérieures des conseils des EPCSP

Décret n° 2014-136 du 14 mars 2014, dispositions codifiées aux articles D. 719-41 à D. 719-47-5.

Article 62 : Alternance des candidats de chaque sexe sur les listes de candidat-e-s aux CA des communautés d'université et établissements

Les statuts approuvés par décret prévoient les modalités électorales dans le respect des dispositions des articles L. 718-11 et L. 719-1 pour le conseil d'administration et le conseil académique.

Article 75 : Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les comités de sélection des enseignants-chercheurs

En application de l'article 55 de la loi n° 2012-347, les articles 9 et 9-1 du décret de 1984 relatif aux enseignant-e-s chercheur-e-s imposent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe dans les comités de sélection des maîtres de conférences et des professeurs des universités. Un article renvoie néanmoins à un décret en Conseil d'État le soin de dresser la liste des disciplines dérogeant à cette proportion minimale et de préciser les proportions dérogatoires qu'elles doivent respecter. Ces proportions dérogatoires à la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités ont été fixées par le décret n° 2014-455 du 21 avril 2015 et ce pour une période de 2 ans.

S'agissant du Cneser (la composition du Cneser n'est pas totalement stabilisée, il manque encore des représentants des grands intérêts nationaux)

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

Ces dispositions ont soit une portée générale comme cela est le cas s'agissant du congé accordé aux agents qui concluent un Pacs, soit une dimension spécifique en ce qui concerne notamment le champ disciplinaire (possibilité de récusation d'un membre de l'instance disciplinaire ou de renvoi vers une autre section disciplinaire). Pour ce dernier point, le décret a été publié en janvier 2015 et a été accompagné d'une circulaire à destination des établissements, publiée le 25 novembre 2015.

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

L'année scolaire 2014-2015 a été marquée par :

- La mise en œuvre **du plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons** à l'École, lancé à la rentrée 2014, qui s'est traduite par l'organisation de séminaires de formation des personnels, aux niveaux national et académique, par la mise à disposition de ressources pour la formation, ainsi que de ressources pédagogiques et éducatives sur le portail Canopé « Outils pour l'égalité » <http://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html>.
- La **poursuite de la politique visant à prévenir et lutter contre les violences en milieu scolaire**, intégrant la poursuite de la formation des équipes de pilotage académiques chargées de la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité, la participation aux travaux de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof). L'ensemble des actions de prévention et de lutte contre les comportements et violences sexistes et sexuels s'inscrivent dans le cadre du 4^e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.
- La **grande mobilisation de l'École et de ses partenaires pour les valeurs de la République**, qui a inscrit la transmission du sens et des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur des missions de l'ensemble de la communauté éducative. La poursuite de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes a été intégré sur proposition du ministère comme une des priorités gouvernementales définies dans le cadre du comité interministériel « Égalité, Citoyenneté » du 6 mars 2015, qui inscrit la question des stéréotypes sexistes comme un sujet prioritaire de l'action éducative.
- **L'introduction de l'égalité au cœur même des programmes d'enseignement**. Les programmes d'enseignement moral et civique, qui sont entrés en vigueur à la rentrée 2015, introduisent, du cycle 2 au lycée la question de l'égalité, du respect des pairs, l'analyse des préjugés, des stéréotypes et des phénomènes discriminatoires, ainsi que l'apprentissage de ce que recouvre l'égalité des droits dans une perspective juridique et sociale. Les programmes des cycles 2, 3 et 4, qui entreront en vigueur à la rentrée 2016 sont, dans leur rédaction et dans leur contenu, des vecteurs d'une transmission du sens de la valeur d'égalité auprès de futurs citoyens lesquels, éclairés et attentifs, contribueront à la construction d'une société fondée sur le respect et l'égalité entre les sexes.
- **La publication des référentiels du parcours d'éducation artistique et culturel et du parcours Avenir**, par deux arrêtés du 1^{er} juillet 2015 parus au J.O. le 7 juillet 2015. Le parcours Avenir en particulier, mis en place de la classe de sixième à la classe de terminale à partir de la rentrée 2015, doit notamment permettre d'améliorer « la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genre » d'une part, « une représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers » d'autre part. L'expérimentation de ce parcours a été menée au cours de l'année écoulée.

Mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité entre les filles et des garçons à l'École

Le plan d'action pour l'égalité se fonde sur :

- **la production et la mise à disposition de ressources** permettant aux enseignants, dans le cadre des programmes d'enseignement et d'activités éducatives concourant à la mise en œuvre du socle commun, d'aborder la question de l'égalité de manière transversale. Le site Internet de Canopé <http://www.reseau-canope.fr/outils-egalite-filles-garcons.html> regroupe l'ensemble de ces ressources. Un comité éditorial permanent contribue à son alimentation.

Près d'un an après l'ouverture du site, l'évolution du contexte institutionnel et les premiers retours d'usage ont rendu nécessaire une évolution de son architecture. **Une nouvelle version du site a été mise en ligne le 25 novembre 2015, proposant de nouveaux contenus.** En effet, la mobilisation de l'École pour les valeurs de la République, qui a fait suite aux attentats janvier 2015, a conduit à renforcer la cohérence de l'offre de ressources autour des valeurs et de la citoyenneté. Les «Outils pour l'égalité» s'inscrivent désormais dans un portail dédié aux «Valeurs de la République» et subdivisé en quatre entités distinctes : «la laïcité», «l'égalité entre les filles et les garçons», «l'éducation contre le racisme et l'antisémitisme» et «la prévention des discriminations». Le site «Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école», s'il continue à conserver son autonomie, apparaît donc désormais comme l'un des axes majeurs qui doit guider la politique éducative à mener au service de la transmission des valeurs de la République.

L'organisation de l'information au sein du site et son ergonomie ont été améliorées, afin de permettre un accès plus rapide aux ressources. Les grandes rubriques structurantes restent les mêmes : «Fondements et enjeux» pour découvrir le cadre réglementaire, l'état des lieux des inégalités entre les filles et les garçons à l'École, les femmes et les hommes dans la société et enfin l'ensemble des enjeux éducatifs concernés ; «Agir en classe» offre des clés pour repérer les inégalités dans les supports didactiques ou au quotidien ainsi que des pistes pédagogiques et des exemples de ressources plus nombreux, permettant d'agir dans le cadre des enseignements disciplinaires ou dans des domaines transversaux comme l'éducation à l'orientation, aux médias, à la citoyenneté, sans omettre la prévention des comportements et violences sexistes ; «Agir dans l'école» aborde les problématiques de co-éducation et de concertation avec les familles, de pilotage de projets et de partenariats avec les associations, les branches professionnelles et les entreprises ; «Se former/S'informer» permet de se repérer dans l'offre de formations et de mettre en avant les partenaires et les sites ressources importants.

- **la formation initiale et continue des personnels (enseignants, cadres, inspecteurs).** **Un parcours de formation à distance sur la plateforme M@gistère a été mis à disposition des équipes en janvier 2015**, principalement à destination des personnels enseignants du premier degré. Il a été activé par 224 formateurs et 6 555 participants stagiaires au cours du premier semestre de l'année civile 2015. Il a fait l'objet d'une valorisation auprès des inspecteurs du premier degré dans le cadre des séminaires organisés dans les académies pour accompagner la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité. Cette valorisation s'est poursuivie, par le biais des réseaux académiques, en lien avec la mobilisation pour les valeurs de la République. En outre, une mise à disposition de l'ensemble des personnels du contenu de ce parcours est envisagée, indépendamment des actions de formation accompagnées et comportant un temps de regroupement et d'échange autour des pratiques professionnelles.

Le séminaire national de formation, organisé à l'École supérieure de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) en novembre 2014, a donné lieu à des déclinaisons dans les plans académiques de formation, sous l'impulsion des personnes chargées de mission académiques pour l'égalité. Pour 2014-2015, l'enquête conduite atteste que la priorité « Lutte contre les discriminations, égalité femmes-hommes et laïcité » a représenté **6 320 journées stagiaires dans le premier degré et plus de 10 300 pour le second degré.**

Au-delà du bilan quantitatif, le retour des actions menées en académie se lit essentiellement dans le cadre des dialogues de gestion que le ministère établit chaque année avec les académies. C'est un apport particulièrement précieux car la stratégie globale développée est ainsi mise en lumière.

Plusieurs académies ont ainsi mis en place des dispositifs très complets (Rouen, Rennes, Lyon, Clermont, Toulouse...). Dans chacun de ces cas, on observe que le fonctionnement efficace découle :

- de l'existence d'un comité de pilotage académique qui associe recteur DASEN conseillers, partenaires des collectivités et autres services déconcentrés de l'État, de sorte que le référent n'est pas laissé seul, mais appuyé par une politique globale ;
- de l'implication forte SAIO IEN-IO avec une politique volontariste pour aller vers plus de mixité des formations, opérations particulières, concours, etc. ;
- d'une prise en compte dans les projets et contrats d'objectifs des établissements (respectivement des écoles) ;
- d'actions développées par le CAVL ainsi que dans le cadre des CESC.

Pour élargir le public concerné d'autres pistes sont activées :

- l'introduction dans la formation statutaire et continue des cadres intermédiaires d'un atelier (jeu de rôles et improvisation) éveillant à la prise de conscience des stéréotypes que chacun peut véhiculer en toute inconscience sur les filles et les garçons ;
 - une politique d'accompagnement et de ressources reposant sur l'activité d'équipes d'animation académiques, dans le cadre des plans stratégiques des académies et notamment des conventions régionales mises en œuvre en partenariat avec les collectivités territoriales ;
 - la demande faite aux Espe et aux recteurs d'activer le parcours de formation hybride « M@gistère » en formation initiale pour les étudiants en parcours classique, en formation initiale continuée et en formation continue dans le cadre d'un plan volontariste ;
 - l'inscription de cette thématique dans un appel à projet numérique auprès des Espe (M@gistère ou Mooc) afin qu'elle soit traitée par des équipes adossées à des laboratoires d'excellence dans le domaine (Lyon, Nice notamment) ;
 - la vérification de la mise en œuvre effective de ce point par enquête ou lors de l'instruction des dossiers d'accréditation des Espe et, pour les académies, lors du dialogue de gestion.
- **le processus d'inscription de l'égalité entre les filles et les garçons au sein des projets d'école et d'établissement. La circulaire n° 2015-003 du 20-1-2015-(NOR MENE1500237C) a formalisé la mobilisation pour le plan égalité filles-garçons dans toutes les académies.** Elle précise notamment les modalités de l'animation locale pour assurer le suivi de la mise en œuvre des actions, en lien étroit avec les personnes chargées de mission académiques pour l'égalité. Au cours de l'année écoulée, des comités de pilotage académiques, pluri-catégoriels et inter-degrés ont été mis en place, sous l'impulsion des personnes chargées de mission.

À Paris par exemple, le comité de pilotage réunit aujourd'hui les chefs d'établissements référents d'arrondissement, des représentants de l'ensemble des corps d'inspection, des représentants des différents services du rectorat en charge de l'orientation, de la formation initiale et continue, de l'éducation prioritaire, ainsi que l'infirmière conseillère technique et les services informatiques. À Lyon, un comité académique égalité regroupe des représentants des différents services académiques (DRH, délégation à la culture, à la formation des personnels), des représentants des corps d'inspection. Il est réuni une fois par trimestre et poursuit le triple objectif d'assurer une circulation des informations et une mutualisation des pratiques, de permettre des mises au point scientifiques de ses membres et la présentation de ressources spécifiques, d'impulser une politique de formation par la création d'outils à destination des cadres.

Dans certaines académies, au cours de l'année écoulée, les personnes chargées de mission ont également mené un travail de refonte de la page dédiée sur le site académique, afin d'articuler les priorités définies dans le plan d'action pour l'égalité avec la valorisation des actions menées à l'échelle de l'académie. À cet égard, l'exemple de l'académie de Bordeaux est intéressant : <http://www2.ac-bordeaux.fr/pid32992/egalite-des-filles-des-garcons.html>.

