



Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes/hommes

2021/2023

Schéma directeur du plan d'action pour l'égalité professionnelle
femmes/hommes présenté et soumis au vote du conseil
d'administration de l'UCA le 29 juin 2021 et du conseil d'administration
de Clermont Auvergne INP le 30 juin 2021

Avertissement au lecteur

Ce plan engage l'établissement public expérimental Université Clermont Auvergne (UCA dans la suite du texte) sur l'ensemble de son périmètre, incluant donc l'établissement-composante Clermont Auvergne INP (Institut National Polytechnique Clermont Auvergne). Par le vote de leurs Conseils d'administration, l'UCA et Clermont Auvergne INP sélectionnent un certain nombre d'objectifs prioritaires et s'engagent à déployer des actions communes, selon des modalités adoptées par chacun des deux établissements.

Afin de suivre l'avancement de la mise en place des actions du schéma directeur, un bilan annuel quantitatif et qualitatif sera effectué par les services en charge des ressources humaines des deux établissements et présenté aux instances. Ce bilan sera également mis à disposition de tous sur la page internet UCA et celle de Clermont Auvergne INP.

Sommaire

Liste des abréviations	5
Introduction	6
1) Cadre légal et réglementaire	6
2) Égalité professionnelle et Université Clermont Auvergne	6
3) Élaboration du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes de l'UCA	6
Cadre d'élaboration et gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	8
AXE 1.	9
AXE 2.	12
AXE 3.	47
AXE 4.	59
Annexes	81
Annexe 1 : Synthèse des groupes de travail	82
Annexe 2 : Tableaux Excel "indicateurs d'écart de rémunération"	92
Annexe 3 : Présentation-débat écriture inclusive	94
Annexe 4 : Question sur la connaissance des services de l'UCA.....	96
Annexe 5 : Formations.....	97
Annexe 6 : Guide de recrutement non biaisé	103
Annexe 7 : Synthèse des résultats sur les enquêtes EC, doctorant·e·s et étudiant·e·s de M1/M2 à l'UCA.....	104

Liste des abréviations

BIATSS : Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé

CA : Conseil d'Administration

CEAHS : Cellule d'Écoute et d'Accompagnement contre le Harcèlement Sexuel

CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

CHSCT : Comité Hygiène Santé et Conditions de Travail

CLASS : Culture, Loisirs, Action Sociale et Sport

CT : Comité Technique

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DIL : Direction de l'Immobilier et de la Logistique

DOSI : Direction Opérationnelle des Systèmes d'Information

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRED : Direction de la recherche et des écoles doctorales

EC : Enseignant·e Chercheur·se·s

ELD : Égalité et Lutte contre les Discriminations

GT: Groupe de travail

MCF : Maître·sse de conférence

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

PSIFORI : Psychologie, Ingénierie de la Formation Orientation et Insertion"

PU : Professeur·e des universités

RSU : Responsabilité sociale des universités

SAPCG : Service d'Appui au Pilotage et Contrôle de Gestion

SIRH : Service Informatique des Ressources Humaines

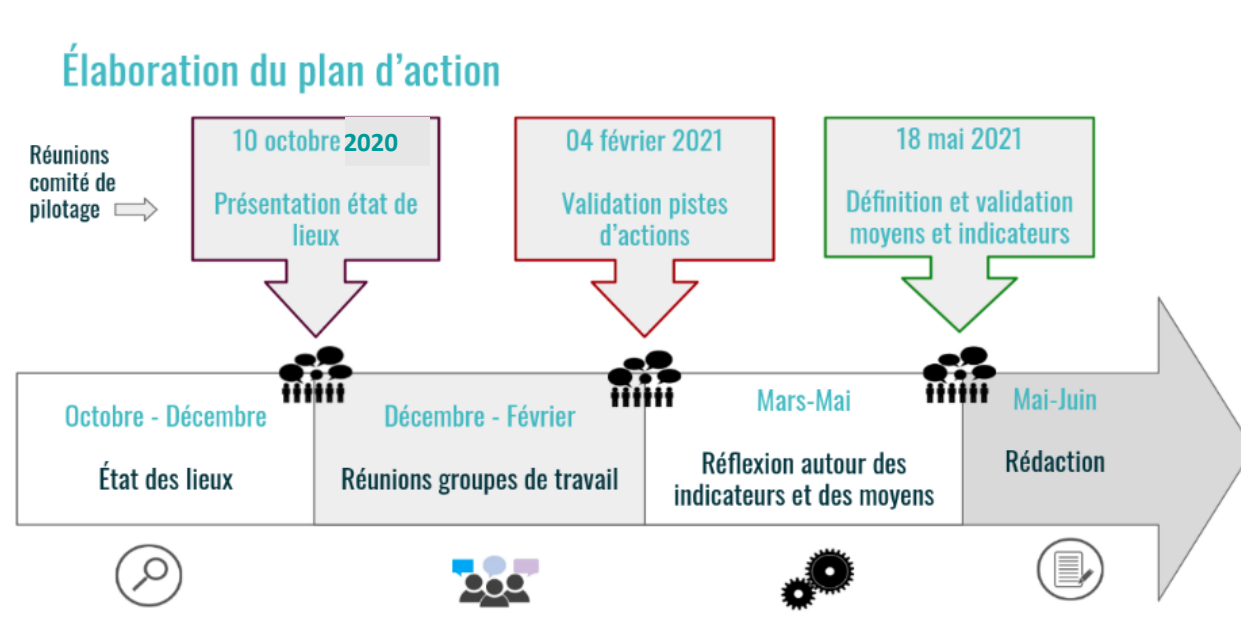
UCA : Université Clermont Auvergne, établissement expérimental

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

Introduction

- 1) Cadre légal et réglementaire
- 2) Égalité professionnelle et Université Clermont Auvergne
- 3) Élaboration du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes de l'UCA

L'élaboration du plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA a débuté en octobre 2020.



La méthodologie :

État des lieux :

Afin de faire émerger différentes pistes d'action visant à promouvoir l'Égalité entre les femmes et les hommes, un état des lieux général de la situation à l'UCA a été réalisé entre septembre et décembre 2020. Plusieurs domaines principaux ont été investigués lors de cette phase de diagnostic à partir des données disponibles :

- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- la répartition des agent·e·s dans les différents corps, grades et emplois
- les formations et actions de communication
- l'accompagnement des parcours et l'accès aux responsabilités professionnelles: procédures de recrutement, de promotion, de mobilité...
- les recherches sur le genre à l'UCA

- les aménagements du travail et des temps de travail
- le profil des agent·e·s concerné·e·s par les congés parentaux
- l'utilisation des dispositifs de garde d'enfants et de soutien à la parentalité
- les données relatives aux situations de harcèlements, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination
- certains facteurs de risque favorisant l'apparition des situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination
- les actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire menées à l'UCA pour lutter contre les situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discrimination

Cadre d'élaboration et gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le Plan égalité de l'Université Clermont Auvergne 2021-2023 s'inscrit dans le volet consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. La réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'UCA a permis d'identifier des inégalités encore clairement constatées entre les femmes et les hommes avec des écarts de rémunération, et une progression de carrière plus favorable aux hommes, les tâches domestiques pesant encore davantage sur les femmes que sur les hommes.

Les représentations sociales peinent à évoluer et l'égalité professionnelle fait partie des maillons indispensables à mettre en place afin de garantir l'équité entre les femmes et les hommes. Ce plan d'égalité est élaboré pour traiter des écarts de rémunération, réduire les disparités de carrière, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Un groupe de travail représentatif des personnels a été constitué pour sa réalisation. Le comité égalité de l'UCA, comité commun incluant donc l'établissement-composante Clermont Auvergne INP, a également été consulté afin de favoriser l'implication des acteurs de l'Etablissement expérimental et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle.

Fort de son expertise en matière de recherche, notamment, sur les questions de genre, l'UCA présente aujourd'hui un plan d'actions accompagné de jalons et indicateurs pour le suivi des actions proposées dans ce champ. Ce plan répond à des grands objectifs, repris dans les quatre axes détaillés ci-dessous :

- axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- axe 3 : Mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

AXE 1.



Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Selon l'étude de Fremigacci et al. (2016), « dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des femmes (en équivalent temps complet) est de 85 % de celle des hommes ». Cette observation est manifeste d'un phénomène de « plafond de verre » auquel l'UCA est soumise également.

Dans le cadre de l'état des lieux sur la situation genrée à l'UCA, une revue du bilan social diffusée par l'université fut réalisée. Nous y observons que dans l'ensemble de la population universitaire les femmes touchent en moyenne 2 372€/mois en 2019, contre 2 955€ pour les hommes. Ainsi, un écart de 583€ de rémunération mensuelle s'observe en faveur du personnel masculin de l'université.

Dans la poursuite de l'état des lieux, une partie fut dédiée à l'observation de divers indicateurs d'écarts de rémunération. Pour se faire, nous nous sommes appuyés sur les effets principaux définis par le MESRI : l'effet de la différence de recours au temps partiel, l'effet de **ségrégation des corps**, l'effet **démographique au sein des corps**, et, l'effet primes à corps-grade-échelon identiques.

Chez le personnel des BIATSS à l'UCA, les écarts de rémunération annuelle sont les suivants : en catégorie A +4 438€ en faveur des hommes, en catégorie B +839€ en faveur des femmes, et, en catégorie C +882€ en faveur des hommes. Ces écarts peuvent s'expliquer par un effet démographique au sein des corps : les femmes représentent la majorité de l'effectif BIATSS en 2020 (67%) mais sont proportionnellement minoritaires dans les catégories A.

Chez le personnel des EC à l'UCA, l'écart de rémunération annuelle est le suivant : +11 162€ en faveur des hommes. Cet écart peut s'expliquer via l'effet démographique au sein des corps : les femmes sont d'autant plus minoritaires chez les PU. Notons également, que les femmes sont moins nombreuses parmi les EC titulaires.

À partir de ces observations l'UCA s'engage sur deux actions pour évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.

Objectif 1

Identifier le détail des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans un objectif de traitement optimal des écarts de rémunération précédemment évoqués, l'UCA s'engage dans l'identification précise de ces écarts et des facteurs induisant ceux-ci, dans un objectif d'action sur le long terme. Ainsi, un recueil méthodique des données pour le RSU, fut établi. Conjointement entre le service SIRH, le SAPCG, une stagiaire en M2 de psychologie sociale, et un membre du service de gestion de la masse salariale, une organisation fut définie. Plusieurs indicateurs clefs furent sélectionnés (les primes, les temps partiels, les corps/grades/échelons...) afin d'identifier les facteurs les plus explicatifs des écarts de rémunération et d'être en mesure de traiter et de voir évoluer cette problématique à l'UCA.

Fiche-action 1.1

Créer et compléter un tableau regroupant l'ensemble des indicateurs d'écarts de rémunération

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1 tableau Excel pour le personnel BIATSS	Juin 2021	
1 tableau Excel pour le personnel EC	Juin 2021	

Unités responsables :



SIRH
SAPCG
Services de gestion de la masse salariale



Indicateurs de réussite

Évolution des écarts de rémunération (différence entre chiffres RSU de chaque année)

Objectif 2

Valoriser les parcours professionnels

Dans un second objectif de réduction des écarts de rémunération, l'UCA s'engage à agir sur l'un des effets principaux observés : l'effet démographique au sein des corps. Ainsi, une action inscrite dans ce plan visera à valoriser des parcours professionnels, dans une optique de favoriser des évolutions de carrières de chaque agent-e-s de l'université. Une première action est déjà menée dans l'université. Il s'agit de la présentation des soutiens à l'évolution de carrière disponible (notamment le service RH) lors de la journée des nouveaux entrants et nouvelles entrantes. A cette action s'ajoute la présence d'un chapitre dédié à la question dans un livret d'accompagnement fourni aux nouveaux et nouvelles arrivantes.

Fiche-action 2.1

Diffuser des informations sur les parcours professionnels et les rémunérations

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Livret d'accompagnement avec 1 chapitre sur l'évolution de carrière	2021	
2. Journée des nouveaux et nouvelles entrantes : présentation des soutiens à l'évolution de carrière	Déjà en place	

Unités responsables :

Directions des RH en partenariat avec les Directions de la Recherche
Service de communication

Indicateurs de réussite	
Nombre de livrets distribués	
Nombre de téléchargements	
Évolution des chiffres du RSU en termes de répartition générée des effectifs	

AXE 2.

Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois



Nous l'avons mentionné auparavant, à l'UCA, comme dans de nombreuses universités françaises, parmi les deux principales populations universitaires : les femmes se retrouvent majoritairement chez les BIATSS et les hommes chez les EC. Afin de travailler sur le premier point suggéré par le MESRI ("Mixité des métiers"), au travers de l'état des lieux sur l'Axe 2, un diagnostic approfondi de la mixité des métiers à l'UCA fut mené. Malgré l'instauration de nombreuses lois pour l'établissement d'une égalité réelle des genres au travail et bien que les femmes se soient davantage investies dans les postes de haut statut, elles restent minoritaires dans les postes les plus prestigieux (Lavoisier, 2004). Cela est particulièrement le cas, en France, dans les universités (Le Pors & Milewski, 2003) où les femmes accèdent difficilement aux emplois supérieurs : elles sont, par exemple, plus nombreuses parmi les MCF (Maître-esse de conférences) que parmi les PU (Professeur-e des universités) (Référentiel MESRI, 2020). Ainsi, pour agir dans le développement de la mixité des métiers, il s'agira avant tout de se focaliser sur une problématique centrale relative à l'inégalité d'évolution de carrière : le phénomène de plafond de verre (BIT, 1997). En effet, à l'UCA, si nous observons par exemple les postes de direction dans les composantes de formation (17 hommes pour 3 femmes en 2020) et de laboratoire (28 hommes pour 12 femmes en 2020) nous pouvons suggérer que ce phénomène est omniprésent dans l'université clermontoise. Ce phénomène, largement exploré dans la littérature scientifique (ex. Lavoisier, 2004), et notamment dans le cadre université (Pigeyre & Valette, 2004 : "Les carrières des femmes à l'université, *les palmes de verre du cocotier*"). Ces recherches ont permis de mettre en avant diverses hypothèses explicatives du phénomène et de suggérer plusieurs pistes d'action. Ainsi, dans le cadre de cet axe 2 du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA, 9 grands objectifs sont proposés, regroupant diverses actions pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois en réduisant le phénomène de plafond de verre. Ainsi, l'UCA espère favoriser des représentations paritaires des effectifs féminins et masculins aux différents postes et aux différents grades.

Objectif 1

Favoriser une communication sans stéréotypes de genre

Dans l'optique de déconstruire ou transformer les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers et de limiter leurs effets néfastes, des actions seront prises à l'UCA pour favoriser une communication bienveillante non sexiste. L'UCA, signataire de la charte pour l'Égalité, dans laquelle les parties s'accordent à utiliser des outils de communication non sexistes et non discriminants, dispose également d'un comité égalité proposant diverses actions de communication : telles que des campagnes d'affichage, des conférences... Ces actions seront développées, mises en avant et étendues à l'ensemble de la population universitaire.

Adopter une communication inclusive sans stéréotypes de genre comporte de nombreux bénéfices, et l'UCA n'est pas étrangère à ces phénomènes. En effet, l'université clermontoise dispose de nombreux laboratoires travaillant sur la question du genre, et parmi ceux-ci le LAPSCO prend une place centrale dans les publications sur les stéréotypes de genre. Ainsi, des chercheur·s·es mettaient en avant que l'utilisation unique du masculin dans la rédaction d'une offre d'emploi influence les aspirations professionnelles des jeunes et diminue le degré de confiance en soi des filles/femmes et leur sentiment d'efficacité personnelle (Chatard, Guimont & Martinot, 2005): des facteurs prédictifs de la présence féminine dans les hautes strates. De plus, l'utilisation du masculin pluriel pour désigner des groupes mixtes ne favorise par une interprétation qui correspond à la réalité (Brauer & Landry, 2008). Ainsi, il s'agirait de communiquer sans ces stéréotypes de genre afin de favoriser le sentiment d'efficacité des femmes, de leur donner une place dans les communications universitaires et d'être vigilant·e·s dans les rédactions de documents administratifs, campagnes d'affichages, lettres d'information aux personnels et aux étudiant·e·s, et dans la rédaction des offres d'emploi. Il semblait également primordial d'ouvrir le débat sur l'écriture inclusive à l'UCA : un débat qui fut lancé le 20 mai 2021. Enfin, tout un travail en interne pour limiter les effets néfastes des communications sexistes, ou utilisant le masculin comme une généralité sans souligner la présence de femmes dans certaines positions universitaires, le service de communication fut sensibilisé (début 2021) et un travail en interne dans l'ensemble des documents administratifs sera mené.

Fiche-action 1.1

Mettre en avant et développer les actions du comité égalité

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
1. L'onglet "Egalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA	Septembre 2021	
2. Module de sensibilisation "vers l'égalité professionnelle femmes-hommes" (1h15) ouvert à l'ensemble du personnel universitaire	Septembre 2021	
3. Diffusion du plan de communication du comité égalité	Septembre 2021	

**Unités responsables :**

Comité égalité

Services communication

Chargée de mission Égalité et Lutte contre les Discriminations (ELD)

Les référent-e-s égalité

Le service formation des RH.

**Indicateurs de réussite**

% de connaissance du comité égalité et des actions menées (comparaison des chiffres avant après via la passation d'un court questionnaire
Nombre d'actions du comité égalité inscrites sur le listing et diffusées sur le site de l'UCA (onglet "Égalité et Lutte contre les discriminations")

Focus sur le module "vers l'égalité professionnelle Femmes-Hommes"¹

Ce court module d'1h15, conçu par une étudiante de M2 psychologie sociale, stagiaire à la DRH, sera ouvert à l'ensemble du personnel universitaire et sera animée par la chargée de mission ELD. Il vise à sensibiliser et informer les personnels universitaires sur la situation genrée de l'UCA et à les engager dans la démarche vers l'égalité professionnelle F-H. Ce module est sectionné en 7 séquences : 1. Introduction et brise-glace ; 2. Entrée en matière ; 3. Objectifs et travail d'expertise ; 4. Stéréotypes et biais cognitifs ; 5. Situation UCA et plafond de verre ; 6. Outils et méthodes pour se prémunir de la menace ; 7. Engagement UCA et ressources ; Bilan.

À la fin du module, les stagiaires devront connaître les biais associés aux stéréotypes de genre et avoir conscience de la menace qu'ils représentent. Elles/Ils devront être capables de présenter et expliquer la situation genrée à l'UCA et le phénomène de plafond de verre qui la sous-tend. Ensuite, les stagiaires devront avoir la capacité de se prémunir de la menace des biais cognitifs. Enfin, ces personnels devront connaître les engagements de l'UCA et avoir les moyens de les poursuivre.

