

CONVENTION RÉGIONALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Vu la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024,

Vu la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Provence-Alpes-Côte d'Azur 2014-2018,

Entre :

L'État, représenté par Monsieur Christophe Mirmand, Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Préfet des Bouches-du-Rhône ,

Les autorités académiques représentées par :

Monsieur Bernard Beignier, Recteur de la région académique de Provence-Alpes-Côte d'Azur, Recteur de l'académie d'Aix-Marseille, Chancelier des universités ,

Madame Natacha Chicot, Rectrice de l'Académie de Nice ,

Monsieur Eric Berton, Président d'Aix-Marseille-Université

Monsieur Jeanick Brisswalter, Président d'Université Côte d'Azur

Monsieur Philippe Ellerkamp , Président de l'Université d'Avignon,

Monsieur Xavier Leroux, Président de l'Université de Toulon

Monsieur Jean-Marc Avrilla, Directeur de l'EPCC Ecole Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée (ESADTPM)

M Pierre Oudart Directeur de l'Institut national supérieur d'enseignement artistique Marseille Méditerranée (INSEAMM)

M Philippe Lelevée, directeur de l'antenne de Gardanne des Mines de Saint-Etienne

M Directeur de l'Ecole Supérieure d'Art d'Avignon

Madame Florence Verrier, Directrice régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt par intérim

Madame Bénédicte Lefeuvre, Directrice Régionale des Affaires Culturelles

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, représentée par Monsieur Renaud Muselier , agissant en qualité de Président du Conseil régional, dûment habilité, par délibération du Conseil régional du/.....

Étant désignés ensemble « les signataires »,

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination des violences faites aux femmes constitue une priorité, portée par l'État et les collectivités. L'éducation apparaît comme le premier pilier d'une politique ambitieuse permettant à la fois de diffuser la culture de l'égalité et de prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.

La permanence de certains enjeux et l'émergence de nouvelles problématiques engagent à conduire une politique encore plus volontariste et à aller plus loin, à la fois dans l'éducation des jeunes à l'égalité, dans la protection des élèves, des étudiantes et des étudiants et auprès des agents et agentes qui oeuvrent dans le système éducatif en mobilisant tous les acteurs et tous les leviers de la politique publique. Malgré les efforts, les inégalités persistent.

La réussite de toutes et de tous, qui est au coeur du service public, doit porter le message de l'égalité à tous les niveaux en s'employant à modifier la division genrée des rôles dans la société. Préjugés et stéréotypes sexistes, ancrés dans l'inconscient collectif, sont la source directe de discriminations

et, à ce titre, doivent être décryptés dès le plus jeune âge.

Les objectifs de la présente convention visent à favoriser l'égalité dans une perspective d'action éducative dans le cadre des projets académiques, des projets d'établissement et des règlements intérieurs des établissements de la maternelle à l'université. Elle s'inscrit dans les orientations fixées par la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 signée le 28 novembre 2019.

En s'appuyant sur l'expérience du conventionnement et des actions menées entre 2014 et 2018, cette nouvelle convention favorisera une approche intégrée de l'égalité filles-garçons dans les pratiques pédagogiques et éducatives : chaque élève doit bénéficier à des âges différents et sous des formes adaptées d'une sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les filles et les garçons afin de:

- prévenir le sexisme,
- lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons,
- diffuser une « culture de l'égalité » ancrée dans l'éducation citoyenne,
- créer les conditions d'une véritable intégration des enjeux de l'égalité filles-garçons dans tous les parcours de la maternelle à l'enseignement supérieur,
- acquérir et transmettre une culture de l'égalité de genre par le biais de la formation initiale et continue à destination de tous les personnels,
- promouvoir la culture du travail en réseaux avec tous les référents/référentes.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1- présentation des signataires :

La présentation des signataires figure en annexe 1.

Article 2 - objet de la convention :

La présente convention a pour objet de définir les modalités du partenariat entre les signataires afin de favoriser l'égalité entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes dans le système éducatif en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Elle s'inscrit dans un cadre interministériel et concerne la communauté éducative au sens de l'article L.111-3 du code de l'éducation. Le système éducatif est ainsi entendu de façon large comme l'ensemble des établissements d'enseignement et de formation qui dépendent des autorités académiques signataires, dans le cadre de la formation initiale à temps plein ou en alternance ainsi que les dispositifs qui accueillent des jeunes hors temps scolaire et hors temps de formation.

Article 3 - axes prioritaires :

La présente convention permet de définir les objectifs stratégiques 2022-2024 et les engagements des signataires.

D'autres partenaires déjà engagés sur le territoire régional dans des actions égalité filles-garçons pourront être intégrés en accord avec les principes de gouvernance de la convention.

En annexe 2 sont présentées les premières fiches-actions. Ce catalogue d'actions concrètes s'enrichira tout au long de la période 2022-2024 des initiatives de ces signataires.

La convention régionale est articulée autour de 5 axes prioritaires :

1. Piloter la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiantes et des étudiants
2. Former l'ensemble des personnels à l'égalité
3. Transmettre aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel

4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
5. S'orienter vers une plus grande mixité des filières de formation

Article 4 - axe 1 piloter la convention au niveau régional :

Les signataires de la Convention conduisent, chacun dans le champ de compétences qui leur appartient, une politique en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons. Ils sont vigilants à ce que ces politiques soient mises en œuvre au plus près des besoins des jeunes, élèves, étudiantes et étudiants.

Les signataires s'engagent à :

- développer une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans leur organisation, par exemple produire systématiquement dans chaque service déconcentré, des données sexuées pour documenter les parcours et expériences scolaires des filles et des garçons, mettre en œuvre une communication interne et externe attentive à neutraliser les stéréotypes de genre, procéder à l'évaluation comparée de certains domaines d'activité, etc,
- nommer au sein de ses établissements des référentes et des référents «égalité» formés et identifiés, et animer le réseau constitué. Ils veilleront à créer les conditions d'un travail partenarial entre ces différents référents et les délégués départementaux et les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité en organisant des rencontres régulières,
- inviter le réseau déconcentré droits des femmes-égalité en région et département à participer aux instances spécialisées tel que le comité d'éducation à la santé à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE) ou toute autre structure pour faciliter la coordination du travail,
- travailler en synergie avec les autres référentes et référents institutionnels du territoire (harcèlement, éducation à la sexualité, lutte contre les violences, relation aux entreprises, santé, formation des personnels, labellisation Égalité), les collectivités territoriales ainsi que l'agence régionale de santé (ARS),
- recenser et suivre la mise en œuvre de la priorité « égalité filles-garçons » avec les associations agréées afin de favoriser le lien avec les établissements au niveau local et s'assurer que toute association intervenant en milieu scolaire soit agréée,
- poursuivre le soutien aux associations engagées pour l'égalité et contre les violences sexistes,
- associer et accompagner des représentantes et représentants des élèves ou des étudiantes et étudiants, ainsi que les associations auxquelles ils appartiennent,
- poursuivre la collaboration interministérielle avec notamment la mutualisation des actions remarquables, des partenariats et des outils existants en favorisant la concertation préalable entre financeurs publics,
- développer des synergies, concerter leurs actions et mutualiser leurs ressources comme recenser, produire, développer et mutualiser les outils et ressources (séquences pédagogiques, quizz, guides, sitographies, références...) des partenaires signataires de la convention,
- initier ou accompagner la mise en œuvre de la labellisation égalité chez les partenaires régionaux.

Chaque signataire s'engage à mettre en place et à communiquer au comité de pilotage un suivi et une évaluation des actions ou des projets.

Article 5 - axe 2 former les professionnels aux enjeux de l'égalité de genre et à la déconstruction des stéréotypes :

La formation des personnels enseignants, d'éducation et d'encadrement et de tous les personnels de la communauté éducative est le premier gage de la diffusion d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur.

Les signataires s'engagent à :

- relayer en interne les données statistiques et les connaissances produites dans le cadre de la Convention,
- inscrire et valoriser l'égalité (lutte contre les stéréotypes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, éducation à la sexualité etc.) dans la formation initiale et continue des personnels, administratif et pédagogique,
- sensibiliser leur personnel, en fonction des besoins identifiés, aux enjeux de l'égalité de genre par différents canaux adaptés à leur fonction : lettres d'information, affichage, formation, instruction, protocole, etc,
- diffuser et mutualiser les ressources en ligne,
- constituer et développer des groupes de référentes et référents « égalité »,
- favoriser les formations d'initiatives locales, portées notamment par les référentes et référents « égalité »,
- renforcer les collaborations entre les différents partenaires signataires de la convention,
- développer la collaboration et la mutualisation d'outils avec les collectivités locales (Région, départements, communes, ...), le centre national de la fonction publique territoriale (CN FPT) et les associations au niveau local,
- intégrer les sujets de l'égalité, de la mixité et de la lutte contre les violences sexistes dans les actions de communication avec les familles et les partenaires.
- développer et valoriser les approches innovantes pour intervenir sur le genre : formations-actions, applications issues de la recherche, nouvelles modalités pédagogiques, etc.

Les modalités de formation seront adaptées aux besoins et aux spécificités des publics identifiés (personnels de direction, d'enseignement, administratifs, intervenant dans le champ de l'orientation et de la vie scolaire, des actions de formation initiale et continu etc.

Les actions de formation des professionnels de l'éducation porteront sur :

- la déconstruction des stéréotypes de genre dans les domaines d'enseignement et dans les champs de l'intervention éducative,
- la connaissance, la diffusion ou la construction de ressources pédagogiques pour l'égalité filles-garçons,
- la compréhension des problématiques LGBTQI+ et la lutte contre les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle,
- la promotion d'une communication interne et externe et la lutte contre le sexisme sur les réseaux sociaux,
- la sensibilisation des rédactrices et rédacteurs des sujets d'examen ou des jurys de concours, d'examen ou de sélection.

Article 6 - axe 3 développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel :

Les jeunes, de l'école maternelle à l'enseignement supérieur, sont les principaux bénéficiaires de la politique d'égalité poursuivie par les signataires de cette convention. Ainsi, au quotidien, dans toutes les disciplines d'enseignement et dans toutes les situations d'apprentissage, les équipes pédagogiques et éducatives doivent veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au genre et à la sexualité et à favoriser la déconstruction des idées reçues qui se forment dès la petite enfance. Les enjeux pour les élèves, les étudiantes et les étudiants sont majeurs : ils ont trait à leur construction en tant qu'individus et citoyennes et citoyens, à leur liberté de choix, à leur sécurité et leur bien-être. En s'engageant eux-mêmes dans des actions citoyennes et en se mobilisant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les jeunes doivent également devenir, au sein de leur établissement, des moteurs de la lutte contre les discriminations et des violences fondées sur le genre

Les signataires s'engagent à :

- neutraliser les stéréotypes de genre dans les enseignements dispensés et dans le choix des supports pédagogiques utilisés, quel que soit le domaine,
- favoriser la création de modules et de support d'enseignement à l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux et dans tous les domaines,
- développer le regard critique sur les stéréotypes de genre véhiculés par les médias, les livres scolaires, les sujets d'examen, les contenus de cours,
- travailler sur une écriture équitable en genre (guide de recommandations et conseils, respectant les circulaires ministérielles sur le sujet),
- renforcer l'éducation à la sexualité et mettre en place des dispositifs pour permettre aux jeunes adultes d'accéder à l'information sur ces sujets,
- favoriser la pratique non genrée des activités sportives, culturelles et artistiques,
- former les représentants et représentantes des élèves et des associations étudiantes à l'égalité et soutenir leur engagement,
- articuler les questions d'égalité de genre avec la lutte contre les LGBTphobies.

Pour mettre en œuvre ces engagements, ils s'appuieront sur les axes de travail suivants :

Développer la culture de l'égalité :

- se baser sur l'éducation à la citoyenneté et sur l'engagement des élèves pour promouvoir l'égalité,
- agir sur le climat scolaire : faire du règlement intérieur de chaque établissement ou de tout autre document qui s'y rapporte (exemple : charte éthique, excellence comportementale) un outil de dialogue sur l'égalité filles-garçons et de respect de ses principes,
- inciter les cheffes et chefs d'établissement à intégrer la question de la mixité des filières et de l'égalité de genre dans le projet d'établissement,
- favoriser la mobilisation et l'engagement des élèves dans les actions éducatives (concours, journées dédiées),
- renforcer la collaboration avec les parents en les sensibilisant à cette thématique pour permettre une meilleure coéducation,
- créer ou amplifier des appels à projet dédiés : organiser des conférences, séminaires ou autres permettant de sensibiliser et de constituer des partenariats,
- favoriser les expérimentations et innovations.