La mise en place d'un plan d'action a, dans l'ensemble des académies, légitimé le travail des personnes chargées de mission, qui ont été dans la quasi-majorité des cas reconduites dans leurs fonctions et ont pu préparer une programmation d'actions pour l'année à venir, en direction des personnels, des élèves, des parents, en lien avec les partenaires.

mesure 2

Prise en compte de la question de l'égalité et des discriminations sexistes dans les programmes d'enseignement

La prévention des discriminations et la promotion de l'égalité font partie des missions fondamentales de l'École et sont étroitement liées à la transmission des valeurs de la République. Le nouvel **enseignement moral et civique** les inscrit au cœur des programmes. À tous les niveaux d'enseignement, les discriminations fondées notamment sur le sexe sont étudiées, par l'apprentissage de l'acceptation des différences et du respect d'autrui, qui fonde tout projet de société, par celui de l'exercice du jugement et l'analyse des préjugés et des stéréotypes, par la connaissance du cadre juridique dans lequel les discriminations peuvent être combattues et de l'histoire de ces combats dans la République. Les partenaires de l'École, notamment la société civile, concourent à ces apprentissages.

En vue de l'entrée en vigueur des programmes d'enseignement moral et civique à la rentrée 2015, des **ressources d'accompagnement, notamment sur la question des discriminations sexistes, ont été élaborées et mises à disposition des enseignants**. Elles viennent compléter les ressources à disposition sur le site Canopé «Outils pour l'égalité» et ont vocation à être enrichies tout au long de l'année (<http://eduscol.education.fr/pid33120/enseignement-moral-et-civique.html>).

Dans les programmes des cycles 2, 3 et 4, publiés au B.O.E.N. le 26 novembre 2015, il a été précisé que les termes «élève» et «professeur» désignaient indifféremment des filles ou des garçons, des femmes ou des hommes et à chaque fois que cela a été nécessaire et que cela était justifié, la mention explicite de la présence de femmes et d'hommes a été faite. Dans l'ensemble des disciplines, la place des femmes est établie et leurs situations, de même que les rôles qu'elles ont joués dans l'histoire, les sciences, les arts, fait l'objet de développements. Le sujet des inégalités entre les femmes et les hommes, ainsi que celui de la conquête des droits, font en outre l'objet d'une progression tout au long des apprentissages.

Prise en compte des stéréotypes sexistes dans les supports pédagogiques

La lutte contre les stéréotypes sexistes a été inscrite comme une priorité du Gouvernement dans les engagements du comité interministériel «Égalité et citoyenneté : la République en actes» du 6 mars 2015. Elle se fonde notamment sur des progrès à accomplir dans le champ des supports pédagogiques à disposition des personnels enseignants, qui viennent compléter l'inscription du sujet de l'égalité dans les programmes d'enseignement.

- **Sur les manuels scolaires :**

Le ministère a signé en octobre 2015 une **convention de partenariat avec le Centre Hubertine Auclert**, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes, et lui assure un soutien financier pour des actions visant notamment à former les personnels à la question de la représentation des femmes et des hommes, du masculin et du féminin dans les supports pédagogiques.

Le ministère a également engagé en direction du Syndicat national des éditeurs une démarche visant, dans le respect du principe de liberté éditoriale, à faire connaître aux auteurs les principales pistes permettant de faire des manuels des outils au service de l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'issue d'échanges préalables, un **document d'orientation a été adressé au syndicat national des éditeurs** et sera mis plus largement à disposition de l'ensemble des personnels.

- **Sur la Stratégie mathématiques :**

La mesure 8 de la stratégie lancée en décembre 2008 porte sur les stéréotypes sexistes, qui doivent être combattus à la fois dans les programmes et les supports pédagogiques, en valorisation les travaux de mathématiciennes célèbres, en portant une attention à la rédaction des exercices et des sujets d'examen et de concours, en mettant à disposition des enseignants des ressources dédiées, en encourageant l'orientation des filles vers les formations et les métiers scientifiques et techniques.

Une brochure Onisep sur les métiers des mathématiques a été publiée en mars 2015 (<http://www.onisep.fr/Toute-l-actualite-nationale/Decouvrir-les-metiers/Mars-2015/Zoom-sur-les-metiers-des-mathematiques-et-de-l-informatique>). Elle a été réalisée en partenariat avec cinq sociétés savantes : la Société mathématique de France (SMF), la Société de mathématiques appliquées et industrielles (SMAI), la Société française de statistique (SFdS), la Société informatique de France (SIF), l'association Femmes & Mathématiques. En s'appuyant sur les réalités du terrain et le vécu des acteurs économiques et sociaux, cet outil à destination des jeunes, des parents et des équipes éducatives veut, de manière très concrète, faire évoluer les représentations erronées sur les mathématiques, la statistique et l'informatique, et notamment les stéréotypes, pour que les filles soient plus nombreuses à se diriger vers les filières scientifiques au lycée et plus encore dans le supérieur.

Dans le cadre du comité de suivi de la Stratégie mathématiques, auquel participe l'association Femmes & Mathématiques, les outils pédagogiques produits pour accompagner les enseignants dans la lutte contre les stéréotypes sexués seront valorisés et des fiches biographiques pourront mettre en avant, par exemple, des mathématiciennes de renom. Une contribution aux «Outils pour l'égalité» a été demandée à l'association Femmes & Mathématiques, afin d'alimenter la réflexion et l'action pédagogique des enseignantes et des enseignants dans cette discipline.

Renforcement de la mixité des métiers par le renforcement de la diversification des parcours scolaires des filles et des garçons

Les actions menées par le ministère se sont inscrites dans la plateforme d'actions pour la mixité des métiers, présentée le 6 mars 2014 et aux travaux de laquelle il est associé. Elles ont pris appui sur des actions déjà mises en œuvre dans les académies, via les personnes chargées de mission égalité, les services académiques d'information et d'orientation (SAIO) ou encore le réseau des personnes référentes école-entreprise, ainsi que sur l'expérimentation du parcours Avenir, qui est mis en œuvre à la rentrée 2015.

- L'entrée en vigueur du **parcours Avenir** en 2015-2016 offre un cadre pertinent pour mener une réflexion, avec les élèves, sur les enjeux de mixité des filières et des métiers et sur les inégalités que l'on observe dans le monde professionnel. Le référentiel de ce parcours, publié le 1^{er} juillet 2015, en rappelle les enjeux, notamment celui « d'améliorer la réussite scolaire grâce à une prise de conscience des enjeux d'une orientation réfléchie et choisie, dégagée des stéréotypes sociaux et de genre » et celui d'assurer une « représentation équilibrée des filles et des garçons, des femmes et des hommes au sein des filières de formation et des métiers ». Il prévoit également une information sur l'apprentissage, ce qui favorisera les candidatures des filles, actuellement minoritaires dans cette voie d'accès aux diplômes professionnels.
- La mixité a été prise en compte dans les conventions régionales de mise en œuvre du service public régional de l'orientation (**SPRO**) – dans le prolongement de l'accord-cadre sur le SPRO signé le 28 novembre 2014. L'un des objectifs partagés par les signataires est inscrit dans l'article 2 de l'accord cadre, ainsi libellé : « Présenter dans leur diversité les différentes voies de la formation initiale et continue, et concourir à la mixité dans les métiers en luttant contre les stéréotypes sexistes ». La convention type, qui se décline à partir de l'accord cadre, repose sur plusieurs grands objectifs politiques et valeurs partagées notamment le respect des principes d'égalité femmes-hommes, de non-discrimination et de la diversité des personnes.
- **Les pôles de stages**, mis en place à la rentrée 2015, ont été créés afin faciliter l'accès équitable des élèves aux stages ou périodes de formation en milieu professionnel (PFMP). Implantés à un niveau infra-académique (au niveau des comités locaux école-entreprise ou des bassins de formation par exemple), ils doivent permettre à un élève dont les recherches de stages n'ont pas abouti de trouver une entreprise (ou autre organisation) qui les accueille pour réaliser un stage ou une période de formation en milieu professionnel en correspondance avec les attendus de la formation. Cette aide apportée aux élèves concerne les filles ou les garçons qui rencontrent des obstacles pour certains métiers fortement sexués.
- **L'Onisep se mobilise pour l'égalité filles-garçons**
La thématique égalité est une préoccupation constante de l'Office qui a connu, suite à la convention interministérielle de février 2013, des développements nombreux destinés à mobiliser l'ensemble des acteurs et des actrices.
 1. **Le portail onisep.fr sous-tendu par la thématique Égalité**
 - a. Création d'une rubrique « Égalité grand public » sur la page d'accueil du site alimentée mensuellement avec des actualités, des témoignages, des quiz, des expos, des concours nationaux, etc.
 - b. Alimentation de la rubrique « Vidéos » sur la page d'accueil du site avec la thématique de l'égalité sous-jacente afin de lutter contre les stéréotypes (exemples : Jérémie, en 2^e année du DMA costumier-réalisateur, Constance, étudiante ingénieure en textile technique).

2. Une forte implication du réseau des Dronisep, bras armé des services centraux en région, qui intervient via les chargés/es d'accompagnement pédagogique auprès des équipes éducatives.

– **Rubriques dédiées sur les sites régionaux :**

– IDF, Grenoble, Poitiers, Rouen, Amiens, Toulouse notamment.

– **Organisation de concours :**

– Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin ! (Reims, septembre 2015)

– Prix jeunesse pour l'égalité (septembre 2015)

– **Création et diffusion d'outils (print et web) :**

– Filles et garçons, tous les métiers sont possibles, expo photo (Poitiers, février 2016)

– Objectif égalité, guide pédagogique (Dijon, janvier 2016)

– L'égalité entre les filles et les garçons au cœur des établissements (Amiens, juin 2015)

– Filles et garçons : vaincre les inégalités (Grenoble, mars 2015)

– Quiz égalité filles-garçons, jeu de plateau + livret pédagogique (Toulouse, 2014)

– Maintenance industrielle / Bâtiment - Travaux publics / Agriculture, 3 dossiers sur l'égalité professionnelle (Rouen, 2014)

– **Journées de sensibilisation :**

– Une journée autour de l'égalité filles-garçons et des métiers de l'industrie (Aix, septembre 2015)

– Journée des sciences de l'ingénieur au féminin (Rennes, novembre 2015)

– **Lettres et articles informatifs :**

– Focus sur les carrières scientifiques au Forum égalité du CIDJ (IDF, novembre 2015)

3. Une articulation Égalité / parcours Avenir / Folios et une contribution aux sites du ministère

Réalisation de **9 séquences pédagogiques** Égalité orientées filières d'études/métiers et qui viennent alimenter :

– **la rubrique «Égalité + la rubrique parcours Avenir» de l'onglet Ressources pédagogiques sur onisep.fr ;**

– la plateforme Folios ;

– le site Outils égalité filles-garçons hébergé par Canopé ;

– le site Éduscol.

● **Les actions de coopération avec le monde professionnel et le partenariat avec les associations ont été poursuivies.**

L'ensemble des accords-cadres et conventions conclues par le ministère (58 à ce jour) comportent un paragraphe engageant le partenaire à participer à des actions corrigeant toutes les formes de discrimination dans la représentation sociale des métiers, notamment celles liées au genre, et encourageant le développement de l'esprit d'initiative et du goût d'entreprendre, notamment pour les femmes.

Les actions concrètes sont les suivantes :

– contribuer à modifier la représentation sociale des métiers des jeunes et des prescripteurs de l'orientation en communiquant sur l'évolution des compétences et des techniques touchant un secteur professionnel (évolution et féminisation des métiers du secteur, amélioration des conditions de travail...) ;

– promouvoir les filières de formation scientifiques et techniques auprès des jeunes filles : valorisation de modèles de réussite dans des parcours atypiques ; accompagnement par des actions de tutorat et de marrainage ; rencontres et témoignages de professionnelles, salariées et entrepreneures ; développement des expériences en milieu professionnel ouvertes aux jeunes filles (stages, périodes de formation en milieu professionnel, apprentissage).

À ce titre, lorsque les actions conduites ne portent pas spécifiquement sur le thème de la mixité, nos partenaires sont encouragés à inclure des témoignages de femmes (ou d'hommes selon le cas) travaillant dans le secteur à l'occasion des salons accueillant des jeunes, dans les ressources produites (Zoom métiers Onisep « Les métiers de la propreté », « Les métiers du commerce de gros » par exemple) etc,

Les réseaux des acteurs de la relation École-entreprise sont les vecteurs de la mise en œuvre de cette priorité au niveau académique.

En 2014-2015, le rapprochement des réseaux des chargés de mission École-entreprise et des chargés de mission Égalité dans les académies a eu lieu, par exemple dans l'académie de Lyon, où la mission Égalité des chances et la mission Éducation entreprise ont édité conjointement « une boîte à outils » des actions de relations École-entreprise.