¹ Annexe 5

Fiche-action 1.2

Communiquer sur l'université et la diversité de ses métiers

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p>1. Communication et présence sur divers évènements régionaux (ex. Europavox, festival du court-métrage...). Un travail de rapprochement avec les collectivités territoriales sera mené.</p> <p>2. Présence sur les forums Infosup</p> <p>3. Intervention dans les établissements scolaires (lycées et collèges) et auprès des étudiant·e·s : présentation de l'offre de formation lors de ces interventions et lors de forums, tout en présentant les métiers de l'UCA</p>	<p>2021-2022 (lors des évènements avec lesquels l'UCA aura établi des partenariats)</p> <p>Prochains forums Infosup</p> <p>Déjà en place avec le service de La Fabrique, à développer sur les années à venir</p>	

Unités responsables :

Maison des sciences en Auvergne
Rectorat/2ndaire
La Fabrique
Direction de la formation (DF)



Indicateurs de réussite	
<p>Le nombre de salons/forums sur lesquels l'UCA est présentée</p> <p>Le nombre d'interventions de présentation des métiers et parcours professionnels universitaires dans les établissements scolaires</p> <p>Le nombre de partenariats avec la région</p>	

Fiche-action 1.3

Ouvrir le débat sur l'acceptation et l'adoption de l'écriture inclusive à l'UCA

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Présentation-débat de 2h – 1h15 de présentation – 45' de débat/discussion	20 mai 2021	20 mai 2021



Unité(s) responsable(s) :

La chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations (ELD)
 Une stagiaire-psychologue sociale en M2



Indicateurs de réussite	
Fiche synthèse des discussions de la présentation-débat	
Nombre de participant-e-s à la présentation-débat	

Fiche-action 1.4

Sensibiliser le service de communication

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Lecture et appropriation du guide du Haut Conseil à l'Égalité sur la communication non sexiste 	Avril 2021 Avril 2021	Avril 2021 Avril-Mai 2021
2. Suivi de la formation MOOC « Equality Academy » (Université Côte d'Azur & Alter Ego)		

**Unité(s) responsable(s) :**

Services de communication
Service de formation (DRH)



Indicateurs de réussite	
Nombre d'agent-e-s du service de communication ayant pris connaissance du guide de communication	
Nombre d'agent-e-s du service de communication ayant suivis la formation MOOC Equality Academy	
Nombre de recours au comité égalité pour l'élaboration des supports de communication de l'UCA	

Fiche-action 1.5

Mener un travail en interne dans les documents administratifs

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
<p>1. Abolition totale des appellations dans les nouveaux documents : M^{elle}, Nom de jeune fille, chef de famille, nom marital</p> <p>2. Faire apparaître les terminologies masculine et féminine des positions professionnelles dans les choix optionnels de documents administratifs (ex : directeur de thèse, directrice de thèse)</p> <p>3. Ouvrir un espace de signalement de document comprenant encore ces termes : un onglet sur la page "Égalité et lutte contre les discriminations"</p> <p>4. Ajout sur la fiche mission des référent·e·s égalité : vigilance et signalement des documents présentant ces termes abolis, faire remonter l'information à la chargée de mission.</p>	<p>Dès Juin 2021</p> <p>Dès Juin 2021</p> <p>2021-2022 (à l'ouverture de la page)</p> <p>2021-2022 (lors de la distribution des fiches mission aux référent·e·s)</p>	

Unité(s) responsable(s) :

Service de formation des RH

Référent·e·s égalité

Chargée de mission Égalité et lutte contre les discriminations (ELD)

Chargé de mission pour la simplification administrative

Direction de la formation (pour le versant étudiant - dans l'animation des réseaux)

Indicateurs de réussite

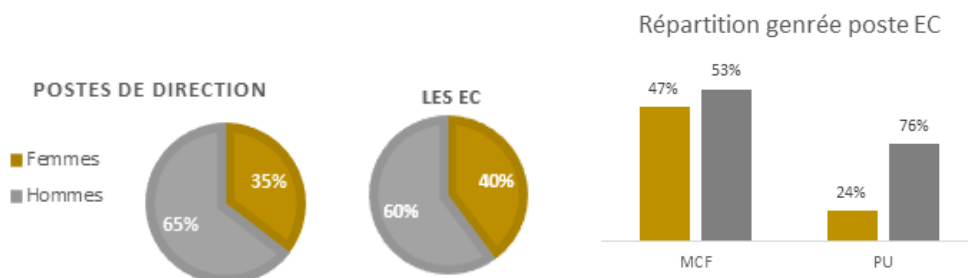
Nombre de signalements de la présence d'un des termes à bannir sur le site

Nombre de remontées auprès de la chargée de mission ELD

Objectif 2

Favoriser une représentation paritaire des femmes et des hommes au grade de PU et aux postes de direction

Au travers de l'état des lieux mené à l'UCA, nous observons, une minorité féminine chez les EC, d'autant plus chez les PU, et dans les postes de direction (Octobre 2020) :



Nous concluons à la présence d'un phénomène de plafond de verre chez les personnel EC de l'UCA : un phénomène pouvant s'expliquer et se réduire de différente manière. Ces répartitions peuvent être le reflet d'un plus faible vivier, d'une plus faible candidature également. Au niveau des candidatures, il s'avère en effet que les femmes postulent moins, et qu'elles sont minoritaires parmi les titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches. Ainsi, l'UCA s'engage à travailler sur ces éléments-là afin de favoriser les candidatures féminines. Des actions pour limiter les contraintes familiales seront engagées dans le cadre de l'Axe 3, et des actions pour limiter l'autocensure des femmes sur d'autres aspects seront menées dans le cadre de cet Axe 2. Dans le domaine de la recherche et dans les postes de direction et de management les femmes peuvent se sentir menacées puisque les caractéristiques couramment associées à ces postes et positions sont des caractéristiques à connotation masculine : le phénomène Think Manager Think Male (Schein, 1973) et les stéréotypes associant l'ambition aux hommes et la sensibilité aux femmes (Williams & Bennett, 1975) constituent un point clef sur lequel l'UCA souhaite agir. En effet, selon Leslie & al. (2015), le fait de générer des doutes sur les compétences d'une femme dans un domaine peut engendrer des biais à son égard. De plus, un cercle vicieux peut s'installer lorsque les femmes internalisent le stéréotype négatif qui leur est associé (en termes de compétences managériales par exemple), elles peuvent se désengager, moins candidater et alors être moins représentées dans le domaine en question (Leslie & al., 2015 ; Bian, Leslie & Cimpian, 2017). L'UCA propose d'inciter à la parité dans les postes de directions chez les EC, de favoriser la candidature à la HDR, de communiquer sur le congé post-maternité et d'apporter de la visibilité aux femmes aux postes de directions et de PU.



Indicateurs de réussite

Évolution de la répartition genrée aux grades de PU et postes de direction (davantage de femmes candidates et recrutées)	
--	--

Fiche-action 2.1

Favoriser une représentation paritaire aux postes de direction des composantes de formations et des laboratoires

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
Inciter l'instauration d'un vice-directeur pour une directrice et une vice-directrice pour un directeur dans les composantes de formation et dans les laboratoires. Inciter cette instauration pour les élections de direction, uniquement quand cela est possible.	A partir des prochaines élections de direction	



Unité(s) responsable(s) :

Equipes présidentielle de l'UCA et de direction de Clermont Auvergne INP



Indicateurs de réussite	
Évolution des effectifs F/H aux postes de direction de composantes et laboratoires (<i>chiffres RSU</i>)	

Fiche-action 2.2

Favoriser l'accès aux femmes EC à l'HDR et aux postes de PU		
<i>Public concerné : toutes et tous les agents</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Proposer une formation aux directeurs et directrices de composantes de formation et laboratoires : les informer sur la situation genrée à l'UCA, le phénomène de plafond de verre, et leur fournir des données sur l'enquête auprès des EC menée en avril 2021 (ex. <i>pourquoi les EC ne s'engagent pas dans une démarche de HDR ?</i>)	2021 ou 2022	
2. Diffuser et rendre visible les campagnes pour les postes PU ; offrir davantage de perspectives d'évolution de carrière vers ce grade	2021 ou 2022	

**Unités responsables :**

Cela reste encore à déterminer

Les directions de la recherche seront impliquées, notamment pour agir au niveau des laboratoires

Le service de formation des RH



Indicateurs de réussite	
Proportion de femmes et d'hommes candidats à la HDR	
Proportion de femmes et d'hommes candidats à un poste PU	

Fiche-action 2.3

Communiquer autour du congé recherche après la grossesse

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Diffuser l'information lors de la déclaration de grossesse (accompagnée d'un petit document si cela est envisageable)	A partir de Septembre 2021	

**Unité responsable :**

L'employeur : les Directions RH des deux établissements



Indicateurs de réussite	
Nombre de demandes de congé recherche après grossesse	

Fiche-action 2.4

Augmenter la visibilité des femmes dans les domaines scientifiques ou occupant des postes de direction

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
<p>1. Dans les supports de communication institutionnelle, valoriser une personnalité féminine de l'université (plusieurs programmes sont et seront proposés : ex. Women in the Arts...)</p> <p>2. Baptiser des salles, amphithéâtres, bibliothèques avec des noms de femmes</p> <p>3. Une rubrique sera dédiée à la présentation d'une femme scientifique ou dans un domaine précis d'étude, dans la lettre du comité égalité</p>	<p>2021-2022</p> <p>Déjà depuis Septembre 2020</p> <p>Dès Septembre 2021</p>	

Unités responsables :

Services de communication

Les composantes de formation (notamment avec le montage des projets autour de la valorisation de personnalités féminines à l'UCA)

Le comité égalité

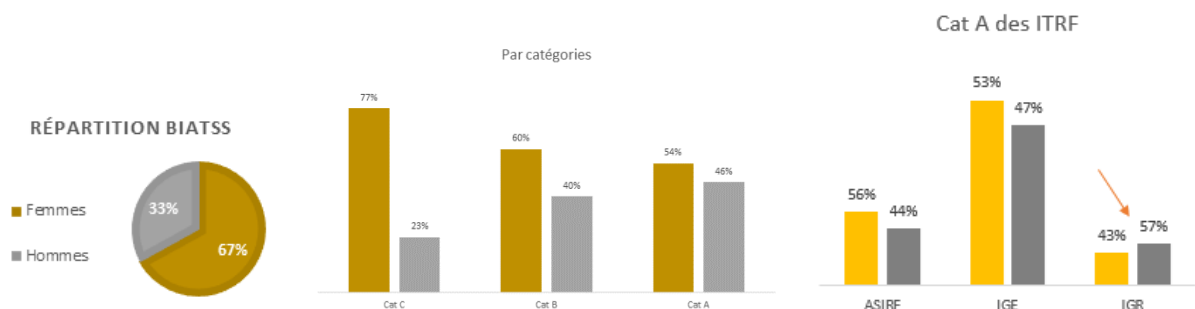


Indicateurs de réussite	
<p>Évolution du nombre de femmes EC dans les filières disciplinaires (notamment disciplines STEM) (comparaison entre RSU)</p> <p>Évolution du nombre de femmes EC aux postes de direction de laboratoires et de composantes de formation (différence d'année en année - RSU)</p>	<p>Labo :</p> <p>Compo :</p>

Objectif 3

Favoriser une représentation paritaire des femmes et des hommes dans les catégories A des BIATSS

Au travers de l'état des lieux mené à l'UCA, nous observons, une majorité féminine chez les BIATSS qui disparaît progressivement lorsque l'on monte dans la hiérarchie (Octobre 2020) :



Nous concluons à la présence d'un phénomène de plafond de verre chez les personnel EC de l'UCA : un phénomène pouvant s'expliquer et se réduire de différentes manières. Ces répartitions dans les postes de catégorie A où les femmes sont proportionnellement minoritaires par rapport aux hommes, peuvent être le reflet d'une plus faible candidature des femmes sur ces postes là ou bien à une problématique au recrutement. Le domaine administratif fortement connoté féminin est fortement représenté par des femmes, mais le domaine du management dans ces mêmes postes d'administratifs reste connoté masculin. Ainsi, aux postes d'ingénieurs de recherche les hommes sont majoritairement représentés. C'est également le cas chez les ASIRF et les IGE si nous observons les proportions. Pour favoriser une égalité des chances dans l'évolution de carrière et encourager les femmes dans celle-ci un travail de sensibilisation sera mené par l'UCA.

Principal indicateur de réussite

(Différence chiffrée entre années)

Évolution de la répartition genrée dans les catégories A des BIATSS
 Évolution du nombre de candidatures F/H aux postes de cat A
 Évolution du nombre de recruté·e·s F/H aux postes de cat A



Fiche-actions 3.1

Sensibiliser les chef·fe·s de service (N+1) afin qu'elles/ils soutiennent leurs agent·e·s, les informent et les encouragent dans leur évolution de carrière

Public concerné : les managers

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Module de sensibilisation « Manager vers l'égalité professionnelle femmes-hommes » (1h30) intégré dans la formation sur les <u>Fondamentaux du management</u> . Mise à disposition des supports associés	À partir du 6 mai 2021	6 mai 2021 (1 ^{ère} animation du module)

Former les cadres, les N+1 dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Module de sensibilisation « Manager vers l'égalité professionnelle femmes-hommes » (1h30) intégré dans la formation sur les <u>Fondamentaux du management</u> . Mise à disposition des supports associés	À partir du 6 mai 2021	6 mai 2021 (1 ^{ère} animation du module)



Unité(s) responsable(s) :

Service de formation des RH
La chargée de mission égalité



Indicateurs de réussite	
Nombre de futur·e·s managers ayant participé à ce module de sensibilisation	
Évolution du nombre de demandes de mobilité interne parmi les agent·e·s BIATSS	

Focus sur le module “Manager vers l’égalité professionnelle Femmes-Hommes”²

Ce module d’1h30, conçu par une étudiante de M2 psychologie sociale, stagiaire à la DRH, est introduit dans la formation “Fondamentaux du management” adressée aux futur·e·s managers BIATSS et EC. Il sera animé par la chargée de mission ELD. Un premier module fut testé le 6 mai 2021 auprès de 12 futur·e·s managers ; il était alors animé par la psychologue-stagiaire à la conception du module. Ce module vise à sensibiliser et engager les managers dans la promotion de l’égalité professionnelle femmes-hommes à l’UCA. Ce module est sectionné en 7 séquences : 1. Introduction ; 2. Entrée en matière ; 3. Objectifs et travail d’expertise ; 4. Stéréotypes et biais cognitifs ; 5. Situation UCA et plafond de verre ; 6. Outils et méthodes pour se prémunir de la menace ; 7. Engagement UCA et ressources ; Bilan.

A la fin du module, les stagiaires devront connaître les biais associés aux stéréotypes de genre et avoir conscience de la menace qu’ils représentent. Elles/Ils devront être capables de présenter et expliquer la situation genrée à l’UCA et connaître les problématiques associées (i.e. phénomène de plafond de verre). Ensuite, les stagiaires devront être en capacité de se prémunir de la menace des biais cognitifs. Enfin, ces futur·e·s managers devront connaître les engagements de l’UCA et avoir les moyens de les poursuivre.

² Annexe 5

Objectif 4

Apporter un soutien et un accompagnement à l'évolution de carrière du personnel pour lutter contre l'autocensure

Face à un effectif féminin minoritaire chez les EC professeur·e-s des universités et dans la catégorie A des BIATSS, la question du soutien et de l'encouragement à l'évolution de carrière se pose (l'un des points clefs évoqués dans l'article de Gruber & al., 2020). Une représentation stéréotypée courante relie davantage les hommes aux domaines scientifiques par rapport aux femmes (Charlesworth & Banaji, 2019) tout comme elle associe davantage les hommes aux management et leadership que les femmes. Ces représentations ont des répercussions conséquentes sur l'engagement, la motivation et la performance des femmes dans ces domaines. Cette croyance peut notamment impacter leur perception de compétence et leur perception de légitimité dans la candidature et l'occupation d'une "place d'homme" a priori. A posteriori, ces effets viennent détériorer la performance de la personne menacée : les femmes s'engagent, dès lors, moins fréquemment dans les domaines dans lesquels elles perçoivent une menace : par exemple les domaines scientifiques ou associés à des caractéristiques majoritairement masculines (ex. la direction).

Dans un objectif de limitation de l'autocensure des femmes dans leur évolution de carrière, un travail autour du soutien institutionnel, hiérarchique et entre pairs sera engagé par l'UCA. Il s'agira avant tout de valoriser les compétences et d'encourager chaque agent·e de l'université dans leur évolution de carrière.

Fiche-action 4.1

Cellule d'accompagnement et de soutien à la motivation

Un programme de mentorat

Public concerné : toutes et tous les agents

Dans d'autres pays européens certaines universités ont mis en place des programmes de mentorat pour les femmes. C'est le cas en Irlande avec le [Women in Lead program](#), ou encore en Autriche avec le [Cross mentoring](#). Ces programmes visent à soutenir le développement de carrière en aidant les femmes dans la conception d'un plan ou d'une stratégie personnelle pour accéder aux fonctions de leadership notamment.

Au regard de certaines actions fortes, portées dans d'autres universités, et au regard des chiffres de l'état des lieux de la situation genrée à l'UCA, l'université souhaite investir sur le long terme dans ces questions d'accompagnement, soutien à la motivation et mentorat.

Une réflexion se portera alors sur l'ouverture éventuelle, dans quelques années, d'une cellule d'accompagnement et de soutien à la motivation. Les membres du comité de pilotage gardent également à l'esprit cette volonté de proposer un programme de mentorat à destination de l'ensemble des agent-e-s de l'université. Pour le moment, les moyens de mise en place de ces actions ne sont pas définis, les ressources nécessaires à leur établissement ne sont pas disponibles, et aucune unité responsable ne fut identifiée. Ainsi, l'UCA s'engage à réfléchir à ces actions, et à la façon la plus optimale de les mettre en place dans les années à venir. Toutefois, elle n'engage aucune garantie quant à la création de la cellule et du programme.

Fiche-action 4.2

Nommer des référent·e·s égalité dans tous les laboratoires de l'UCA

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Nomination des référent·e·s égalité dans les labos ou attribution d'une mission supplémentaire (Égalité et lutte contre les discriminations) pour des référent·e·s pré-existant·e·s dans les laboratoires (ex. référent·e RH)	À partir de septembre 2021	



Unités responsables :

Comité égalité

L'employeur : les Directions RH des deux établissements



Indicateurs de réussite	Le listing
Nombre de référent·e·s égalité dans les laboratoires	

Fiche-action 4.3

Former toutes et tous les référents égalité

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
1. Proposer une formation	A partir de Novembre 2021	
2. Proposer un livret "Réfèrent·e égalité"	À partir de Septembre 2021	
3. Fiches missions des référent·e·s égalité	A partir de Septembre 2021	

Unité(s) responsable(s) :

Comité égalité et la chargée de mission ELD

CEAHS

Service de formation RH

Indicateurs de réussite

Nombre de référent·e·s égalité formé·e·s

Nombre de livrets

Fiches missions

Le focus sur le livret référent·e égalité

Le livret sera distribué en version papier à chacun·e des référent·e·s égalité, ainsi qu'aux directeur·rice·s de chaque composante de formation et des laboratoires. Une version numérique devrait également être accessible sous format numérique (pour un accès facilité vers les liens ressources). Ce livret comprendra :

- la fiche mission des référent·e·s,
- des schémas des procédures à suivre dans le cas de signalements divers et variés,
- des liens vers les ressources,
- les contacts essentiels,
- des outils clefs pour accomplir leurs missions,
- des points d'informations plus générales offrant la possibilité de sensibiliser leurs collègues lors des réunions d'équipe sur l'égalité et la lutte contre les discriminations. Pour cette dernière partie, la/le référent·e sera libre de s'en emparer ou non.

Fiche-action 4.4

Inciter les personnels à rencontrer la/le conseiller·ère mobilité carrière

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Module de sensibilisation aux managers (présenté plus haut)	À partir de mai 2021	À partir de mai 2021
2. Renforcer la communication sur la mission de la DRH, à chaque intervention auprès des nouveaux et nouvelles arrivantes	A partir de septembre 2021	
2. Formation des directeurs et directrices de composantes (présentée plus haut)	A partir de 2022	



Unités responsables :

Chargée de mission ELD
Service de formation des RH



Indicateurs de réussite

Indicateurs de réussite	
Nombre d'entretiens avec la/le conseiller·ère mobilité carrière	
Profil des personnels reçus en entretien (% F/H, EC, BIATSS...)	