Déconstruire les stéréotypes liés au sexe et à la sexualité :

- renforcer l'éducation à la sexualité dans le 1er degré, garantir l'effectivité des 3 séances obligatoires en matière d'éducation à la sexualité par l'application de la circulaire n°2018-111 du 12-9-2018, développer dans ce cadre la sensibilisation à l'égalité filles-garçons et aux risques de l'exposition aux images pornographiques,
- systématiser dans les enseignements consacrés au numérique, des temps d'information et de sensibilisation aux risques des violences sexistes en ligne (harcèlement, « raids numériques », etc.),
- lutter contre les discriminations en raison de son orientation sexuelle et identité de genre (LGBTQIphobies envers les lesbiennes, gays, bisexuelles et bisexuels, transgenres, queers, intersexes),
- éduquer à la lutte contre les stéréotypes de genre véhiculés par les médias,
- développer les recherches et les enseignements sur le genre.

Article 7 - axe 4 lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

Prolongement de la lutte contre les stéréotypes liés au genre et à la sexualité, le combat contre les violences sexistes et sexuelles constitue un enjeu de société qui doit être d'autant plus résolu que nos publics sont jeunes et qu'il revient aux établissements d'enseignement de les protéger et de créer les conditions de leur réussite scolaire.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'est imposée comme un nouvel axe de travail à part entière au sein de la communauté éducative, dans le prolongement des actions conduites à la

fois en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons et contre le harcèlement scolaire.

L'exposition des jeunes, et plus particulièrement des jeunes filles, aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre de leur parcours scolaire et étudiant est aujourd'hui documentée. Ces violences ont des impacts multiples, sur leur santé bien sûr mais aussi sur leur réussite scolaire.

L'ensemble des établissements, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur doivent être pleinement mobilisés dans le cadre d'une « tolérance zéro » face aux propos et aux comportements sexistes.

Les violences sexistes et sexuelles se prolongeant dans les espaces virtuels, cette politique doit passer par une sensibilisation de toute la communauté éducative aux risques liés aux dangers d'internet notamment par le biais du cyberharcèlement et des cyberviolences (loi n° 2018-703 du 3 août 2018).

Les signataires s'engagent à :

- améliorer le diagnostic notamment par des enquêtes et le suivi de la réalité des violences sexistes et sexuelles dans leurs établissements : manifestations quotidiennes du sexisme, faits de violences,
- combattre la banalisation du sexisme en affichant une « tolérance zéro » dans les établissements, y compris dans les réseaux sociaux, et à l'inscrire dans leur règlement intérieur,
- mener des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles pour les personnels comme pour leur public,
- mettre en place des protocoles de signalement, accompagnement et sanction pour une réponse rapide et adaptée.

Afin de prévenir et de combattre les comportements et les violences à caractère sexiste et sexuel, il convient de travailler sur les axes suivants :

- améliorer l'identification des faits de violences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires et dans l'enseignement supérieur,
- pour les établissements scolaires, les inciter à identifier toutes les manifestations les plus quotidiennes du sexisme en s'appuyant sur le déploiement de l'application « faits établissement » et les accompagner dans la réalisation des enquêtes locales de climat scolaire,
- pour l'enseignement supérieur, en collaboration avec l'observatoire de la vie étudiante, développer un module d'enquête spécifique des violences sexistes et sexuelles,
- développer l'écoute et la prise en charge des victimes de violences : intégrer un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans le plan de prévention des violences de chaque établissement. Favoriser l'identification de ce dispositif par les élèves, les étudiantes, les étudiants, les parents et l'ensemble des personnels,
- outiller les établissements scolaires pour qu'une réponse adaptée puisse être rapidement apportée à tout fait de violence sexiste (prise en charge de la victime, responsabilisation et sanction de l'auteur, sensibilisation de la classe, politique d'établissement) en lien avec les partenariats associatifs,
- mettre à la disposition des personnels des outils pratiques pour agir : fiches juridiques sur les violences sexistes et sexuelles, fiches sur les dispositifs de signalement, kit de communication, vade-mecum à l'usage des établissements scolaires et du supérieur sur le harcèlement sexuel (site Internet, affichages etc.),
- inciter l'ensemble des acteurs du système éducatif à adopter une communication interne et externe sans stéréotype de **genre**,
- prévenir et lutter contre le harcèlement et les violences sexistes en ligne : développer les temps d'information et sensibiliser aux risques,
- former et impliquer les représentantes et représentants des élèves, des étudiantes et des étudiants,
- prévenir les comportements sexistes en veillant à la parité dans les instances citoyennes.

Article 8 - axe 5 renforcer la mixité des filières et des formations :

L'orientation est un levier majeur pour favoriser une plus grande mixité professionnelle et, ce faisant, une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, diffuser une culture de l'égalité dans le système éducatif, c'est aussi permettre aux élèves une plus grande liberté dans leurs choix d'orientation, largement conditionnés par les stéréotypes de genre. L'inégale répartition des filles et des garçons selon les filières de formation se poursuit dans l'enseignement supérieur. Elle entraîne des conséquences sur le marché de l'emploi où elle alimente la segmentation des métiers entre hommes et femmes. Avec 17 % des emplois qui sont considérés comme autant occupés par des femmes que par des hommes, la mixité des emplois reste un objectif en France. L'école doit s'efforcer de contribuer à un rééquilibrage par une politique régionale en faveur de l'égalité qui associe des partenaires de l'entreprise et du monde associatif.

Les signataires s'engagent à favoriser la découverte, par les filles et les garçons, de l'éventail de tous les métiers, à faire évoluer leurs représentations et à développer leurs ambitions. Les établissements d'enseignement doivent ainsi tendre vers une plus grande mixité et favoriser l'accueil des élèves dont le genre est minoritaire dans les voies les plus genrées, a fortiori dans les filières professionnelles et ce pour des effets à long terme sur le marché de l'emploi, notamment en matière d'égalité professionnelle.

Les progrès ont déjà été faits pour une communication égalitaire sur les filières et les métiers, pour une information et une sensibilisation des filles sur les filières scientifiques, pour le travail avec les équipes pédagogiques sur la déconstruction de leurs propres stéréotypes.

Ces actions doivent cependant être prolongées et amplifiées. Au delà de la poursuite de l'effort de communication, les signataires porteront leur attention au renouvellement des modalités d'intervention, à l'expérimentation et à l'évaluation des actions afin de privilégier les modes de travail à l'efficacité avérée.

3 axes de travail guideront les actions conduites :

- faire évoluer la représentation des métiers et favoriser leur découverte,
- impliquer les parents dans la communication autour de la mixité des métiers et des formations,
- articuler politique de climat scolaire et mixité dans les établissements.

Les signataires s'engagent à :

- favoriser la découverte de tous les métiers, sans stéréotype de genre, quel que soit le niveau et le domaine d'enseignement,
- renforcer le partenariat entre le secondaire et les universités (quelques exemples existent déjà pour attirer les filles vers les filières en mathématiques et informatique)
- être vigilant aux situations individuelles des jeunes minoritaires de genre dans leur formation professionnelle et en apprentissage, afin de ne pas restreindre a priori les choix d'orientation et favoriser une intégration égale pour toutes et tous,
- outiller les étudiantes à la gestion de leur carrière afin de leur permettre d'accéder aux mêmes conditions de travail et de rémunération que leurs homologues masculins à travail de valeur égale,
- promouvoir les formations scientifiques et techniques - notamment dans les domaines numérique et digital - auprès des filles par des actions spécifiques et encourager les actions renforçant le sentiment d'efficacité personnelle favorisant leur motivation et leur engagement. Dans le même temps, lutter contre le sexisme qui est un frein à la mixité.

Les différentes interventions se déclineront autour des axes suivants :

Placer l'égalité filles-garçons, femmes-hommes au coeur des stratégies d'information sur les métiers et d'orientation :

- élaborer une politique d'accueil des élèves minoritaires de genre dans toutes les filières peu mixtes,
- impliquer les familles des élèves pour faire découvrir les métiers à majoritairement occupés par des hommes aux filles et majoritairement occupés par des hommes aux garçons,
- encourager les jeunes filles à se projeter dans des métiers occupés majoritairement par des hommes, les sensibiliser à ces carrières majoritairement (industrie, BTP, numérique par exemple),
- promouvoir les formations majoritairement suivies par des femmes auprès des garçons (aide et services à la personne, par exemple),
- faire du nouveau lycée et de Parcours Sup des leviers pour l'égalité et la mixité, accompagner les choix des lycéennes et lycéens pour une orientation plus éclairée et plus libre (programmes des heures d'orientation, formation des personnels, soutien des associations par exemple),
- mobiliser les branches professionnelles dans la lutte contre les stéréotypes liés aux métiers notamment dans le cadre des conventions de coopération avec les entreprises,
- promouvoir les formations scientifiques, techniques et numériques auprès des filles,
- encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employées et employés ou aux étudiantes et étudiants de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires ou de l'enseignement supérieur.

Favoriser des objectifs pour une plus grande mixité des filières de formation et d'emploi :

- favoriser la découverte de tous les métiers, la connaissance des parcours, sans stéréotype de genre, dès l'école maternelle,
- utiliser le stage d'orientation de troisième pour faire découvrir aux élèves des filières peu mixtes, en créant les conditions d'accueil et de réussite de ces expériences (création d'un vivier d'entreprises par exemple),
- atteindre 40% de filles dans les filières scientifiques du supérieur (et 30% de filles dans les filières techniques de l'enseignement supérieur artistique et culture (ex: chef opérateur et cheffe opératrice, ingénieur et ingénieure du son),
- organiser des campagnes de sensibilisation en lien avec le monde de l'entreprise en utilisant les ressources des partenaires régionaux,
- produire et analyser des données genrées dans ce domaine, par exemple développer l'observation de la répartition filles-garçons sur les échanges étudiants à l'international et, le cas échéant, réduire les inégalités (de destination, de durée),
- favoriser les recherches en sciences sociales.

Article 9 - mise en œuvre de la convention : gouvernance, suivi, évaluation

Mener une politique plus efficiente en matière d'égalité doit passer par un renforcement du pilotage local, au plus près des élèves, des étudiantes et des étudiants, associant tous les services de l'État, et par une mobilisation de tous les partenaires institutionnels et issus de la société civile, au premier rang desquels le Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur, les Universités, ainsi que toutes les collectivités locales et les associations engagées dans la lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes. Répondre à ces enjeux de pilotage doit permettre de développer une approche réellement intégrée de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes, ambitieuse et cohérente sur le territoire régional.

Mise en œuvre

Les signataires contribuent aux objectifs de la Convention de deux façons :

- par les actions qu'ils mettent en place au sein de leur propre organisation dans le cadre des engagements partagés par l'ensemble des signataires,
- en participant aux groupes de travail thématiques correspondant à leurs objectifs. Un groupe de travail est mis en place dès lors que plusieurs signataires souhaitent collaborer sur une problématique afin de mettre en place des actions concrètes en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Un groupe peut associer à ses travaux une organisation non signataire ou un prestataire dont les compétences facilitent l'atteinte de leurs objectifs.

Moyens :

Les moyens nécessaires à la déclinaison du programme régional d'action résulteront de l'affectation des crédits déconcentrés aux services de l'Etat, des crédits d'intervention inscrits à la Région ainsi que de l'apport de chaque structure impliquée.

Les signataires s'engagent à rechercher des moyens humains et financiers durables pour permettre la mise en œuvre effective des objectifs de la convention. Ils rechercheront également, chaque fois que cela à possible, à mutualiser leurs moyens.

Gouvernance

Comité de pilotage : la mise en œuvre s'appuiera sur des partenaires réunis au sein d'un comité de pilotage composé des cosignataires de la convention. Il est co-présidé par le préfet de région ou son représentant, le recteur de la région académique, recteur de l'académie d'Aix-Marseille, chancelier des universités, ou son représentant, la rectrice de l'académie de Nice ou son représentant, le président de région ou son représentant et les représentants d'Aix-Marseille-Université, de l'université Côte d'Azur, des universités d'Avignon et de Toulon et le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt. Il se réunit une fois par an au minimum pour dresser un état de l'avancement des engagements pris et un bilan des actions mises en œuvre au cours de l'année. Il est chargé de définir les orientations pour l'année suivante.