Le dispositif Ingénieurs pour l'École : les IPE sont des salariés détachés de leur entreprise auprès des recteurs d'académie (convention MENESR-Association IPE du 31 octobre 2014)

Les ingénieurs pour l'École agissent en faveur de l'égalité filles-garçons :

- Filles et garçons partagent l'espace (académie de Toulouse) ;
- La troisième révolution industrielle au féminin (académie de Lille-CCI Capital filles).

Les événements nationaux du partenariat éducation économie menés en 2014-2015 :

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

Cette action engagée en lien avec l'association 100 000 entrepreneurs, est conduite en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, l'Agence pour la création d'entreprise, les associations France active et Les Pionnières.

Elle s'inscrit dans le cadre du plan interministériel pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et vise à promouvoir la culture entrepreneuriale au féminin auprès des élèves et des étudiants, du collège à l'enseignement supérieur. Durant cette semaine, des femmes entrepreneures sont accueillies dans les établissements pour témoigner de leur parcours entrepreneurial auprès des jeunes. En 2015, 410 femmes sont intervenues auprès de 10 200 jeunes dans près de 200 établissements (44 départements, 14 régions) (cf bilan de la 3^e édition ci-joint).

Au sein de l'éducation nationale, cet événement s'appuie sur un travail collaboratif entre les réseaux d'acteurs académiques chargés de la relation école-entreprise et ceux chargés de l'égalité filles-garçons. En contribuant à développer l'esprit d'entreprendre et la diversité des parcours de formation, la mixité des métiers et des filières de formation, cette action de portée nationale présente l'intérêt de répondre aux objectifs du parcours Avenir.

Lors de la 3^e édition de du 9 au 14 mars 2015, près de 8300 élèves de 175 collèges et lycées sur toute la France ont été sensibilisés à travers le témoignage en classe et en forum de 410 femmes entrepreneures.

La 4^e édition se déroulera du 7 au 12 mars 2016 avec l'objectif de mobiliser l'ensemble des académies.

Au 11 février 2016, 100 000 entrepreneurs avait recueilli 465 demandes d'interventions.

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

La 5^e édition : 2600 événements labellisés Semaine de l'industrie dont plus de la moitié ouverts aux collégiens et aux lycéens.

À l'occasion de cette dernière édition, un focus « Mixité des métiers » a été réalisé sur le site web dédié et une sélection d'événements de sensibilisation des jeunes à la mixité dans les métiers organisés dans le cadre de la Semaine de l'industrie 2015 a été mise <http://www.entreprises.gouv.fr/semaine-industrie/filles-dans-industrie>.

La 6^e édition se déroulera du 14 au 20 mars 2016.

- **La Semaine École-Entreprise**

La Semaine École-Entreprise s'inscrit dans l'accord-cadre de 2010 signé entre le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et la présidente du Mouvement des entreprises de France (Medef). Cette semaine qui a pour but de développer les relations entre le monde éducatif et le monde de l'entreprise de façon large, peut être l'occasion d'agir en faveur de la mixité des métiers et des formations. La 16^e édition se déroulera du 16 au 21 novembre 2015 sur le thème Développement durable : tous les métiers bougent et innovent.

mesure
5

Renforcement de l'éducation au respect mutuel, prévention des comportements sexistes et lutte contre les violences en milieu scolaire

Le 24 juillet 2015, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Najat Vallaud-Belkacem, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, Marisol Touraine, et la secrétaire d'État chargée des droits des femmes, Pascale Boistard, ont conjointement saisi le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, pour mener à bien une évaluation de la politique d'éducation à la sexualité et identifier les leviers d'action permettant d'améliorer l'effectivité et la qualité des séances d'éducation à la sexualité. Ce rapport, en cours de rédaction, fera l'objet d'un suivi par les services de la direction générale de l'enseignement scolaire, en lien avec les équipes de pilotage académique de l'éducation à la sexualité.

Par ailleurs :

- Le ministère a poursuivi en 2014-2015 la formation des équipes académiques en éducation à la sexualité. Un séminaire national a été organisé à l'ESENESR ; un des trois axes de formation portait sur la question particulière du travail partenarial et en direction des parents, dans un objectif de co-éducation.
- Le ministère, a poursuivi la formation de ses personnels et la mise à disposition d'outils visant à prévenir les situations de harcèlement : **des guides rénovés, publiés à l'occasion du 5/11/15**, un nouveau site internet pour cette même occasion, **un parcours M@gistère sur le harcèlement à destination des personnels du premier degré** (celui à destination du second degré sera publié en février 2016), un nouveau N° vert plus simple à mémoriser, etc. Le ministère a diffusé la campagne menée par le Centre Hubertine Auclert, visant à lutter contre le cybersexisme.

Il est également associé à l'étude sur le cybersexisme lancée auprès d'une dizaine d'établissements franciliens et conduite par le Centre Hubertine Auclert. Cette étude permettra de mieux mesurer les violences sexistes en ligne et leur jonction avec des problématiques rencontrées

au sein des établissements, via une enquête de victimation spécifique. Le travail engagé depuis 2012 sur la lutte et la prévention du harcèlement prend sa place dans une dynamique plus large portée par la Mission autour de l'amélioration du climat scolaire. Elle se concrétise par des actions de formation programmées au PNF en liaison étroite avec l'ESENESR et concernent plus précisément les personnels d'encadrement territoriaux (chefs d'établissement et corps d'inspection du premier et du second degré). Le dernier mémento publié par la DGESCO et la Mission en septembre 2015 porte sur « la coopération entre élèves au collège et au lycée ». Il vient compléter la publication en 2014 d'un mémento sur « la justice scolaire » et sera suivi en 2016 d'un mémento sur la « stratégie d'équipe ».

Cet ensemble a pour but d'apporter aux équipes pédagogique et éducative une démarche cohérente fondée sur l'écoute, le collectif et la bienveillance ; trois principes qui concourent à agir sur les différents facteurs qui ont une influence directe sur le climat de classe et d'établissement.

- Dans le cadre des travaux menés par la Miprof, le ministère a contribué à l'élaboration d'outils visant à **accompagner les personnels sanitaires et sociaux** principalement. Des outils pédagogiques ont été réalisés sous l'égide de la Miprof par des équipes pluridisciplinaires (représentant-e-s des ministères concernés, des instances professionnelles, expert-e-s, universitaires, formateur-trice-s...). Ces kits pédagogiques permettent d'une part d'aider et d'accompagner les formateur-trice-s et d'autre part de permettre à tous les professionnel-le-s sur les violences faites aux femmes de partager des connaissances et références et ainsi d'acquérir une culture commune.

Ces outils s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de formation des professionnel-le-s travaillant en lien avec des femmes victimes de violences prévues par la Convention européenne dite d'Istanbul, ainsi que l'article 51 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces outils sont à la fois des films court-métrages, d'une durée de 15 minutes environ chacun, accompagnés d'un livret d'accompagnement téléchargeables sur le site <http://stop-violences-femmes.gouv.fr> et plus particulièrement à l'adresse : <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/2-Outils-pour-l-animation-sur-les.html>.

Chaque film est conçu de façon privilégiée pour une catégorie de professionnels mais, suivant son utilisation, chacun peut répondre aux spécificités des missions de certain-e-s professionnel-le-s. C'est pourquoi, le livret d'accompagnement peut être complété par la réalisation de fiches réflexes dédiées aux autres professionnel-le-s.

Le kit Anna

Il traite des mécanismes des violences au sein du couple, le repérage, la prise en charge par le-la professionnel-le et le travail en réseau. Il a été réalisé avec le soutien de la commission européenne.

Il est conçu d'abord pour les médecins et les professionnels de santé.

Scénario : au travers de la visite à son médecin d'une femme qui subit des violences de la part de son compagnon sont abordés les mécanismes de violence au sein du couple, le repérage par le professionnel et la prise en charge de la personne.

Une fiche réflexe sur l'entretien du professionnel en milieu scolaire avec la mère victime et l'enfant et l'impact des violences conjugales sur les enfants a été réalisée.

Elle pourrait être diffusée aux personnels sociaux et de santé de l'éducation nationale.

http://stop-violences-femmes.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche_presentation_kit_ANNA.pdf

Le kit Tom et Léna

Il traite de l'impact des violences au sein du couple sur les enfants.

Il est destiné d'abord aux professionnel-le-s de l'enfance et de l'adolescence.

Il a été réalisé avec le soutien de l'éducation nationale (6 000 € sur un budget total de 31 000 €).

Scénario : une discussion entre deux jeunes adultes, frère et sœur, qui vident l'appartement de leurs parents en égrenant certains souvenirs de la violence paternelle.

- L'objectif est de pouvoir utiliser ce film en formation initiale et continue des professionnels de l'éducation nationale : personnels de santé, sociaux, enseignants et d'éducation ; équipes académiques de pilotage en éducation à la sexualité ; formateurs académiques en éducation à la sexualité.
- Le MEN a participé à l'élaboration du livret d'accompagnement du court métrage à destination des professionnels et à la fiche réflexe sur l'entretien du/de la professionnel-le de l'enfance avec l'enfant et le parent victime.

- **Développement d'une culture de l'égalité, partage des responsabilités et éducation au respect mutuel dans les pratiques sportives des élèves :**

Dans le cadre de la pratique du sport scolaire, une réflexion est menée sur la pratique des filles dans les associations sportives scolaires, notamment par l'Union nationale du sport scolaire. A l'occasion du 8 mars 2015, un forum regroupant environ 80 élèves et 30 enseignantes et enseignants venant des associations sportives scolaires labellisées « AS, égalité » a été organisé par l'UNSS. Plus largement, l'UNSS a établi un plan de féminisation et le prix national Ethique et sport, reconduit pour l'année 2015-2016, invite à travailler sur la question des discriminations, notamment lorsque celles-ci sont fondées sur le sexe.

mesure 6

Engager une réflexion pour favoriser la parité dans les instances de la vie lycéenne et garantir la parité dans les instances nationales, voire académiques

Au cours de l'année 2014-2015, dans plusieurs académies, des actions ont été menées, auprès des élèves, notamment élus, pour les sensibiliser d'une part à la question de la parité, d'autre part à celle de l'égalité entre les femmes et les hommes. **A l'occasion du rassemblement d'élus lycéens, le 7 octobre 2015, un atelier a été consacré à l'égalité,** avec pour objectif d'accompagner les élèves élus dans les instances de la vie lycéenne de porter cette question dans les projets débattus.

En parallèle, **le mode de scrutin des représentants lycéens siégeant au conseil académique de la vie lycéenne va être modifié afin d'introduire la parité.** Un décret est en cours de rédaction. Il portera également sur l'élection des représentants lycéens au conseil national de la vie lycéenne.

Développer l'accès des filles à l'internat

La politique des internats de la réussite a inscrit, entre autres objectifs celui de l'augmentation du nombre de places de filles en internat.

Depuis 2013, cette augmentation se vérifie en passant de 44.4% de places disponibles pour les filles en 2012-2013 à 44.7% en 2014-2015 et de 44.7% de places occupées par les filles en 2012-2013 à 44.8% en 2014-2015.

Le retard historique des places en internat pour les filles s'explique surtout par les différences en LP (avec 35% de places occupées par les filles soit 15341 places sur un total de 43007 places occupées) liées à des offres de formations souvent privilégiés par les garçons (notamment en filière industrielle). Une modification des offres de formations privilégiant le tertiaire pourrait participer à une augmentation du nombre de places des filles en LP.

Un autre phénomène social explique également cette différence, puisque les familles sont souvent plus réticentes à confier des adolescentes dans les internats. Une mobilisation des acteurs locaux avec une campagne de communication permettant de modifier certaines représentations (notamment sur la sécurité et le bien-être) pourrait également participer à l'augmentation des places pour les filles en internat.

Dans le détail les places évoluent ainsi :

- Au collège, le nombre de places disponibles « fille » augmente légèrement (4 de plus), le nombre de places occupées « fille » augmente sensiblement (117 de plus), la répartition des places occupées par les filles augmente de 0,6 point.
- Au lycée, le nombre de places disponibles « fille » diminue de 1318, le nombre de places occupées « fille » augmente de 639 (plus de 10% de plus en deux ans), la répartition des places occupées reste constante entre filles et garçons.
- Au lycée professionnel, le nombre de places disponibles « fille » baisse de 726, le nombre de places occupées « fille » baisse de 220 places, la répartition des places occupées par les filles augmente de 0,2 points en deux ans.