Objectif 5

Sensibiliser aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations

Afin de limiter l'influence des stéréotypes, de réduire les préjugés et lutter contre les discriminations, l'une des premières clefs pour se prémunir est la prise de conscience. L'UCA s'engage alors à véhiculer une image de promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, d'une politique axée sur les compétences de chacun-e et non sur des stéréotypes. Enfin, l'UCA s'engage à informer, sensibiliser et former ses agent-e-s. Pour cela l'université ouvrira un onglet dédié à la question de l'Égalité et de la lutte contre les Discriminations, sur son site internet. En parallèle de cette espace d'information ouvert à l'ensemble des acteurs et actrices de l'université (personnel et étudiant-e-s), qui sera complété au fil des années, des actions de formations furent également mises en place. Afin de toucher et de sensibiliser un maximum de personnes, des modules de sensibilisation seront proposés par le service RH de l'UCA et animé par la chargée de mission ELD. Si l'un des modules est ouvert à tout public de l'université, l'autre est introduit dans la formation aux "Fondamentaux du management". Il faut inclure dans cette formation une volonté de ne pas sensibiliser uniquement les personnes déjà sensibilisées. Il s'agissait également de toucher soit des managers soit des personnels ayant une position de choix pour participer à la démarche vers l'égalité professionnelle et pour lutter contre les stéréotypes, les discriminations et le phénomène de plafond de verre à l'UCA.

Enfin, en faisant preuve de transparence sur la situation genrée à l'UCA, les engagements pris en réponse à celle-ci et les vigilances à garder à l'esprit, il s'agit de fournir un soutien informationnel conséquent et qui se veut sécurisant pour l'ensemble des individus de l'université. De plus, cela permettra de véhiculer une norme d'inclusion et d'égalité professionnelle à l'UCA et d'engager chacun-e dans la démarche. Notons également, que des actions de formation à destination directe des référent-e-s égalité (vecteur clef dans la démarche) seront envisagées dans les années à venir.

Fiche-action 5.1

Diffuser des petits modules de sensibilisation à la thématique de l'équité des genres et de l'égalité professionnelle

Public concerné : toutes et tous les agents

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
1. Module de sensibilisation aux managers « Manager vers l'égalité professionnelle femmes-hommes » (présenté plus haut)	À partir du 6 mai 2021	À partir du 6 mai 2021
2. Module de sensibilisation ouvert à l'ensemble du personnel de l'université : "vers l'égalité professionnelle femmes-hommes" (présenté plus haut)	Juin 2021	

Unités responsables :

Service de formation des RH

La chargée de mission ELD



Indicateurs de réussite	
Nombre d'agent·e·s formé·e·s dans le cadre du module manager	
Nombre de personnes et profils formés dans le cadre du module tout public	

Fiche-action 5.2

Diffuser des informations au sujet des inégalités femmes-hommes

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diffuser et rendre visible le RSU (ex. annonce pop-up sur l'ENT à la publication du RSU) 2. Proposer un encadré sur les chiffres F-H du RSU dans la lettre d'information aux personnels et aux étudiant·e·s 3. Proposer un même encadré dans le plan de communication du comité égalité (avec un visuel accrocheur pour représenter la situation genrée à l'UCA) 4. Déposer l'ensemble de ces documents dans l'onglet "Égalité et Lutte contre les Discriminations" du site internet de l'UCA 	<p>A la sortie du prochain RSU</p> <p>2021-2022</p> <p>A partir de Septembre 2021</p> <p>A partir de Septembre 2021 (à la création de la page)</p>	

Unités responsables :

SIRH

Comité égalité et chargée de mission ELD

Services de communication

DOSI

Indicateurs de réussite

Le nombre de téléchargements des différents documents : RSU, lettre d'information, plan de communication...

Fiche-action 5.3

Former et informer les référent·e·s égalité

Public concerné : toutes et tous les agents

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Proposer une formation aux référent·e·s égalité ainsi qu'un livret "référent·e égalité" (présentés plus haut) Proposer des réunions de référent·e·s égalité afin qu'elles/ils partagent leur expertise. Pendant ces réunions, des points d'information sur les actualités relatives à l'Egalité et la lutte contre les discriminations, pourront être animés...	2021-2022 2021-2022	

Une attention particulière se portera également sur l'incitation des hommes à devenir référents égalité et à participer aux réunions du comité égalité. Pour cela des campagnes d'informations et des réunions de sensibilisation, dans lesquelles seraient présentés la situation genrée à l'UCA, le comité égalité, ainsi que les missions et engagements des référent·e·s égalité, pourront être envisagées.

Unités responsables :

Comité égalité et la chargée de mission ELD
Service de formation des RH



Indicateurs de réussite	
Nombre de référent·e·s égalité formé·e·s	
Nombre de livrets distribué·e·s	
Nombre de référent·e·s égalité (F/H)	

Objectif 6

Limiter les biais cognitifs dans les procédures de recrutement

De nombreuses études sur les stéréotypes et sur les biais cognitifs en général concluent à la présence de ceux-ci dans le quotidien de chaque être humain (Greenwald, Nosek & Banaji, 2003 ; Raymond, 2013). Des chercheur·se·s mettent en avant leurs effets néfastes sur les personnes ciblées par le stéréotype (ex: Spencer & al., 1999 ; Vernier & al., 2015) et sur les procédures de recrutement (Régner & al., 2019). Des chercheur·se·s étudiant les procédures de sélection pour entrer à l'université en tant qu'enseignant·e soulignent l'impact néfaste des biais de jugement sur la sélection (Benschop & Brouns, 2003). Moss-Racusin et ses collègues (2012) ont mis en évidence la tendance de directeur·rice·s de laboratoires de recruter préférentiellement des hommes au détriment des femmes. Ainsi, la question d'un biais potentiel au niveau des processus d'évaluation doit être soulevée, et cela d'autant plus que l'hypothèse d'une discrimination à l'embauche des femmes, et parfois des hommes, aux différents postes d'EC (MCF et PU) sur les 3 dernières années à l'UCA, n'est pas excluable. Ainsi, plusieurs actions sont proposées par l'UCA pour limiter ce phénomène et favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différents postes, grades et emplois. Des sensibilisations en réunion sont déjà mise en place. Elles seront complétées par un paragraphe sur les biais cognitifs dans le guide de constitution des jurys/comités de sélection BIATSS, EC, et ENS, et par un guide de recrutement non biaisé à l'UCA. Ce guide, conçu par une étudiante de M2 de psychologie sociale, stagiaire à la DRH, est adressé aux président·e·s et membres des comités de sélection dans un objectif de fournir des informations, de partager des ressources et des outils pour un recrutement non biaisé. Ce guide de 10 pages est sectionné en 4 grandes parties : 1. Présentation de la situation genrée à l'UCA ; 2. Définition des biais cognitifs des genres et de leurs impacts ; 3. Présentation d'outils et méthodes pour se prémunir de la menace des biais cognitifs lors d'un recrutement ; 4. Mise à disposition de ressources pour s'informer et se former davantage.

Fiche-action 6.1

Sensibiliser les membres des comités et jurys de sélection aux biais cognitifs dans les jugements et le recrutement

Public concerné : membres des comités et jurys de sélection

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Discours en réunion, avec une demande explicite de relayer l'information 2. Un paragraphe introduit dans les guides de constitutions des jurys/comités de sélection 3. Un guide de recrutement non biaisé à l'UCA 	<p>Depuis 01/01/2020</p> <p>Juin 2021</p> <p>Juin-Juillet 2021</p>	

Unité(s) responsable(s) :

Services de recrutement (DRH)

DRH



Indicateurs de réussite	
<p>Nombre de visionnages/téléchargements du guide via la plateforme internet</p> <p>Nombre d'envois des guides de constitutions des comités/jurys</p> <p>Nombre de managers formé-e-s au module « manager vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »</p> <p>Dépendant des ressources disponibles : observer les % de recrutement des femmes vs hommes (comparaison d'année en année)</p>	

Objectif 7

Affiner le diagnostic de la situation genrée et compléter le RSU

La réalisation de l'état des lieux de la situation genrée à l'UCA fut l'occasion de repérer des données chiffrées manquantes ou parfois peu fiables. En parallèle, les groupes de travail ont fait émerger des questionnements plus profonds et une volonté d'affiner le diagnostic et d'identifier et comprendre les origines de chaque problématique identifiée. Le RSU sera alors complété dans les années à venir avec les données manquantes identifiées. Ensuite, dans ce même cadre, avec la DRH avec une étudiante-stagiaire en M2 de psychologie sociale, des enquêtes pour recueillir des données complémentaires furent lancées. Trois questionnaires furent construits au regard de diverses hypothèses pouvant notamment expliquer le phénomène de plafond de verre, l'autocensure des femmes, dans quels domaines, quels profils... Il s'agissait avant tout d'identifier les éléments propres aux situations des personnels EC, des doctorant·e·s et des étudiant·e·s M1/M2 (les viviers) sur lesquels des actions pourraient être envisagées dans le futur pour favoriser une répartition davantage paritaire dans les différents postes, grades et emplois à l'UCA.

Fiche-action 7.1

Dans le RSU : présenter des données détaillées sur la HDR et faire apparaître les données sur le recrutement des EC...

Public concerné : SIRH

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Complétion du Rapport Social Unique : présenter des données détaillées sur la HDR, faire apparaître les données de recrutement générées sur le recrutement des EC notamment...	Pour le prochain RSU	

Unités responsables :



SIRH

Travail avec la DRED et les écoles doctorales

SAPCG

Fiche-action 7.2

Mener une méthode de recueillement d'informations complémentaires pour affiner le diagnostic

Public concerné : SIRH

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
<p>Enquêtes auprès des EC, des doctorant·e·s et des étudiant·e·s de M1/M2 : questionnaires LimeSurvey à destination des EC</p> <p>Autres enquêtes/études et poursuite des précédentes</p>	Avril 2021	Avril 2021

Unité(s) responsable(s) :



Pour limiter la charge de l'observatoire : les **laboratoires** et les **étudiant·e·s** dans certaines filières pourraient investir cette action.

Des projets pourraient être donnés aux étudiant·e·s, des stages pourraient être accueillis et rémunérés par l'UCA, des enquêtes et études par des laboratoires comme le LAPSCO ou le LESCORES pourraient être menées...



Indicateurs de réussite	
<p>Nombre de participant·e·s aux enquêtes</p> <ul style="list-style-type: none"> – Avril 2021 : questionnaires aux EC, aux doctorant·e·s, aux étudiant·e·s de M1/M2 	<p>EC = 219 DOC = 86 ETU = 604</p>
<p>Fiche synthèse des résultats</p> <ul style="list-style-type: none"> – Avril 2021 	<p></p>

Objectif 8

Agir sur les viviers étudiants

L'une des hypothèses causales du phénomène de plafond de verre concerne les viviers, et parmi ces viviers, les doctorant·e·s et les étudiant·e·s de M1/M2 ne peuvent être exclus. Bien sûr d'autres viviers pourraient être investigués : les étudiant·e·s de licence, les lycéens, ou même encore plus tôt puisque l'on sait que les stéréotypes de genre et les rôles genrés dans la société sont acquis dès un très jeune âge. Des actions sont ainsi envisagées auprès des étudiant·e·s de Master 1 et de Master 2 à l'UCA. Au regard des résultats de l'enquête (Q3), les étudiant·e·s de M1/M2 sont une minorité à ne pas connaître le comité égalité et les référent·e·s égalité, qui proposent pourtant des actions majoritairement dirigées vers cette population. En effet, seulement 5,5% des 604 étudiant·e·s de master interrogé·e·s rapportent connaître le comité égalité, et 4,9% pour les référent·e·s égalité. De plus, nous observons que très peu d'entre elles/eux souhaitent poursuivre leurs études sur un doctorat. Pour certains, elles/ils manifestent un désengagement et une faible motivation dans leurs études et ne sont alors pas enclin·e·s à poursuivre leurs parcours dans l'enseignement supérieur. Au vu de ces éléments, qui pourront être complétés par d'autres études en fonction des ressources dont dispose l'université, l'UCA s'engage à apporter davantage de visibilité au comité égalité et aux référent·e·s égalité et à valoriser les parcours professionnels universitaires en proposant notamment des modèles de réussite féminin dans divers domaines.

Fiche-action 8.1

Développer et appuyer les actions du comité égalité

Public concerné : vivier étudiant

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p>1. Présentation du comité égalité, des procès verbaux des réunions et de la liste des actions menées par celui-ci, dans l'onglet "Égalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA</p> <p>2. Présentation également dans le plan de communication du comité égalité</p> <p>3. Apposition d'un lien vers la page "Égalité et lutte contre les discriminations" sur chaque site internet des composantes de formation de l'UCA</p>	<p>A partir de Septembre 2021 (à l'ouverture de la page)</p> <p>Septembre 2021</p> <p>Septembre 2021</p>	

Unité(s) responsable(s) :

Comité égalité et la chargée de mission ELD
Service de communication (conception de la page)

Indicateurs de réussite

Connaissance du comité égalité et des référent·e·s égalité (comparé les % de connaissance de ces services avant/après à partir de l'enquête Avril 2021 auprès des étudiant·e·s)

Fiche-action 8.2

Proposer des modèles de réussite dans divers domaines (notamment les disciplines STEM)

Public concerné : vivier étudiant

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
<p>1. Communiquer sur les parcours de carrières, mettre en avant des agent·e·s (ex. affichage) dans chaque composante de formation et les faire témoigner (dans la limite des possibilités) => EX. une affiche de femme EC avec un court témoignage écrit dans les couloirs des bâtiments de mathématiques)</p> <p>2. Interventions dans les établissements scolaires pour présenter les parcours universitaires possibles (présenté plus haut)</p> <p>La formation des intervenants dans les établissements scolaires, sur les notions de menace des biais cognitifs, sur les notions de stéréotypes et discriminations, sera envisagée dans la limite du réalisable.</p>	<p>Non déterminé</p> <p>Déjà en cours</p>	

Unité(s) responsable(s) :

DRH

Directions des composantes de formation

Comité égalité

La Fabrique

(Service de formation RH)

Indicateurs de réussite

L'évolution des chiffres (RSU) des répartitions genrées des étudiant·e·s dans les composantes de formation

L'évolution du % d'étudiant·e·s M1/M2 souhaitant poursuivre leurs études sur un doctorat (comparer les % avant/après à partir de l'enquête Avril 2021)



Objectif 9

Apporter de la transparence et de la visibilité sur les engagements de l'UCA

Offrir de la transparence sur les engagements universitaires et mettre en avant la politique que l'UCA met en place, semble être un élément central dans la réponse à cet axe 2, ainsi qu'aux autres axes. Ainsi, des actions de mise en lumière seront proposées pour favoriser la perception de justice dans les procédures par les agent-e-s et augmenter l'engagement de l'ensemble de la population universitaire dans la démarche vers l'égalité professionnelle F-H. La mise en avant de ces engagements permettra également de véhiculer une norme d'inclusion, de diversité et d'égalité entre les femmes et hommes à l'UCA. Or, les individus ont cette tendance à se conformer aux normes afin de s'intégrer au mieux et d'entretenir de bons rapports sociaux sur le lieu de travail.

L'université, un lieu de travail conséquent, une institution imposante, s'organise autour de valeurs auxquelles le personnel doit adhérer. Ainsi, mettre en avant la politique de l'UCA en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes devrait favoriser l'adhésion des agent-e-s universitaires aux valeurs d'égalité professionnelle femmes-hommes et les amener à s'engager pleinement dans la démarche vers cette égalité. De plus, en véhiculant une volonté d'offrir des chances, des perspectives et des traitements égaux aux femmes et aux hommes, cela pourrait sécuriser une partie de la population universitaire et encourager l'évolution professionnelle.

Fiche-action 9.1

Apporter de la visibilité au comité égalité (et les actions menées) et aux référent·e·s égalité

Public concerné : ensemble du public universitaire

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. L'onglet "Égalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA	Septembre 2021 (à l'ouverture de la page)	
2. Diffusion du plan de communication du comité égalité	Septembre 2021	

Fiche-action 9.2

Apporter de la visibilité à la politique de l'UCA sur les questions d'égalité

Public concerné : ensemble du public universitaire

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Onglet "Égalité et lutte contre les discriminations" sur le site internet de l'UCA	Septembre 2021 (à l'ouverture de la page)	

Unités responsables :

Comité égalité et la chargée de mission ELD
Service de communication (conception de la page web)
DOSI

Indicateurs de réussite

Nombre de consultations de l'onglet	
Nombre de sollicitations des référent·e·s égalité (fiche forms)	
Nombre d'inscrit·e·s au comité égalité	

AXE 3.



Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Malgré une évolution progressive des mentalités, les contraintes parentales et domestiques sont encore culturellement attribuées majoritairement aux femmes. En France, la charge familiale pèse davantage sur elles que sur les hommes et représente un frein important à leur évolution de carrière. À l'UCA, c'est l'un des obstacles cités fréquemment par les femmes enseignantes-chercheuses.

Les actions visant à promouvoir l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent donc nécessairement engager une réflexion sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif 1

Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail

À l'UCA, les agents peuvent bénéficier de plusieurs types d'aménagements du travail et des temps de travail. Les hommes et les femmes ne sont pas concernés de la même manière par ces aménagements professionnels. Les femmes représentent la majorité des agent-e-s bénéficiant des temps partiels naissance ou adoption (35 femmes et 3 hommes en 2020). Ces chiffres sont révélateurs des inégalités femmes-hommes qui s'enracinent en partie dans l'organisation des temps de vie. Les journées contractées, qui permettraient aux agent-e-s de conserver un temps plein sur une période de 4 jours et demi, pourraient être une alternative aux temps partiels. Cette possibilité semble cependant encore très peu connue des agent-e-s de l'UCA puisque très peu utilisée. Il paraît donc important de communiquer sur cette alternative et plus largement, d'informer les agent-e-s de l'UCA sur les différentes possibilités d'aménagement du travail.

Des réflexions sur le télétravail ont également été menées dans le cadre de l'élaboration de ce plan d'action. Les conditions bien particulières de cet aménagement du travail peuvent exposer les agent-e-s à diverses difficultés et risques psychosociaux (isolement, élargissement des temps de travail, etc.). Ces risques nécessitent un encadrement et un suivi adapté des agent-e-s concerné-e-s, que souhaite proposer l'UCA.

Fiche-action 1.1

Développer l'accessibilité des informations sur l'organisation du travail (journées contractées, télétravail)

Public concerné : personnel universitaire

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Améliorer la communication sur l'intranet		



Unité(s) responsable(s) :

Service communication

Direction des Ressources Humaines de l'UCA



Indicateurs de réussite		
Nombre d'agent-e-s bénéficiant de ces aménagements		

Fiche-action 1.2

Accompagner les agent·e·s bénéficiant du télétravail en leur proposant des formations et en formant les managers

Public concerné : Agent·e·s en télétravail

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Proposer systématiquement des formations		



Unité responsable :

Service Formation des RH



Indicateurs de réussite	
Nombre d'agent·e·s formé·e·s (comparativement au nombre d'agent·e·s en télétravail)	

Fiche-action 1.3

Sensibiliser sur les horaires de réunions		
<i>Public concerné : Tous les services</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Inciter à proposer des temps pour chaque point abordé dans l'ordre du jour 2. Inciter à ne pas prévoir de réunions les mercredis après-midi 3. Inciter à programmer une heure de début et de fin de réunion		



Unités responsables :

Tous les services et en particulier les directeur-ric-e-s de ces services



Indicateurs de réussite	
Nombre d'actions de sensibilisation	

Objectif 2

Faciliter la prise et la reprise des congés (parentaux)

Les agent-e-s de l'UCA peuvent bénéficier de plusieurs types de congés pour répondre aux besoins liés à la parentalité (paternité et maternité, enfants malade). Les femmes sont majoritairement concernées par ces congés et représentaient, en 2019, 105 des 123 agent-e-s ayant pris un congé parental lié à la naissance d'un enfant. L'UCA accompagne les personnels BIATSS lors de leur retour en poste à l'issu des congés afin que ces dernier-e-s retrouvent les missions et les responsabilités qu'ils-elles avaient avant leur départ. Les congés parentaux des personnels BIATSS n'ont de cette façon pas d'incidence notable sur leur carrière.

