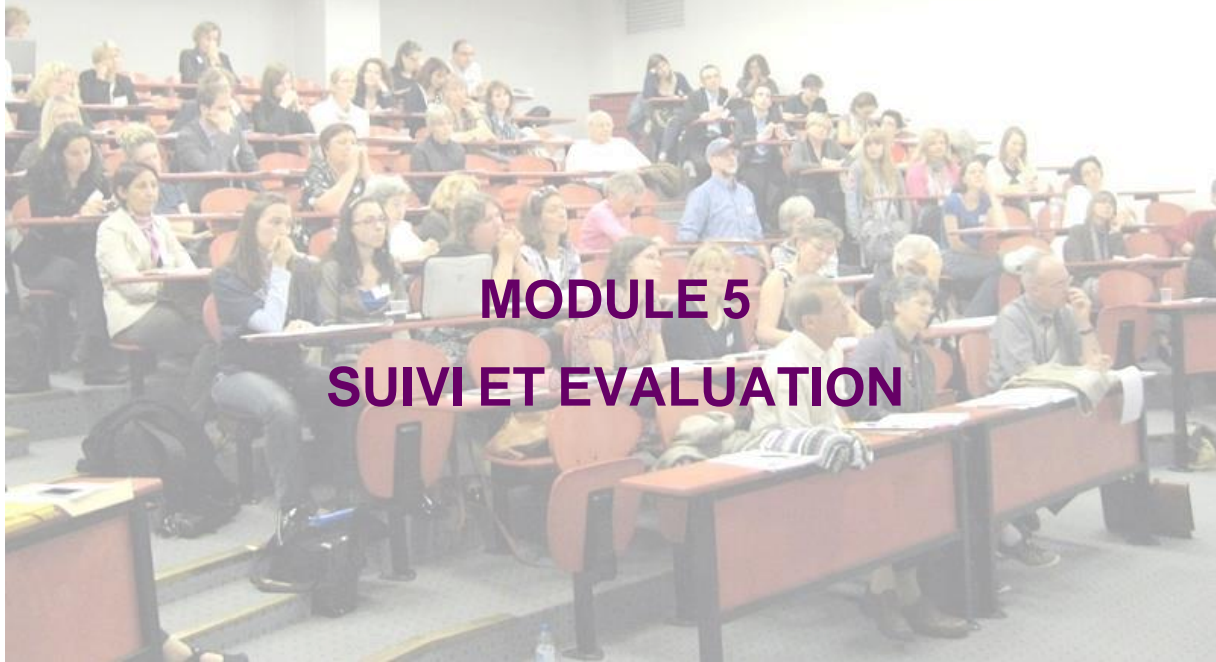


**FORMATION À L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE**



**MODULE 5
SUIVI ET EVALUATION**

SUIVI ET EVALUATION

- 1. L'EVALUATION**
- 2. LES INDICATEURS DE SUIVI**

Un Plan d'Action Égalité n'est ni statique ni immuable.

Un suivi régulier est nécessaire pour évaluer son avancement et, éventuellement, effectuer des ajustements.

1. L'évaluation

L'évaluation est la clé de la durabilité du Plan.

L'évaluation concernera d'abord chaque action du Plan avant de finalement concerner l'ensemble du Plan lui-même.

Les instruments de suivi sont basés sur les objectifs définis au moment de la conception de chaque action et sont constitués d'indicateurs. Si les objectifs ne sont pas formulés clairement il sera difficile d'évaluer leur accomplissement par des indicateurs. Ces indicateurs doivent être adaptés à l'action en question.

Les indicateurs de suivi sont de véritables **outils de soutien à la décision** et permettent de fournir des données précises à celles et ceux qui décideront des moyens humains ou financiers à y consacrer. Ils peuvent également indiquer si oui ou non une dynamique de transformation est en cours. Ils peuvent aider à identifier et traiter les sources potentielles de résistance au changement.

2. Les indicateurs de suivi

Les indicateurs peuvent être **quantitatifs**, par exemple :

- le nombre de femmes candidates à des postes où elles sont sous-représentées ;
- le nombre de femmes et d'hommes dans les comités de sélection (pour le recrutement) ou les commissions d'avancement (pour la promotion) ;
- la part des femmes dans les différentes catégories de personnels : BIATSS, le personnel d'enseignement, et le personnel d'enseignement et de recherche ;
- le nombre d'individus, ventilés par sexe, ciblés et atteints par des actions de sensibilisation ou de formation ;
- les ratios entre les sexes dans l'accès à des subventions de recherche et/ou à d'autres ressources, comme le personnel d'appui ;
- l'écart de rémunération entre femmes et hommes parmi les différentes catégories de personnels ;
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- etc.

Trois indices quantitatifs, construits à partir d'indicateurs statistiques, ont été utilisés par le Réseau francilien Egalité femmes-hommes dans les métiers scientifiques, et sont expliqués en détail aux pages 61 à 63 du livret « [Egalité femmes/hommes dans les métiers scientifiques, l'enseignement supérieur et la recherche](#) » publié par ECEPIE en 2015:

- l'indice de plafond de verre,
- l'indice d'avantage masculin,
- l'indice de parité académique.