Au total, le nombre de places disponibles « fille » baisse de 2 040, le nombre de places occupées « fille » augmente de 536 (soit plus 0,7% en deux ans), la répartition des places occupées par les filles augmente donc de 0,1 points.

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

En 2015, la question de l'égalité des sexes a été introduite dans la **contractualisation entre le ministère et les établissements**. Des jalons, destinés à vérifier les avancées concrètes des actions initiées, ont été identifiés dans les contrats d'établissement afin de suivre la politique menée sans attendre le bilan final. Cette préoccupation est également intégrée dans l'évaluation de la stratégie politique globale des sites.

En ce qui concerne la formation à l'égalité des sexes au sein des Espe, l'analyse des maquettes a permis d'établir un premier bilan de la **mise en place de cette formation dans le tronc commun des master Meef et dans les enseignements disciplinaires**. La problématique de l'égalité des sexes est désormais intégrée dans les formations liées à l'exercice du métier. Parfois elle fait en plus l'objet d'une unité d'enseignement dédiée. Le nombre croissant de séminaires, de colloques ou de journées d'étude qui lui sont consacrés, entre dans cette dynamique. La formation à l'égalité est d'autant plus conséquente dans les Espe qu'elle se nourrit des résultats des recherches sur l'égalité produites sur le site. Elle est d'autant plus riche qu'elle fait l'objet d'une approche pluridisciplinaire et partenariale dans le cadre d'une synergie territoriale.

L'action de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel a été amplifiée en 2015. Le MENESR a contribué au financement de l'enquête nationale Virage qui entre désormais dans sa phase de pondération des données collectées.

Certaines universités françaises participent d'ores et déjà au volet de l'enquête Virage-université qui, dès 2017, permettra de mesurer les violences et notamment l'ampleur du harcèlement sexuel dans le monde académique.

La circulaire de 2012 sur le harcèlement sexuel a été mise à jour sur la base des évolutions législatives récentes et une nouvelle circulaire publiée le 25 novembre. Cette circulaire précise la procédure disciplinaire, rappelle les principes en matière d'accompagnement des victimes et présente les mesures de prévention à initier. Elle représente désormais un texte incontournable pour les établissements dans la mise en œuvre de leur politique.

Plusieurs outils sont également à disposition pour les accompagner : le guide pratique d'information « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche* », publié par le Clasches grâce au soutien du ministère, et largement diffusé dans l'ESR ; le « *vade-mecum sur la mise en place des dispositifs spécifiques de prévention et de traitement du harcèlement sexuel* ». Élaboré par l'Anef, la CPED et le Clasches et disponible en novembre 2015, ce vade-mecum recense les dispositifs existants et fait des recommandations en la matière.

À partir de 2016, les établissements d'enseignement supérieurs et de recherche devront en effet se doter d'un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement sexuel dont il sera rendu compte au moment du dialogue contractuel et qui entrera dans l'évaluation de la politique globale de l'établissement.

Par ailleurs, en 2015 l'action ministérielle a permis de :

- Poursuivre la mise en œuvre la loi du 22 juillet 2013 pour l'enseignement supérieur et la recherche ;
- Mettre en avant les femmes dans le secteur de l'innovation ;
- Renforcer l'articulation entre les études de genre et les politiques publiques d'égalité ;
- Consolider la politique française en faveur des études de genre et de l'égalité aux plans européen et international.

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

ART. 4 ET 15, RELATIFS AUX STATISTIQUES SEXUÉES

- **L'enquête sur les chercheurs dans les administrations**

Les résultats sur les chercheurs en France sont issus des enquêtes réalisées par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, auprès des entreprises (privées ou publiques) et des administrations (organismes de recherche, établissements d'enseignement supérieur, centres hospitaliers universitaires, centres de lutte contre le cancer, institutions sans but lucratif, services ministériels).

L'enquête auprès des entreprises est réalisée auprès d'environ 11 000 entreprises exécutant des travaux de Recherche & Développement sur le territoire français. Une enquête biennale est également réalisée auprès des entreprises pour décrire la population des chercheurs et ingénieurs de recherche. Concernant les administrations, la configuration actuelle du dispositif statistique ne permet pas de disposer du même degré de finesse d'analyse possible sur les écarts hommes/femmes que dans les entreprises.

En 2015, le ministère a initié auprès des administrations une enquête complémentaire décrivant la population des chercheur-e-s, de façon identique à celle existante pour les entreprises. La collecte des données est en cours et la phase d'analyse critique pourra commencer dès janvier 2016.

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

Le travail sur la composition des conseils et le recensement des personnels de direction des universités prévu en 2015, sera conduit en 2016.

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

Les résultats de l'enquête Insertion de l'Insee auprès des diplômé-e-s de master sont utilisés pour étudier les écarts de salaire hommes/femmes dans cette population, en particulier en tenant compte des disparités par domaine de formation. Cette étude, en cours de réalisation, fera l'objet de publications en 2016.

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

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

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

La réflexion s'est poursuivie dans le cadre du comité de pilotage de la convention interministérielle qui a eu lieu le 8 juillet 2015. Des fiches-actions ont été envoyées à l'ensemble des réseaux des chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité des ministères signataires, dont celles et ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche le 17 décembre 2015. **Un recensement complet sera assuré en 2016.**

- **Accompagner les Espe dans le développement des formations à l'égalité**

La formation initiale et continue des enseignants est une priorité du Gouvernement. Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche suit avec une attention soutenue les formations initiées par les ESPE.

Inscrite dans le cadre national des formations et dans le référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, la question de l'égalité des sexes est introduite dans le tronc commun des formations Meef en ESPE.

Un premier bilan des formations portant sur la période 2014-2015 a été réalisé s'appuyant sur l'observation des maquettes des Espe et l'analyse de l'enquête 2015 du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fait ressortir une diversité d'intitulés ainsi qu'une hétérogénéité de traitement, tant sur le plan quantitatif (nombre d'heures) que sur le plan qualitatif. Pour autant **l'offre de formation est construite sur un modèle de formation intégrée et non comme une juxtaposition de modules complètement étanches les uns des autres**. Ainsi la thématique de l'égalité est susceptible d'être étudiée dans le cadre d'enseignements spécifiques mais également dans le cadre des parcours de recherche, d'analyses de pratiques, lors des conférences, des séminaires y compris dans les champs disciplinaires. Dans l'ensemble, **le volume horaire consacré à cette thématique a plutôt augmenté par rapport à la période antérieure à la loi de 2013**. Il varie selon les mentions, en général plus important en mentions 1 et 2, pas toujours représenté en mentions 3 et 4. Les volumes horaires sont compris entre 36 heures (Espe de Créteil notamment) et 6 heures.

En ce qui concerne plus précisément le tronc commun des master Meef, la formation à l'égalité est intégré dans les formations liées à l'exercice du métier dans les UE suivantes : « La lutte contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, en particulier de genre » ; « Prendre en compte la diversité des élèves » ; « Principes et valeurs de la République » ; « Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques » ; « Stéréotypes, discriminations et jugement scolaire ». Elle peut faire l'objet d'unité d'enseignement dédiées (1 UE dédiée obligatoire à Créteil notamment) mais aussi d'un cours unique, de séminaires ou de conférences. Elle est souvent en lien avec les thématiques de la laïcité, de la violence, de la gestion de conflit, de l'orientation et plus généralement des valeurs de la République.

Les ressources disponibles en académie sont mobilisées en priorité, en lien avec tous les partenaires de l'école, notamment avec les associations d'enseignants chercheurs. Les enseignants sont majoritairement des personnels de l'ESPE, des inspectrices et inspecteurs, plus rarement des extérieurs.

Le ministère joue un rôle d'appui à la formation via la création du module national M@gistère. Il apparaît que la formation à l'égalité est d'autant plus forte dans les Espe qu'elle est soutenue et irriguée par l'existence, dans l'école - ou dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche concernés-, de pôles et de projets de recherche sur l'égalité (projets ANR sur genre formation et éducation, thèses et mémoires de master). La collaboration d'acteurs multiples, mobilisés autour de projets régionaux notamment (synergies transdisciplinaires inter-ESPE, recherches-actions collaboratives impliquant des équipes enseignantes de terrain) contribue aussi à une offre de formation d'excellence. La formation est d'autant plus riche qu'elle fait l'objet d'une approche pluridisciplinaire et partenariale. A cet égard, les conventions régionales pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif fournissent un cadre privilégié. Ces conventions mises en œuvre pour cinq ans constituent le cadre commun d'une mise en cohérence, d'une convergence partenariale et d'une montée en puissance des actions menées par l'ensemble des parties prenantes signataires (CRDP, Onisep, Universités, Rectorat, Drac, etc). Elles comportent toutes un volet formation initiale et continue dans l'éducation nationale et s'appuient sur les ressources de l'université.

Enfin il est à noter que le ministère travaille en partenariat avec des associations spécialistes. En 2015 il a accordé son haut patronage à la journée d'étude organisée par l'Association nationale des études féministes (ANEF) et l'association Recherche genre éducation et formation (ARGEF) le 16 mars 2015 sur le thème Quel genre de Mooc ? De la pertinence d'un cours en ligne en études de genre. Il a soutenu également les deux journées d'étude sur Genre, didactique, formation organisées par l'ARGEF les 8 et 9 avril 2015 à l'Espe de Créteil.

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

L'enseignement supérieur et la recherche se mobilisent depuis plus de dix ans en faveur de la mixité. Des engagements ont été pris sur cet axe par les conférences. Les actions sont conduites au niveau des sites par les établissements. Organisées souvent en partenariat avec les associations qui travaillent sur ces sujets ou en interministériel dans le cadre de la Convention interministérielle, les initiatives sont multiformes. On peut citer à titre d'exemples différentes initiatives autour des femmes et du numérique (Rennes 2015), des femmes et de l'informatique (université d'Orléans en partenariat avec la Société française d'informatique), ou autour des femmes et des mathématiques (Forum des jeunes mathématiciennes, Lille novembre 2015). Par ailleurs, la question de la mixité des filières de formation est un thème régulièrement abordée dans le cadre des séminaires des chargé-e-s de mission et référent-e-s égalité.

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

- Analyser en lien avec la DGRH, les conditions de mise en oeuvre, dans les universités, de la mission égalité entre les femmes et les hommes (L712-2 10°Code de l'éducation).

Un courrier a été adressé en janvier 2015 aux établissements d'enseignement supérieur, leur rappelant leurs obligations en la matière. Par ailleurs, la référence à cette disposition législative figure maintenant dans les statuts de grands établissements afin de généraliser le dispositif à tous des Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). Parallèlement, une lettre signée par le DGRI a recommandé la nomination de tels référents dans les EPST.

Un suivi sera assuré de manière à garantir que tous les établissements sont couverts.

- Pérenniser la Journée nationale des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ensemble des établissements et organismes d'enseignement supérieur et de recherche, la lier au calendrier politique du MENESR, et notamment aux réunions du Comité ministériel pour l'égalité (COMEGAL), ainsi qu'au calendrier gouvernemental, et notamment aux Conférences de l'égalité.

La deuxième journée nationale du réseau égalité de l'ESR a eu lieu le **25 juin 2015** à l'université de Rennes 2 (quatre-vingt participants). Pour la première fois, le réseau des chargés de mission et référents de l'ESR a échangé avec les délégués aux droits des femmes et les chargés de mission « égalité » des rectorats sur la thématique des synergies territoriales.

Les débats de cette journée ont tout d'abord permis d'établir un état de lieux de la promotion des travaux de recherche sur l'égalité et de l'utilisation des résultats de ces recherches pour la formation initiale et continue à l'égalité entre les femmes et les hommes des futurs enseignants dans le cadre des ESPE. Il a été également question de la formation aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des cadres dirigeants des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. La mise en oeuvre de plans de formation des personnels constitue en effet une des priorités de l'action des chargés de mission et des référents égalité sur le terrain. Le bilan des bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement sexuel a conduit à un ensemble de préconisations pour la mise en place de dispositifs spécifiques de prévention et de traitement du harcèlement sexuel dans les établissements.

Sur la base de ces débats, le Comegal du 15 octobre 2015 a discuté les nouvelles mesures en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et des formations à l'égalité, à la fois, au sein des Espe et plus largement dans l'enseignement supérieur. Le COMEGAL a également exprimé une position favorable à la mise en place d'un dispositif dans tous les établissements de prévention et de traitement du harcèlement sexuel : **la prise en compte de l'existence d'un tel dispositif au moment du dialogue contractuel**

est une des mesures prioritaire de 2016. Les débats du Comegal ont ainsi permis d'enrichir la feuille de route ministérielle pour l'année 2016 présentée à la Conférence de l'égalité, organisée par le Secrétariat des droits des femmes, le 26 octobre 2015.