Sous l'autorité du comité de pilotage, des instances complémentaires départementales pourront être créés autant que de besoin. Elles permettront d'instaurer une dynamique au plus près des territoires. Elles seront représentées par les partenaires signataires au niveau local.

Comité technique : piloté par la DRDFE et le rectorat de région et composé des chargés de mission égalité des rectorats, des universités, de la DRAAF, de la DRAC et de la Région,

Il sera chargé de

- de préparer le comité de pilotage,
- suivre l'avancement des groupes de travail ainsi que des fiches-actions portées par chaque signataire,
- analyser les indicateurs,
- proposer des nouvelles orientations ou des réorientations stratégiques au comité de pilotage,
- mettre en place des actions de communication et de valorisation des réalisations des signataires.

Selon les thématiques abordées, il pourra constituer des groupes de travail. Ces groupes pourront faire appel à des experts ou des personnalités qualifiées en cas de besoin.

Suivi et évaluation :

Le suivi des travaux conduits dans le cadre de la Convention est assuré par le comité technique et présenté au moins annuellement par le comité de pilotage.

Au-delà du suivi qui porte sur le fonctionnement de la Convention, les signataires s'engagent à mettre en œuvre un processus d'évaluation des effets de la Convention.

Le périmètre et les modalités d'évaluation seront précisés par le Comité de pilotage dès le début

de la mise en œuvre de la convention pour permettre un démarrage du processus. Un groupe de travail sera constitué à cet effet auquel sera convié l'ensemble des signataires. Le recours à une évaluation externe pourra être envisagé.

Article 10 - entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention entre en vigueur à partir de la date de sa signature et s'achèvera le 31 décembre 2024.

Fait à Marseille , le

SIGNATAIRES

Le Préfet de la région Provence-Alpes-Côte
d'Azur, préfet des Bouches-du-Rhône

Le Président de la région Provence-Alpes-
Côte d'Azur

Le Recteur de la région académique
Provence-Alpes-Côte d'Azur,
recteur de l'académie d'Aix-Marseille,
chancelier des universités

La Rectrice de l'académie de Nice

La Directrice régionale de l'alimentation, de
l'agriculture et de la forêt par intérim

La Directrice régionale des affaires
culturelles

Le Président d'Aix-Marseille-Université

Le Président d'Université Côte d'Azur

Le Président de l'université d'Avignon

Le Président de l'Université de Toulon

Le Directeur de l'École Supérieure d'Art et de
Design de Toulon Provence Méditerranée

Le Directeur de l'Institut National
Supérieur
d'Enseignement Artistique Marseille
Méditerranéenne

Le Directeur de l'antenne de Gardanne de
l'Ecole des Mines de Saint-Etienne

Le Directeur de l'École Supérieure d'Art

d'Avignon

ANNEXE 1 : PRÉSENTATION DES SIGNATAIRES

Aix-Marseille-Université :

Plus grande université francophone pluridisciplinaire, Aix-Marseille Université (AMU) accueille 80 000 étudiants dont 10 000 étudiants internationaux et près de 8 000 personnels sur 58 sites, répartis sur 9 villes dans 4 départements de la Région Sud. Sa Fondation universitaire A*Midex, qui porte l'IDEX pérennisée, contribue au développement d'un pôle interdisciplinaire d'enseignement supérieur et de recherche de rang mondial. Dite « université de recherche intensive » elle abrite 122 structures de recherche en lien avec les grands organismes de recherche nationaux. L'excellence de la recherche a été reconnue par les succès dans plusieurs appels à projets nationaux (labex, equipex, Instituts convergences, RHU, EUR) ou européens de type H2020. Université responsable, labellisée « Human Resources Strategy for Researchers » (HRS4R), AMU se caractérise par une politique sociale et solidaire ambitieuse, faisant du bien-vivre ensemble une valeur fédératrice.

L'Université de Côte d'Azur :

L'Université Côte d'Azur (UCA) labellisée initiative d'excellence (IDEX) depuis 2016, et HRS4R « Human Resources Strategy for Researchers » se place parmi les meilleures universités françaises. Elle rassemble les principaux acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche de la Côte d'Azur. Université Côte d'Azur est engagée dans une trajectoire de transformation et d'excellence, qui vise à lui donner le rang d'une grande Université intensive en recherche à la fois ancrée dans son territoire et tournée vers l'international. Université Côte d'Azur emploie environ 3 000 personnels impliqués dans la recherche, l'innovation et la pédagogie et accueille chaque année une population de 32 000 étudiantes et étudiants. <http://univ-cotedazur.fr/fr/university/university#.W835lccYgnc>

L'université d'Avignon :

Avec 7500 étudiants accueillis chaque année (dont 13 % d'internationaux), et un peu plus de 720 personnels, Avignon université est une université « de territoire », qui a été l'une des premières au niveau national à engager une différenciation qui fait aujourd'hui sa *signature*, en « Agrosciences » et « Culture, Patrimoine et Sociétés numériques », construite autour de près d'une vingtaine de laboratoires et équipes de recherche, deux Écoles Universitaires de Recherche, une Société Universitaire et de Recherche, et sept pôles de formation. Cette stratégie a fait sa force et lui a permis de gagner en visibilité au niveau régional et national et en attractivité à l'échelle internationale. Engagée depuis plusieurs années dans une politique de promotion de l'égalité, Avignon Université s'est dotée en 2020 d'un plan d'action pour l'égalité, impliquant l'ensemble de la communauté universitaire, forte de 57 % de femmes parmi ses usagers.

L'université de Toulon :

L'université de Toulon (UTLN), créée en 1968, est une université pluridisciplinaire à dominante essentiellement technologique et tertiaire, basé sur 3 sites : La Garde, Toulon, Draguignan. L'UTLN bénéficie d'une reconnaissance reposant notamment sur la solidité de son identité, clairement exprimée au travers de l'axe fédérateur « Sociétés Méditerranéennes et Sciences de la Mer ».

L'UTLN c'est 510 personnels enseignants et enseignants-chercheur, 469 personnels administratifs et techniques, 11300 étudiants, 14 laboratoires de recherche, 249 doctorants inscrits au sein de 2 écoles doctorales, 9 composantes (6 UFR, 2 instituts et 1 école d'ingénieurs) abritant près d'une centaine de formations dans 4 domaines : Droit Économie Gestion, Sciences et Technologies, Arts Lettres Langues, Sci

ences Humaines et Sociales. L'UTLN est Associée à l'Université d'Aix-Marseille (AMU) depuis 2016 et s'affirme comme un acteur important de la formation et de la recherche de l'écosystème régional dans lequel elle agit et qui lui est particulièrement attaché.

L'École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée :

L'École Supérieure d'Art et de Design Toulon Provence Méditerranée (Esadtpm) délivre le Diplôme National d'Arts (DNA) option Art et le Diplôme National d'Arts (DNA) option Design et le Diplôme National Supérieur d'Expression Plastique (DNSEP) valant grade de Master. Les ambitions de l'établissement sont de former des artistes, des designers et des professionnels du secteur artistique et culturel dans le champ de la création contemporaine, et en particulier dans le champ de l'art contemporain et du design, et d'ouvrir aux étudiants des ponts vers l'Enseignement supérieur national et européen. Une licence professionnelle technique du son et de l'image a été mise en place et ouverte à partir de septembre 2019 en co-tutelle avec l'UFR Ingémédia de l'Université de Toulon.

L'Esadtpm a par ailleurs fait approuver en Conseil d'Administration le 21 novembre 2017 par délibération n°21/11/17-12 une charte contre les discriminations afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances, prévenir toute forme de violence et de harcèlement, mettre en œuvre l'égalité hommes-femmes, veiller au respect mutuel entre les sexes et transmettre une culture de l'égalité et favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances.

L'Institut national supérieur d'enseignement artistique Marseille Méditerranée :

L'INSEAMM est un établissement public de coopération culturelle (EPCC) agréé par le ministère de la Culture, et soutenu par la Ville de Marseille. Il compte quatre entités : l'École des Beaux-Arts de Marseille, le Conservatoire Pierre Barbizet de Marseille, l'Institut de formation artistique Marseille Méditerranée ainsi qu'un secrétariat général.

L'école des Beaux-Arts de Marseille forme des créateurs, artistes et designers et délivre des diplômes nationaux valant grade Master 2. Elle accueille chaque année environ 400 étudiant.e-s, dont une quarantaine en échange international.

Le Conservatoire Pierre Barbizet a pour vocation l'enseignement de la Musique et de l'Art Dramatique. Le conservatoire est un conservatoire à rayonnement régional et, à ce titre, propose une scolarité allant de l'éveil musical jusqu'à la professionnalisation (environ 1 800 élèves).

L'Institut de formation artistique Marseille Méditerranée rassemble les enseignements de pratique amateur et la formation professionnelle continue ainsi que la production artistique.

L'EPCC compte 230 agents pour un budget annuel de 15 millions d'euro environ.

L'École supérieure d'Art d'Avignon :

L'École supérieure d'Art d'Avignon (ESAA) est un établissement public de coopération culturelle (EPCC) d'enseignement supérieur. Elle forme des étudiants pour l'obtention de diplômes : Diplôme national d'Art (DNA) et Diplôme national d'Expression plastiques (DNSEP). Assuré à la fois par des artistes, des théoriciens et des professionnels de la culture engagés dans l'art, l'enseignement supérieur des arts plastiques est un enseignement de l'art par l'art opérant un dialogue permanent entre la pratique et la théorie. L'établissement est sous la tutelle de la Ville d'Avignon et du Ministère de la Culture. L'ESAA dispose de deux mentions : la mention création et la mention conservation restauration. Elle accueille 120 étudiants pour l'enseignement supérieur et 160 personnes pour les ateliers d'éducation artistique et culturelle. L'ESAA a mis au cœur de son projet d'établissement la question du vivre ensemble et du respect des pluralités.

Le Conseil d'administration a mis en place plusieurs actions pour lutter contre les agissements sexistes et de violences sexistes et sexuelles approuvées par le Conseil d'administration en 2021. Elle a rédigé un protocole avec les étudiants de l'ESAA de lutte contre les agissements sexistes et de violences sexistes et sexuelles. Elle insère dans son parcours de formation des actions de formation de lutte contre les agissements sexistes et de violences sexistes et sexuelles. Elle adhère à la Charte de l'ANDEA. et a constitué un pack ressources sur les questions de dispositifs de luttes pour les agissements sexistes et sexuelles qui est accessible sur le site internet de l'ESAA. Elle travaille dans le cadre de ses ateliers de recherche création à des projets artistiques sur les questions d'égalité et de pluralités.

L'École des Mines Saint-Etienne :

Membre de l'Institut Mines-Télécom (IMT), 1^{er} groupe français de grandes écoles d'ingénieurs et de management, l'École des Mines de Saint-Etienne est une école d'ingénieurs internationale

prestigieuse de l'Industrie du Futur, avec 2500 élèves - dont 27 % d'étudiants internationaux - et 400 personnels sur 2 campus : Saint-Etienne et Georges Charpak Provence, près d'Aix-en-Provence. L'École est référencée dans 2 classements internationaux : le Times Higher Education et le QS World University Ranking by subject. Avec 5 centres de recherche et de formation, 6 chaires de recherche et de formation, 4 plateformes technologiques up to date, un incubateur technologique, 8 M€ de recherche partenariale et 50 M€ de budget, Mines Saint-Etienne mène une politique volontariste pour accompagner les entreprises (startup, grand groupe, TPE/PME) dans leur transition vers l'Industrie 4.0.

Son ambition : Inspiring Innovation !

www.mines-stetienne.fr

Le rectorat d'Aix-Marseille :

La transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes est un enjeu de société qui est porté par l'école dans tous les lieux de l'école (classe, cour, toilettes...) et dans tous les temps de la scolarité dès la classe de maternelle dans le cadre des apprentissages en classe et hors classe mais aussi de la construction de l'orientation. Cette politique publique est une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement se construisent sans discrimination sexiste ni violence. Elle a pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel.

Dans la poursuite de cet enjeu majeur, l'académie d'Aix-Marseille a développé une culture de l'égalité, en formant tous ses personnels, en pilotant et coordonnant les actions éducatives. Cette démarche globale est renforcée par l'engagement de l'ensemble des partenaires inscrits dans un travail collégial mettant en synergie l'égalité femme-homme, l'égalité fille-garçon et la lutte contre les discriminations sexistes et sexuelles.