Les enseignant-e-s chercheur-se-s semblent différemment et davantage concerné-e-s par les difficultés liées aux congés. Les caractéristiques même de leurs missions amènent à une redistribution de leurs tâches au sein des équipes. Cette situation peut se pérenniser au-delà des congés et les enseignant-e-s chercheur-se-s peuvent ainsi perdre certaines de leurs responsabilités. Afin que les congés maternités ne soient pas un facteur de maintien des inégalités chez la population des enseignant-e-s chercheur-se-s, il semble indispensable d'engager des actions pour répondre à cette problématique.

Fiche-action 2.1

Sensibiliser aux problématiques de redistribution non temporaires des missions des enseignant·e·s chercheur·se·s en congés

Public concerné : EC

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Instaurer une obligation de dialogue 2. Communiquer sur les problématiques liées aux congés des EC		

Unités responsables :

Directeur·rice·s du département et/ou du laboratoire

Indicateurs de réussite

Nombre d'entretiens réalisés / de personnes concernées



Fiche-action 2.2

Créer une commission pour suivre le don de jours de congés entre collègues

Public concerné : agent·e·s UCA

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Commission à créer ou à rattacher à la commission des aides sociales.		



Unités responsables :

DRH
CLASS



Indicateurs de réussite	
Nombre de dons de jours de congés	

Objectif 3

Faciliter la parentalité et la garde d'enfant

La facilitation de la parentalité et de la garde d'enfants sont des engagements portés par l'Université Clermont-Auvergne. Depuis 2015, les agent-e-s de l'UCA peuvent bénéficier des services d'une crèche localisée sur le site des Cézeaux. Celle-ci accueille jusqu'à 40 enfants de 2 mois à 4 ans et permet de répondre aux besoins liés à la poursuite de l'allaitement maternel. Les retours des agent-e-s sur ce dispositif sont très positifs. Cependant, cette crèche ne dispose pas d'un nombre suffisant de places pour répondre à toutes les demandes de garde, et sa localisation n'est pas très adaptée aux membres du personnel qui travaillent en centre ville. Pour répondre à ces problématiques, l'UCA souhaite développer d'autres dispositifs facilitant la parentalité et la garde d'enfants, afin d'améliorer l'accessibilité de ces services.

Fiche-action 3.1

Proposer des salles adaptées avec des espaces d'intimité adaptés aux femmes qui allaitent.

Public concerné : mères

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Une vigilance sera apportée lors des dépôts de projets immobiliers (neufs ou rénovation).		



Unité(s) responsable(s) :

DIL



Indicateurs de réussite	
Nombre d'aménagements Sites géographiques concernés	

Fiche-action 3.2

Allaitement maternel : Informer les agentes concernées*Public concerné : agentes qui déclarent leur grossesse*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Informer les agentes sur les possibilités d'intervention de la DRH et de la gouvernance pour faciliter le maintien de l'allaitement maternel, par exemple lorsqu'elles déclarent leur grossesse.		

**Unités responsables :**

Médecine du travail

DRH

Fiche-action 3.3

Une réflexion à mener sur une nouvelle crèche dans le centre-ville		
<i>Public concerné : ensemble du public universitaire</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Il en existe une. Tenter de travailler sur un meilleur maillage territorial sur l'agglomération de Clermont-Ferrand.		

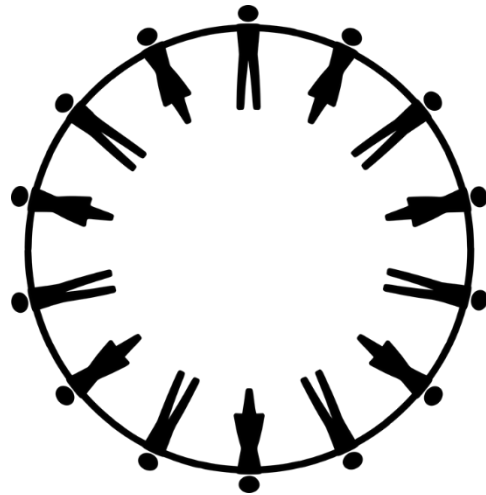
**Unité responsable :**

CLASS



Indicateurs de réussite	
Nombre d'inscriptions	

AXE 4.



Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Selon le rapport du Haut conseil pour l'Égalité, 55 % des femmes subiraient des violences sexistes et sexuelles au cours de leur carrière. Ces formes de violences constituent de réels risques psychosociaux aux conséquences négatives sur la santé des victimes et aux nombreux retentissements sur le travail. Pourtant, seulement 9 à 16 % des victimes signalent ces violences à une personne susceptible de faire changer les choses en interne (HCE, 2019). Il est peu probable que l'Université soit épargnée par ces violences. Pourtant, et malgré la mise en place d'un dispositif de signalement, l'Université ne recense pas, ou peu, de signalements. Il semble qu'il existe encore des freins à la parole des victimes. L'université souhaite donc renforcer son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations en agissant à tous les niveaux de prévention.

Objectif 1

Améliorer le dispositif de signalement (CEAHS)

Depuis 2017, L'UCA dispose d'une Cellule d'Écoute et d'Accompagnement sur le Harcèlement Sexuel (CEAHS). Cette cellule a vocation à être saisie aussi bien par les personnels de l'université que par les étudiant·e·s, témoins ou victimes d'actes de harcèlement sexuel. Elle a pour mission d'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire. Actuellement limité au harcèlement sexuel et aux violences sexistes et sexuelles, le périmètre d'action de la CEAHS va être élargi aux autres formes de discriminations. Son champ d'action et ses missions font actuellement l'objet d'une réflexion. Celle-ci portera également sur l'optimisation des procédures de recueil de signalements et d'accompagnement des victimes, dans le but d'apporter les réponses les plus adaptées aux besoins des victimes et des membres de la CEAHS.

Fiche-action 1.1

Proposer un questionnaire de signalement en ligne sur la page de la CEAHS*Public concerné : victimes et témoins*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Création et dépôt du questionnaire de signalement	En cours	

**Unités responsables :**Comité Égalité
CEAHS

Indicateurs de réussite	
Nombre de saisies du questionnaire	

Fiche-action 1.2

Développer les partenariats de la cellule avec des associations ou/et des services chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes*Public concerné : membres de la cellule*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Conventions, partenariats, rencontres		

Unités responsables :

Comité Égalité
CEAHS



Indicateurs de réussite	
Nombre de partenaires de la CEAHS	

Fiche-action 1.3

Proposer des protocoles pour aider les membres de la CEAHS à accompagner les victimes		
<i>Public concerné : membres de la cellule</i>		
<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Proposer des formations 2. Proposer des temps d'échanges de pratiques 3. Concevoir des documents explicatifs sur les procédures de signalement (à destination des membres de la CEAHS et des référent·e·s)		

Unités responsables :

Comité égalité
CEAHS



Objectif 2

Communiquer sur la CEAHS

Malgré différentes actions de communication sur le dispositif de signalement (CEAHS), celui-ci semble encore très peu connu des étudiant·e·s et des membres du personnel. Une enquête réalisée en Avril 2021 par une stagiaire en M2, montre que seulement 30,6% des étudiant·e·s de Master, 17,6% des doctorant·e·s et 43% enseignant·e·s chercheur·se·s connaissent la CEAHS. Il semble donc indispensable de prévoir une information large et récurrente sur l'existence et le fonctionnement de ce dispositif en multipliant les canaux de communication.

Fiche-action 2.1

Distribuer la plaquette de la CEAHS aux agent·e·s de l'UCA*Public concerné : agent·e·s UCA*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Envoyer les plaquettes par mails Mise à disposition de ces plaquettes Affiches		

**Unité(s) responsable(s) :**

CEAHS, Services Communication



Indicateurs de réussite	
Nombre de mails envoyés	

Fiche-action 2.2

Augmenter la visibilité de la CEAHS sur l'intranet*Public concerné : ensemble du public universitaire*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Onglet « Égalité et lutte contre les discriminations » sur le site de l'UCA avec une rubrique consacrée à la CEAHS		

Unités responsables :

Comité égalité
Service communication

DRH (étudiantes PSIFORI)
DOSI



Indicateurs de réussite	
Nombre de visites de la page	

Objectif 3

Sensibiliser aux VSS

Plusieurs actions de communication et d'information sont menées chaque année à l'Université Clermont-Auvergne. Impulsées par le comité égalité, ces campagnes d'information ont pour objectif principal la sensibilisation des membres de la communauté universitaire. Malgré la diversité des canaux utilisés, elles atteignent un nombre de personnes encore limité, ce qui réduit considérablement leur efficacité. Les campagnes d'affichage dépendent fortement de la présence de référent-e-s Égalité sur site, certains lieux universitaires ne sont pas couverts par ces actions.

L'UCA souhaite donc multiplier ces campagnes afin de sensibiliser une plus large part de la communauté universitaire. Une attention particulière sera portée à la diversité des supports utilisés, ainsi qu'à la diffusion des informations à tous les sites universitaires.

Fiche-action 3.1

Sensibiliser les agent-e-s aux VSS, du HS et des discriminations*Public concerné : ensemble des agent-e-s*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Affichages (ex : campagnes d'information du MESRI) Évènements (quinzaine de l'égalité)		

Unité responsable :

Comité égalité

Indicateurs de réussite	
Nombre d'actions de sensibilisation recensées	
Sites géographiques concernés par les affichages et les autres actions de sensibilisation	

FOCUS : Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles : l'exemple de la quinzaine de l'Égalité de l'UCA.

Pour la quinzaine de l'Égalité, l'UCA propose du 1er au 14 mars de nombreux évènements en ligne (Quiz, vidéos, etc.) visant à sensibiliser le public sur les problématiques d'égalité et de respect de l'autre. Les ressources proposées lors de cet évènement abordent la question des discriminations, des inégalités femmes/hommes et informent sur le dispositif de signalement. La page consacrée à la quinzaine de l'Égalité reste accessible toute l'année sur le site de l'Université.

Fiche-action 3.2

Mettre des informations à disposition des agent-e-s sur les VSS, le HS et les discriminations*Public concerné : personnel universitaire*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Onglet « Égalité et lutte contre les discrimination » sur le site de l'UCA avec une rubrique sur les VSS	Septembre 2021	

Unité(s) responsable(s) :

Comité Égalité

Service Communication

DRH

DOSI

**Indicateurs de réussite**

Nombre de visites de la page

FOCUS : L'Onglet "Égalité et lutte contre les discrimination"

Afin d'informer la communauté universitaire sur les violences sexistes et sexuelles, l'UCA souhaite créer un espace d'information sur le site de l'Université. Cet espace sera intégré à une page dédiée à l'Égalité et centralisera des informations liées aux violences, à leur prévention, aux dispositifs de signalement et aux engagements de l'UCA.

Fiche-action 3.3

Organiser des concours d'expression artistique ouverts aux membres du personnel sur le thème des VSS, du HS et les discriminations.

Public concerné : personnel universitaire, étudiant-e-s ?

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Envoyer des lettres aux personnels pour donner les informations sur ces concours		



Unité responsable :

Comité Égalité



Indicateurs de réussite	
Nombre de participant·e-s au concours <i>Nombre de supports libres de droits qui seront utilisables suite à ces concours</i>	

Objectif 4

Former aux VSS

L'université souhaite promouvoir une meilleure connaissance des violences sexistes et sexuelles chez les membres de la communauté universitaire. Pour cela, elle porte une attention particulière à la formation des publics prioritaires. Depuis 2018, différents modules de formations sur les VSS, l'orientation et l'accompagnement des victimes ont donc été proposés aux membres de la CEAHS et du CHSCT.

L'Université souhaite étendre et adapter ces possibilités de formation à d'autres publics pouvant jouer un rôle clé dans la prévention des violences (personnels cadres, référent·e·s Égalité, enseignant·e·s ; représentant·e·s du personnel, etc.). À plus long terme, ces possibilités de formation seront étendues à l'ensemble des membres de la communauté universitaire souhaitant se former sur les violences sexistes et sexuelles.

Fiche-action 4.1

Former les agent·e·s du secteur médical et les enseignant·e·s à la problématique des violences sexistes et sexuelles*Public concerné : les agent·e·s et EC de SVSE*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Proposer des formations 2. Intégrer des modules de formations dans les formations proposées aux nouveaux enseignant·e·s chercheur·se·s	(déjà proposées)	



Unité(s) responsable(s) :
Service formation des RH



Indicateurs de réussite	
Nombre de personnes formées et profils des personnes formées	

Fiche-action 4.2

Intégrer à la maquette de formation des futurs professionnel-le-s du secteur médical et paramédical (étudiant-e-s) un/des modules (ou UE) sur les VSS et leur impact sur la santé

À plus long terme : Si cela fonctionne, étendre ces modules à d'autres formations.

Public concerné : personnel de Médecine et paramédical

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Sensibiliser la gouvernance de l'UFR de médecine		



Unité(s) responsable(s) :

UFR de médecine



Indicateurs de réussite	
Nombre d'étudiant-e-s formé-e-s	
Nombre de modules de formation proposés	

Fiche-action 4.3

Développer des modules de formations à incorporer dans les formations les plus suivies par les membres du personnel.

Public concerné : ensemble du personnel universitaire

Moyens	Calendrier prévisionnel	Calendrier effectif
1. Module de formation “Prévenir les VSS dans son équipe de travail”	1ère animation le 6 mai 2021	
2. Adapter et proposer ce module pour les représentants du personnel et les référent-e-s Égalité	Non déterminé	
3. Adapter et proposer ce module à un public plus large	Non déterminé	

Unités responsables :

Service formation
Chargée de mission ELD

Indicateurs de réussite

Nombre d’agent·e·s qui ont suivi ces modules de formation

FOCUS : Les formations proposées à l’UCA

Dans l’objectif de former les publics prioritaires, l’UCA fait appel à différents réseaux de formations spécialisés dans la prévention des violences sexistes et sexuelles (AVFT, CPED). A partir de juin 2021, l’UCA pourra proposer un module de formation de 1h30 sur les violences sexistes et sexuelles. Créé par une étudiante en psychologie sociale, ce module a pour objectif principal la sensibilisation aux violences et leur prévention. Pour le moment proposé aux managers, ce module de formation pourra être élargi à d’autres publics. Il aborde les différentes formes que peuvent prendre les violences sexistes et sexuelles, les facteurs et les représentations qui participent à leur émergence, et leur rôle dans le maintien des inégalités de genre. Il informe également sur les conduites à tenir en cas de violences sexistes et sexuelles.

Objectif 5

Améliorer le suivi de l'activité de la CEAHS

L'UCA souhaite placer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles parmi ses engagements prioritaires en apportant un soutien politique à la CEAHS, un suivi régulier de son activité, et une implication des différentes instances représentatives (CHSCT, CT, ...).

Fiche-action 5.1

Faire des bilans sur l'activité de la CEAHS dans les différentes instances (CA, CHSCT, CFVU, CT...).*Public concerné : les instances universitaires*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Faire des présentations annuelles		

Unité(s) responsable(s) :

CEAHS



Indicateurs de réussite	
Nombre de présentations de l'activité de la CEAHS dans les instances	

Fiche-action 5.2

Ouvrir un poste de référent·e administratif(ve) à la DRH*Public concerné : DRH*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Recruter un temps plein		

**Unité responsable :**

Assistant·e-s de direction



Indicateurs de réussite	
Ouverture du poste : oui/non	

Fiche-action 5.3

Faire apparaître les données relatives à l'activité de la CEAHS dans le RSU.*Public concerné : --*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
Le bilan annuel sera produit et intégré au RSU avec une présentation au CT/CSA/CA dans les instances.	2022/2023	

**Unité responsable :**

SIRH



Indicateurs de réussite	
Apparition des données chaque année dans le RSU : oui/non	

Objectif 6

Renforcer l'image d'une politique ne tolérant aucune situation de VSS, HS et discriminations

La politique portée et appliquée par la hiérarchie d'une entreprise joue un rôle fort dans la prévention des violences sexistes et sexuelles en contribuant à instaurer un climat non sexiste. Il est donc fondamental pour l'UCA de communiquer sur sa politique de "tolérance zéro" en soulignant le caractère répréhensible et intolérable de ces violences. L'Université souhaite renforcer l'image de son engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Fiche-action 6.1

Appuyer et communiquer autour d'une politique de "tolérance zéro"*Public concerné : l'ensemble de la population universitaire*

<i>Moyens</i>	<i>Calendrier prévisionnel</i>	<i>Calendrier effectif</i>
1. Mentionner les VSS dans le règlement intérieur	À déterminer	
2. Lettre d'information aux personnels	2021-2022	
3. Communiquer sur les référent·e·s et sur les engagements de l'UCA (onglet égalité)	Dès Septembre 2021 (avec l'ouverture de l'onglet)	
4. Faire des rappels dans la politique sociale de l'établissement	À déterminer	

Unités responsables :

DRH

Services Communication

Comité égalité

Indicateurs de réussite	
Mention des VSS dans le règlement intérieur	
Nombre de lettres d'information aux personnels	
Nombre de publications concernant les actions de l'UCA sur la page Égalité	

Pour l'Université Clermont Auvergne
Le Président


M. le Professeur Mathias BERNARD



Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes/hommes

2021/2023

Annexe 1 : Synthèse des groupes de travail

GT AXE 1



Compte rendu de la réunion du Groupe de travail n°1 sur le plan égalité professionnelle

19/01/2021

Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

La réunion avec le groupe de travail sur l'Axe 1 du plan interministériel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes a eu lieu le Mardi 19 janvier 2021 sur la plateforme Teams de 10h à 11h20.

Les objectifs de ce groupe de travail sur l'axe 1 étaient les suivants :

- Observer et interpréter ensemble l'état des lieux sur les indicateurs d'écarts de rémunération à l'UCA
- Discuter de la valeur de ces indicateurs en comparaison avec ceux demandés par le MESRI
- Identifier, définir et figer ensemble une liste d'indicateurs
- Identifier les effets principaux d'écart de rémunération à l'UCA et échanger à ce sujet
- Échanger au sujet des potentielles actions à mettre en place pour réduire les écarts identifiés

14 participants étaient présents à la réunion du groupe de travail :

Frédéric Marre	Sandrine Perrette	Audrey Portail
François Paquis	Claire Marliac	Vanessa Gouttefangeas
Élodie Muratel-Robert	Hubert Coitout	Léa Barse (présentatrice)
Cathy Resson	Martine Lecluse	Romane Vautier (prise de note)
Anne Fogli	Orianne Vye	

Ce document fait office de courte synthèse d'un grand nombre d'échange lors de la réunion. Elle se veut la plus concise possible, sous forme de tableaux, et ne reprend que les éléments principaux qui sont émergés des discussions entre les membres du groupe. La synthèse de ce groupe de travail fut rédigée par Léa Barse (stagiaire-psychologue sociale).

SYNTHÈSE GT AXE 1 :

Résumé des pistes d'action et de travail évoquées :

Les principaux leviers d'action identifiés concernent la lutte contre l'autocensure et la valorisation des parcours professionnels. Enfin, des suggestions de travail furent également proposées avec une proposition de nouveaux indicateurs à intégrer au futur Rapport Social Unique (RSU) et une proposition d'affiner le diagnostic de la situation genrée à l'UCA.