Les indicateurs **qualitatifs** sont un complément nécessaire aux indicateurs quantitatifs, car ils permettent d'évaluer, par exemple :

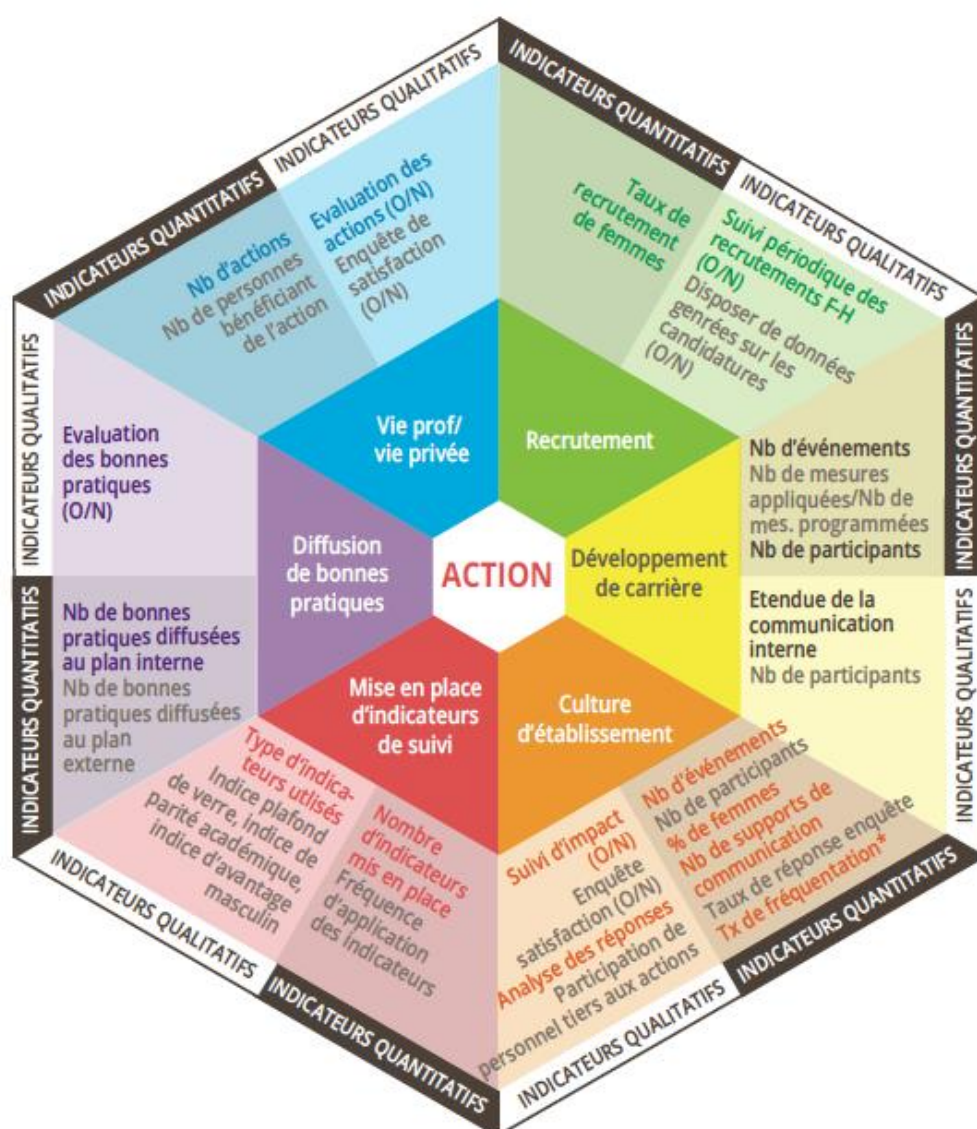
- la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes des différentes catégories de personnel, y compris les chercheurs et chercheuses ;
- les changements de la culture de l'établissement (par exemple l'importance donnée à la création d'un cycle de formation sur l'égalité) ;
- l'appropriation des objectifs d'égalité de genre par les différentes catégories de personnels (par exemple dénonciations des inégalités) ;
- la sensibilisation au genre dans la gestion des ressources humaines, la prise de décision, l'évaluation du personnel et la gouvernance ;
- la diffusion d'une culture de l'égalité entre les sexes en termes de conditions de travail.

L'ensemble des indicateurs quantitatifs et qualitatifs fournit le degré de réussite d'une action.

Vous trouverez ci-après un outil qui permet de visualiser rapidement les types d'indicateurs qui sont adaptés à une action selon les différentes catégories d'actions (recrutement, développement de carrière, vie professionnelle-vie personnelle, etc.).

Vous placez une action donnée au centre du diagramme, puis en allant vers la périphérie, vous déterminez à quelle catégorie d'action elle appartient. Une fois dans la zone radiale de la catégorie vous trouverez des exemples d'indicateurs quantitatif et qualitatifs qui ont été utilisés dans d'autres institutions avec succès pour ce type d'action. Ce cadran est évolutif, vous pouvez l'améliorer à tout moment.

Cet outil, amélioré par votre expérience, peut à son tour être partagé avec d'autres chargé-e-s de mission au sein des réseaux auxquels vous appartenez (Réseau francilien, CPED, réseau de votre COMUE, etc.).



Mesurer l'impact des actions à court, moyen et long termes donnera la matière indispensable pour améliorer les politiques d'égalité femmes/hommes de votre établissement.