

**FORMATION À L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE**



**MODULE 4
LE PLAN D' ACTIONS**

**MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS
EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :
METHODOLOGIE**

- 1. OBJECTIFS**
- 2. MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS**
- 3. TEMOIGNAGES**

1. Objectifs généraux

Sur la base de la prise de connaissance de la situation de l'égalité F/H de l'établissement il faudra se demander quelles mesures, triées par domaines d'action, seraient les plus appropriées à votre établissement, compte tenu de ses spécificités et de son contexte.

Ces nouvelles actions devraient être définies de manière concertée avec les différents services et avec votre réseau de soutien. Surtout, elles doivent être décidées en accord avec – et avec le soutien – de l'équipe présidentielle ou l'équipe de direction.

L'ensemble des actions existantes que vous maintiendrez

– et celles que vous définirez en complément –

constituent votre PLAN D'ACTION EGALITE.

Un Plan d'Action Égalité complet et ambitieux

est plus apte à mobiliser les intérêts et les ressources humaines et financières.

2. Mise en œuvre du plan d'actions

a) Concrètement, pour toutes les actions à mettre en œuvre – actions nouvelles et actions à pérenniser – veillez à établir un calendrier de d'exécution réaliste. Cela vous permettra de planifier les tâches que vous aurez à effectuer, le moment de réalisation de l'action, mais aussi les ressources – humaines et financières – nécessaires.

Établissez également des critères mesurables de réussite de l'action. Cela vous permettra d'évaluer l'action à son terme.

En complément du tableau de suivi des actions proposé dans le module précédent, vous pouvez vous appuyer sur un Gantt Chart¹.

¹ Le diagramme de Gantt, couramment utilisé en gestion de projet, est l'un des outils les plus efficaces pour représenter visuellement l'état d'avancement des différentes activités (tâches) qui constituent un projet. Voir, par exemple, <http://www.gantt.com/fr/>

Vous trouverez des exemples de mesures réussies, mises en œuvre dans d'autres institutions similaires à la vôtre, dans le livret : [« Egalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche »](#) publié par ECEPIE en 2015.

b) Expliquez votre Plan d'action à tous les niveaux, suscitez des réunions avec les dirigeant-e-s, les responsables des ressources humaines, les différentes catégories des personnels, etc. afin de :

- induire l'appropriation du Plan d'action par les autorités,
- motiver les personnels,
- renforcer le potentiel du Plan d'action,
- maximiser l'impact des mesures du Plan d'action.

c) Utilisez tous les moyens de communication auxquels vous avez accès. Il est primordial que le Plan d'action égalité soit facilement accessible en continu pour l'ensemble du personnel.

d) Même si votre Plan d'action vous semble modeste au départ, la portée, la diversité et le nombre des actions pourront se développer progressivement au fil du temps. Aussi, le cercle des personnels engagés et des partenaires peut également s'accroître au fur et à mesure.

Quelques conseils pratiques :

- Développez des messages clés adaptés aux différents groupes cibles.
- Annoncez les activités à l'avance en utilisant des canaux de communication interne et externe afin d'assurer un bon taux de participation.
- Veillez à promouvoir des événements externes (par exemple des conférences) au-delà de l'établissement.
- Faites des rapports réguliers, même s'ils ne vous sont pas demandés, sur les activités organisées. Rendre ses rapports accessibles à tous et à toutes.
- Travaillez avec le service de la communication pour s'assurer que le langage utilisé dans les documents produits par votre établissement s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes et que l'iconographie utilise des images non stéréotypées et non sexistes, que ce soit dans la communication interne ou dans la communication externe de l'établissement.
- Mettez en place, si cela est possible dans votre établissement, des réseaux internes tels que :
 - un réseau de correspondant-e-s dans chaque composante ou service pour vous aider à comprendre le fonctionnement de ces structures (voir les actions de l'UPEC dans le livret « Egalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche », déjà cité) ; faites les nommer par leurs responsables respectifs suite à une lettre écrite de la présidente ou du président - ou de la directrice ou du directeur - de votre établissement. Ces correspondant-e-s vous fourniront des données de proximité et vous aideront à mettre en œuvre vos actions au plus près des personnels et des usagers et usagères de l'établissement ; elle et ils pourront également signaler des besoins ou des problèmes locaux ;