Les éléments et actions existantes à l'UCA sur lesquelles capitaliser

Ce qui existe	Pistes d'amélioration
Un bilan social dans lequel on trouve quelques indicateurs de rémunération par genre	À compléter, ajouter davantage de données genrées, rendre plus lisible et visible
Des actions de communication et de valorisation des métiers	[VOIR LES AUTRES AXES et le Comité de Parité]

Les premières pistes d'actions évoquées

Pistes	Exemples concrets d'actions
Lutter contre l'autocensure des femmes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adopter une politique incitative similaire à celle proposée aux étudiant.es ➤ Sensibiliser les chefs de service afin qu'ils soutiennent leurs agents lors de l'entretien annuel d'évaluation et qu'ils les informent et encouragent dans leur évolution de carrière ➤ Soutenir les femmes (et les agents en général) dans l'articulation de leur vie professionnelle avec leur vie familiale (ex. informer sur les journées contractées...) <p><i>Moyens</i> : Guide, livret d'accompagnement et/ou d'information...</p>
Valoriser les parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Former les cadres (N+1) dans l'accompagnement des agents <p><i>Moyens</i> : Formations</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffuser des informations sur les parcours professionnels <p><i>Moyens</i> : Campagnes de communication, réseaux sociaux, site de l'université</p>

Des pistes de travail pour le long terme

Pistes	Exemples concrets d'actions
Valoriser les parcours professionnels	Diffuser des informations sur les rémunérations [À REDISCUETER]
Ajouter des indicateurs dans le futur RSU <ul style="list-style-type: none"> - Temps partiels (de droit, d'autorisation, en %) - Taux de féminisation sur la PEDR - Indicateur d'âge 	<p><i>Moyens</i> : extractions du SAPCG, analyses statistiques...</p> <p>Écarts de rémunération entre tranches d'âge 30 ans et 50 ans [À REDISCUETER]</p>
Affiner le diagnostic en étudiant la variable de la nature de l'investissement des EC dans leurs différentes missions (formation vs recherche) par genre	<i>Moyens</i> : questionnaires, entretiens...
Aller observer l'âge moyen de passage au grade de PU par CNU	

Courte synthèse de la réunion du Groupe de travail n°3 sur le plan égalité professionnelle

25/01/2021

Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

La réunion avec le groupe de travail sur l'Axe 2 du plan interministériel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes a eu lieu le Lundi 25 janvier 2021 sur la plateforme Teams de 14h à 16h05.

Les objectifs de ce groupe de travail sur l'axe 2 étaient les suivants :

- Observer et interpréter ensemble l'état des lieux général sur la mixité des métiers à l'UCA
- À partir de cet état des lieux, échanger autour de pistes d'actions auprès des personnels BIATSS et EC

21 participants étaient présents à la réunion du groupe de travail :

Frédéric Marre	Sandrine Perrette	Frédérique Bonnemoy
François Paquis	Cyril Jousse	Magalie Longe
Élodie Muratel-Robert	Delphine Martinot	Martine Lecluse
Boris Fumanal	Frédéric Dana	Karine Rance
Catherine Morgan-Proux	Frédéric Lazuech	Lila Lamrous
Orianne Vye	Sandra Imberdis	Léa Barse (présentatrice)
Brigitte Baudonnat	Coraline Bondieu	Romane Vautier (prise de note)

Ce document fait office de courte synthèse d'un grand nombre d'échanges lors de la réunion. Elle se veut la plus concise possible, sous forme de tableaux, et ne reprend que les éléments principaux qui ont émergés des discussions entre les membres du groupe.

La synthèse de ce groupe de travail fut rédigée par Léa Barse (stagiaire-psychologue sociale).

SYNTHÈSE GT AXE 2 :

Résumé des pistes d'action et de travail évoquées :

Les principaux leviers d'action identifiés concernent la communication sur les métiers sans stéréotypes de genre via les actions du comité de parité et des campagnes de communication sur les réseaux sociaux par exemple. Sont également proposées des pistes d'action autour de l'adoption de l'écriture inclusive partout, des actions pour favoriser l'égalité professionnelle notamment chez les enseignant.es chercheur.ses, un soutien et un accompagnement aux femmes et également des pistes d'action afin de sensibiliser le personnel à la lutte contre les discriminations. Enfin, des suggestions de travail furent également proposées avec une proposition de nouveaux indicateurs à intégrer au futur Rapport Social Unique (RSU) et une proposition d'affiner le diagnostic de la situation genrée à l'UCA.

Les éléments et actions existantes à l'UCA sur lesquelles capitaliser

Ce qui existe	Pistes d'amélioration
Un bilan social	À compléter, ajouter davantage de données genrées, rendre plus lisible et visible
Des actions menées par le comité de parité	À valoriser et développer
Référent.es égalité	Qu'ils soient également présents dans les laboratoires, inciter les hommes à participer à cette mission, les valoriser et leur apporter de la visibilité.
Des formations	À développer pour les EC

Les pistes d'actions évoquées

Pistes	Exemples concrets d'actions
Communiquer sans stéréotypes de genre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en avant et développer les actions du comité de parité (ex. diffuser les campagnes du comité de parité à l'ensemble du personnel) ➤ Communiquer sur l'université et la diversité de ses métiers <p><i>Moyens</i> : affichages ou réseaux sociaux (ex. une vidéo similaire à celle venant de paraître sur les clichés clermontois)</p>
Adopter l'écriture inclusive partout	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'appliquer dans l'ensemble des documents officiels, administratifs... ➤ Favoriser son adoption par chacun et chacune <p><i>Moyens</i> : conférence animée par un.e chercheur.se présentant les bénéfices de l'adoption de l'écriture inclusive.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Guider dans l'utilisation de l'écriture inclusive <p><i>Moyens</i> : Guide/manuel</p>
Favoriser l'égalité professionnelle chez les EC	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favoriser une représentation paritaire aux postes de direction des composantes de formation et des laboratoires (ex. imposer un vice-doyen (directeur adjoint) pour une doyenne (directrice) et vice-versa) ➤ Favoriser l'accès aux femmes EC à la HDR et au poste de PU <p><i>Moyens</i> : donner des congés de recherche pour mener l'HDR, augmenter les CRCT</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Communiquer au sujet de la possibilité d'un congé recherche après la grossesse ➤ Inciter les hommes à devenir référents égalité et à participer aux missions d'égalité. Valoriser les missions et apporter de la reconnaissance ➤ Augmenter la visibilité des femmes dans les domaines scientifiques ou occupant des postes de direction <p><i>Moyens</i> : campagnes de communication</p>

Apporter du soutien et un accompagnement aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ouvrir une cellule d'accompagnement et de soutien à la motivation pour les femmes EC ➤ Proposer un programme de mentorat ➤ Nommer des référent.es égalité dans tous les laboratoires de l'UCA ➤ Former et accompagner les référent.es égalité pour qu'ils/elles accompagnent et soutiennent le personnel ➤ Les inciter à rencontrer le conseiller mobilité carrière (surtout chez EC)
Sensibiliser aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffuser des petits modules de formation/sensibilisation à la question de l'équité des genres <p><i>Attention : bien identifier dans quelles formations, et adapter !</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Donner des informations au sujet des inégalités femmes-hommes <p><i>Moyens : lettres d'information, première réunion de présentation de l'UCA aux nouveaux arrivants...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffuser et rendre visible le RSU : faciliter son accessibilité

Des pistes de travail pour le long terme

Pistes	Exemples concrets d'actions
Limiter les biais cognitifs dans les procédures de recrutement Avant cela, affiner le diagnostic notamment en observant les données statistiques des recrutements dans les CNU (EN COURS)	Sensibiliser les membres des comités de sélection aux biais cognitifs, biais de jugement liés aux stéréotypes. <i>Moyens : test IAT (cf. étude d'I. Régner), guide/kit de lutte contre les discriminations, formation...</i>
Favoriser l'accès à la formation	Développer un plan de formation pour les EC
Affiner le diagnostic en étudiant la variable de la nature de l'investissement des EC dans leurs différentes missions (formation vs recherche) par genre	<i>Moyens : questionnaires, entretiens...</i>
Compléter le bilan social, soit le futur RSU	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Présenter des données détaillées sur la HDR, qui permettront d'affiner le diagnostic ➤ Faire apparaître les données sur le recrutement des EC notamment
Affiner le diagnostic de la situation genrée à l'UCA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inclure les personnels contractuels et les enseignant.es du 2nd degré dans les analyses sur l'état des lieux ➤ S'assurer que les hommes et les femmes ont autant de chances d'accéder aux grades supérieurs ➤ Aller observer au bout de combien de temps les femmes font une demande de HDR vs les hommes ➤ Comparer les données de l'UCA sur l'ANR et l'ERC au niveau national et européen ➤ Interroger les femmes qui n'ont pas enclenchées de HDR sur leurs raisons ➤ Aller observer l'âge moyen de passage au grade de PU par CNU et proposer une interprétation

Autres propositions qui pourront être discutées ultérieurement :

- **Agir sur les viviers étudiant.es** => actions du comité de parité à développer, proposer des modèles de réussite féminins dans tous les domaines...
- **Apporter de la transparence sur la politique et les engagements de l'université** => apporter de la visibilité au comité de parité, aux actions menées (ex. un onglet sur le site UCA ou ENT), apporter de la visibilité sur les référent.es égalité, afficher clairement la politique d'égalité professionnelle adoptée par l'UCA...

GT AXE 3



Compte rendu de la réunion du groupe de travail n°2 sur le plan d'Égalité professionnelle

21/01/2020

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Le groupe de travail du 21/01/2020 avait pour objectif de réfléchir à des pistes d'actions concrètes à mettre en place pour répondre à **l'axe 3 du plan pour l'Égalité professionnelle : Articulation entre vie professionnelle et personnelle**. Cet axe aborde particulièrement la question de l'organisation des temps et des horaires de travail, ainsi que le soutien à la parentalité.

17 membres étaient présents à la réunion du groupe de travail :

Frédéric Marre

Nelly Chabrol Gagne

Audrey Portail

François Paquis

Aurélien Albaladejo

Orianne Vye

Élodie Muratel-Robert

Coraline Bondieu

Cathy Resson

Anne Fogli

Magalie Longe

Léa Barse

Frédérique Bonnemoy

Martine Lecluse

Romane Vautier

Sandrine Perette

Carole Goumy

Huit principales pistes de travail ont été évoquées lors de la réunion. Elles concernent en particulier les temps de travail, les congés parentaux et la garde d'enfants. Le tableau ci-dessous présente ces différentes propositions et l'objectif auquel elles répondent.

Ces pistes de travail demandent encore à être précisées : une prochaine réunion du GT aura pour objectifs de définir les moyens d'actions, les différents acteurs, le calendrier de mise en œuvre et les indicateurs de réussite pour chacune d'entre elles.

La synthèse de ce groupe de travail fut rédigée par Romane Vautier (stagiaire-psychologue sociale).

Les éléments et actions existantes à l'UCA sur lesquelles capitaliser

Les agent.es de l'UCA peuvent demander des temps partiels pour naissance ou adoption

Les agent.es de l'UCA ont la possibilité de bénéficier de journées contractées

Les personnels BIATSS peuvent faire une demande pour bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine

La crèche "Les Pascaloups", localisée sur le campus des Cézeaux, permet l'accueil de 40 enfants

	Pistes de travail	Exemples concrets d'actions
<p>Objectif 1 : Permettre une meilleure adaptation du travail et des temps de travail</p>	<p>Mettre les journées contractées (alternative aux temps partiels) en valeur.</p>	<p>Développer des liens d'accès (ENT) sur pour renvoyer vers les informations nécessaires Communiquer sur les journées contractées</p>
	<p>Accompagner les agent.es bénéficiant du télétravail en leur proposant des formations et en formant leur manager.</p>	
	<p>Rendre les informations sur l'organisation du télétravail et du temps de travail plus accessibles.</p>	
	<p>Sensibiliser sur les horaires de réunions (ex : définir des horaires de début et de fin)</p>	
<p>Objectif 2 : Faciliter la prise et la reprise des congés (parentaux)</p>	<p>Sensibiliser aux problématiques de redistribution non temporaire des missions des enseignant.es chercheur.se.s en congés.</p>	<p>Instaurer une obligation de dialogue Communiquer sur les problématiques liées aux congés des EC</p>
	<p>Créer une commission pour suivre le don de jours de congés entre collègues.</p>	
<p>Objectif 3 : Proposer des lieux adaptés pour faciliter la parentalité et la garde d'enfant</p>	<p>Allaitement maternel : aménager des salles adaptées pour les femmes concernées.</p>	
	<p>Allaitement maternel : sensibiliser les managers .</p>	
	<p>Créer une nouvelle crèche dans le centre-ville (LONG TERME)</p>	

19/01/2021

Compte rendu de la réunion du Groupe de travail n°4 sur le plan égalité professionnelle

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Le groupe de travail du 21/01/2020 avait pour objectif de réfléchir à des pistes d'actions concrètes à mettre en place pour répondre à l'**axe 4 du plan pour l'Égalité professionnelle : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations**. Cet axe aborde particulièrement la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement au harcèlement sexuel, la communication autour des violences sexistes et sexuelles et du dispositif et les formations proposées sur cette thématique.

14 participants étaient présents à la réunion du groupe de travail :

Cécile Sergère	Claire Berthonneau	Frédérique Bonnemoy
Anne Fogli	Sandra Gioux	Frédéric Marre
Hubert Coitout	Carole Goumy	Brigitte Baudonnat
Florence Charnay-Pouget	François Paquis	Sandrine Perette
Bertrand Laporte	Cyril Jousse	Marie-Céline Ratinaud
Marine Lecluse	Sandrine Redersdorff	Léa Barse
Mayke Fustier	Orianne Vye	Romane Vautier

Plusieurs principales pistes de travail ont été évoquées lors de la réunion. Ces pistes concernent particulièrement la communication autour du dispositif d'écoute et d'accompagnement, l'amélioration du fonctionnement de la CEAHS et la formation des membres du personnels aux questions des violences sexistes et sexuelles. Le tableau ci-dessous présente ces différentes propositions et l'objectif auquel elles répondent.

Ces pistes de travail demandent encore à être précisées : une prochaine réunion du GT aura pour objectifs de définir les moyens d'actions, les différents acteurs, le calendrier de mise en œuvre et les indicateurs de réussite pour chacune d'entre elles.

La synthèse de ce groupe de travail fut rédigée par Romane Vautier (stagiaire-psychologue sociale).

Les éléments et actions existantes à l'UCA sur lesquelles capitaliser

Une cellule d'écoute et d'accompagnement au harcèlement sexuel (avec une procédure de recueil des signalements, une procédure d'orientation vers les services et professionnels chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes et une procédure d'orientation vers les autorités compétentes)

Campagnes de communication, de sensibilisation (affichages, ENT, quinzaine de l'égalité, etc.)

Formations sur les VSS pour les publics prioritaires

Groupes de parole, échanges de pratiques pour les écoutant des différentes cellules d'écoute

	Pistes de travail	Exemples concrets d'actions
Objectif 1 : Améliorer le dispositif de signalement (CEAHS)	Proposer un questionnaire de signalement en ligne sur la page de la CEAHS	
	Développer les partenariats de la cellule avec des associations ou/et des services chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes	
	Créer des protocoles pour aider les membres de la cellule à accompagner les victimes	
Objectif 2 : Communiquer sur la CEAHS	Distribuer la plaquette de la CEAHS aux agent.es de l'UCA	Envoyer les plaquettes de la CEAHS au domicile des agent.es
	Augmenter la visibilité de la CEAHS sur l'intranet	<i>Développer une page dédiée à la prévention des violences sexistes et sexuelles ??</i>
Objectif 3 : Former et sensibiliser aux VSS	Sensibiliser les agent.es à la problématique des VSS, du HS et des discrimination	Quinzaine de l'égalité (page sur l'intranet)
	Mettre des informations à disposition des agent.es sur les VSS, le HS et les discriminations	<i>Développer une page dédiée à la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'alimenter des informations essentielles sur les VSS, le HS et les discriminations ??</i>
	Organiser des concours de dessins ouverts aux membres du personnel sur le thème des VSS, du HS et les discriminations.	
	Développer des modules de formations à incorporer dans d'autres formations plus suivies par les membres du personnel.	
	Former les agent.es du secteur médical et les enseignant.es à la problématique des violences sexistes et sexuelles.	

Objectif 4 :
Améliorer le suivi de l'activité de la CEAHS

Faire des bilans sur l'activité de la CEAHS dans les différentes instances (CA, CHSCT, CFVU, CT...).

- Ouvrir un poste de référent·e administratif(ve) à la DRH.

Faire apparaître les données relatives à l'activité de la CEAHS dans le rapport social unique.

- **Communiquer sur les recours possibles, les sanctions encourues par les harceleurs et le soutien de l'institution envers les victimes.**
- **Communiquer sur les actions menées par l'UCA dans le cadre de la lutte contre les VSS, le HS et les discriminations.**
- **Appuyer l'idée que les acteurs d'agissements sexistes sont minoritaires et que la plupart des agent.es de l'UCA ne tolèrent pas ces actes.**

Annexe 2 : Tableaux Excel "indicateurs d'écart de rémunération"

Tableau des répartitions générées par indicateurs d'écart de rémunération : personnel EC

Les effectifs totaux et F/H au mois de Décembre de chaque année (des données pouvant ainsi être traitées dans le cadre du RSU)

Observation de la rémunération nette moyenne mensuelle (pour chaque catégorie d'indicateurs et sous-catégories)

Dans cette colonne: noter si l'indicateur semble expliquer une large partie de la variance des rémunérations entre les femmes et les hommes

Les indicateurs	Effectif Total	Effectif Femmes	Age moyen /	Effectif Hommes	Age moyen /	Rémunération moyenne	Force de l'indicateur
La quotité de travail *TP par choix	50%* (retirer les contrats associés) Temps incomplets						
	60%*						
	70%*						
	80%*						
	90%*						
	100%						
Les corps enseignants (N=_____)	MCF						
	Classe normale						
	Classe 1						
	Classe 2						
	Hors classe						
Composante indemnitaire	PU						
	2ème classe						
	1ère classe						
	Classe exceptionnelle						
Qualité statutaire	Nb d'heures complémentaires						
	Nb. de jours CET						
Primes, GIPA	Titulaire						
	Non-titulaire (contractuel)						
	Primes						
	PEDR						
	PCA						
	PA						
PRES							
GIPA	Intéressement sur objectifs						

Liens cette colonne: anoter si l'indicateur semble expliquer une large partie de la variance des rémunérations entre les femmes et les hommes

Tableau des répartitions générées par indicateurs d'écart de rémunération : personnel BIATSS
 Les effectifs totaux et F/H au mois de Décembre de chaque année (des données pouvant ainsi être traitées dans le cadre du RSU)
 Observation de la rémunération nette moyenne mensuelle (pour chaque catégorie d'indicateurs et sous-catégories)

Les indicateurs		Effectif Total	Effectif Femmes	Age moyen / indice moyen	Effectif Hommes	Age moyen / indice moyen	rémunération moyenne	Force de l'indicateur
La quotité de travail *TP par choix	50%* (retirer les contrats associés) Temps incomplets							
	60%* Temps incomplets							
	70%* Temps incomplets							
	80%* Temps incomplets							
	90%* Temps incomplets							
	100%							
Les corps des BIATSS (N° _____)	Catégorie A IGE ITRF ASIRF CONS BIB AETMES							
	Catégorie B TECH RF BIBAS SAENES							
	Catégorie C ITRF MAG ADJAENES							
	GAP A							
	GAP B							
	GAP C							
	GAP D							
	GAP E							
	GAP F							
	GAP G							
	GAP J							
	Composante indemnitaire jours CET							
Qualité statutaire Titulaire Non titulaire (contractuel)								
Primes, GIPA Primes PA NBI GIPA								

Annexe 3 : Présentation-débat écriture inclusive



Livret « écriture inclusive »

Présentation puis discussion-débat autour de l'adoption de l'écriture inclusive à l'UCA

Les animatrices : Léa Barse et Claire Berthonneau

Fonctions : stagiaire-psychologue sociale (M2 PSIFORI) et chargée de mission Égalité et lutte contre les discriminations

La date : 20 / 05 / 21

Le public : 1^{ère} présentation à une population variée

Sommaire du livret

I. Présentations	2
II. Présentation des définitions de l'écriture inclusive : son origine, ses diverses règles.....	2
T1 : Courte présentation historique	2
T2 : Les différents outils d'écriture inclusive.....	3
T3 : Présentation des règles générales	4
III. Les débats qui animent l'écriture inclusive : quels arguments ?.....	4
T1 : L'Académie et la loi.....	4
T2 : Des clans qui s'opposent.....	6
IV. Les preuves empiriques	6
T1 : Les preuves empiriques	6
T2 : Ce qui est fait ailleurs et les éléments sur lesquels s'appuyer.....	7
T2 : Une forte opposition, une haine : pourquoi ?.....	8
V. En faveur ou en défaveur de l'adoption de l'écriture inclusive à l'UCA ?.....	8
Échanges débats : pourquoi l'adopter ?.....	8
VI. Les ressources vidéos, podcast et bibliographie.....	10



BI LAN DES ECHANGES

<i>Arguments en défaveur</i>	<i>Arguments en faveur</i>
------------------------------	----------------------------

La difficulté de lecture et la problématique du point médian (notamment) dans les apprentissages pour les personnes atteintes de dyslexie ou tout autre troubles de l'apprentissage.	Inclusion, favoriser les représentations, les performances, les engagements Limite les discriminations, les remarques sexistes... Favorise l'intégration de chacun·e
Pas d'étude sur le sujet pour le moment ; à investiguer (peut être avec des EC de l'UCA ?)	Des études le prouvent...
Vigilance : l'inclusion des personnes transgenre et non-binaire => il faudrait favoriser la neutralisation avant tout.	
Autres propositions : lors de la délivrance du diplôme universitaire (par exemple) ne pas afficher sur le diplôme le genre de la personne diplômée	

Proposition du groupe de réflexion :

- ✓ **Adoption partielle** : adoption adaptée au contexte : jongler entre la féminisation, la neutralisation et les doublons ; et parfois les points médians

Ne pas utiliser dans l'écriture épicienne : les () (qui mettent en parenthèses les femmes), ni le « / » qui affiche une forme d'opposition entre les genres.