Le rectorat de Nice:

L'académie de Nice assure des formations afin d'accompagner la mise en oeuvre d'actions éducatives contribuant à promouvoir l'égalité filles -garçons et donc les valeurs de la république et pour qu'elles soient en complémentarité et en continuité avec l'action pédagogique conduite dans le cadre des enseignements mais aussi en lien avec les partenaires et les parents.

Dans l'objectif d'une culture de prévention et de sensibilisation des élèves, en collaboration étroite avec la DAVLC, il est demandé aux établissements du second degré de consacrer, une réunion du conseil de vie collégienne (CVC) ou de conseil de vie lycéenne (CVL) à la réalisation d'un diagnostic annuel sur l'égalité filles-garçons et sur l'état des violences de genre. Ce diagnostic, réalisé avec l'appui du référent ou de la référente « égalité filles-garçons » de l'établissement et les élèves délégués aux conseils de vie collégienne et lycéenne, est présenté en comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté et à l'environnement ou en conseil d'administration, pour définir les priorités et le plan d'actions de l'établissement.

Des formations « égalité filles –garçons » des établissements scolaires permettent ensuite de sensibiliser de l'ensemble des personnels enseignants et non enseignants. La chargée de mission et les formatrices et formateurs auront à accompagner les EPLE dans leur volonté à obtenir une labellisation « égalité filles-garçons ».

En parallèle, depuis 2018, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) s'est engagé dans une démarche projet visant à obtenir le label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et le label « diversité » délivrés par l'AFNOR de façon à valoriser son engagement. En application de la loi Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a par ailleurs été élaboré.

Par déclinaison, l'académie de Nice s'est dotée, en novembre 2021, d'un plan d'action triennal (2021-2023) structuré en 5 axes, pour ses 37 000 personnels, élaboré en concertation avec les services impliqués (RH, Communication, Formation, Action sociale, ...) et les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social local. Ce plan agrège toutes les initiatives académiques, existantes ou à mettre en oeuvre, concourant à l'objectif d'égalité professionnelle et de lutte contre

les discriminations dans les politiques de ressources humaines, parmi lesquelles figure le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes qui sera mis en place au 1er trimestre 2022.

La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt :

L'enseignement agricole est piloté par le Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire. La richesse de l'enseignement agricole, ce sont des établissements à taille humaine, une large gamme de formations générales, professionnelles et technologiques, ouvertes sur le monde professionnel et les territoires qui répondent aux grands enjeux actuels. L'égalité entre les filles et les garçons constitue une obligation légale et une mission fondamentale de l'école. L'apprentissage de l'égalité entre les garçons et les filles est une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et d'autres modèles de comportement se construisent.

L'enseignement agricole est, au sein du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, le premier secteur à s'être engagé dans la promotion de l'égalité filles-garçons / femmes-hommes.

Cette politique volontariste portée par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche, s'appuie notamment sur le réseau insertion-égalité. Le réseau est composé d'une animatrice nationale et de chargés de mission en SRFD (Service régional de la formation et du développement de la DRAAF) qui accompagnent les équipes des établissements en participant à la création de ressources, en encourageant et valorisant les initiatives locales, en proposant des appels à projet, des formations ou encore des relais avec des partenaires nationaux ou locaux.

La Direction Régionale des Affaires Culturelles :

L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur du pacte social et républicain. Conformément à l'objectif fixé par le gouvernement (faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité des faits), le ministère de la Culture poursuit et amplifie son action dans ce domaine. Il vient d'ailleurs d'obtenir le renouvellement des labels Egalité et Diversité qui lui avaient initialement été décernés par l'AFNOR en octobre 2017. Il s'attache particulièrement à la progression de l'égalité professionnelle dans tous les domaines en particulier dans le champ de l'enseignement supérieur relevant du périmètre ministériel. La Drac Provence Alpes Côte d'Azur conduit et promeut cette politique à l'échelle de la région. Elle a pour ambition d'accompagner les écoles territoriales de l'enseignement supérieur dans la réponse à apporter face au déséquilibre entre femmes et hommes dans les professions culturelles. Cela passe, dès la formation initiale, par la lutte contre les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes. La Drac s'y engage résolument.

La Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité :

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité du gouvernement et mobilise l'ensemble des ministères. Transmettre et diffuser la culture de l'égalité, en particulier via l'éducation constitue un axe prioritaire de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Sous l'autorité du Préfet de région, la DRDFE coordonne au niveau régional la mise en œuvre de cette politique publique. La DRDFE est chargée, avec les deux rectorats, de l'animation générale de la convention régionale. Elle accompagne l'action des groupes de travail afférents. Conformément aux orientations nationales, elle soutient également des projets visant à éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge, à garantir l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif, à déconstruire les stéréotypes de genre. Dans les départements, l'animation, la coordination et le pilotage des actions sont assurés par le délégué départemental ou la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

La Région Provence-Alpes-Côte d'Azur :

La Région Sud Provence Alpes Cote d'Azur souhaite poursuivre et amplifier son engagement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre éducatif au sens large, en s'engageant aux côtés de l'Etat et des différents acteurs institutionnels ou privés associés à

la présente convention.

Elle agit déjà en ce sens au travers de différents dispositifs:

La lutte contre les violences faites aux femmes ayant été définie comme grande cause régionale, elle soutient les associations qui mènent des actions de sensibilisation et d'accès aux droits auprès des publics lycéens et étudiants.

En parallèle, et grâce au dispositif de la Garde régionale des lycées, elle renforce les moyens préventifs de lutte contre les comportements sexistes et le harcèlement ou cyber harcèlement envers les jeunes filles. Les médiateurs qui constituent la Garde régionale sont ainsi spécifiquement formés sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Le dispositif régional « INitiatives Educatives Scolaires » (INES) permet également aux établissements (Lycées publics et privés sous contrat, Etablissements Pour Mineurs et Missions de Lutte contre le Décrochage Scolaire) d'entreprendre des projets éducatifs en lien avec les orientations de la politique régionale éducative. Dans ce cadre, et par le biais de l'axe principal 1 « Promouvoir les valeurs de la République », la Région soutient des projets qui promeuvent l'égalité femmes-hommes.

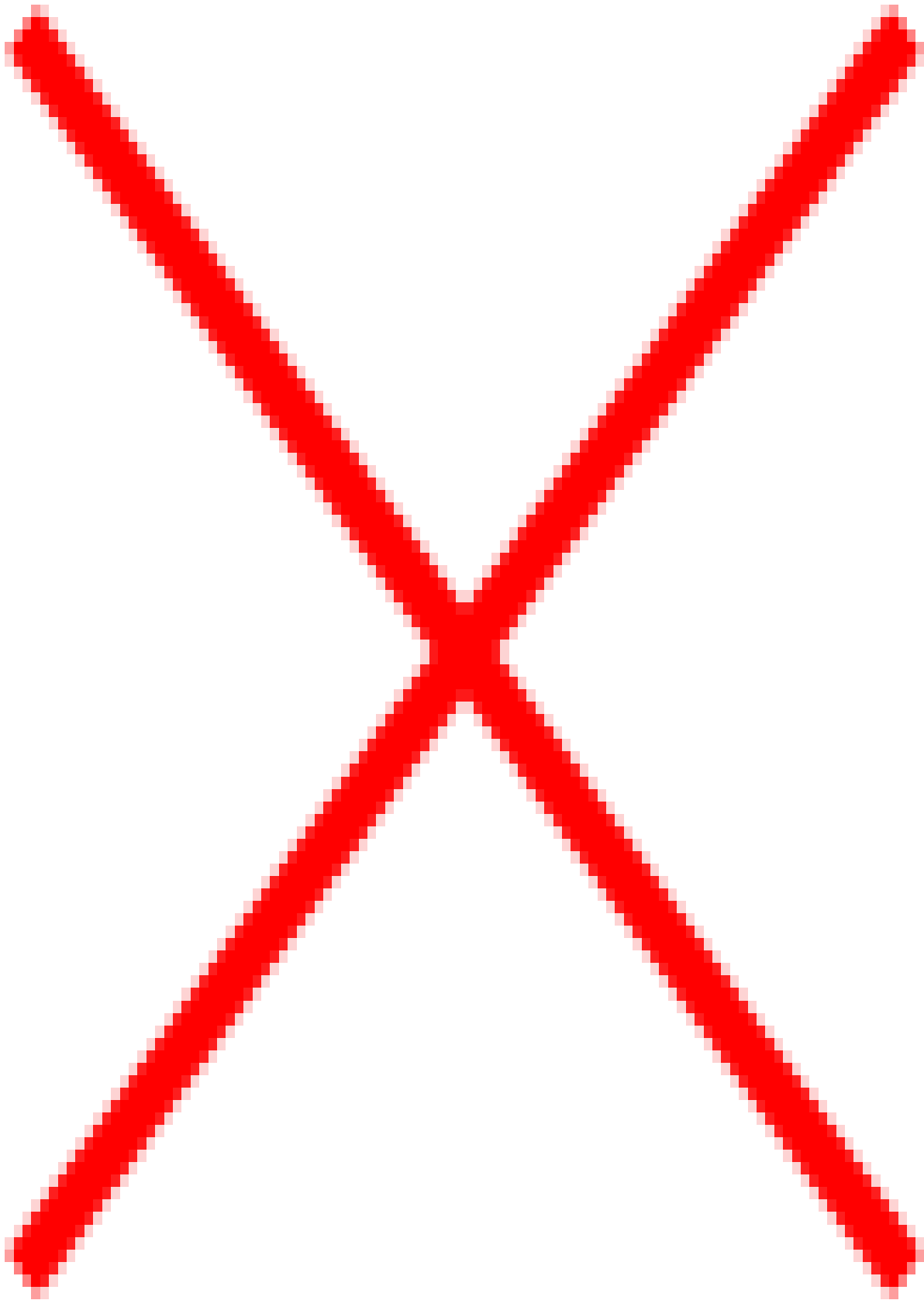
Plus généralement, au titre des actions envers les agents régionaux, et notamment de ceux intervenant dans les lycées, elle a conçu un plan de formation qui intègre, en particulier pour les personnels encadrants, un module relatif à l'égalité femmes-hommes. Elle propose également dans son plan général une formation de sensibilisation à cet enjeu.

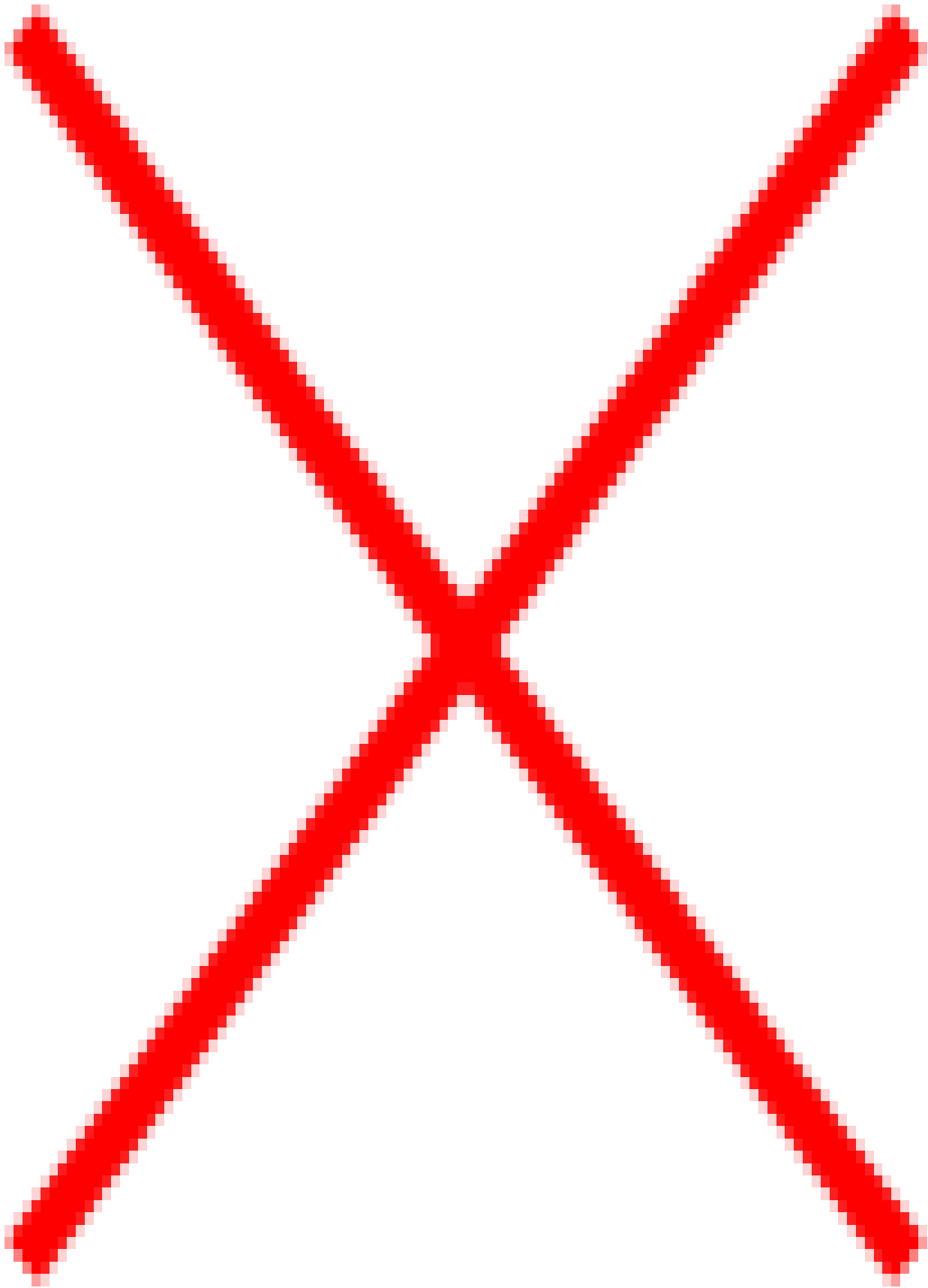
Dans le cadre de sa mission d'information et d'orientation sur les métiers et les formations, elle combat les stéréotypes de genre en diffusant une culture d'égalité sur les différents métiers et filières et en déconstruisant les représentations habituelles.