- Participer à l'animation de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif afin de renforcer le lien entre l'ensemble des correspondants égalité dans l'ESR et leurs homologues dans les académies, au sein des autres services de l'état et dans les collectivités territoriales.

Le comité de pilotage de la convention a eu lieu le 8 juillet 2015 (cfr. supra). Les annuaires des chargé-e-s de mission et des référent-e-s égalité de l'ESR ont été transmis au Service des droits des femmes et de l'égalité le 27 juillet 2015 afin de contribuer à la réalisation d'un annuaire de l'ensemble des référent-e-s des ministères signataires de la convention. En ce qui concerne l'annuaire des chargé-e-s de mission des universités, il a été complété « par académie ». Par ailleurs, la participation des chargés de mission Égalité des académies aux journées nationales du réseau Égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche contribue à la mise en œuvre de la convention interministérielle.

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

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

Le président du HCERS a été nommé le 30 octobre 2015.

Lors de la réunion du Comegal du 15 octobre 2015, les représentants du Haut Conseil ont confirmé que l'intégration de la question de l'égalité des sexes a toute sa place dans l'évaluation des établissements de l'ESR et, de façon plus générale, dans les travaux de celui-ci. Il a été acté qu'une annexe à la feuille de route annuelle serait réservée aux appréciations de la HCERES sur cette thématique.

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

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

La comparaison des résultats des élections des représentants étudiant-e-s au sein du CA du Cnous en 2012 et en 2014 permet de remarquer l'évolution du nombre des femmes élues. **On passe en effet de 36 % en 2012 à 48 % en 2014, soit +12 %** Cette évolution traduit l'application de l'obligation légale de parité des sexes dans les listes.

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

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

Cette action est en cours ; elle est menée dans un premier temps en lien avec l'Amue et l'ESENER, opérateurs en charge de la formation dans l'ESR. Il s'agit de définir les conditions et les modalités de telles formations, en s'appuyant notamment sur les bonnes pratiques existantes en Europe et en France, notamment sur l'expérience du CNRS qui en 2015 a mis en place un plan de formation de ses cadres dirigeants. Les propositions seront ensuite examinées avec les conférences et soumises au cabinet de la ministre.

- Renouveler les conventions avec les associations qui agissent en faveur d'une orientation mixte dans les lycées et dans les établissements d'enseignement supérieur.

Les budgets 2015 ont été alloués à Femmes et sciences, Femmes et mathématiques, Femmes et ingénieures. L'Affdu est également soutenue.

Par ailleurs, il est à noter la création de l'Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI) qui vise à promouvoir la place des femmes dans des postes à responsabilités et avec laquelle s'engage un partenariat.

- Développer le soutien aux réseaux et associations des doctorants et post-doctorants qui travaillent dans le champ des études de genre, et notamment autour de l'ensemble des questions liées à la mixité des formations et des métiers.

L'association des doctorants et post-doctorants en études féministes, genre et sexualités (Efigies) a été subventionnée en 2015.

- Poursuivre l'opération de promotion de l'exposition **Infinités pluriElles** qui vise à renforcer l'attractivité des carrières scientifiques auprès des collégiennes, des lycéennes et des étudiantes.

L'exposition rencontre un vif succès auprès des établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, mais également auprès du grand public comme en témoigne le bilan joint : Lycées (rencontres avec les élèves) : La Varenne Saint-Hilaire (Condorcet), Montpellier (Jean Monnet), Montbéliard (Le grand Chenoy), Brest (Dupuy de Laume). Universités : Aix Marseille, Bordeaux, Paris 3, Paris Descartes, Bourgogne Franche-Comté. Grand public : musée de l'histoire de la Médecine ; exposition du 18 mai au 1^{er} juin 2015 à l'orangerie du Sénat (18332 visiteurs, 16 mini conférences devant environ 160 personnes).

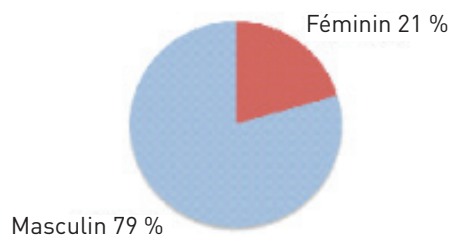
On peut noter également qu'elle se déploie également à l'étranger (Amérique latine, USA).

- Suivre l'encouragement des étudiantes à l'entrepreneuriat dans le cadre des projets Pepite et de la Semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin qui se déroulera du 9 au 14 mars 2015.

Le bilan de la Semaine de l'entrepreneuriat des femmes, édition 2015, a été établi en lien avec le SDDFE : 24 établissements du supérieur ont été mobilisés et 1896 étudiantes et étudiants ont été sensibilisés. Le premier comité de pilotage de cette manifestation pour l'année 2016 a eu lieu en avril 2015.

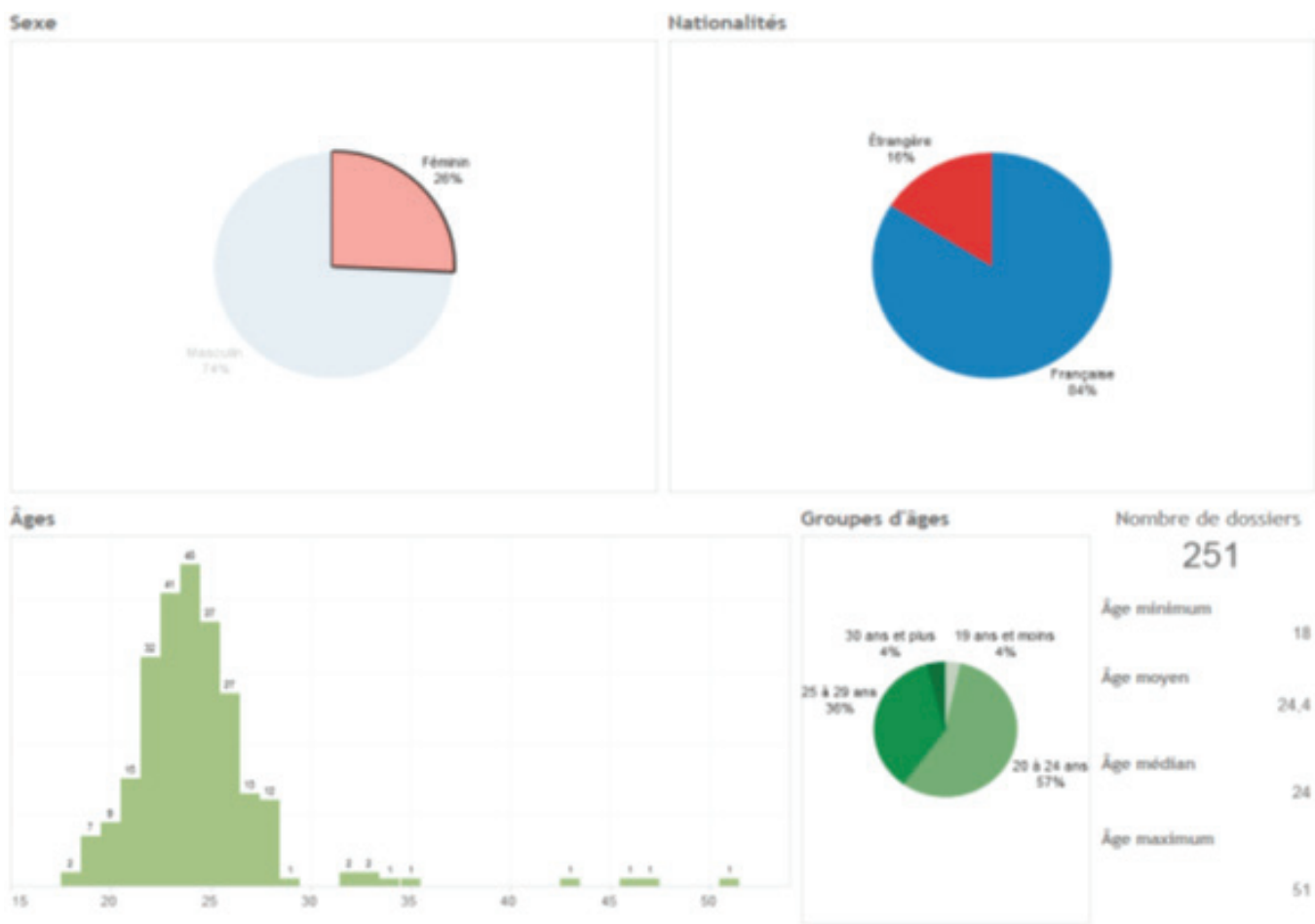
En ce qui concerne les étudiantes-entrepreneures dans le cadre des projets Pepite, un premier bilan quantitatif est disponible pour l'année 2014-2015 :

Part des femmes étudiantes entrepreneurs en 2014-15



Pour l'année universitaire 2015-2016, une analyse quantitative et qualitative est en cours au sein de la Dgesip afin de d'identifier les indicateurs de mesure les plus probants sur la base desquels proposer des actions correctives spécifiques (voir *infra* mesures 2016). Si ces indicateurs sont indisponibles actuellement, un premier bilan quantitatif est d'ores et déjà disponible. En effet, le 14 octobre 2015, sur 1006 dépôts de candidature au statut national d'étudiant-entrepreneur, la part de femmes postulantes est de 26 %.

Part des femmes candidates au statut national étudiant entrepreneur pour 2015-16



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

- Poursuivre l'opération Prix Irène Joliot-Curie qui vise à récompenser des chercheuses de haut niveau en sciences fondamentales et dans les technologies, et la promotion de l'exposition Infinités PluriElles (décrite plus haut).

La convention tripartite entre le MENESR, l'Académie des sciences et Airbus Groupe a été reconduite pour l'année 2015. La date de la cérémonie du Prix a été fixée, elle se tiendra le 16 novembre 2015. Dans le cadre des opérations liées à la création et à la diffusion de la culture scientifique, l'exposition Infinités PluriElles a été accueillie à l'orangerie du Sénat du 19 mai au 31 mai 2015 (18332 visiteurs).

- Soutenir les réseaux européens et internationaux d'enseignantes chercheuses et chercheuses qui agissent en faveur de la promotion des femmes scientifiques et des recherches sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'association EPWS a été financée pour produire un rapport sur Les plans d'actions en faveur de la mise en œuvre d'une politique d'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche en Europe (priorités, moyens, portage politique). Le rapport a été rendu et est en cours d'exploitation pour alimenter les politiques égalité des établissements.

Le ministère participe au projet européen Gender-Net pour la promotion de l'égalité des sexes dans les institutions de recherche et pour l'intégration du genre dans la recherche scientifique.

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

La question de l'égalité des sexes a été introduite dans la circulaire de contractualisation entre le ministère et les établissements de la vague A (2016-2020), qui comprend les sites de Toulouse, Bordeaux, Lyon et Grenoble, afin qu'elle soit prise en compte dans la stratégie politique de site. Des jalons, destinés à vérifier les avancées concrètes, seront introduits dans les contrats d'établissement qui seront signés en 2016. Il est à noter que la question de la prévention et du traitement du harcèlement a été également prise en compte comme une question à part entière dans le cadre du dialogue contractuel. Elle entre désormais dans la stratégie de politique de site des établissements.

En ce qui concerne les contrats de la vague E (2015-2019) signés en juillet 2015 (Lille nord de France, Paris Saclay, Montpellier), et ceux signés le 20 octobre 2015 (Paris Est et Paris Seine), le dialogue contractuel a sensibilisé les gouvernances des sites à la question de l'égalité afin qu'elle y soit intégrée. Pour les vagues suivantes, la circulaire de contractualisation inclura la question de l'égalité des sexes dans les feuilles de route stratégiques des sites et des jalons seront identifiés. Ils permettront de ne pas devoir attendre le bilan du contrat pour s'assurer de la mise en œuvre d'actions concrètes.

Par ailleurs, l'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre de leurs politiques d'égalité des sexes a été possible grâce à la pérennisation de la Journée nationale des chargés de mission et référents Égalité de l'ESR. Concernant certains axes, notamment la lutte contre le harcèlement sexuel, le partenariat avec les associations de terrain pour l'organisation de séminaires de travail destinées aux chargés de mission et aux référents Égalité a permis de déployer l'action publique au sein des établissements.