Les doublons peuvent alourdir le texte : peut ne faudra-t-il pas privilégier cette forme.

Justification de la décision :

Des effets bénéfiques et relativement facile à obtenir. Une question sociétale clef pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité et l'égalité. Une action importante vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Favorise de meilleures représentations, peut être une motivation plus importante à l'évolution de carrière dans certains domaines à connotation genrée... Favorise un meilleur sentiment de compétence (et de confiance en soi) et une meilleure performance chez les étudiant·e·s notamment...

« Comment mettre en place tout cela ? »

En diffusant l'information, en sensibilisation les personnes non sensibilisées, en modifiant les documents administratifs, les textes d'exercice, en informant et formant l'ensemble du personnel... [...]

Les prochaines étapes :

- Lancer un appel pour mener des études scientifiques sur l'impact de l'écriture inclusive (la forme du point médian) sur la compréhension d'un texte et/ou exercice, et la performance subséquente, d'étudiant·e·s présentant un trouble de l'apprentissage (ie. Dyslexie).
- Diffuser cette présentation-débat à une plus large population.
- Proposer des séminaires, conférences afin d'élargir le public touché : faire intervenir des expert·e·s linguistes, historien·ne·s (i.e. Mme Viennot), et chercheur·se·s ayant travaillé·e·s sur ces thématiques (présenter leurs résultats...)
- Prendre un positionnement officiel à l'UCA et l'accompagner de charte ou guide ou autre document...

Annexe 4 : Question sur la connaissance des services de l'UCA

Questionnement concernant l'UCA et ses services

Parmi les services universitaires (UCA) suivants, veuillez cocher ceux que vous connaissez

- Comité parité
- Direction de la Vie Universitaire (DVU)
- Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)
- Référent-es égalité

- Cellule d'écoute contre le harcèlement
- Crèche universitaire des Pascaloups

- Cellule de veille RPS
- Aucun d'entre eux

Annexe 5 : Formations

DOMAINE : FORMATION

Module de sensibilisation à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

|

NTITULE : « Vers l'égalité professionnelle Femmes-Hommes »

Objectifs généraux de formation

Sensibiliser et informer sur la situation genrée actuelle de l'UCA, les biais cognitifs, leur influence, et, comment s'en prémunir.

À l'issue de la formation, les stagiaires devront...

- Connaître les biais associés aux stéréotypes de genre et avoir conscience de la menace qu'ils représentent
- Connaître la situation genrée à l'UCA et être capable d'identifier et présenter les problématiques associées
- Avoir la capacité de se prémunir de la menace relative aux biais cognitifs
- Connaître les engagements de l'UCA et avoir les moyens de les poursuivre

Contenu

Définitions des termes et notions clefs de stéréotypes de genre, biais cognitifs, menace du stéréotype, discrimination, plafond de verre.

Des chiffres sur la situation genrée à l'UCA (mis à jour à partir du RSU)

Interactions entre stagiaires autour de ces notions et des méthodes/outils pour éviter la menace et s'engager dans la démarche universitaire vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les ressources disponibles sur lesquelles s'appuyer seront également présentées.

Programme

Introduction et brise-glace

Entrée en matière via une illustration des stéréotypes et présentation des objectifs de la formation

- I.** Stéréotypes de genre, biais cognitifs et menace du stéréotype
- II.** Situation genrée à l'UCA et plafond de verre
- III.** Des méthodes et outils pour se prémunir de la menace des biais cognitifs et favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes
- IV.** Les engagements universitaires et les ressources en interne à l'UCA et en externe

Bilan

Modalités Pédagogiques

Méthode expositive à partir d'un diaporama

Méthode illustrative avec une entrée en matière sur les stéréotypes

Méthode active avec un travail en individuel, puis en groupe sur des fiches d'expertise

Supports : Powerpoint, 4 fiches expertise, 1 fiche évaluation, un livret de formation (pour la ou le formateur)

Public concerné

Ouvert à tout le personnel de l'université (BIATSS, EC...)

Durée et rythme

Total : 1h15

- Introduction et brise-glace : 15'
- Entrée en matière : 2-3'
- Objectifs + Travail sur les fiches d'expertise : 20-25'
- I. Stéréotypes, biais cognitifs et menace : 5-10'
- II. Situation genrée UCA et plafond de verre : 10'
- III. Outils et méthodes : 10'
- IV. Engagements et ressources : 5'
- Bilan : 2-5'

Calendrier

Formateur·rice

Chargée de mission ELD : Mme Claire Berthonneau

Lieu

Locaux de l'UCA

DOMAINE : FORMATION

Module dans « Les fondamentaux du management »

INTITULE : « *Manager vers l'égalité professionnelle Femmes-Hommes* »

Objectifs généraux de formation

Sensibiliser et informer les futur·e·s managers sur la situation genrée actuelle de l'UCA, les stéréotypes de genre, les biais cognitifs, leur influence, et, comment s'en prémunir.

À l'issue de la formation, les managers devront...

- Connaître les biais associés aux stéréotypes de genre et avoir conscience de la menace qu'ils représentent
- Connaître la situation genrée à l'UCA et être capable d'identifier et présenter les problématiques associées
- Avoir la capacité de se prémunir de la menace relative aux biais cognitifs
- Connaître les engagements de l'UCA et avoir les moyens de les poursuivre

Contenu

Définitions des termes et notions clefs de stéréotypes de genre, biais cognitifs, et plafond de verre.

Des chiffres sur la situation genrée à l'UCA (mis à jour à partir du RSU)

Interactions des managers en formation autour de ces notions et des outils pour éviter la menace et s'engager dans la démarche universitaire vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les domaines du recrutement, de la communication en équipe et de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agent·e·s seront discutés au regard des ressources disponibles dans ces situations.

Programme

Introduction et objectifs de formation

Entrée en matière via une illustration des stéréotypes

- V.** Stéréotypes de genre, biais cognitifs et menace du stéréotype
- VI.** Situation genrée à l'UCA et plafond de verre
- VII.** Des méthodes et outils pour se prémunir de la menace des biais cognitifs et favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes : le rôle du manager
- VIII.** Les engagements universitaires et les ressources en interne à l'UCA et en externe

Bilan

Modalités Pédagogiques

Méthode expositive à partir d'un diaporama

Méthode illustrative avec une entrée en matière sur les stéréotypes

Méthode active avec un travail en individuel, puis en groupe sur des fiches d'expertise

Supports : Powerpoint, 5 fiches expertise, 1 fiche « évaluation du module », un livret de formation (pour la ou le formateur)

Public concerné

Futur·e·s managers de l'UCA

Durée et rythme

Total : 1h30

- Introduction, objectifs et entrée en matière : 10-15'
- Travail sur les fiches d'expertise : 20'
- I. Stéréotypes, biais cognitifs : 10'
- II. Situation genrée UCA et plafond de verre : 5'
- III. Se prémunir et agir pour l'égalité femmes-hommes : 30'
- IV. Engagements et ressources : 5'
- Bilan : 5'

Calendrier

1ère formation proposée le 6 mai 2021 (avec Léa Barse psychologue-stagiaire M2 PSIFORI)

Formateur·rice

La chargée de mission ELD : M^{me} Claire Berthonneau

Lieu

Locaux de l'UCA (salle 223 à l'IAE)

DOMAINE : FORMATION

INTITULE : « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans son équipe de travail »

Objectifs généraux de formation

Module de formation visant à sensibiliser les managers aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'aux enjeux de la prévention de ces violences. Il vise également à donner quelques outils aux managers afin qu'ils puissent prévenir à leur échelle les VSS et le sexisme au travail (prévention primaire, secondaire, tertiaire).

- (1) Reconnaître les différentes formes de sexisme au travail et leur lien avec les VSS.
- (2) Connaître les enjeux de la lutte contre le sexisme et les VSS au travail.
- (3) Appréhender différentes façons de participer à son échelle à la prévention du sexisme et des VSS dans son équipe de travail
- (4) Réfléchir aux conduites à tenir en cas de violences sexistes et sexuelles au travail.

Contenu

Plusieurs éléments sont abordés dans ce module de formation :

- les différentes formes de sexisme et des principales violences sexistes et sexuelles
- les effets des violences sexistes et sexuelles sur le maintien des inégalités sociales
- les mécanismes psychologiques qui freinent la parole des victimes
- les facteurs de risques dans les organisations et quelques façons de les prévenir
- les conduites à tenir en cas de violences sexistes et sexuelles (signalement, orientation de la victime)

Programme

Introduction

- I.** Sexisme et violences sexistes sexuelles (VSS)
- II.** Les enjeux de la lutte contre le sexisme et les VSS
- III.** Prévention du sexisme et des VSS
- IV.** Réagir face aux VSS

Modalités Pédagogiques

Méthode expositive (diapositives)

Méthode interrogative (à partir de diapositives)

Méthode active (étude de cas)

Supports : Powerpoint, 1 document "ressources et contact", 1 document "principales violences sexistes et sexuelles", un fiche exercice "sur quoi agir en temps que manager"

?", une étude de cas, 1 fiche évaluation, un livret de formation (pour la ou le formateur-riche)

Public concerné

Manager

Facilement adaptable à tout le personnel de l'université (BIATSS, EC...)

Durée et rythme

Total : 1h30

Introduction : 10'

- I. Sexisme et violences sexistes sexuelles (VSS) : 15'
- II. Les enjeux de la lutte contre le sexisme et les VSS : 15'
- III. Prévention du sexisme et des VSS : 20'
- IV. Réagir face aux VSS : 20'

Conclusion : 10'

Calendrier

Module de formation présenté le 6 mai 2021.

Autres présentations à partir de juin 2021.

Formateur·rice

Chargée de mission ELD : Mme Claire Berthonneau

Lieu

Locaux de l'UCA

Annexe 6 : Guide de recrutement non biaisé

Le guide du recrutement non biaisé

QUI ? Adressé aux président·es et membres des comités de sélection

QUAND ? Dans le cadre d'un recrutement d'agent·es ET pour s'informer et se former à tout moment.

Un guide afin de retrouver les informations que vous souhaitez obtenir, afin de vous partager des ressources, afin de promouvoir l'égalité des chances à l'UCA !

Sommaire

I. La situation genrée à l'université	2
A. Chez les personnels EC.....	2
B. Chez les personnels BIATSS	3
C. Le plafond de verre	3
II. Les biais cognitifs de genre	5
A. Qu'est-ce que les stéréotypes ?	5
B. L'impact des stéréotypes dans le monde du travail et dans les procédures de recrutement : Une menace	5
III. Se prémunir de cette menace, quelques points clefs	7
A. Prendre conscience de la menace	7
B. La parité au sein des membres des jurys/comités de sélection.....	7
C. Prendre le temps avant de porter son jugement et argumenter les décisions en groupe	8
D. Rigueur et méthode dans la procédure de recrutement.....	8
IV. Pour aller plus loin...	9
A. À l'UCA, on travaille sur ces questions-là	9
B. Des thèmes de recherche également étudiés ailleurs... ..	9
C. Des formations en ligne pour lutter contre les biais cognitifs	10

Annexe 7 : Synthèse des résultats sur les enquêtes EC, doctorant·e·s et étudiant·e·s de M1/M2 à l'UCA



Fiche synthèse Enquête UCA (Q1-EC)

Analyses réalisées par Léa Barse en Avril 2021 (EXCEL & JAMOVI)

Note Contextuelle :

Dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA, un large état des lieux de la situation genrée universitaire fut mené depuis octobre 2020. Quatre groupes de travail se sont également réunis pour discuter autour de plusieurs points et problématiques universitaires sur ce même thème. Afin d'approfondir le diagnostic et de comprendre au mieux les dynamiques universitaires en jeu, trois questionnaires furent élaborés. Les deux objectifs principaux sont : 1. Compléter l'état des lieux et affiner les observations auprès de certaines populations, et, 2. Vérifier certaines hypothèses explicatives des phénomènes de plafond de verre (entre autres) à l'UCA.

Les questionnaires furent construits par une étudiante psychologue-stagiaire en M2 PSIFORI (moi-même) travaillant aux côtés de la DRH. Les questionnaires furent validés par mon tuteur professionnel et ma tutrice universitaire. Ensuite, j'ai traité les données sur Excel et le logiciel JAMOVI. Pour rappel, je suis soumise au code de déontologie des psychologues : ainsi j'assure la préservation de l'anonymat des répondant·e·s.

ENSEIGNANT·E·S CHERCHEUR·SEUSE·S



219 EC
164 MCF
55 PU
(16 HU)



DEG (19) SF (35)
LLSHS (61) TSI (62)
SVSE (42)



86



121

12 non-réponses



Les composantes de formation auxquelles sont affilié·e·s chacun·e de ces EC furent regroupées afin de ne former que trois grandes catégories, pour simplifier le traitement final des données. Ainsi, l'institut SVSE fut gardé à part avec ses composantes « Biologie », « Médecine et professions paramédicales », « Odontologie », « Pharmacie ». Celui-ci comprend parfois des statuts particuliers (*hospitalo-universitaire* ; HU=16) et est associé aux activités du médical (domaine à représentation majoritairement masculine). Ensuite, les instituts TSI et SF furent regroupés dans une même catégorie que je nomme TSISF. Elle représentera les « sciences dures » (domaines à représentation majoritairement masculine). Enfin, les instituts LLSHS et DEG furent regroupés pour former SHJE (Sciences Humaines Juridiques et Économiques) soit les « sciences molles ». Bien que les filières associées à l'institut DEG soient souvent connotées masculines à contrario de celles de LLSHS, l'effectif sur ce premier institut était plus petit (n=19) par rapport aux autres, et il semblait plus pertinent de l'associer aux sciences humaines plutôt qu'aux autres sciences. Ainsi, dans l'échantillon final, réorganisé, 80 EC provenaient des disciplines **SHJE (37 F et 37 H), 42 EC en SVSE (17 F et 21 H) et 97 EC en TSISF (32 F et 63 H).**

Notes aux lecteurs et lectrices :

Par soucis d'espace et de charge écrite, le détail des analyses ne sera pas présenté dans cette synthèse. Seuls les tableaux récapitulatifs des résultats seront à disposition.

LES PRINCIPAUX RESULTATS :

HDR

Pour quelles raisons les EC s'engagent ou ne s'engagent pas dans l'élaboration d'un dossier afin d'obtenir une Habilitation à Diriger des Recherches ?

	EC ne possédant pas de HDR	EC possédant une HDR
Raisons pour...	1) « Pour encadrer des thèses » [P1] 2) « Pour prétendre à un poste de PU » [P2] 3) « Pour obtenir davantage de reconnaissance et de légitimité » [P4] 4) « Pour prétendre à davantage de responsabilités » [P3]	1) « Pour encadrer des thèses » [P1] 2) « Pour prétendre à un poste de PU » [P2] 3) « Pour obtenir davantage de reconnaissance et de légitimité » [P4] 3') « Pour prétendre à davantage de responsabilités » [P3]
	<i>Autres : satisfaction personnelle (évolution de carrière, plaisir/passion, pour faire le point...) (9), pour le laboratoire (obtenir davantage de bourses, présenter + d'étudiant-es aux concours des écoles doctorales...) (4), mutation (2) + autres raisons isolées.</i>	<i>Autres : satisfaction personnelle (évolution de carrière/engagements personnels, plaisir/passion, pour faire le point...) (11) et par pression sociale (2) + autres raisons isolées.</i>
Raisons contre...	1) « Charge de travail jugée importante » [C2] 2) « Charges administratives jugées importantes » [C3] 3) « Contraintes familiales » [C1] 4) « Prise de responsabilités non désirée » [C4] 5) « Faible intérêt pour la recherche » [C5]	1) « Charge de travail jugée importante » [C2] 2) « Faible intérêt pour la recherche » [C5] 3) « Charges administratives jugées importantes » [C3] 4) « Prise de responsabilités non désirée » [C4] 5) « Contraintes familiales » [C1]
	<i>Autres : manque de postes PU et faibles perspectives d'obtention d'un tel poste (6), charges et difficultés que l'élaboration d'un tel dossier implique (3), faible intérêt porté à la HDR (2), temporalité (« trop tard ») (3) + autres raisons isolées.</i>	<i>Autres : manque de perspectives d'évolution/promotion et accès au poste de PU (11), mauvais et/ou faible rapport investissements/bénéfices (trop de charges/pas assez de reconnaissance) (6), manque de temps (3), autocensure (3), qualité de dossier (trop faible) (2) + autres raisons isolées.</i>

Conclusion sur les effets principaux :

Récapitulatif des effets principaux et tendanciels (*) sur les raisons pour/contre HDR

EC ne possédant pas de HDR	SEXE	SECTION DISCIPLINAIRE	GRADE
Raisons pour	∅	∅	∅
Raisons contre	Effet tendanciel [C2] : $M_F > M_H$	Effet tendanciel [C5] : $M_{TSISF} > M_{SHJE}$	∅
EC possédant une HDR			
Raisons pour	∅	∅	Effet tendanciel [P2] : $M_{PU} > M_{MCF}$
Raisons contre	∅	Effet tendanciel [C1] : $M_{SHJE} > M_{TSISF}$ Effet tendanciel [C3] : $M_{SHJE} > M_{TSISF}$	Effet tendanciel [C3] : $M_{PU} > M_{MCF}$

Raisons contre : À partir de résultats de faible force empirique, on observe que comparativement aux hommes, les femmes EC ne possédant pas de HDR considèrent davantage la charge de travail importante dans les raisons de ne pas élaborer un dossier pour la HDR [C2]. Ensuite, comparativement aux EC de SHJE, les EC de TSISF ne possédant pas de HDR considèrent davantage le faible intérêt pour la recherche [C5]. Enfin, parmi les EC possédant une HDR, les EC de SHJE considèrent davantage les raisons des contraintes familiales [C1] et des charges administratives [C3] par rapport aux EC de TSISF. Les PU considèrent davantage cette dernière raison C3 par rapport aux MCF.

Raisons pour À partir de résultats de faible force empirique, on observe que les PU considèrent davantage la raison « prétendre à un poste de responsabilité » [P2] que les MCF.

⇒ Toutefois ici, tous les résultats sont tendanciels, signifiant que la prudence est de mise dans l'interprétation de ceux-ci.

Conclusion sur le SEP_{HDR} : RAS.