Au travers du dispositif des « cordées de la réussite », cofinancé par la Région et visant à encourager l'accès des jeunes à l'enseignement supérieur, quel que soit leur milieu culturel, la mixité des filières de formation est également favorisée, en particulier l'accès des filles aux filières scientifiques. Diverses actions de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle complètent ce cadre.

Enfin, dans le domaine de la formation des sportifs elle conditionne les partenariats avec les acteurs du sport fédéral à leur engagement envers la prévention et la lutte contre les phénomènes de violence, notamment sexuelles, et de discrimination dans le sport.

FICHES ACTIONS PORTÉES PAR LES SIGNATAIRES





FICHE ACTION N° 1.1

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

PILOTER

Nom (service) : rectorat d'Aix-Marseille égalité filles garçons

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) :

COLOMBARI Isabelle isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Labellisation des établissements scolaires
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre...)	455 établissements du second degré
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	LA DGESCO a fait paraître les textes portant sur la labellisation des établissements en présentant 3 niveaux de développement et les items permettant de préciser les objectifs à atteindre et les actions à développer.
Objectif(s) de l'action	L'objectif principal est de donner des outils aux référents afin qu'ils assurent leur rôle de coordination des actions EFG dans leur établissement
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Participation au GT national pour élaborer le protocole de mise en œuvre de la labellisation • Constitution d'un COPIL académique • Campagne de phoning pour repérer les établissements susceptibles d'être labellisés de niveau 1 (phoning portant sur les établissements ayant déjà un référent) • Participation au montage des dossiers • Réunion du Copil • Labellisations
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	- Nombre d'établissements labellisés
Modalités d'évaluation	- Atteinte des critères

<p>Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Septembre – octobre 2022 : GT national • Novembre 2022 : Constitution du COPIL • Décembre et Janvier 2023 : Communication avec les étbts • Février mars : Constitution des dossiers • Avril – Mai 2023 : Labellisation
<p>Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Phoning • Mails • Parution sur le site pédagogique

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	COLOMBARI
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 1.2

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

PILOTER

Service : DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur

Nom, prénom et e-mail du « Référent » de l'action :

Pour la DRAAF :

Marie ALLEMAND, chargée de mission égalité-diversité marie.allemand@agriculture.gouv.fr

Pour les établissements d'enseignement agricole :

Agnès DECHY, chargée de mission

égalité-diversité agnes.dechy@agriculture.gouv.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Recueil et analyse de données sexuées pour développer l'égalité entre les hommes et les femmes
Territoire	Région PACA et départements
Public cible (caractéristiques)	<ul style="list-style-type: none"> • : Effectifs fonctionnaires et agents contractuels DRAAF et effectifs fonctionnaires et agents contractuels des 9 EPLEFPA • : Apprenant(e)s de l'enseignement agricole formation scolaire et apprenti(e)s.
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	<p>Pour la DRAAF, le plan d'action 2022-2023 s'appuiera sur des données sexuées qui pourront être comparées aux données concernant l'ensemble des services déconcentrés issues du bilan social du MASA.</p> <p>Pour les établissements d'enseignement, la mixité est de plus en plus présente dans les formations et les métiers.</p> <p>Il convient d'analyser finement les évolutions et les freins pour accompagner et soutenir cette lente et nécessaire évolution.</p> <p>a) : Répartition femmes/hommes dans les personnels des établissements</p> <p>b) : Répartition des filles et des garçons dans les différentes voies de formation initiale (scolaires et apprentissage) - les niveaux de formation - les résultats aux examens et la déperdition (démission avant le passage du diplôme) de l'enseignement agricole public et privé</p>
Objectif(s) de l'action	Recueillir, analyser et mettre à disposition des données sexuées, favoriser leur appropriation par les différentes communautés de travail.
Description de l'action/dispositif	<p>Ce travail concerne 2 publics, avec l'appui du SRISE pour l'analyse statistique :</p> <p>a) : Statistiques sexuées des données des effectifs fonctionnaires et agents contractuels de la DRAAF et des personnels des 9 Etablissements Publics d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLFPA)</p> <p>b) : Statistiques sur les apprenant(e)s (élèves et apprenti(e)s) suite à la nécessité de reconnaître les différences et difficultés de chaque genre en formation dans l'enseignement agricole.</p> <p>A partir des bases de données des établissements :</p> <p>1/ Recueil et analyse des données sexuées des apprenants : accroître les</p>

	données statistiques sur la répartition sexuée dans les filières et concernant l'orientation. 2/ Suivi des statistiques sexuées des apprenants
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	- Document de synthèse des statistiques sexuées et analyse - Comparatifs entre les statistiques pour les femmes et les hommes - Pistes de progrès envisagées
Modalités d'évaluation	1/Par collecte des données à la DRAAF et dans les établissements 2/Suivi et diagnostic à travers un enregistrement des données de la DRAAF et du Service Régional de la Formation et du Développement
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • Premières données fournies pour la DRAAF par le SG • Par année scolaire pour les personnels des établissements d'enseignement
Modalités de communication	Données DRAAF : Site intranet de la DRAAF Données enseignement : site intranet de la DRAAF et site (http://www.eapcriptpaca.educagri.fr) publications

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
DRAAF	Marie ALLEMAND - marie.allemand@agriculture.gouv.fr - 04.13.59.36.28
Enseignement agricole	Agnès DECHY - agnes.dechy@educagri.fr- 06 34 01 47 73 Françoise PORRO - francoise.porro@agriculture.gouv.fr- 04 13 59 36 86

FICHE ACTION N° 1.3

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER FORMER TRANSMETTRE LUTTER/VIOLENCES S'ORIENTER

Nom (service) : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) Provence-Alpes-Côte d'Azur

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE): Hélène CARON

Cofinancement du Conseil Régional dans le cadre du volet égalité professionnelle du contrat de plan État/Région

Intitulé de l'action/dispositif	« Osons l'égalité PACA » : mise en réseau des parties prenantes de la sensibilisation des jeunes à l'égalité
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	À terme toute la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ancrage fort dans le département des Bouches-du-Rhône. Déploiement dans les Alpes-de-Hautes -Provence puis progressivement dans les autres départements de la région.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Tous les acteurs et actrices de la sensibilisation des jeunes à l'égalité : Etat, collectivités, associations spécialisées, établissement culturel...
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Beaucoup d'initiatives intéressantes des différents acteurs et actrices de la sensibilisation de jeunes mais actions trop isolées dont l'impact reste faible. Méconnaissance des autres structures qui interviennent sur le sujet, ce que qu'elles font. Peu de visibilité pour les initiatives intéressantes. Sous-utilisation des outils développés.
Objectif(s) de l'action	Mettre en réseau les différentes parties prenante de la sensibilisation des jeunes à l'égalité, échanger sur les programmes d'action, donner de la visibilité aux initiatives développées et aux structures qui les portent, partager les outils, les faire connaître et ls diffuser.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Organiser collectivement au moins un évènement par an à l'attention des acteurs socio-éducatifs pour enrichir leur réflexion en des questions relatives à l'égalité et leur proposer des outils qu'ils pourront s'approprier pour une mise en œuvre opérationnelle dans des actions de sensibilisation à l'attention des jeunes.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre de membres du réseau, taux de participation aux réunions d'échange et à l'animation de l'évènement, nombre de participantes et participants à l'évènement organisé

Modalités d'évaluation	Statistiques, , bilan qualitatif réalisé à partir des questionnaires de satisfaction
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Projet initié en 2018 qui continue à se développer avec un objectif d'élargissement géographique.
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Colloque annuel, site internet , réalisation d'un livret sur les outils présentés en ateliers lors du colloque, communication sur les réseaux sociaux

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	CARON
Prénom	Hélène
E-mail	helene.caron@paca.gouv.fr
N° téléphone (direct ou portable)	07.72.20.13.94

FICHE ACTION 1.4

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER
 FORMER
 TRANSMETTRE
 LUTTER/VIOLENCES
S'ORIENTER

Nom (service) : IA-IPR chargée de cette mission (rectorat de NICE)

Nom, prénom et e-mail de la « Référente » (l'interlocutrice de la DRDFE):

VINCIGUERRA CERAMI Christiane,

Christiane.vinciguerra-cerami@ac-nice.fr ou Christiane.Cerami@ac-nice.fr

Inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale de SVT - Référente académique et coordinatrice Région académique « éducation à la sexualité – égalité filles - garçons »

Tél : 0664719280

Intitulé de l'action/dispositif	Politique « égalité filles garçons » réseaux.
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie de Nice : réseaux
Public cible (caractéristiques nombre...)	Les chefs d'établissement, les inspecteurs et inspectrices 1 ^{er} , 2 ^{ème} degré et orientation.
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	La prise en compte des besoins de formation et d'action au sein d'un territoire plus restreint est souvent plus efficiente. Les obstacles et leviers peuvent plus rapidement être mis en relation avec les indicateurs de suivi.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposer dans chaque réseau en début d'année scolaire les objectifs fixés par la convention interministérielle « égalité filles-garçons et hommes-femmes » déclinés en Région et en académie. • Présenter les outils et les moyens de formation (PAF, partenaires : collectivités territoriales, associations...) • Cibler par réseaux certains objectifs à atteindre. • Organiser une réunion des référents et référentes « égalité filles-garçons » /personnels de direction d'un réseau afin de présenter un projet inter-établissements. • Etablir un plan de formation pour faire appel aux formateurs ou formatrices du service académique de formation.
	Nombre d'actions mises en place dans les établissements ou /et

Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	actions dans les projets établissement à mettre en cohérence avec le climat scolaire en lien avec la lutte contre les stéréotypes , le harcèlement sexuel, les choix d'orientation F/G...
Modalités d'évaluation	Fichier de suivi de ces indicateurs par la vie scolaire et par les professeurs
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> Décidé par les réseaux en lien avec le service de formation académique
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	VINCIGUERRA-CERAMI
Prénom	Christiane
Fonction	IA-IPR de SVT Référente académique et coordinatrice Région académique « éducation à la sexualité –égalité filles - garçons »
E-mail	Christiane.vinciguerra-cerami@ac-nice.fr Christiane.cerami@ac-nice.fr
N° téléphone (direct ou portable)	0664719280

FICHE ACTION 1.5

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER

Nom (service) : IA-IPR chargée de cette mission (rectorat de NICE)

Nom, prénom et e-mail de la « Référente » (l'interlocutrice de la DRDFE):

VINCIGUERRA CERAMI Christiane,

Christiane.vinciguerra-cerami@ac-nice.fr ou Christiane.Cerami@ac-nice.fr

Inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale de SVT - Référente académique et coordinatrice Région académique « éducation à la sexualité – égalité filles - garçons »