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

À l'occasion du 25 novembre 2015, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a présenté le bilan des mesures adoptées pour mieux lutter contre les comportements et les violences sexistes et sexuelles et mettre ainsi en œuvre le 4^e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Tout au long de l'année 2015, la convention signée entre le ministère et le Cnous relative à l'hébergement prioritaire des étudiant-e-s victimes de violence a contribué à faire progresser le recours aux services des Crous en la matière. En octobre 2015, une enquête a été lancée auprès des services sociaux sur l'accompagnement des étudiant-e-s victimes de violence. **Les premiers résultats de cette enquête seront disponibles en 2016.**

L'enquête nationale Virage portée par l'Institut national d'études démographique et co-financée par le ministère est un exemple (parmi d'autres) du développement de la recherche scientifique française en SHS, notamment dans le champ des études de genre, au service de la société. Une meilleure connaissance du phénomène des violences sexistes et sexuelles produite par cette enquête permettra en effet la mise en œuvre des mesures conséquentes de prévention et de lutte contre les violences. En novembre 2015, la collecte des données relatives à l'enquête Virage principale a été complétée sur la base d'un échantillon de 26 900 questionnaires.

Le volet Virage universités a démarré à l'université Paris Diderot, à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et à l'Institut de Physique du Globe de Paris entre février et mars 2015 ; une extension du volet Virage universités à l'université de Strasbourg et à l'université de Bretagne occidentale a été réalisée en novembre 2015.

En ce qui concerne Virage universités, un questionnaire portant sur les modes de vie, la santé et la sécurité des étudiantes et des étudiants (identique –à quelques détails près– à celui de l'enquête menée en population générale), a été administré par internet à la population étudiante des universités qui ont manifesté leur volonté de participer à la recherche en signant une convention avec l'Ined. À Paris 1 Panthéon-Sorbonne comme à Paris Diderot, l'ensemble des inscrits pour l'année académique 2014-2015 ont été invités à répondre au questionnaire par un mail personnalisé accompagné de la lettre du/de la président de l'université, ou du directeur de l'IPGP. Le bilan quantitatif est en cours. Les phases de pondération et d'analyse des données commenceront en 2016.

Par ailleurs, il est à noter que la France soutient le projet de grande infrastructure européenne Gender and generation programme (GGP) qui serait en mesure de donner à la recherche française, et notamment à l'INED, porteur de l'enquête nationale Virage, l'écho international qui devrait être le sien dans ce secteur.

Toujours dans le cadre de la mise en œuvre du 4^e plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, le ministère a conduit les actions suivantes :

- **mettre à jour le décret d'application de la Loi du 4 août 2014** et sa circulaire d'accompagnement, afin de la rendre plus lisible et plus claire pour l'ensemble des établissements de l'ESR.

Le projet de circulaire 2015 a été discuté au CHSCT le 8 juillet 2015. La nouvelle circulaire est actuellement en cours de publication au Bulletin officiel.

- **suivre la modification des textes qui réglementent la formation doctorale** afin de faciliter le changement de directeur de thèse, de mettre en place des comités de thèse et d'intégrer la question de la prévention et du traitement des violences dans les actions de formation des écoles doctorales.

Le nouveau projet d'arrêté portant sur la formation doctorale est en cours de discussion. Ce nouveau projet

prévoit la mise en place d'un comité de suivi individuel des doctorant-e-s qui veillera à prévenir toute forme de conflit, de discrimination ou de harcèlement.

- **élaborer un vademecum des bonnes pratiques** en matière d'application des textes de loi et des textes réglementaires, concernant la prévention et le traitement du harcèlement, et l'accompagnement des victimes.

Élaboré par l'Anef, le Clasches et la CPED ce vademecum a été présenté à la journée du réseau Égalité du 25 juin 2015. Disponible en ligne sur le site des trois associations à compter depuis le 25 novembre 2015, il constitue un outil de recensement régulier des différents dispositifs de prévention et de traitement du harcèlement sexuel mis en place dans les établissements. Il présente également des préconisations quant à la mise en place de tels dispositifs dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

- **En matière de formation**, un groupe de travail a été institué comprenant des représentants du ministère, l'ESENESR et l'Amue dans le but d'établir un état des lieux des formations dispensées sur la question ; d'élaborer un référentiel national du contenu des formations ; d'identifier les publics concernés, les ressources et supports existants ainsi que les spécialistes susceptibles de dispenser ces formations et/ou de former des formateurs.

Une première réunion de ce groupe a eu lieu en juillet 2015. Lors de cette première réunion, il a été également question de collaborer avec l'Amue pour l'organisation d'une journée de sensibilisation qui inscrit le harcèlement sexuel dans la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail.

- **Le soutien des associations et collectifs** qui luttent contre le harcèlement sexuel dans l'ESR a été développé. Le guide pratique publié par le Clasches a été largement diffusé. Le partenariat avec les associations concernées par la lutte contre le harcèlement sexuel a été reconduit pour la période 2015-2016. L'axe retenu est la formation sur le terrain et/ou la formation des formateurs. Ainsi le Clasches a été subventionné pour l'organisation d'une journée de formation qui s'est déroulée le 2 octobre 2015 et l'ANEF a été aidée pour l'organisation, en lien avec le Clasches et la CPED, d'un deuxième atelier de formation à la mise en place de dispositifs spécifiques de prévention et de lutte contre les violences (public concerné : chargé-e-s de mission et référent-e-s « égalité », vice-présidents RH et DRH).

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

1. La recherche

Le CNRS a fait des recherches sur le genre un axe prioritaire de sa politique scientifique : postes de CR (et un DR) fléchés Genre (12 affichés, 7 pourvus). Lancement d'un défi Genre à la mission interdisciplinarité, présence de la dimension genre dans tous les défis sociétaux du CNRS (nano, énergie, etc.). Création de la première UMR Genre (UPL).

2. La formation

À ce jour le document d'orientations stratégiques des recherches sur le genre et le recensement des Recherches sur le genre établi par le CNRS, sont les seuls documents disponibles qui retracent les formations sur le genre. Leur actualisation est nécessaire. **Le 5 décembre 2015, le CA du Conservatoire national des arts et métiers a voté la création d'une chaire « Genre, mixité et égalité ».**

VII. DIMENSION INTERNATIONALE

● L'ERA-Net Gender-net

Gender-Net est le premier réseau de l'EER dédié à la promotion de l'égalité femme-homme et à l'intégration du Genre dans la recherche (dans ses contenus et dans ses programmes). C'est une initiative pilote en politique de recherche transnationale, financée par la Commission européenne. Elle appartient au programme Science et société du Septième programme Cadre européen pour la recherche et le développement (FP7) (devenu Science avec et pour la société depuis le début du 8^e PCRD appelé « Horizon 2020 »).

Ce projet se scinde en 4 phases de travail, de septembre 2013 à septembre 2016.

Coordonné par le CNRS (la Mission pour la place des femmes), ce projet a pour objectif de promouvoir le genre et l'égalité dans les institutions de recherche ainsi que l'intégration de la dimension du genre dans les programmes de recherche. Il proposera à terme une vision globale des bonnes pratiques existantes et les conditions de réussite des femmes de/dans la Recherche. À cette fin, Gender-net promeut et déploie une série d'outil :

- des techniques d'évaluation et des méthodes de transfert de savoirs innovant (notamment à l'aide d'indicateurs originaux, quantitatifs et qualitatifs développés par le réseau) ;
- l'engagement concret de 12 partenaires internationaux à mettre en place et promouvoir les changements structurels observés et analysés par le réseau.

Ces éléments ont été perçus comme essentiels pour la réalisation de l'EER. Le projet compte également 3 observateurs étrangers et 4 nouveaux membres depuis 2015. Le projet est entré dans sa phase finale et se conclura par la tenue d'une conférence finale qui se tiendra, au même moment que la **9^e Conférence européenne sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche à Paris en septembre 2016**.

2. LES PRIORITÉS 2016

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

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

L'année 2016 marquera la consolidation et l'approfondissement des actions entreprises. À ce titre, l'accent est mis sur le renforcement, dans le domaine RH, des dispositifs mis en œuvre et dont il convient désormais d'assurer la pérennité dans le temps.

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

Si les quotas de nomination équilibrés dans l'encadrement supérieur ont été atteints, la perspective du passage à un taux de nomination de 40 % pour toutes les nominations dans les sphères supérieures de l'encadrement à compter de 2017 nécessite une politique active en direction des viviers et une réflexion plus globale sur l'aide à la prise de poste.

Plusieurs axes seront ainsi en œuvre :

- des formations adaptées aux difficultés que peuvent rencontrer les femmes pour accéder à un certain niveau de responsabilités ;
- un soutien logistique à la prise de poste (logement, garde d'enfants, etc...) ;
- la publication d'une charte de gestion et d'accompagnement pour 2016.

Cet ensemble d'actions nécessitera de construire les outils opérationnels d'accompagnement afin d'accompagner de manière plus efficiente le parcours des femmes dans l'encadrement supérieur.

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

La connaissance précise de la situation en termes d'égalité entre les femmes et les hommes passe par une poursuite des travaux permettant une meilleure connaissance statistique de la situation en termes de parité entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur.

Deux axes seront ainsi privilégiés :

- d'une part, la **production d'indicateurs de rémunération sexués** fondés sur une méthodologie commune et partagée en interministériel permettant de neutraliser les effets de structure constatés (constitution des corps, etc.) et, ainsi, de ne faire ressortir des indicateurs sexués que les seules différences liées à la discrimination femmes-hommes ;
- d'autre part, une **harmonisation des bilans sociaux du ministère** (enseignement scolaire et enseignement supérieur) au regard des indicateurs du rapport de situation comparée.

À partir de l'année 2016, une synthèse dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera publiée en même temps que les bilans sociaux.

ACTION 3 Poursuivre l'intégration de l'égalité professionnelle dans le recrutement et le déroulement de carrière.

Recrutement : le ministère s'assurera de l'effectivité des dispositions relatives à l'équilibre des jurys pour les corps des chercheurs des EPST, des personnels enseignants et hospitaliers des CHU, dans les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques et des astronomes et physiciens et astronomes et physiciens adjoints.

Avancement et promotion : le ministère examinera avec attention les conclusions de l'étude de la DGRH sur l'analyse de la parité entre les femmes et les hommes parmi les universitaires (avancement, rééquilibrage des filières, etc.). Celles-ci feront l'objet d'un suivi en vue, si nécessaire et dès lors que seraient constatés d'éventuels blocages dans la carrière liées à une discrimination femmes-hommes, de l'adoption de mesures correctives.

ACTION 4 Poursuivre et étendre l'offre de formation sur les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du MENESR pour les personnels.

Les deux principaux opérateurs de formation que sont l'ESENESR et l'Amue seront de nouveau mobilisés aux fins d'étendre leur offre de formation relative au thème de l'égalité entre les femmes et les hommes au personnels non-encore couverts, et notamment aux cadres de catégorie A.

Quant aux Espe, ils devront achever l'intégration dans le cursus des enseignants, au titre de la formation continue, et des futurs enseignants, au titre de la formation initiale, des modules consacrés à l'égalité. Les établissements seront en conséquence incités à intégrer des modules obligatoires sur l'égalité dès les différentes licences qu'ils proposent, ce qui contribuera à sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité des sexes un très large vivier de futures et futurs enseignants/formateurs du préélémentaire au supérieur et à développer les enseignements à l'égalité aux niveaux master et doctorat et renforcer la visibilité des masters genre existants en assurant des passerelles avec les certifications des métiers de l'égalité.

Un accompagnement des Espe dans le développement d'outils pédagogiques adaptés à la formation des enseignants à l'ensemble des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes sera assuré via **une rencontre annuelle de l'ensemble des directions des Espe avec les associations des enseignants chercheurs qui travaillent sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

ACTION 5 Tendre vers la parité dans les instances représentatives et consultatives.

Un bilan de la représentation des femmes par section et par collège au sein du Conseil National des Universités (CNU), du CNU des disciplines médicales et du Conseil national des astronomes et des physiciens (Cnap) sera réalisé à l'issue des opérations de renouvellement, partiels ou non, des membres de ces instances à la fin de l'année 2015. Une attention particulière sera portée sur les questions de parité dans le cadre et à l'occasion du renouvellement de tout membre nommé au sein de ces instances.