Engagement dans les différentes missions d'EC

En général, les EC de cet échantillon s'engagent davantage dans leur mission de recherche (M=6.46 ; SD=0.899) par rapport à leur mission administrative (M=4.75 ; SD =1.342).

Engagement dans les missions...	SEXE	SECTION DISCIPLINAIRE	GRADE
... de recherche	∅	∅	Effet principal : M _{PU} > M _{MCF}

Les PU s'engagent davantage dans leur mission de recherche que les MCF.

Intérêt porté sur une évolution de carrière dans l'enseignement supérieur

1. Poste PU (M=4.65 ; SD =1.86)

2. Responsabilité dans la composante de formation (M=4.32 ; SD = 1.81)

3. Responsabilité dans le laboratoire (M=4.20 ; SD = 1.76)

4. Responsabilité au sein de la gouvernance (M=3.65 ; SD=1.69)

5. Direction d'une composante de formation (M=3.01 ; SD=1.67)

6. Direction d'un laboratoire (M=2.95 ; SD=1.71)

En général, les EC de cet échantillon manifestent un intérêt plus fort pour l'obtention d'un poste de PU par rapport aux autres responsabilités et positions...

Conclusion sur les effets principaux :

Intérêt dans les postes et positions	SEXE	SECTION DISCIPLINAIRE	GRADE
... PU	∅	∅	Effet principal : M _{PU} > M _{MCF}

Les PU sont globalement plus intéressé-es par chacune des positions proposées, suggérant qu'elles/ils sont celles et ceux qui se projettent le plus vers une évolution de carrière et l'obtention d'un poste de responsabilité, probablement lié à un fort sentiment de contrôle (les postes de direction et de responsabilité sont souvent attribués à des PU) et de légitimité. Enfin, les EC des filières SHJE sont celles et ceux qui accordent le plus d'importance à ces positions (en dehors de la direction de composante), suggérant qu'en « sciences molles », la volonté est plus grande d'obtenir et/ou prendre des responsabilités.

Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)

En général, les EC de cet échantillon présentent un SEP plus important (c'est-à-dire qu'elles/ils se perçoivent comme davantage compétent-e-s) dans leur mission d'enseignement (M=6.17 ; SD =.816) par rapport à leur mission administrative (M=5.62 ; SD =1.04) et leur mission de recherche (M=5.36 ; SD=1.24).

SEP_{enseignement} > SEP_{administratif} > SEP_{recherche}

Conclusion sur les effets principaux :

SEP	SEXE	SECTION DISCIPLINAIRE	GRADE
SEP administratif	Effet principal : M _{femmes} > M _{hommes}	∅	∅
SEP recherche	∅	Effets tendanciels : M _{SHJE} > M _{Tsisf} M _{SHJE} > M _{svse}	Effet tendanciel : M _{PU} > M _{MCF}

SEP enseignement

∅

∅

∅

L'hypothèse principale suggérant que les femmes s'autocensurent dans leur évolution de carrière et sont bloquées par un plafond de verre relié à leur faible SEP dans certaines missions (notamment la mission recherche) est infirmée. Les femmes de cet échantillon se sentent aussi compétentes que les hommes en recherche et en enseignement. Toutefois, un point important est à relever : le SEP des femmes sur les tâches administratives est plus élevé que celui des hommes. Or, comme nous l'avons vu plus haut, et le verrons plus bas également, les capacités administratives semblent prépondérantes pour évoluer dans sa carrière d'EC. En effet, dans la perception des EC, c'est une compétence visiblement centrale pour obtenir une HDR, devenir PU et plus encore. Or, c'est une compétence que les femmes pensent avoir, davantage que les hommes. Ainsi, la problématique ne semble pas se trouver autour du SEP. De plus, nous voyons que dans le domaine des « sciences molles » (à majorité féminine), une population davantage stigmatisée sur l'aspect compétence, brillance et expertise scientifique, les EC se sentent plus compétent-e-s...

Le soutien social perçu

RAS.

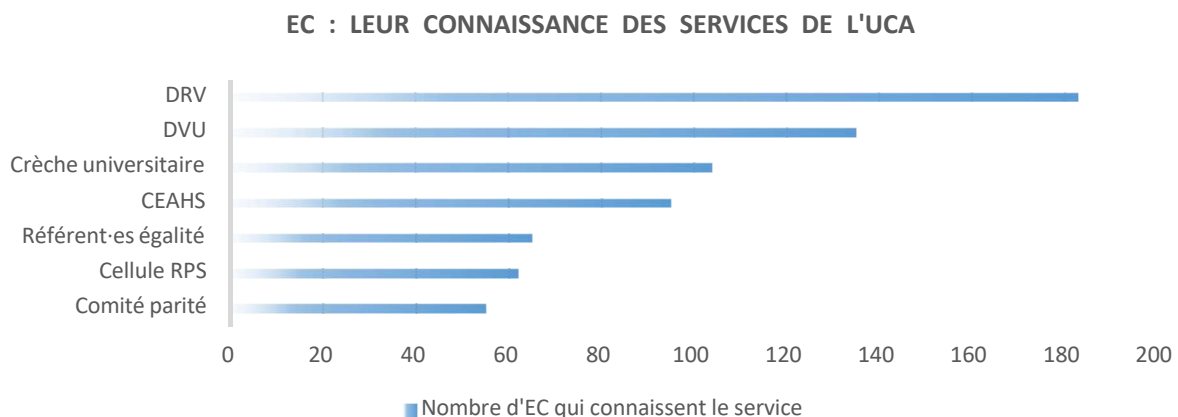
L'identification groupale : groupe de sexe et EC

En général, les EC de cet échantillon s'identifient davantage à leur groupe d'EC (comme membre du groupe des EC) (M=5.10 ; SD=1.12) qu'à leur groupe de genre (M=4 ; SD=1.58).

Conclusion sur les effets principaux :

Les femmes EC sont davantage affiliées à leur groupe de genre et à leur groupe d'EC que ne le sont les hommes. Toutefois, la forte affiliation au groupe de genre ne corrèle pas avec les autres mesures de mon questionnaire ; aucun lien ne peut donc être fait, et la conclusion sur un phénomène de menace du stéréotype ne peut pas être avancée. Enfin, l'ensemble de la population EC de cet échantillon s'identifie davantage à son groupe d'EC. Ainsi l'appartenance au groupe de sexe semble secondaire et le contexte de menace du stéréotype n'est donc pas activé (identité féminine dans le domaine EC ne semble pas être saillante).

Connaissance des services universitaires



Le **comité parité** est le service le moins connu par les EC de cet échantillon : 25% estiment le connaître.

Tableau récapitulatif des résultats de mes analyses sur le questionnaire aux EC

Les profils, populations cibles	Ce qui ne va pas (-)	Ce qui va (+)	Agir sur...
Les femmes et les hommes	<p><u>Raisons contre HDR</u> : Femmes considèrent davantage la raison « charge de travail importante » que les hommes.</p> <p><u>SEP</u> : les femmes ont un SEP sur tâches administratives > aux hommes</p> <p><u>Identification groupale</u> : les femmes s'identifient + à leur groupe de genre et au groupe EC que les hommes.</p> <p>Les femmes et les hommes s'identifient davantage à leur groupe EC qu'à leur groupe de genre</p>	<p><u>SEP_{HDR}</u> Les femmes et les hommes se sentent autant compétent·e·s dans l'élaboration d'un dossier pour une HDR</p> <p><u>Intérêts</u> : Hommes=Femmes sur intérêt tous postes et positions</p> <p><u>Soutien social</u> : OK partout</p>	<p>Favoriser le traitement d'une telle charge de travail pour l'élaboration du dossier pour la HDR</p> <p>Mieux informer sur les postes PU ouverts et les perspectives d'évolution ! S'il y a des postes PU à l'UCA, et que l'on cherche à recruter, les EC ne semblent pas bien informé·e·s.</p>
Les EC des domaines SHJE, TSISF et SVSE	<p><u>Raisons contre HDR</u> : les TSISF considèrent davantage le « faible intérêt pour la recherche » que les SHJE qui, ces derniers, considèrent davantage la « charge de travail importante » par rapport aux TSISF.</p> <p><u>Intérêts</u> : EC de SHJE>EC de TSISF sur intérêt poste PU, poste de direction de laboratoire, responsabilité dans labo et responsabilité au sein de la gouvernance</p> <p><u>SEP</u> : dans la mission recherche, les SHJE se sentent plus compétent·es que les TSISF, et SVSE</p>	<p><u>SEP_{HDR}</u> même niveau pour toutes et tous EC</p> <p><u>Soutien social</u> : OK partout</p> <p><u>Identification groupale</u> : même niveau partout</p>	<p>Augmenter le SEP recherche chez les EC TSISF et SVSE qui sont aussi ceux s'intéressant moins à l'obtention d'un poste PU et de direction ! (Ex. <i>modèle de réussite, fiche bilan année recherche, voir évolution...</i>) Notons qu'une des raisons pour passage HDR est de faire le point : peut-être que faire le point serait intéressant aussi pour favoriser SEP recherche et augmenter l'intérêt vers HDR puis postes de responsabilités et direction...</p>
Les MCF et PU	<p><u>Engagement mission</u> : les PU sont davantage engagées dans mission recherche par rapport aux MCF</p> <p><u>Intérêts</u> : PU > MCF sur intérêt porté sur évolution de carrière et obtention de positions à responsabilités</p> <p><u>SEP</u> : dans mission recherche, les PU se sentent plus compétent·e·s que les MCF</p>	<p><u>Soutien social</u> : OK partout</p>	
Toutes et tous les EC	<p><u>Raisons contre HDR</u> : manque de postes et perspectives PU !!!</p> <p><u>Engagement mission</u> : toutes et tous davantage engagé·e·s dans mission de recherche par rapport à mission administrative</p> <p><u>Intérêts</u> : ++ PU, puis responsabilité composante, puis responsabilité labo, puis gouvernance. Les postes de direction intéressent moins.</p> <p><u>Soutien social</u> : famille > collègues et hiérarchie</p>	<p><u>Raisons pour HDR</u> : [P1] [P2] + satisfaction personnelle...</p> <p><u>Raisons contre HDR</u> : Autre : « mauvais rapport investissements/bénéfices » : faible sentiment de justice distributive</p> <p><u>Engagement mission</u> : tous davantage engagé·e·s dans mission de recherche par</p>	<p>Apporter un soutien dans la réalisation des tâches administratives (centrales dans évolution de carrière, et là où chacun s'engage le moins)</p> <p>Valoriser les postes de direction.</p> <p>Agir sur le soutien social perçu de la part des collègues et de la hiérarchie (ex. <i>des groupes</i>)</p>

Méconnaissance du comité parité et des référent-es égalité

rapport à mission administrative

de parole, des réunions d'équipe, des activités, un suivi de carrière...)

Apporter de la visibilité au comité et aux référent-e-s (via lettres d'information, présentation lors des réunions d'accueil, site internet)

Pas de menace du stéréotype et pas d'autocensure ?? Ici, il s'agira de faire preuve de vigilance dans l'interprétation. Les résultats sont potentiellement biaisés (ie. Désirabilité sociale), et les réponses des participant-e-s orientées par les attentes sociétales et les normes : par exemple justifier son retard (ou non intention) d'évolution de carrière par des contraintes familiales est plutôt socialement accepté, ce qui n'est pas le cas pour les autres raisons (faible intérêt, perception d'un faible soutien, d'un manque de compétence et légitimité...).

Les hypothèses complémentaires au regard des résultats : plus faible sentiment de contrôle et de légitimité des femmes vs hommes ; des contraintes externes qui malgré le SEP fort, la volonté et l'engagement dans l'ensemble des missions restreignent les femmes... (ex. les contraintes familiales qui sont davantage perçues par des femmes selon la littérature, la charge de travail perçue comme plus importante chez les femmes vs les hommes !).

**Pour rappel : PU = majorité masculine ; TSISF = majorité masculine.*

Fiche synthèse Enquête UCA (Q2-Doc)

Analyses réalisées par Léa Barse en *Avril 2021* (EXCEL & JAMOVI)

Note Contextuelle :

Dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA, un large état des lieux de la situation genrée universitaire fut mené depuis octobre 2020. Quatre groupes de travail se sont également réunis pour discuter autour de plusieurs points et problématiques universitaires sur ce même thème. Afin d'approfondir le diagnostic et de comprendre au mieux les dynamiques universitaires en jeu, trois questionnaires furent élaborés. Les deux objectifs principaux sont : 1. Compléter l'état des lieux et affiner les observations auprès de certaines populations, et, 2. Vérifier certaines hypothèses explicatives des phénomènes de plafond de verre (entre autres) à l'UCA.

Les questionnaires furent construits par une étudiante psychologue-stagiaire en M2 PSIFORI (moi-même) travaillant aux côtés de la DRH. Les questionnaires furent validés par mon tuteur professionnel et ma tutrice universitaire. Ensuite, j'ai traité les données sur Excel et le logiciel JAMOVI. Pour rappel, je suis soumise au code de déontologie des psychologues : ainsi j'assure la préservation de l'anonymat des répondant-e-s.

DOCTORANT·E·S



85 DOC



SVSAE (30)

SI (18)

SF (19)

LSHS (18)



47



37

3 non-réponses

Notes aux lecteurs et lectrices :

Par soucis d'espace et de charge écrite, le détail des analyses ne sera pas présenté dans cette synthèse. Seuls les tableaux récapitulatifs des résultats seront à disposition.

LES PRINCIPAUX RESULTATS :

Intérêt porté sur une évolution de carrière dans l'enseignement supérieur (postes MCF et PU)

En général, les DOC de cet échantillon accordent davantage d'importance à l'obtention d'un poste de MCF (M=4.74 ; SD= 1.82) par rapport au poste de PU (M=4.32 ; SD=1.834).

MCF > PU

Conclusion sur les effets principaux : RAS.

Engagement dans les différentes missions d'EC

En général, les DOC de cet échantillon s'engagent davantage dans leur mission de recherche (M=6.41 ; SD=0.789) par rapport à leur mission d'enseignement (M=5.60 ; SD=1.4).

Mission recherche > mission enseignement

Conclusion sur les effets principaux : RAS

Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)

En général, le SEP des DOC de cet échantillon dans leur mission de recherche est similaire à celui dans leur mission d'enseignement ; ainsi elles/ils se sentiraient autant compétent-e-s dans leur deux missions. $SEP_{enseignement} = SEP_{recherche}$

Conclusion sur les effets principaux :

SEP	SEXE	ECOLE DOCTORALE
... Mission de recherche	∅	∅
... Mission d'enseignement	Effet principal : $M_{hommes} > M_{femmes}$	∅

Les hommes doctorants de cet échantillon se sentent davantage compétents dans leur mission d'enseignement (M=4.83 ; SD=0.871) par rapport aux femmes (M=4.83 ; SD=1.34). Cette observation infirme l'hypothèse de voir les femmes davantage engagées dans cette mission d'enseignement moins valorisée et moins engagées dans la mission recherche, plus valorisée.

Le soutien social perçu

- 1) Soutien social familial (M=6.22 ; SD=0.931)
- 2) Soutien social du/de la directeur-riche de thèse (M=5.67 ; SD=1.477)
- 3) Soutien social des camarades doctorant-es (M=5.52 ; SD=1.477)
- 4) Soutien social des enseignant-es (M=5.44 ; SD=1.383)

En général, les DOC de cet échantillon perçoivent un soutien social familial plus important que le soutien de la part du/de la directeur-riche de thèse, des camarades doctorant-e-s et des enseignant-e-s.

Conclusion sur les effets principaux :

SOUTIEN SOCIAL	SEXE	ECOLE DOCTORALE
De la famille	∅	∅
Des camarades doctorant-e-s	∅	Effet principal : $M_{SI \& SF} > M_{LSHS}$
Des enseignant-e-s	∅	Effet principal : $M_{SI \& SF} > M_{LSHS}$ Effet tendanciel : $M_{SVSAE} > M_{LSHS}$
Du/de la directeur-riche de thèse	Effet principal : $M_{hommes} > M_{femmes}$	∅

Les hommes perçoivent un soutien social de la part de la direction de thèse (M=6.11 ; SD=1.23) plus important que celui perçu par les femmes (M=5.40 ; SD=1.70). Ensuite, les doctorant·e·s affilié·e·s aux écoles doctorales SI (M=6.17 ; SD=0.786) et SF (M=6.16 ; SD=1.119) perçoivent davantage de soutien de leurs camarades que les doctorant·es en LSHS (M=4.78 ; SD=1.592). Enfin, les doctorant·es affilié·e·s aux écoles doctorales SI (M=5.61 ; SD=1.037) et SF (M=6.0 ; SD=0.882) perçoivent plus de soutien de la part des enseignant·e·s que les doctorant·e·s de LSHS (M=4.28 ; SD=1.565). Nous rappelons que les effectifs des écoles doctorales de LSHS sont à majorité féminine vs ceux de SI et SF à majorité masculine. Or, en LSHS le soutien perçu semble plus faible... L'hypothèse d'encouragement plus important auprès des hommes (de la part des directeurs et directrices de thèse), et auprès des doctorant·e·s des filières les plus valorisées (ie. STEM), n'est pas exclue.

L'identification groupale : groupe de sexe et EC

En général, les DOC de cet échantillon s'identifient tout autant à leur groupe de genre qu'à leur groupe doctoral.

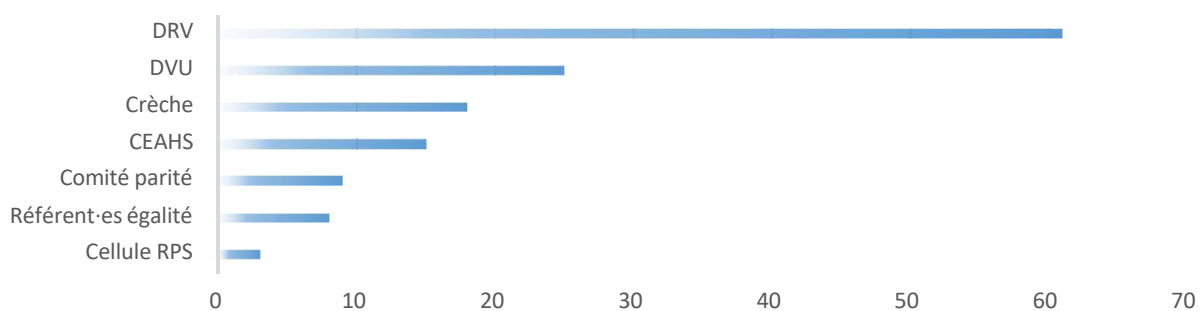
Conclusion sur les effets principaux :

IDENTIFICATION GROUPE	SEXE	ECOLE DOCTORALE
Groupe des doctorant·e·s	∅	Effet principal : $M_{SF} > M_{SVAE}$ Effet tendanciel : $M_{SF} > M_{LSHS}$
Groupe de sexe	∅	∅

Les DOC de cet échantillon affilié·e·s en SF (M=5.37 ; SD=1.24) s'identifient davantage à leur groupe de doctorant·e·s que celles/ceux affilié·e·s en SVSAE (M=4.29 ; SD=1.51).

Connaissance des services universitaires

DOCTORANT-ES : LEUR CONNAISSANCE DES SERVICES DE L'UCA



Sur les 85 doctorant·e·s répondant, 17,6% estiment connaître la cellule CEAHS, 10,6% le comité parité et 9,4% les référent·es égalité. Enfin, la cellule de veille RPS est la moins connue : seulement 3,5% des doctorant·e·s estiment la connaître.