Tél : 06 64 71 92 80

Intitulé de l'action/dispositif	Labellisation égalité filles-garçons des établissements publics et privés sous contrat du 2nd degré
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie de Nice
Public cible (caractéristiques nombre...)	Les chefs d'établissement du 2^{ème} degré et les référents EFG des établissements
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	La création d'un label Égalité filles-garçons pour les établissements du second degré est prévue par la circulaire du 10 mars 2022 (BO du 17-03-2022) qui en précise les enjeux, les leviers et les modalités d'obtention. Cette labellisation s'inscrit dans le prolongement des engagements de l'institution scolaire. Elle vise à rendre visible l'ensemble des actions menées dans les domaines pédagogique et éducatif pour transmettre et faire vivre l'égalité.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	La campagne de labellisation pour l'année scolaire 2022-2023 débute dès la rentrée de septembre 2022 selon le calendrier suivant : - Septembre 2022 : information par mail des chefs d'établissements et des référents EFG de chaque EPLE des enjeux, des modalités d'obtention du label et de la procédure de dépôt de dossier <ul style="list-style-type: none"> • 16 décembre 2022 : Date limite de dépôt des candidatures par les EPLE • Janvier 2023 : Etude des dossiers de candidature • Février 2023 : Résultats pour les niveaux 1 et 2 et transmission au niveau national des dossiers éligibles pour le niveau 3 • Mars 2023 : Annonce des établissements labellisés égalité filles-garçons
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les	Nombre de dossiers de demande de labellisation reçus Nombre d'établissements labellisés aux niveaux 1,2 et 3

objectifs de l'action ont été atteints).	
Modalités d'évaluation	Fichier de suivi de ces indicateurs
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Fixé selon la campagne de labellisation nationale
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Proclamation des labellisations octroyées lors de la journée académique de valorisation des actions en faveur de l'égalité filles garçons

Pilote de la FICHE ACTION (personne qui suit l'action)	
Nom	VINCIGUERRA-CERAMI
Prénom	Christiane
Fonction	IA-IPR de SVT Référente académique et coordinatrice Région académique « éducation à la sexualité – égalité filles - garçons »
E-mail	Christiane.vinciguerra-cerami@ac-nice.fr Christiane.cerami@ac-nice.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 64 71 92 80
	LIBIOT-CARO
	Solenne
	Chargée de Mission Egalité filles-garçons
	Libiot-Caro Solenne <Solenne-Michele.Libiot@ac-nice.fr> ,
N° téléphone (direct ou portable)	06 77 22 29 50

FICHE ACTION N° 1.6

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER S'ORIENTER

Nom (service) : Vice-Présidence Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations, Aix-Marseille Université

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Isabelle Régner, isabelle.regner@univ-amu.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Analyse genrée des effectifs étudiants pour l'ensemble des filières et diplômés, et des personnels enseignants-chercheurs pour chaque composante et département.
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Aix-Marseille Université
Public cible (caractéristiques nombre....)	Communauté étudiante et personnels enseignants-chercheurs
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	La sous-représentation des filles dans le secteur Sciences et Technologies perdure, entretenue notamment par les stéréotypes de genre qui influencent à la fois les choix d'orientation des élèves et les perceptions des enseignants. Cette sous-représentation se retrouve également au niveau des enseignants-chercheurs dans ces mêmes disciplines.
Objectif(s) de l'action	Fournir une analyse détaillée et comparée des effectifs femmes hommes au sein de la communauté étudiante et des personnels enseignants chercheurs pour chaque département (analyse non disponible dans le Rapport Social Unique). Mettre en perspective les effectifs des étudiantes et étudiants aux inscriptions et le taux de réussite. Etudier l'évolution de ces effectifs depuis 2016. Utiliser un indice de parité permettant une analyse plus fine (Adverse Impact). Permettre une prise de conscience par l'ensemble de la communauté universitaire de l'étendue de la sous-représentation des femmes, y compris dans des filières supposées plus féminines.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	1-L'analyse des effectifs étudiants et personnels enseignants-chercheurs a été réalisée en 2021. Les résultats sont disponibles sur la page web de la vice-présidence EFHLD. 2-Une mise à jour est prévue durant l'année 2022-2023, avec analyse plus approfondie. Cette action est réalisée par les référents rattachés à la vice-présidence (3 collègues enseignants-chercheurs, rémunérés à hauteur de 64heqTD).

Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Documents consultables sur la page web de la vice-présidence : https://www.univ-amu.fr/fr/public/mefhld-amuchiffres
Modalités d'évaluation	Analyse et prise de décision sur les actions à mettre en œuvre avec les composantes et la gouvernance.
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	2022-2023 : mise à jour des fichiers et analyse 2024 et après : idem
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Communication en interne par le site web et les newsletters.

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Régner
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.regner@univ-amu.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 81 89 96 10

FICHE ACTION N° 1.7

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER TRANSMETTRE

Nom (service) : Direction régionale des affaires culturelles

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

Burle Louis

louis.burle@culture.gouv.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Animation du réseau des écoles supérieures culture sur les enjeux et actions en faveur de l'égalité Femme/Homme dans l'enseignement supérieur culture
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Région PACA 10 écoles supérieures culture : 6 écoles supérieures d'art (Aix, Marseille, Avignon, Arles, Toulon et Nice), 3 pôles supérieurs spectacle vivant (Cannes, Marseille et Aix) et 1 école d'architecture (Marseille)
Public cible (caractéristiques nombre....)	Les équipes administratives, techniques, pédagogiques et environ 2 500 étudiants
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les établissements de l'enseignement supérieur culture mènent de nombreuses actions depuis quelques années (charte, formations, référents, etc.). L'animation d'un réseau local permettrait de partager des bonnes pratiques, faire mieux circuler l'information et porter des projets communs.
Objectif(s) de l'action	Animer un réseau, partager de l'information, mener des actions communes
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Mise en place d'un groupe de réflexion et de travail composé de représentants des établissements. Définir des actions communes et les mettre en oeuvre.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre de réunions conduites et projets communs portés. Publics concernés, mobilisation des écoles et propositions formulées
Modalités d'évaluation	A définir avec les établissements

Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Décembre 2022 – 1 an
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	-

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Messara
Prénom	Dalia
E-mail	dalia.messara@culture.gouv.fr
N° téléphone (direct ou portable)	07 61 01 10 98

FICHE ACTION N° 2.1

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

PILOTER FORMER TRANSMETTRE LUTTER/VIOLENCES S'ORIENTER

Nom (service) : Rectorat d'Aix-Marseille Égalité filles garçons

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) :

COLOMBARI Isabelle isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Formation établissement
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre...)	Les personnels éducatifs, vie scolaire, de direction, médico-sociaux des 455 établissements scolaires du second degré (collèges et lycées) de l'académie .
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	<p>Les enquêtes nationales démontrent la persistance d'inégalités entre les filles et les garçons notamment dans le domaine de l'orientation, violences sexistes envers les filles, ...).</p> <p>Par ailleurs, nombre de référent.es EFG nommés sur l'année scolaire 2021-22 ont indiqué l'existence d'un besoin de formation.</p> <p>Lors des actions de formation « climat scolaire » et « prévention des discriminations », les thématiques « relations filles-garçons » et « égalité filles-garçons » sont quasi-systématiquement citées parmi les sources de dégradation du climat scolaire.</p> <p>Enfin, les actions et projets sur le thème de l'égalité filles-garçons, quand ils existent, ne comprennent pas de volet réflexif sur les pratiques des adultes (pédagogie de l'égalité souvent ignorée).</p>
Objectif(s) de l'action	<p>L'objectif principal est de sensibiliser la communauté éducative d'un établissement aux enjeux de l'égalité.</p> <p>Il est décliné comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner la réalisation d'un diagnostic partiel concernant les pratiques de l'établissement en matière d'égalité filles-garçons, - Former aux notions de base : stéréotypes, catégorisation, rapports sociaux de genre, ... - Former à la pédagogie de l'égalité
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation en N-1 des moyens alloués à l'égalité filles-garçons par le rectorat dans le plan académique de formation N+1 • Inscription au Plan Académique de Formation d'un

	<p>nombre de places</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demande de stage réalisée par le ou la chef.fe d'établissement • Communication des demandes par le service à la référente académique • Désignation du ou des binômes intervenant par la référente académique après consultation des formateurs et formatrices du groupe EFG et désignation du ou de la responsable de suivi de stage (chargé.e du suivi du dossier de formation et intermédiaire auprès de la DAFIP) • Suivi administratif par la DAFIP : envoi ordres de mission, listes émargement, fiches de rétribution. • Prise de contact par le binôme avec le ou la chef.fe d'établissement pour cerner les motivations qui ont conduit à la demande de stage, les attentes et préciser les besoins matériels pour l'intervention (salle.s, accès réseau informatique, vidéo projecteur, ...) • Construction de l'intervention : travail réalisé par le binôme de formateurs ou formatrices • Intervention de 6 h dans l'établissement réalisée par le binôme de formateur.s/formatrice.s académiques • Rédaction d'un compte-rendu de l'action en vue du partage d'expérience avec le groupe de formateurs et formatrices académiques • Remplissage du dossier par le ou la responsable du suivi du stage sur l'application DOSSFORM et envoi des documents papier. <p>Frais de déplacement et rémunération des interventions en co-animation pris en charge par le rectorat (budget accordé par la DAFIP)</p>
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<p>En N, à l'issue de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux de satisfaction par rapport à la formation (questionnaire distribué en fin de formation et remis ou renvoyé aux formateur.s-formatrice.s) <p>En N+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de projets ou d'actions EFG en N+1 - Nombre de classes concernées par ces projets - Nombre d'enseignant.es, de personnels de vie scolaire, personnels médico-social engagés dans des actions et/ou projets <p>A plus long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicateurs sexués en matière d'orientation - Indicateurs sexués en matière de violences sexistes (par exemple : nature des incidents graves entre élèves) <p>A noter que les indicateurs N+1 et de long terme sont suivis par le ou la chef.fe d'établissement, la référente académique EFG n'ayant pas d'accès direct à ces informations.</p>

Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Retours à chaud des personnes formées en fin de formation - Questionnaire de satisfaction rempli à la fin de la formation ou renvoyé aux formateur.s et/ou formatrice.s - Questionnaire de satisfaction systématiquement envoyé par le rectorat après toute formation. - Enquête SIVIS (enquête annuelle obligatoire) https://www.education.gouv.fr/resultats-de-l-enquete-sivis-2018-2019-aupres-des-etablissements-publics-et-privés-sous-contrat-du-3233 - Enquête locale climat scolaire (sur la base du volontariat des établissements) https://eduscol.education.fr/cid151456/ameliorer-le-climat-scolaire-pour-une-ecole-de-la-confiance.html
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • Mai 2022 : négociation des moyens et mise au Plan Académique de Formation de l'action • Septembre 2022- Avril 2023 : 6 stages comportant chacun 15 places Renouvellement pluri annuel
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de l'action de formation au plan académique de formation (site du rectorat : https://appli.ac-aix-marseille.fr/dafip/paf/) • Communication par mail et par téléphone avec les chef.fes d'établissement • Communication par mail avec les stagiaires (envoi des supports de formation) • Possibilité de créer un espace type Drive pour partager des documents avec les stagiaires

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	COLOMBARI
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 2.2

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

FORMER

Nom (service) : Rectorat Aix-Marseille égalité fille garçons

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) :

COLOMBARI Isabelle isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Parcours de formation
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre....)	Les référents EFG des établissements scolaires. L'objectif est un référent par établissement Ils sont 100 en février 2022
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	L'enquête menée au printemps 2022 démontre une demande de formation des référents.
Objectif(s) de l'action	L'objectif principal est de donner des outils aux référents afin qu'ils assurent leur rôle de coordination des actions EFG dans leur établissement
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation d'un plan triennal avec le service formation du rectorat • Réalisation de deux journées de formation par an (l'une en présentiel et l'autre en distanciel) • Présentation des enjeux de l'égalité • Travail réflexive sur les gestes professionnels au prisme du genre
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	- Nombre de projets menés en établissement - Communication réalisée sur ces actions En N+1 : - Nombre de référents établissements
Modalités d'évaluation	- Nombre de communications réalisées

Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Décembre 2022 – février 2023 : Réalisation des formations en présentiel par département Mai juin 2023 : participation des référents au colloque annuel
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> • Communication individualisée sur ce plan de formation • Envoi des convocations

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	COLOMBARI
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 2.3

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

FORMER

Nom (service) : Référent éducation à la sexualité Académie Aix-Marseille – Rectorat Aix en Provence