ACTION 6 Préparer la candidature du MENESER aux labels « Diversité » et « Égalité professionnelle ».

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche engagera avant la fin de l'année 2015 les travaux permettant une **labellisation progressive de ses processus RH en matière d'égalité femmes-hommes et de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.**

Cette candidature aux labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » certifiés par l'Afnor s'appuiera sur la méthodologie de conduite de la démarche préconisée au plan interministériel. Elle sera réalisée, dans un premier temps, dans une logique d'expérimentation, sur un périmètre couvrant un ou plusieurs services à définir de l'éducation nationale et un ou plusieurs établissements d'enseignement supérieur et/ou de recherche, avant d'envisager une généralisation.

L'année 2016 sera celle de l'expérimentation et l'année 2017 celle de la généralisation.

ACTION 7 Programmation des travaux statistiques sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La brochure Filles et garçons sur le chemin de l'égalité présente chaque année sous forme de série statistique l'examen de la réussite comparée des filles et garçons depuis le primaire jusqu'à l'entrée dans la vie active. L'édition 2015 de cette brochure initialement consacrée aux élèves a été enrichie d'une page consacrée à la part des femmes au sein des personnels du MENESR.

Les prochaines éditions de cette brochure, qui sera ainsi amenée à changer de nom, intégreront des **indicateurs sur la situation comparée des personnels issus du bilan social annuel, avec pour objectif de parvenir à un socle d'indicateurs permettant de suivre année après année l'évolution des écarts filles – garçons et hommes – femmes.**

POLITIQUES CONDUITES DANS LE CHAMP DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Les objectifs fixés pour la période 2014-2015 sont poursuivis en 2015-2016 et leur mise en œuvre approfondie. Ils visent à mettre en œuvre la circulaire n° 2015-003 du 20 janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'école et s'inscrivent dans les trois axes de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, signée pour la période 2013-2018 et dont le bilan à mi-parcours sera élaboré au printemps 2016. Dans cette perspective, les ministères signataires de la convention interministérielle mènent, en lien avec leurs réseaux respectifs, régionaux et académiques, un recensement des actions partenariales mises en œuvre dans les territoires et s'inscrivant dans chacun des axes de la convention.

Pour l'année scolaire 2015-2016, de nouvelles actions seront engagées et suivies :

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

Cette action sera mise en œuvre :

Par la formation des personnels

- Suivi de la mise en œuvre du tronc commun dans les Espe, en lien avec la Dgesip (suivi également des travaux en cours au sein du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'enquête menée auprès des Espe et dont les résultats doivent être publiés au printemps 2016) ;
- Mise en place d'actions de formation dans le cadre du programme enseignement moral et civique et de l'entrée en vigueur des nouveaux programmes des cycles 2, 3 et 4 ;
- Mise en place d'actions de formation dans le cadre du parcours Avenir (un séminaire national s'est tenu le 27 novembre 2015) ;
- Poursuite de la formation des équipes académiques, en lien avec les chargés de mission égalité, en mettant un focus particulier sur l'analyse des représentations des femmes et des hommes et aux stéréotypes dans les supports pédagogiques, dans le cadre de la convention signée avec le centre Hubertine Auclert en 2015.

Par la production de ressources

En complément du développement du portail Canopé Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons, dans l'offre générale de ressources pour transmettre les valeurs de la République, les ressources d'accompagnement des programmes seront élaborées en respectant l'impératif de permettre une vision non stéréotypée et égalitaire.

Plusieurs séquences pédagogiques relatives à l'égalité et à la prévention des discriminations sexistes ont d'ores et déjà été mises en ligne dans le cadre de la mise en œuvre de l'enseignement moral et civique (<http://eduscol.education.fr/pid33120/enseignement-moral-et-civique.html>). **Ce travail sera enrichi tout au long de l'année et en particulier pour la mise en œuvre des nouveaux programmes de la scolarité obligatoire.**

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

En lien avec l'IGEN, la Dgescs veillera à une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les références bibliographiques de préparation aux concours et formulera des préconisations pour éviter tout stéréotype sexiste dans les sujets d'examen et de concours.

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET PARTICULIEREMENT LE CYBERSEXISME

En plus des actions engagées dans le cadre du 4^e plan interministériel relatif aux violences faites aux femmes, les actions suivantes seront menées :

- Poursuite de la formation des équipes académiques de pilotage pluri-catégorielles en charge de l'éducation à la sexualité. Développement dans les académies de formations interinstitutionnelles pour conduire une culture commune de l'éducation à la sexualité et créer une dynamique de réseau.
- Poursuite de la mobilisation visant à lutter contre les comportements sexistes et les violences en milieu scolaire.
 - Prise en compte de la question du cybersexisme : les référents harcèlement pourront être formés par le centre Hubertine Auclert sur la problématique du cybersexisme et du cyberharcèlement à caractère sexiste et sexuel ;
 - Une étude est menée associant une dizaine d'établissements scolaires franciliens. Elle permettra de mieux objectiver les violences sexistes en ligne et leur lien avec des problématiques rencontrées au sein des établissements scolaires. Les formations dispensées par la mission ministérielle pour la prévention et la lutte contre les violences en milieu scolaire pourront s'enrichir des données mises en avant dans cette enquête une étude sur le sexisme sur les réseaux sociaux (cybersexisme).
 - Le prix « Non au harcèlement » intègre désormais, en partenariat avec le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, deux prix supplémentaires remis, au niveau national, pour des projets portant sur le harcèlement sexiste et sexuel, réalisés par des jeunes concourant dans les catégories 4e-3e et lycée (un prix par tranche d'âge concernée). Ce prix permet aux élèves de créer des affiches et des vidéos sur ce sujet qui pourront servir de supports pédagogiques à tous les établissements. Les lauréats nationaux seront connus en mai 2016. En parallèle, un groupe d'experts coordonné par la mission ministérielle de prévention et de lutte contre les violences en milieu scolaire travaille actuellement à la production de nouvelles ressources qui viendront enrichir les ressources actuelles sur le cyber harcèlement notamment sexiste. Les équipes peuvent aussi s'emparer d'outils déjà existants comme la vidéo les rumeurs, le guide cyber violences ou encore les outils créés par « e-enfance » ou « internet sans crainte ». Dans le cadre des formations des ambassadeurs lycéens qui depuis novembre se généralisent dans toutes les académies, le thème du harcèlement sexiste est largement abordé et débattu par les élèves qui souhaitent de vrais espaces de discussions sur ce sujet.
- Dans le cadre du partenariat avec la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprof), une action spécifique est conduite sur l'impact des violences conjugales sur les enfants, notamment par la valorisation des courts métrages réalisés et de leur accompagnement pédagogique dans le cadre de la formation des personnels, notamment sociaux et de santé. Le kit Tom et Léna sera désormais utilisé pour la formation initiale et continue des professionnels de l'éducation nationale, en particulier les personnels de santé et sociaux. Il permet de mettre en œuvre l'obligation prévue par la loi de formation des personnels sur la question des violences faites aux femmes.

FAVORISER LA MIXITE DES MÉTIERS

Seuls 12% des métiers sont aujourd'hui mixtes, c'est-à-dire présentant plus de 40% de personnes de chaque sexe exerçant la profession. Facteur de lutte contre la ségrégation professionnelle limitant la liberté pour

chacun et chacune de choisir sa voie professionnelle, la mixité dans les filières de formation et les métiers est aussi un levier d'amélioration de l'emploi et la compétitivité.

Le ministère a décidé, en partenariat avec le ministère chargé des droits des femmes, de conduire une évaluation de la mixité des métiers, en particulier pour identifier les actions les plus porteuses en termes de mobilisation et d'impacts sur les parcours des bénéficiaires afin de mieux cibler l'intervention publique voire de la recentrer sur les dispositifs les plus efficaces.

Le ministère prolongera et/ou conduira par ailleurs les actions suivantes :

- **Parcours Avenir, du projet Eni** (soutien au développement de la culture technique et industrielle à l'école) et **Spro**

Le MENESR s'attachera à mettre en œuvre les engagements de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers et à contribuer aux succès d'actions menées avec les partenaires et visant à renforcer la mixité des filières et des métiers.

Des actions seront notamment conduites sur certains secteurs d'activité, en particulier dans le **domaine du numérique**, en lien avec le CNEE. Une convention sera conclue avec les entreprises du secteur en avril 2016.

Un séminaire national de formation sur le nouveau parcours Avenir s'est tenu le 27 novembre 2015. Il sera décliné dans les académies.

- **Négociation des conventions avec les partenaires du monde économique et professionnel**

Le volet lutte contre les discriminations dans les représentations sociales des métiers liées au sexe et l'entrepreneuriat féminin seront systématiquement abordés.

- **Une mobilisation de l'Onisep**

Cette mobilisation se traduira par plusieurs actions concrètes :

- publication en avril d'un « **kit pédagogique égalité** » sur le portail Onisep.fr ;
- lancement d'une campagne de formation des personnels de l'Office à l'égalité les 23 et 31 mars 2016 ;
- élaboration d'une **charte d'écriture égalitaire** à destination des personnels rédacteurs et communicants de l'Office. La charte fait partie des outils accompagnant la campagne de formation du réseau prévue en mars 2016. Un logo **Égalité filles-garçons** assorti de ses normes d'usage et destiné aux productions print et web sera créé. Un plan de formation avec des modules hybrides qui vise à transmettre cette valeur à l'ensemble de nos équipes sera élaboré.

- **Promotion de la mixité dans les filières de formation : les sciences**

Avec l'ENS, le ministère organisera en 2016 une journée consacrée à la représentation des femmes dans les sciences dites dures. Cette journée sera ouverte aux lycéens de 1^{er} et terminale.

Pour mesurer sur le long terme les effets des dispositifs de promotion des carrières scientifiques chez les jeunes femmes, le ministère est partenaire du programme « pour les filles et la science » porté par la fondation L'Oréal. En partenariat avec la fondation et l'École d'économie de Paris, le ministère soutient une étude scientifique destinée à mesurer l'impact des interventions des ambassadrices de la fondation L'Oréal sur l'orientation des lycéennes dans les classes de seconde générale et technologique, d'une part, et dans les classes de terminale scientifique, d'autre part.

Le ministère est également partenaire de plusieurs opérations conduites par les associations et institutions de promotion des femmes dans le secteur des sciences : femmes et mathématiques, femmes et sciences, opération Ingénieuses de la CDEFI, Elles bougent, etc.

- **Diffusion des outils de communication sur la prise en compte de la mixité**

Dans le cadre de la plateforme d'actions pour la mixité des métiers (et notamment des plans sectoriels) d'une part, des territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle (pour le volet portant sur la formation initiale) d'autre part, deux dispositifs pilotés par le service des droits des femmes et de l'égalité, les actions mises en œuvre pour favoriser la mixité des filières de formation initiale et les outils de communication y concourant sont valorisées auprès des professionnels de l'éducation et des publics d'âge scolaire.

- **Formation des psychologues de l'éducation nationale**

Actuellement, une concertation est engagée avec les organisations syndicales pour élaborer les axes du nouveau statut des psychologues de l'éducation nationale. La réflexion et le travail à mener dans le cadre de leur formation se poursuivent et ne pourront aboutir que lorsque les négociations sur le statut et les missions seront parvenues à leur terme.

Dans le cadre de la formation des conseillers d'orientation psychologues, des modules consacrés à cette thématique seront spécifiquement développés. Une harmonisation des formations dans les différents centres de formation, tant sur le contenu que sur le volume horaire et la répartition dans le temps.

- **Prise en compte de l'objectif dans le dialogue annuel de gestion et de performance**

Dans le cadre du dialogue stratégique de gestion et de performance que l'administration centrale mène chaque année à l'automne avec les académies, la mise en œuvre de la mobilisation pour les valeurs de la République et sa prise en compte dans les stratégies académiques ont été mises à l'ordre du jour des échanges. Des éléments d'analyse sur l'égalité filles-garçons doivent ainsi être fournis par les académies et alimenter le dossier préparatoire au dialogue. Les éléments recueillis à l'issue de la période de dialogue feront l'objet d'analyse et d'ajustements de la politique éducative en matière d'égalité entre les filles et les garçons.