Tableau récapitulatif des résultats de mes analyses sur le questionnaires aux doctorant·e·s

Les profils, populations cibles	Ce qui ne va pas (-)	Ce qui va (+)	Agir sur...
Les femmes et les hommes	<p>SEP_e : hommes>femmes <u>Soutien social dir thèse</u> : hommes>femmes</p>	<p><u>Intérêt</u> porté postes MCF et PU : femmes=hommes <u>SEP</u> recherche : femmes=hommes <u>Engagements rech et ens</u> : femmes=hommes <u>Identifications groupales doc et genre</u> : femmes=h</p>	<p>Augmenter le SEP dans les tâches d'enseignement des F Favoriser le soutien social dir thèse pour les F</p>
Écoles doctorales	<p><u>Soutien social camarades doctorant·es et enseignant·e·s</u> : SI et SF > LSHS <u>Identification groupe DOC</u> : SF>SVSAE</p>	<p><u>Intérêt</u> porté postes MCF et PU <u>SEP</u> enseignement et recherche <u>Engagements r et e</u> : =</p>	<p>Favoriser le SS entre camarades doctorant·e·s des écoles LSHS (ex. des sorties, échanges groupes, rencontres...) et le SS de la part des enseignant·e·s (ex. proposer des situations d'interdépendance...)</p>
Toutes et tous les doctorants	<p><u>Intérêt</u> : MCF>PU <u>Engagement mission</u> : recherche>enseignement <u>Soutien social</u> :</p> <p>1) Soutien social familial (M=6.22 ; SD=0.931) 2) Soutien social du/de la directeur·rice de thèse (M=5.67 ; SD=1.477) 3) Soutien social des camarades doctorant·es (M=5.52 ; SD=1.477) 4) Soutien social des enseignant·es (M=5.44 ; SD=1.383)</p>	<p><u>SEP</u> : ens=rech <u>Identification groupale</u> : doc=genre</p>	<p>Favoriser l'identification au groupe des DOC chez les SF (car si + identifiés = meilleur SEPens & rech = + engagement missions ens et rech) Agir sur le SS perçu de la part des camarades doctorant·e·s et enseignant·e·s.</p>

Pas de menace du stéréotype et pas d'autocensure ?? Ici, il s'agira de faire preuve de vigilance dans l'interprétation. Cette hypothèse ne peut être exclue.

Fiche synthèse Enquête UCA (Q3-M1/M2)

Analyses réalisées par Léa Barse en Avril 2021 (EXCEL & JAMOVI)

Note Contextuelle :

Dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'UCA, un large état des lieux de la situation genrée universitaire fut mené depuis octobre 2020. Quatre groupes de travail se sont également réunis pour discuter autour de plusieurs points et problématiques universitaires sur ce même thème. Afin d'approfondir le diagnostic et de comprendre au mieux les dynamiques universitaires en jeu, trois questionnaires furent élaborés. Les deux objectifs principaux sont : 1. Compléter l'état des lieux et affiner les observations auprès de certaines populations, et, 2. Vérifier certaines hypothèses explicatives des phénomènes de plafond de verre (entre autres) à l'UCA.

Les questionnaires furent construits par une étudiante psychologue-stagiaire en M2 PSIFORI (moi-même) travaillant aux côtés de la DRH. Les questionnaires furent validés par mon tuteur professionnel et ma tutrice universitaire. Ensuite, j'ai traité les données sur Excel et le logiciel JAMOVI. Pour rappel, je suis soumise au code de déontologie des psychologues : ainsi j'assure la préservation de l'anonymat des répondant·e·s.

ETUDIANT·E·S DE MASTER 1 ET MASTER 2



604 ETU

346 M1
258 M2



DEG (162) SF (68)
LLSHS (251) TSI (20)
SVSE (103)



419



170

15 non-réponses



Les composantes de formation de chacun-e de ces ETU furent regroupées afin de ne former que trois grandes catégories, pour simplifier le traitement final des données. Ainsi, l'institut SVSE fut gardé à part avec ses composantes « Biologie », « Médecine et professions paramédicales », « Odontologie » (0), « Pharmacie ». Celui-ci est associé aux activités du médical (domaine à représentation majoritairement masculine). Ensuite, les instituts TSI et SF furent regroupés dans une même catégorie que je nomme TSISF et représenteront les « sciences dures » (domaine à représentation majoritairement masculine). Enfin, les instituts LLSHS et DEG furent regroupés pour former SHJE (Sciences Humaines Juridiques et Économiques) soit les « sciences molles ». Bien que les filières associées à l'institut DEG soient souvent connotées masculines à contrario de celles de LLSHS, il semblait plus pertinent de l'associer aux sciences humaines comme cela fut fait pour l'analyse des données des EC. Ainsi, dans l'échantillon final, réorganisé, **413 ETU provenaient des disciplines SHJE (310 F et 96 H), 103 ETU en SVSE (81 F et 19 H) et 88 ETU en TSISF (28 F et 55 H).**

Notes aux lecteurs et lectrices :

Par soucis d'espace et de charge écrite, le détail des analyses ne sera pas présenté dans cette synthèse. Seuls les tableaux récapitulatifs des résultats seront à disposition.

LES PRINCIPAUX RESULTATS :

LE DOCTORAT

Volonté de poursuivre sur un doctorat

25% des étudiant-e-s souhaitent poursuivre leurs études sur un doctorat (n=150) : 82 F pour 62 H : proportionnellement 19,6% des étudiantes souhaitent poursuivre sur un doctorat et 36,5% des étudiants souhaitent poursuivre sur un doctorat. Ainsi, il semblerait que les hommes désirent davantage poursuivre leurs études sur un doctorat que les femmes.

Pour quelles raisons les ETU souhaitent ou ne souhaitent poursuivre leurs études sur un doctorat ?

	ETU M1/M2
OUI au doctorat	5) « Par intérêt pour la recherche » [O4] 6) « Pour enseigner en tant qu'EC » [O1] 7) « Pour obtenir davantage de reconnaissance sociale » [O2] 8) « Pour le statut étudiant » [O5] 9) « En réponse à une volonté familiale » [O3]
	<i>Autres : Expérience personnelle d'introspection/continuer à s'instruire et approfondir ses connaissances (6), projet professionnel dans la recherche (6), passion (2), enseigner et être en contact avec les étudiant-e-s (2), seulement une idée pour le moment (2)...</i>
NON au doctorat	6) « Volonté d'entrée dans la vie active » [N2] 7) « Faible motivation pour la poursuite d'étude » [N5] 8) « Faible intérêt pour la recherche » [N4] 9) « Charge de travail jugée trop importante » [N2] 10) « Contraintes familiales et/ou personnelles » [N1]
	<i>Autres : contraintes financières-précarité du statut (14), autre projet ou objectif professionnel (13), démotivation et dégoût pour l'enseignement et les études à l'UCA (8) autre projet d'étude/formation/concours (5), manque de perspectives (5), pas d'intérêt personnel (4), perception d'une trop grande difficulté et/ou faible sentiment de capacité (4), mauvaises conditions de travail (3), reconversion professionnelle ou réorientation (3), déjà actif (3)...</i>

Conclusion sur les effets principaux :

Récapitulatif des effets principaux et tendanciels sur les raisons OUI/NON doctorat

ETU M1/M2	SEXE	ANNEE D'ETUDE	DOMAINE D'ETUDE
OUI au doctorat	∅	∅	Effet tendanciel [O1] : M _{SHUE} > M _{MSVE}
NON au doctorat	∅	Effet principal [N5] : M _{M2} > M _{M1}	∅

NON au doctorat : Les étudiant-e-s de master 2 considèrent davantage la « faible motivation pour la poursuite d'étude » comme argument pour ne pas poursuivre sur un doctorat (M=5.01 ; SD=1.94) que les étudiant-e-s de M1 (M=4.47 ; SD=1.95). Cette population apparaît donc comme la plus importante à considérer ; pour laquelle il serait nécessaire de mettre en place certaines actions d'encouragement dans la poursuite d'études et des actions de soutien autour de potentiels projets de thèse. Un point sur le financement des thèses semblent également devoir être traité et éclairci, puisqu'il constitue visiblement un autre frein à la poursuite d'études, au même titre que l'orientation vers un autre projet professionnel.

La motivation dans les études semble centrale. Ainsi, il s'agira de respecter au mieux les besoins (autonomie, SEP et soutien social) des étudiant-e-s, notamment les M2, afin de favoriser leur motivation à la poursuite d'étude et à les engager dans cette voie.

Intérêt porté sur une évolution de carrière dans l'enseignement supérieur

En général, les ETU de cet échantillon ne manifestent pas d'intérêt différent à l'obtention d'un poste de MCF et d'un poste de PU. **MCF=PU**

Conclusion sur les effets principaux :

IMPORTANCE D'OBTENIR...	SEXE	ANNEE D'ETUDE	DOMAINE D'ETUDE
... Un poste de MCF	Effet principal : $M_{\text{hommes}} > M_{\text{femmes}}$	Effet principal : $M_{M1} > M_{M2}$	Effet principal : M_{SVSE} & $M_{\text{TSISF}} > M_{\text{SHJE}}$
... Un poste de PU	Effet principal : M_{hommes} > M_{femmes}	Effet principal : $M_{M1} > M_{M2}$	Effet principal : M_{SVSE} > M_{SHJE}

Les hommes accordent davantage d'importance à l'obtention d'un poste de MCF ($M=3.28$; $SD=1.89$) et de PU ($M=3.34$; $SD=1.91$) que les femmes ($M_{\text{MCF}}=2.61$; $SD=1.75$ & $M_{\text{PU}}=2.64$; $SD=1.75$). Concernant le poste de MCF, les étudiant·e·s de M1 y accordent davantage d'importance ($M=2.93$; $SD=1.82$) que les étudiant·e·s de M2 ($M=2.66$; $SD=1.82$). Concernant le poste de PU, les étudiant·e·s de M1 accordent (tendanciellement) plus d'importance à son obtention ($M=2.97$; $SD=1.85$) que les étudiant·e·s de M2 ($M=2.69$; $SD=1.82$). Il semblerait alors qu'après avoir expérimenté 1 année et demie de master à l'UCA l'intérêt pour des postes d'EC diminue, toutefois, aucune conclusion ne peut être faite sur ce point avec si peu de données et des résultats faibles parfois. Enfin, concernant le poste de MCF, nous observons que les étudiant·e·s des filières SVSE ($M=3.21$; $SD=1.91$) et TSISF ($M=3.19$; $SD=1.85$) y accordent davantage d'importance que les étudiant·e·s des filières SHJE ($M=2.63$; $SD=1.77$). Enfin, les étudiant·e·s des SVSE portent un intérêt plus important à l'obtention d'un poste de PU ($M=3.23$; $SD=1.95$) par rapport aux étudiant·e·s des SHJE ($M=2.69$; $SD=1.77$). Ainsi, il semblerait que l'évolution vers une carrière d'EC intéresse davantage les étudiant·e·s des domaines de « sciences dures » et, surtout, médicales, plutôt que les étudiant·e·s dans le domaine des « sciences molles » de l'humain, du droit et du juridique.

Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)

Conclusion sur les effets principaux :

SEP	SEXE	ANNEE D'ETUDE	DOMAINE D'ETUDE
SEP dans les études	Effet principal : M_{hommes} > M_{femmes}	Effet principal : $M_{M2} > M_{M1}$	∅

Les hommes se sentent plus compétents dans leurs études ($M=5.36$; $SD=1.03$) comparés aux femmes ($M=5.15$; $SD=1.09$). Ainsi, bien que les femmes manifestent davantage leur volonté de poursuivre sur un doctorat, les hommes se perçoivent plus compétents. En observant les populations doctorantes, les femmes sont minoritaires, ainsi, peut-être ont-elles la volonté de poursuivre leurs études mais ne s'y engagent pas si souvent que les hommes par manque de sentiment de compétence. Notez bien qu'il ne s'agit là que d'une hypothèse.

Enfin, les étudiant·e·s de M2 se sentent plus compétent·e·s dans leurs études ($M=5.33$; $SD=1.04$) que les étudiant·e·s de M1 ($M=5.10$; $SD=1.11$). Cette observation vient appuyer l'idée qu'après une année supplémentaire d'étude, les étudiant·e·s se perçoivent davantage compétent·e·s qu'auparavant ; une observation relativement logique finalement.

Le soutien social perçu

- 1) Soutien familial ($M=6.23$; $SD=1.20$)
- 2) Soutien des camarades de promotion ($M=5.58$; $SD=1.36$)
- 3) Soutien des enseignant·es ($M=4.92$; $SD=1.48$)

En général, les étudiant·e·s de M1 et M2 de cet échantillon perçoivent davantage de soutien de leur famille que de leurs camarades de promotion et leurs enseignant·e·s.

Conclusion sur les effets principaux :

SOUTIEN SOCIAL	SEXE	ANNEE D'ETUDE	DOMAINE D'ETUDE
Famille	∅	∅	∅
Camarades de promo	∅	∅	Effet principal : $M_{SVSE} \& M_{SHJE} > M_{TSISF}$
Enseignant-e-s	Effet principal : $M_{hommes} > M_{femmes}$	∅	∅

Les étudiants perçoivent davantage de soutien de part de leurs enseignant-e-s ($M=5.11$; $SD=1.4$) que les étudiantes ($M=4.84$; $SD=1.5$). Ce résultat pourrait en partie expliquer le SEP des femmes plus bas que celui des hommes, si celles-ci sont moins reconnues et encouragées par leurs enseignant-e-s que leur camarades hommes.

Ensuite, les étudiant-e-s de M1 et M2 des filières SVSE ($M=5.84$; $SD=1.14$) et SHJE ($M=5.60$; $SD=1.34$) perçoivent davantage de soutien de la part de leurs camarades de promotion que les étudiant-e-s de TSISF ($M=5.17$; $SD=1.63$).

L'identification groupale : groupe de sexe et EC

En général, les étudiant-e-s de M1 et M2 s'identifient davantage à leur groupe de genre ($M=4.84$; $SD=1.34$) plutôt qu'en tant que membre de leur promotion ($M=4.33$; $SD=1.33$).

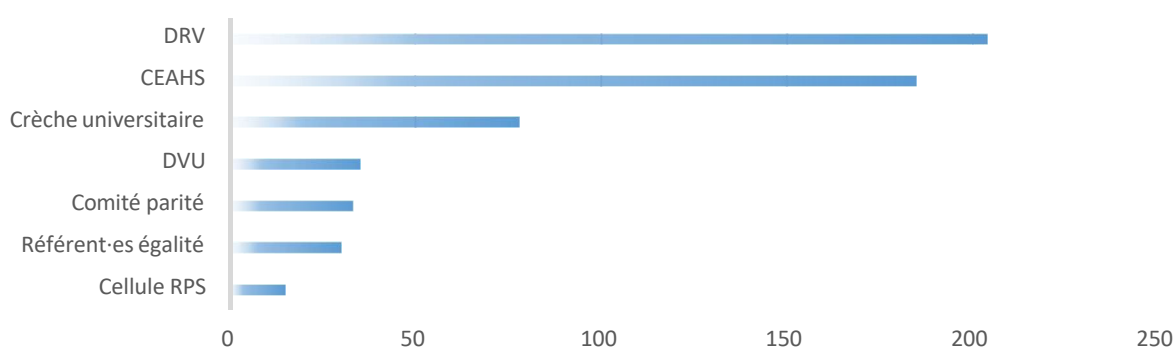
Conclusion sur les effets principaux :

SENTIMENT D'APPARTENANCE GROUPEALE	SEXE	ANNEE D'ETUDE	DOMAINE D'ETUDE
Groupe de genre	∅	∅	∅
Groupe étudiant-e-s de la promotion	Effet principal : $M_{hommes} > M_{femmes}$	Effet principal : $M_{M2} > M_{M1}$	∅

Les hommes s'identifient davantage en tant qu'étudiants membres de leur promotion ($M=4.57$; $SD=1.23$) que les femmes ($M=4.25$; $SD=1.34$). Enfin, les étudiant-e-s de M2 s'identifient davantage en qu'étudiant-e-s membres de leur promotion ($M=4.47$; $SD=1.34$) que les étudiant-e-s de M1 ($M=4.23$; $SD=1.31$). La force de l'affiliation avec la promotion augmenterait alors au fil des années...

Connaissance des services universitaires

M1/M2 : LEUR CONNAISSANCE DES SERVICES DE L'UCA



Les étudiant-e-s de M1/M2 sont une minorité à connaître le comité parité (5,5%) et les référent-e-s égalité (4,9%). Enfin, la cellule de veille RPS est la moins connue de tous les services : seulement 2,5% des étudiant-e-s de M1/M2 estiment la connaître.

Tableau récapitulatif des résultats de mes analyses sur le questionnaire aux ETU M1/M2

Les profils, populations cibles	Ce qui ne va pas (-)	Ce qui va (+)	Agir sur...
Les femmes et les hommes	<p><u>Intérêt MCF ET PU</u> : hommes>femmes <u>SEP</u> : hommes> femmes <u>Soutien social enseignant·e·s</u> : hommes>femmes <u>Appartenance gp ETU</u> : hommes>femmes</p> <p><u>Volonté de poursuivre en doctorat</u> : H>F</p>	<p><u>Soutien social camarades et famille</u> : F=H <u>Identifications groupales doc et genre</u> : F=H <u>Appartenance groupe sexe</u> : F=H</p>	<p>Favoriser l'intérêt porté au doctorat et aux postes EC chez les étudiant·e·s en général et particulièrement chez les femmes.</p> <p>Favoriser le SEP des femmes étudiant·e·s</p> <p>Favoriser le soutien social perçu des enseignant·e·s chez les étudiant·e·s</p> <p>Favoriser le sentiment d'affiliation des femmes au groupe des M1/M2 (à leur promo)</p>
L'année d'étude M1vsM2	<p><u>Raisons non poursuite doctorat [N5]</u> : M2>M1 <u>Intérêt MCF ET PU</u> : M1>M2 <u>Appartenance gp ETU</u> : M2> M1</p>	<p><u>Soutien social</u> : M1=M2 <u>SEP</u> : M1=M2 <u>Appartenance gp S</u> : M1=M2</p>	<p>ATTENTION intérêt EC diminue entre M1 et M2.</p> <p>Se focaliser ++ sur la population des M2 qui s'avère être moins motivé dans leurs études pour envisager une poursuite en doctorat.</p>
Le domaine d'étude : la discipline	<p><u>Intérêt MCF</u> : SVSE et TSISF > SHJE <u>PU</u> : SVSE > SHJE <u>Soutien social camarades</u> : SVSE & SHJE > TSISF <u>Volonté de poursuivre en doctorat</u> : SHJE > SVSE & TSISF</p>	<p><u>SEP</u> : domaines études = <u>Soutien social enseignants et famille</u> : domaines études = <u>Appartenance gp sexe et ETU</u> : domaines études =</p>	<p>Valoriser postes EC chez les SHJE (bien qu'elles/ils souhaitent + poursuivre sur doctorat).</p> <p>Valoriser le doctorat dans les domaines SVSE et TSISF.</p> <p>Favoriser le soutien social perçu des camarades en TSISF</p> <p>Favoriser le sentiment de soutien social de la part des enseignant·e·s</p>
Toutes et tous les doctorants	<p><u>Intérêt</u> : MCF>PU <u>Soutien social</u> :</p> <p>1) Soutien familial (M=6.23 ; SD=1.20) 2) Soutien des camarades de promotion (M=5.58 ; SD=1.36) 3) Soutien des enseignant·e·s (M=4.92 ; SD=1.48)</p> <p><u>Identification groupale</u> : genre > ETU</p>		<p>Plus faible affiliation au groupe ETU (alors que dans Q1 et Q2, c'est le genre qui est plus faible) : investiguer ce résultat</p>

L'hypothèse d'une menace du stéréotype ne peut être rejetée, ainsi la question de l'autocensure reste en suspens. D'autant plus qu'ici le contexte semble être activé, puisque les ETU s'identifient davantage à leur groupe de genre.

Autres hypothèses : plus faible sentiment de contrôle et de légitimité des femmes vs hommes ; des contraintes externes qui malgré le SEP fort, la volonté et l'engagement dans l'ensemble des missions restreignent les femmes... (ex. les contraintes familiales qui sont davantage perçues par des femmes selon la littérature).