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) : MARTIN-TICAUD Sabine

sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Formation établissement éducation à la sexualité niveau 1
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre....)	Les personnels éducatifs, vie scolaire, de direction, médico-sociaux des 455 établissements scolaires du second degré (collèges et lycées) de l'académie.
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	L'éducation à la sexualité, inscrite dans le Code de l'éducation (articles L 312-16 et 121-1) est définie par la circulaire n° 2018-111 du 12 septembre 2018. Cette dernière précise les objectifs de l'éducation à la sexualité dans le cadre scolaire, les principes éthiques, la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité ainsi que le pilotage du dispositif de l'éducation à la sexualité. Elle rappelle par ailleurs que trois séances d'éducation à la sexualité doivent au minimum être organisées par groupes d'âge homogène dans le courant de chaque année scolaire. L'éducation à la sexualité à l'École développe les compétences psychosociales, favorise un apprentissage de l'altérité et de la responsabilité, des règles sociales, des lois et des valeurs communes. Elle participe ainsi à l'amélioration du climat scolaire et par voie de conséquence à l'amélioration des apprentissages et des résultats scolaires, du bien-être des élèves et des personnels, ainsi qu'à la diminution des violences et du harcèlement. C'est donc composante essentielle du parcours éducatif de santé et du parcours citoyen. Des actions ponctuelles sont parfois conduites par des partenaires associatifs, le plus souvent exclusivement sur le niveau de 4ème.
Objectif(s) de l'action	L'objectif principal est de sensibiliser la communauté éducative d'un établissement aux enjeux de l'éducation à la sexualité. Il est décliné comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Connaître et s'appropriier les objectifs de l'éducation à la sexualité et son cadrage institutionnel afin de promouvoir l'égalité, de respecter les principes de laïcité et de

	<p>neutralité, les lois en vigueur et les valeurs humanistes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des compétences et de connaissances sur différentes dimensions de la sexualité humaine. • Acquérir du contenu et des méthodes pour animer les séances d'éducation à la sexualité et inclure des temps de réflexion avec les élèves sur les thématiques en lien avec la sexualité dans les enseignements. • Être en capacité de mettre en place des séances d'éducation à la sexualité en s'appuyant sur les ressources locales dans le cadre d'un projet éducatif élaboré dans l'établissement.
<p>Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation en N-1 des moyens alloués à l'éducation à la sexualité par le rectorat dans le plan académique de formation N+1 • Inscription au Plan Académique de Formation de la formation en établissement (PFE) • Demande de stage réalisée par le ou la chef.fe d'établissement • Communication des demandes par le service à la référente académique • Désignation du ou des binômes intervenant par la référente académique après consultation des formateurs et formatrices du groupe EAS et désignation du ou de la responsable de suivi de stage (chargé.e du suivi du dossier de formation et intermédiaire auprès de l'EAFC) • Suivi administratif par l'EAFC : envoi ordres de mission, listes émargement, fiches de rétribution. • Prise de contact par le binôme avec le ou la chef.fe d'établissement pour cerner les motivations qui ont conduit à la demande de stage, les attentes et préciser les besoins matériels pour l'intervention (salle.s, accès réseau informatique, vidéo projecteur, ...) • Construction de l'intervention : travail réalisé par le binôme de formateurs ou formatrices • Intervention de 12 h dans l'établissement réalisée par le binôme de formateur.s/formatrice.s académiques (2 journée de 6h consécutives ou séparées par un court laps de temps) • Rédaction d'un compte-rendu de l'action en vue du partage d'expérience avec le groupe de formateurs et formatrices académiques • Remplissage du dossier par le ou la responsable du suivi du stage sur l'application académique SOFIA-fmo et envoi des documents. • Frais de déplacement et rémunération des interventions en co-animation pris en charge par le rectorat (budget accordé par l'EAFC) •
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les</p>	<p>En N, à l'issue de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux de satisfaction par rapport à la formation (sondage immédiat en fin de formation dont les réponses sont analysées par

objectifs de l'action ont été atteints).	<p>les formateur.s-formatrice.s)</p> <p>En N+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de projets ou d'actions EAS en N+1 - Nombre de classes concernées par ces projets - Nombre d'enseignant.es, de personnels de vie scolaire, personnels médico-social engagés dans des actions et/ou projets <p>A plus long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicateurs en matière de violences sexistes, - Indicateurs en matière de violences sexuelles. <p>A noter que les indicateurs N+1 et de long terme sont suivis par le ou la chef.fe d'établissement, la référente académique EAS n'ayant pas d'accès direct à ces informations.</p>
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire/sondage de satisfaction rempli à la fin de la formation ou renvoyé aux formateur.s et/ou formatrice.s - Questionnaire de satisfaction systématiquement envoyé par le rectorat après toute formation. - Enquête SIVIS (enquête annuelle obligatoire) https://www.education.gouv.fr/resultats-de-l-enquete-sivis-2018-2019-aupres-des-etablissements-publics-et-prives-sous-contrat-du-3233 - Enquête locale climat scolaire (sur la base du volontariat des établissements) https://eduscol.education.fr/cid151456/ameliorer-le-climat-scolaire-pour-une-ecole-de-la-confiance.html
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • Mai 2022 : négociation des moyens et mise au Plan Académique de Formation de l'action • Septembre 2022- Avril 2023 : 15 stages comportant chacun de 10 à 25 places selon la taille et les besoins de l'établissement. <p>Renouvellement pluri annuel</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de l'action de formation au plan académique de formation (site du rectorat : https://appli.ac-aix-marseille.fr/dafip/paf/) • Présentation de l'action sur le site académique https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_11013987/fr/education-a-la-sexualite • Communication par mail et par téléphone avec les chef.fes d'établissement • Communication par mail avec les stagiaires (envoi des supports de formation) • Parcours de formation hybride m@gistere en construction

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	MARTIN-TICAUD
Prénom	Sabine
E-mail	sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 2.4

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

FORMER

Nom (service) : Référent éducation à la sexualité Académie Aix-Marseille – Rectorat Aix en Provence

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) :
MARTIN-TICAUD Sabine

sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Formation établissement éducation à la sexualité niveau 2
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre....)	Les personnels éducatifs, vie scolaire, de direction, médico-sociaux des établissements scolaires du second degré (collèges et lycées) de l'académie ayant déjà était inscrits à la formation académique niveau 1 de 2 jours.
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	L'éducation à la sexualité, inscrite dans le Code de l'éducation (articles L 312-16 et 121-1) est définie par la circulaire n° 2018-111 du 12 septembre 2018. Cette dernière précise les objectifs de l'éducation à la sexualité dans le cadre scolaire, les principes éthiques, la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité ainsi que le pilotage du dispositif de l'éducation à la sexualité. Elle rappelle par ailleurs que trois séances d'éducation à la sexualité doivent au minimum être organisées par groupes d'âge homogène dans le courant de chaque année scolaire. L'éducation à la sexualité à l'École développe les compétences psychosociales, favorise un apprentissage de l'altérité et de la responsabilité, des règles sociales, des lois et des valeurs communes. Elle participe ainsi à l'amélioration du climat scolaire et par voie de conséquence à l'amélioration des apprentissages et des résultats scolaires, du bien-être des élèves et des personnels, ainsi qu'à la diminution des violences et du harcèlement. C'est donc composante essentielle du parcours éducatif de santé et du parcours citoyen. Des actions ponctuelles sont parfois conduites par des partenaires associatifs, le plus souvent exclusivement sur le niveau de 4ème.
	L'objectif principal est de sensibiliser la communauté éducative

<p>Objectif(s) de l'action</p>	<p>d'un établissement aux enjeux de l'éducation à la sexualité. Il est décliné comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compléter ses acquis de compétences et de connaissances sur différentes dimensions de l'éducation à la sexualité. • Faire un bilan de la mise en place des séances d'éducation à la sexualité dans l'établissement suite à la formation niveau 1
<p>Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation en N-1 des moyens alloués à l'éducation à la sexualité par le rectorat dans le plan académique de formation N+1 et N+2 • Inscription au Plan Académique de Formation de la formation en établissement (PFE) • Demande de stage réalisée par le ou la chef.fe d'établissement • Communication des demandes par le service à la référente académique • Désignation du ou des binômes intervenant par la référente académique après consultation des formateurs et formatrices du groupe EAS et désignation du ou de la responsable de suivi de stage (chargé.e du suivi du dossier de formation et intermédiaire auprès de l'E AFC) • Suivi administratif par l'E AFC : envoi ordres de mission, listes émargement, fiches de rétribution. • Prise de contact par le binôme avec le ou la chef.fe d'établissement pour cerner les motivations qui ont conduit à la demande de stage, les attentes et préciser les besoins matériels pour l'intervention (salle.s, accès réseau informatique, vidéo projecteur, ...) • Construction de l'intervention : travail réalisé par le binôme de formateurs ou formatrices • Intervention de 6 h dans l'établissement réalisée par le binôme de formateur.s/formatrice.s académiques. • Rédaction d'un compte-rendu de l'action en vue du partage d'expérience avec le groupe de formateurs et formatrices académiques • Remplissage du dossier par le ou la responsable du suivi du stage sur l'application académique SOFIA-fmo et envoi des documents. • Frais de déplacement et rémunération des interventions en co-animation pris en charge par le rectorat (budget accordé par l'E AFC)
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<p>En N, à l'issue de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux de satisfaction par rapport à la formation (sondage immédiat en fin de formation dont les réponses sont analysées par les formateur.s-formatrice.s) <p>En N+1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de projets ou d'actions EAS en N+1 - Nombre de classes concernées par ces projets - Nombre d'enseignant.es, de personnels de vie scolaire,

	<p>personnels médico-social engagés dans des actions et/ou projets</p> <p>A plus long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicateurs en matière de violences sexistes, - Indicateurs en matière de violences sexuelles. <p>A noter que les indicateurs N+1 et de long terme sont suivis par le ou la chef.fe d'établissement, la référente académique EAS n'ayant pas d'accès direct à ces informations.</p>
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire/sondage de satisfaction rempli à la fin de la formation ou renvoyé aux formateur.s et/ou formatrice.s - Questionnaire de satisfaction systématiquement envoyé par le rectorat après toute formation. - Enquête SIVIS (enquête annuelle obligatoire) https://www.education.gouv.fr/resultats-de-l-enquete-sivis-2018-2019-aupres-des-etablissements-publics-et-privés-sous-contrat-du-3233 - Enquête locale climat scolaire (sur la base du volontariat des établissements) https://eduscol.education.fr/cid151456/ameliorer-le-climat-scolaire-pour-une-ecole-de-la-confiance.html
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • Mai 2022 : négociation des moyens et mise au Plan Académique de Formation de l'action • Septembre 2022- Avril 2023 : 5 stages comportant chacun 20 places <p>Renouvellement pluri annuel</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de l'action de formation au plan académique de formation (site du rectorat : https://appli.ac-aix-marseille.fr/dafip/paf/) • Présentation de l'action sur le site académique https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_11013987/fr/education-a-la-sexualite • Communication par mail et par téléphone avec les chef.fes d'établissement • Communication par mail avec les stagiaires (envoi des supports de formation) • Parcours de formation hybride m@gistere en construction

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	MARTIN-TICAUD
Prénom	Sabine
E-mail	sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 2.5

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

FORMER **TRANSMETTRE**

Nom (service) : **Référent éducation à la sexualité Académie Aix-Marseille au Rectorat Aix en Provence**

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
MARTIN-TICAUD Sabine Sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Création et animation d'un parcours Formation Ouverte et A Distance FOAD m@gistere 1 ^{er} degré
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académique (départements 04, 05, 13 et 84)
Public cible (caractéristiques nombre....)	Membres communauté éducative des écoles du 1 ^{er} degré : IENs de circonscription, Conseiller pédagogique, Directeurs.trices d'école, et enseignant.es du premier degré
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	L'éducation à la sexualité, inscrite dans le Code de l'éducation (articles L 312-16 et 121-1) est définie par la circulaire n° 2018-111 du 12 septembre 2018. Cette dernière précise les objectifs de l'éducation à la sexualité dans le cadre scolaire, les principes éthiques, la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité ainsi que le pilotage du dispositif de l'éducation à la sexualité. Elle rappelle par ailleurs que trois séances d'éducation à la sexualité doivent au minimum être organisées par groupes d'âge homogène dans le courant de chaque année scolaire du CP à la classe de terminale. Or, la formation des personnels du premier degré reste complexe et difficile à mettre en œuvre. La mission éducation à la sexualité doit pouvoir disposer d'un outil de formation à distance.
Objectif(s) de l'action	L'objectif principal est de sensibiliser la communauté éducative d'un établissement aux enjeux de l'éducation à la sexualité. Il est décliné comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Connaître et s'approprier les objectifs de l'éducation à la sexualité et son cadrage institutionnel afin de promouvoir l'égalité, de respecter les principes de laïcité et de neutralité, les lois en vigueur et les valeurs humanistes. • Acquérir des compétences et de connaissances sur différentes dimensions de la sexualité humaine. • Acquérir du contenu et des méthodes pour animer les séances d'éducation à la sexualité en s'appuyant sur les ressources locales dans le cadre d'un projet éducatif