- un réseau « études de genre » composé de chercheurs et de chercheuses travaillant sur le sujet, qui vous soutiendront, selon leurs expertises, dans la mise œuvre des actions (voir mesures-phares de l'UPEC dans le livret cité ci-dessus) ;
- un réseau composé d'étudiant-e·s impliqué-e·s dans la vie étudiante.
- une fois vos réseaux constitués, prévoyez des rencontres et animations régulières autour de thèmes précis.
- Soyez prêt·e à faire face à des obstacles ou des résistances lors de l'application de certaines actions.
- Écoutez les commentaires de celles et ceux qui participent à ces activités (par exemple au moyen d'un questionnaire de satisfaction).

3. Témoignages

Témoignage de Marie Soledad Rodriguez, chargée de mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Université Sorbonne nouvelle – Paris 3

« Devenir chargée de mission égalité est souvent la résultante d'une prise de conscience concernant un milieu où les femmes ont plus de difficultés à gravir les échelons que les hommes. Mais le choix de la chargée de mission est le fait du ou de la président-e, ce qui signifie que le champ d'action sera balisé par la lettre de mission et les priorités définies lors du mandat présidentiel. Les publics visés sont divers et les actions à mener auront pour chacun ses spécificités : plutôt la sensibilisation à l'égalité pour les étudiant-e-s et la lutte contre le harcèlement sexuel, le relevé et le commentaire des données sexuées pour les personnels ainsi qu'une communication et l'organisation d'événements autour de l'égalité professionnelle, enfin l'aide au développement ou à la visibilité des études de genre qui offrent des outils d'analyse des sociétés. Sans doute l'une des difficultés de la mission consiste-t-elle à la faire connaître, à diffuser des informations qui soient lues, à attirer les publics visés pour un véritable débat. Ce sont les relais et les collaborations qui permettent d'aller de l'avant sans se décourager car défendre l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas toujours reconnu comme une démarche nécessaire. »

Témoignage de Réjane VALLEE, chargée de mission Parité femmes-hommes de l'UEVE

« Au début de la mission, la difficulté consiste à savoir quoi faire ! Il y a déjà beaucoup d'actions qui ont été tentées ailleurs ou dans l'établissement, sans pouvoir résoudre à elles seules les inégalités femmes/hommes, qu'il y a parfois un risque de découragement avant même de commencer... La mission est donc de l'ordre de la course d'endurance, avec des résultats sur du long terme, pas après pas. Face à une mission qui touche tous les membres de son institution, parfois de manière très sensible, il est difficile d'identifier les mesures à mettre en place, dans quel cadre, avec quels moyens. Dans un premier temps, il faut vraiment identifier sa marge de manœuvre, à la fois légale (pas de discrimination positive, ni négative, dans les recrutements par exemple) et politique : quel soutien de la part de l'équipe présidentielle ? Quel relais de communication ?... Puis mener des actions en lien avec l'équipe enseignante, par exemple pour toucher tous et toutes les étudiant-e-s, et éviter le risque de ne sensibiliser que les sensibilisé-e-s, et avec l'équipe présidentielle pour assurer le plus de visibilité possible. Dans tous les cas, la mission est faite pour durer, il faut donc la percevoir dans un temps long, nécessitant aussi des passages de relais que ce soit pour des raisons électorales ou plus personnelles : la charge de mission est chronophage et passionnante, il est difficile de ne pas s'engager totalement dans un rôle qui demande de la conviction, de la patience et une bonne dose de diplomatie.