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

Une évolution du mode de scrutin permettant d'atteindre la parité pour l'élection dans les instances académiques et nationale de la vie lycéenne sera engagée dans le cadre du projet de loi relatif l'égalité et à la citoyenneté pour la rentrée 2016. Ce principe de parité sera également la règle pour les instances de la vie collégienne qui se développent à la suite de l'impulsion donnée dans le cadre de la grande mobilisation de l'École pour les valeurs de la République. Lorsque la mise en œuvre de la parité n'est pas atteignable, la représentation équilibrée sera favorisée.

En parallèle, le travail de sensibilisation des élèves élues est mené avec le délégué national à la vie lycéenne, les délégations académiques, les personnes chargées de mission égalité et l'ensemble des personnels d'éducation (pour ce qui relève de la formation des délégués).

Les élus lycéens du Conseil national à la vie lycéenne (CNVL) ont décidé de mettre en place des projets citoyens sur l'année scolaire 2015/2016. Un budget spécifique leur est alloué pour que ces projets puissent concerner l'ensemble des lycéennes et lycéens.

Le 7 octobre 2015, 200 élus des conseils académiques à la vie lycéenne se sont réunis pour dialoguer et étayer les propositions du Conseil national à la vie lycéenne. Une des thématiques retenue est l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, sujet sur lequel les élus sont particulièrement engagés. Elle se déclinera en 2016.

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

La réserve citoyenne de l'éducation nationale constitue une opportunité pour mettre en avant l'égalité femmes-hommes et de faire intervenir des personnes engagées dans le contexte de l'inscription de cette question dans les programmes d'enseignement.

Le ministère chargé des droits des femmes sera mobilisé pour sensibiliser les associations et réseaux de l'égalité entre les femmes et les hommes pour favoriser l'inscription de réservistes.

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

Pour construire durablement une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, et favoriser l'attractivité de l'ESR, le ministère, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche feront converger leurs priorités et approches autour de 5 axes prioritaires :

- Renforcer l'articulation des politiques nationales et d'établissements, notamment dans le cadre du dialogue contractuel ;
- Accroître la visibilité des politiques d'égalité conduites dans l'ESR ;
- Renforcer l'articulation entre les recherches, la formation et les politiques publiques ;
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Alimenter et enrichir les réflexions autour des politiques d'égalité en les intégrant dans une dimension européenne et internationale.

RENFORCER L'ARTICULATION DES POLITIQUES NATIONALES ET D'ÉTABLISSEMENTS, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU DIALOGUE CONTRACTUEL

La contractualisation entre le ministère, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche est un outil privilégié pour intégrer les politiques d'égalité dans le dialogue contractuel avec chaque établissement et dans leur évaluation.

En 2016, la publication des indicateurs introduits dans chaque contrat d'établissement permettra de suivre la mise en œuvre des plans d'actions locaux. La contractualisation intégrera systématiquement cette dimension.

• Renforcer la place des chargés de mission et référents Égalité

La Charte conclue le 26 janvier 2013 entre le ministère et les trois conférences (CDEFI, CGE et CPU) incite les établissements d'enseignement supérieur à se doter d'un référent égalité. L'article 46 de la loi du 22 juillet 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche en a inscrit l'obligation de nommer un chargé de mission dans chaque université.

Ces nominations ont bien été relayées par les établissements ; les EPST, quand ils n'en avaient pas, ont rejoint le mouvement. En outre, la conférence permanente des chargés Égalité et diversité (CPED), par des rencontres régulières, constitue un cadre d'échange de bonnes pratiques et de professionnalisation.

Désormais ces professionnels jouent un rôle pivot dans la construction de la politique de l'égalité des sexes tant dans leur établissement qu'au niveau national lors de la journée nationale des chargé-e-s d'égalité de l'ESR.

Le positionnement des référents, et chargés de mission Égalité au sein des établissements ainsi que les missions qui leur sont assignées seront confortés et mieux reconnus dans le cadre du dialogue contractuel.

• Intégrer la dimension de l'égalité dans le cadre de la politique de site

Au moment où les établissements mènent une stratégie de regroupement autour des sites, il est nécessaire d'y intégrer la dimension de l'égalité. Le ministère soutiendra les initiatives en cours : travail collectif des référents et chargés « égalité » à l'échelle du site, mutualisation des pratiques, développement de réflexions et d'actions communes autour des enjeux de l'égalité. Des comités Égalité de site ou de Comues peuvent

être créés. Cette politique sera d'autant plus dynamique si elle encourage les établissements à l'échelle des sites à entrer dans une démarche pro active pour obtenir un label « égalité ».

- **Renforcer le rôle du Comegal et lui permettre de devenir l'instrument de pilotage de la politique de l'égalité dans l'ESR.**

Le Comegal est un instrument de pilotage, de coordination et de mutualisation des politiques d'égalité conduites dans l'ESR. Il contribue à l'enrichissement de la feuille de route ministérielle, et permet de partager et de diffuser les bonnes pratiques développées par les établissements. Au-delà, il est proposé de renforcer son rôle afin de lui permettre également d'être force de propositions, en organisant des consultations plus régulières, au-delà de la réunion annuelle.

C'est pourquoi, dès à présent, ses membres joueront un rôle actif dans la préparation de la 9^e conférence européenne sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur qui aura lieu en France en septembre 2016.

ACCROÎTRE LA VISIBILITE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ CONDUITES DANS L'ESR

- **Une communication interne et externe renforcées**

La valorisation des politiques d'égalité menées doit être conduite tant au niveau des établissements qu'au niveau national. Les mesures discutées avec les membres du Comegal seront mises en place :

- valoriser les actions en faveur de l'égalité menées par les établissements sur un site internet dédié ;
- intégrer la publication des évaluations des établissements effectuées au regard d'indicateurs de parité par le Haut conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur dans la feuille de route ministérielle ;
- publier un bulletin de veille et d'analyse sur les questions d'égalité en lien avec l'actualité de l'ESR (nominations, élections, promotions...).

- **Une communication à l'échelle nationale et européenne : l'organisation de la 9^e conférence sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur.**

La 9^e conférence européenne sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche se tiendra à Paris du 12 au 14 septembre 2016. L'organisation de la partie scientifique de cette manifestation européenne a été confiée à la Comue Université Sorbonne Paris Cité (pôle égalité de l'université Paris Diderot) et au CNRS (Mission pour la place des femmes).

La deuxième partie de cette manifestation sera consacrée à la politique ministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche depuis 2012. Les représentants du ministère chargé des droits des femmes, seront être associés à l'organisation de la deuxième partie de cette conférence européenne.

RENFORCER L'ARTICULATION ENTRE LES RECHERCHES, LA FORMATION ET LES POLITIQUES PUBLIQUES

L'articulation entre enseignement, recherche et politiques publiques autour des questions d'égalité des sexes doit être renforcée et soutenue.

Les mesures suivantes seront engagées :

- **Cartographie du potentiel de recherche et structuration de la recherche**

L'articulation recherche/formation nécessite une actualisation du recensement des recherches sur l'égalité, en poursuivant le travail avec l'alliance Athéna, dans l'objectif de cartographier le potentiel de recherche et d'enseignement.

De même, la structuration de la recherche autour des questions d'égalité sera encouragée notamment par la création de :

- l'UMS éducation CNRS/ENS de Lyon qui verra le jour au 1^{er} janvier 2016 pourra conduire un appel à projet autour des questions d'égalité filles/garçons dans le champ scolaire mais aussi hommes/femmes à l'université ;
- le premier Institut Carnot d'éducation expérimental en région Auvergne Rhône-Alpes, créé le 1^{er} janvier 2016, veillera à traiter ces questions dans la perspective du transfert des résultats de la recherche sur le terrain scolaire avec les équipes pédagogiques.

Une réflexion est également menée sur la structuration de la recherche avec le GIS CNRS Genre localisé à la MSH Paris Nord et avec l'UMR Genre et sexualités localisée à Paris 8 Vincennes (UPL).

En outre, le ministère veillera à l'intégration de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les appels à projets nationaux, notamment dans les programmes d'investissement d'avenir, afin de l'identifier comme un des critères de sélection.

La part des financements des recherches dans le champ des études de genre devra être discutée dans le cadre du dialogue contractuel à engager entre le ministère et l'ANR.

Enfin, dans le cadre du dialogue contractuel, le ministère incitera les établissements à ouvrir des postes d'enseignant-e-s chercheur-e fléchés genre dans un large éventail de disciplines.

• Formations à l'égalité des enseignants : formation initiale et continue

Le renforcement de l'articulation entre les recherches et la formation initiale et continue est nécessaire notamment pour apporter des ressources pédagogiques à destination des Espe et favoriser la mixité des filières de formation. Dans cette perspective, les mesures suivantes sont menées :

- Inventorier et cartographier les ressources humaines et pédagogiques mobilisables dans les Espe et dans leur environnement éducation nationale, enseignement supérieur et recherche ;
- Soutenir l'initiative de modélisation, proposée à l'Espe de Créteil par les associations Argef/Anef, des formations à l'égalité des sexes dans les métiers du professorat et de l'éducation. Évaluer les apports de cette expérimentation qui intègre formation initiale, formation continue et formation de formateurs avant dissémination à d'autres Espe.
- Inciter les établissements à intégrer des modules obligatoires sur l'égalité dès les différentes licences qu'ils proposent. Cette action contribuera à sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité des sexes un très large vivier de futures et futurs enseignant-e-s/formateurs et formatrices du pré-élémentaire au supérieur.
- Renforcer la visibilité des masters existants traitant de l'égalité femmes-hommes en assurant des passerelles avec les certifications des métiers de l'égalité, développer les enseignements à l'égalité aux niveaux master et doctorat. Cette action contribuera à la mise en valeur du potentiel d'enseignement supérieur, notamment dans le domaine de la formation continue des formateurs.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

À partir de 2016, la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et plus largement les violences sexistes et sexuelles constituera l'un des objectifs- par ailleurs évalué - de la politique globale des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Un minimum d'exigence sera arrêté par le ministère de manière à garantir une politique commune, adaptable bien sûr selon les établissements.

L'existence d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles sera un élément obligatoirement pris en compte au moment du dialogue contractuel entre l'établissement et le ministère. Ce dispositif, adapté à la spécificité de l'établissement, comprendra l'institutionnalisation d'un protocole d'action et la création de cellules de veille et d'orientation.

Dans cette perspective, les mesures suivantes sont proposées :

- Définition d'un « service minimum » applicable à tous les établissements, inscrit dans la contractualisation et l'évaluation ;
- Sur la base des exemples présentés dans le vade-mecum élaboré par l'Anef, le Clasches et la CPED, accompagner les établissements dans la mise en place d'un dispositif spécifique de prévention et traitement du harcèlement sexuel ;
- Former l'ensemble des personnels académiques au traitement et à la prévention du harcèlement sexuel tant au niveau des établissements qu'au niveau de l'administration centrale ;
- Sensibiliser les associations étudiantes à la lutte contre les violences ;
- Développer le partenariat avec les associations spécialisées dans la formation à la prévention et au traitement des violences.

En ce qui concerne l'enquête nationale Virage et son volet Virage-Dom 2016-2018, dont la phase préparatoire des travaux est en cours, les représentants du ministère participeront aux réunions organisées par la DGOM et la DGCS. Ils apporteront leur éclairage scientifique, la participation financière du ministère étant déjà mobilisée sur l'enquête nationale.

ALIMENTER ET ENRICHIR LES RÉFLEXIONS AUTOUR DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ EN LES INTÉGRANT DANS UNE DIMENSION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Les réflexions autour de l'égalité impliquent nécessairement un enrichissement croisé entre les politiques nationales et les politiques européennes et internationales. Une articulation est également nécessaire.

Dans ce cadre, le ministère poursuit et approfondit la diffusion des politiques européennes sur l'égalité auprès des établissements. En parallèle, il affirme la position française en matière de politique de ressources humaines, d'égalité et de lutte contre les discriminations en Europe en participant aux différentes instances et groupes de travail.

Pour 2016 différentes mesures sont engagées :

- Faire mieux connaître les financements européens et internationaux des projets de recherche intégrant la problématique du genre ainsi que les projets consacrés au changement structurel en matière d'égalité des sexes ;
- Veiller à ce que l'Eeres prenne en compte les questions de l'égalité des sexes et de l'intégration de la problématique d'égalité dans les contenus de la recherche ;
- Défendre auprès des instances européennes, la prise en compte de la dimension de l'égalité dans l'évaluation des projets européens (critère de sélection) ;
- Porter le WP4 du projet européen Gender-net en étroite collaboration avec les partenaires européens et le coordonnateur du projet (CNRS).



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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