	<p>élaboré dans l'établissement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'approprier des outils de repérage des violences sexuelles intrafamiliales.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation des moyens alloués à l'éducation à la sexualité par le rectorat dans le plan académique de formation pour la conception de parcours m@gistere • Formation des concepteurs à l'outil m@gistere • Communication du lien d'inscription au parcours
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'inscrits - Taux d'avancée dans le parcours - Nombre de certification de parcours terminé
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire de satisfaction à la fin du parcours
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>Mai 2022 : recrutement concepteurs Juin 2022 : formation à l'outil m@gistere Juin 2023 : Mise en ligne du parcours Module de formation complémentaire ajouté chaque année. Action pluriannuelle</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<p>Informations (courrier et courriel) des IEN de circonscription s/c des DASEN pour transmission à tous les personnels .</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action) :	
Nom	MARTIN-TICAUD
Prénom	Sabine
E-mail	Sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 2.6

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

PILOTER **FORMER** **TRANSMETTRE**

Nom (service) : **Référent éducation à la sexualité Académie Aix-Marseille – Rectorat Aix en Provence**

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
MARTIN-TICAUD Sabine Sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Création et animation d'un parcours FOAD m@gistere à l'attention des personnels d'encadrement, des personnels médicaux et sociaux des EPLE, des DSDEN et du Rectorat 1 ^{er} et 2 nd degré
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académique (départements 04, 05, 13 et 84)
Public cible (caractéristiques nombre....)	Personnels d'encadrement, des personnels médicaux et sociaux des EPLE, des DSDEN et du Rectorat 1 ^{er} et 2 nd degré: IEN de circonscription, IEN-AESH, IEN-IO, IA-IPR, chef.fes d'établissement, Assistant.es Sociaux.les, Infirmier.ères et médecins scolaires...
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	L'éducation à la sexualité, inscrite dans le Code de l'éducation (articles L 312-16 et 121-1) est définie par la circulaire n° 2018-111 du 12 septembre 2018. Cette dernière précise les objectifs de l'éducation à la sexualité dans le cadre scolaire, les principes éthiques, la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité ainsi que le pilotage du dispositif de l'éducation à la sexualité. La mission éducation à la sexualité est protéiforme avec un volet juridique important. Elle doit pouvoir disposer d'un outil de formation à distance.
Objectif(s) de l'action	<p>L'objectif principal est de sensibiliser les personnels d'encadrement de l'Education Nationale aux enjeux de l'éducation à la sexualité.</p> <p>Il est décliné comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître et s'appropriier les objectifs de l'éducation à la sexualité et son cadrage institutionnel afin de promouvoir l'égalité, de respecter les principes de laïcité et de neutralité, les lois en vigueur et les valeurs humanistes. • Acquérir des compétences et de connaissances sur différentes dimensions de la sexualité humaine afin de mettre en œuvre un pilotage dans ce domaine à différentes échelles (EPL, circonscription, réseau, département, académie...) • S'approprier des outils de repérage et de lutte contre les violences sexuelles dont les violences sexuelles intrafamiliales, la prostitution des mineur.es.

Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Négociation des moyens alloués à l'éducation à la sexualité par le rectorat dans le plan académique de formation pour la conception de parcours m@gistere • Formation des concepteurs à l'outil m@gistere • Communication du lien d'inscription au parcours
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'inscrits - Taux d'avancée dans le parcours - Nombre de certification de parcours terminé - Nombre d'inscription aux formation en établissement
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire de satisfaction à la fin du parcours
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>Mai 2022 : recrutement concepteurs Juin 2022 : formation à l'outil m@gistere Juin 2023 : Mise en ligne du parcours Module de formation complémentaire ajouté chaque année. Action pluriannuelle</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<p>Informations (courrier et courriel) à l'attention des personnels d'encadrement s/c du Recteur et des DASEN pour transmission à tous les personnels d'encadrement et tous les personnels médicaux et sociaux de l'académie .</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action) :	
Nom	MARTIN-TICAUD
Prénom	Sabine
E-mail	Sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION 2.7

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER TRANSMETTRE LUTTER/VIOLENCES

Nom (service) : IA-IPR chargée de cette mission (rectorat de NICE)

Nom, prénom et e-mail de la « Référente » (l'interlocutrice de la DRDFE):

VINCIGUERRA CERAMI Christiane,

Christiane.vinciguerra-cerami@ac-nice.fr ou Christiane.Cerami@ac-nice.fr

Inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale de SVT - Référente académique et coordinatrice Région académique « éducation à la sexualité – égalité filles - garçons »

Tél : 06 64 71 92 80

Intitulé de l'action/dispositif	Formation établissement éducation à la sexualité/égalité filles garçons
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie de Nice (départements 06 et 83)
Public cible (caractéristiques nombre...)	Entre 15 à 20 personnels d'un collège ou lycée : enseignants et enseignantes, professeurs documentalistes, CPE, infirmier infirmiere et infirmière scolaires, AED
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Les formations à candidature individuelle sont très enrichissantes pour la personne formée mais ne permettent que rarement la mise en place d'un projet collectif au sein d'un établissement
Objectif(s) de l'action	Aider les équipes éducatives dans la mise ne place d'un certain nombre de dispositions générales du Code de l'éducation, modifié par la loi du 03 Août 2018, Article L121-1, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes • assurer une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte • assurer une mission d'information sur les violences et une éducation à la sexualité • sensibiliser les personnels aux violences sexistes et sexuelles et à la formation au respect du non-consentement.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • 2 journées de formation consécutives ou proches dans le temps par établissement demandeur • 1 binôme de formateurs et formatrices académiques • Rémunération des formateurs et formatrices (Plan de Formation Académique)

Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre d'actions mises en place dans les établissements ou /et actions dans les projets établissement
Modalités d'évaluation	Questionnaire d'évaluation distribué à l'issue de la formation
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	que année 12 formations EPLE sont possibles
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Proposition de la formation adressée aux chefs et cheffes d'établissement par Mme Vinciguerra-Cerami, IA-IPR référente académique de cette mission sous couvert des IA-DASEN

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	LIBIOT-CARO
Prénom	Solenne
Fonction	Chargée de mission « éducation à la sexualité –égalité filles-garçons » auprès de Madame Vinciguerra-Cerami
E-mail	Solenne-Michele.Libiot@ac-nice.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06.77.22.29.50

FICHE ACTION N° 2.8

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER FORMER TRANSMETTRE

Nom (service) : IA-IPR chargée de cette mission (rectorat de NICE)

Nom, prénom et e-mail de la « Référente » (l'interlocutrice de la DRDFE):

VINCIGUERRA CERAMI Christiane,

Christiane.vinciguerra-cerami@ac-nice.fr ou Christiane.Cerami@ac-nice.fr

Inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale de SVT - Référente académique et coordinatrice Région académique « éducation à la sexualité – égalité filles - garçons »

Tél : 06 64 71 92 80

Intitulé de l'action/dispositif	Formation des référents et référentes égalité filles garçons
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie de Nice
Public cible (caractéristiques nombre....)	Référents et référentes égalité filles garçons des collèges et lycées de l'Académie de Nice (environ 135 recensés dans l'académie après enquête réalisée en octobre 2021)
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Suite à la demande du ministère d'octobre 2018 ; les chefs et les cheffes d'établissement ont nommé des référents et référentes généralement en choisissant un personnel sensibilisé à cette thématique mais le plus souvent sans lettre de mission ou avec des missions très générales
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les missions des référents et référentes • Faire le point sur les textes officiels • Faire le point sur les actions et les dispositifs mis en œuvre pour l'éducation à l'égalité filles garçons dans son établissement • Prendre conscience des obstacles et des leviers dans la mise en œuvre de l'égalité filles garçons dans son établissement • Présenter des outils et des ressources pour la mise en œuvre de l'égalité filles garçons dans son établissement • Permettre aux référents et référentes de se rencontrer, d'échanger • Créer un réseau de référents et de référentes

Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 journée de formation par territoires pour les néo-référents : Var Ouest, Var Est, Alpes Maritimes Ouest, Alpes Maritimes Est) • ½ journée de formation en distanciel sur la prise en charge de la transidentité
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre d'actions programmées dans les projets d'établissement ou/et par les CVC/CVL par les référents et référentes
Modalités d'évaluation	Questionnaire de satisfaction distribué aux référents et référentes
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • 2 journées réalisées en mars 2020 • 2 journées réalisées 1^{er} trimestre 2020-2021
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	LIBIOT-CARO
Prénom	Solenne
Fonction	Chargée de mission « éducation à la sexualité –égalité filles-garçons » auprès de Madame Vinciguerra-Cerami
E-mail	Solenne-Michele.Libiot@ac-nice.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06.77.22.29.50

FICHE ACTION N° 2.9

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER

Nom (service) : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) Provence-Alpes-Côte d'Azur

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE): Hélène CARON

Intitulé de l'action/dispositif	Appui à la réalisation d'action de sensibilisation/formation à l'égalité des personnes intervenant auprès des jeunes
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Toute la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.
Public cible (caractéristiques nombre...)	Enseignants, acteurs socio-éducatifs, intervenants et intervenantes auprès des jeunes
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les intervenants et intervenantes auprès des jeunes sont peu formés aux questions touchant à l'égalité entre les filles et les garçons
Objectif(s) de l'action	Apporter un appui méthodologique et financier aux associations proposant le développement d'outils permettant la sensibilisation ou des actions de sensibilisation ou de formation des personnes intervenant auprès des jeunes
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Soutenir le développement de modules de formation/sensibilisation ou la conception d'outils de sensibilisation et de formation. Favoriser leur diffusion.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre d'actions de sensibilisation/formation conduites. Nombre de personnes sensibilisées, formées. Éléments qualitatifs à partir des questionnaires auprès du public cible.
Modalités d'évaluation	Statistiques, , bilan qualitatif réalisé à partir des questionnaires de satisfaction

Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Bilan annuel
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Site internet préfectures et partenaires/réseaux sociaux

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	CARON
Prénom	Hélène
E-mail	helene.caron@paca.gouv.fr
N° téléphone (direct ou portable)	07.72.20.13.94

FICHE ACTION N°2.10

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER TRANSMETTRE

Nom (service) : EPCC ESADTPM

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

Peggy LE GOFF plegoff@metropoletpm.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Formation et sensibilisation du personnel enseignant, administratif et technique à la prévention pour l'égalité hommes/femmes et la lutte contre les stéréotypes de genre. Formation et sensibilisation des étudiants à la lutte contre les violences sexistes et notamment quelle est la place des femmes dans le monde de l'art et du design.
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	A l'échelle de l'école supérieure d'art et de design Toulon Provence Méditerranée
Public cible (caractéristiques nombre....)	Personnel de l'école 52 agents et environ 190 étudiants
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Améliorer les relations entre le personnel et les étudiants Prévenir toutes formes de discriminations, adopter les bons réflexes Sensibiliser les étudiants sur la nécessité de ne pas genrer les professions et leur permettre d'acquérir une connaissance de leurs droits.
Objectif(s) de l'action	Sensibilisation du personnel de l'établissement aux enjeux de l'égalité <ul style="list-style-type: none"> - Former aux notions de base : stéréotypes, catégorisation, rapports sociaux du sexe, - Former à la pédagogie de l'égalité Sensibilisation des étudiants à la lutte contre les violences sexistes (leurs droits, les réflexes à adopter, les interlocuteurs à saisir...) et réalisation d'un diagnostic sur leur perception des pratiques de l'établissement en matière d'égalité hommes/femmes.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Organisation avec la DRH de la Métropole d'une formation collective destinée au personnel Organiser une formation et une conférence à destination du public étudiant courant 2023/2024

	Solliciter les étudiants pour connaître leurs attentes et les actions qui pourraient être mise en place par la suite.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes formées • Questionnaires distribués au personnel et aux étudiants avec des indicateurs de satisfaction et à la clé des propositions pour entreprendre de nouvelles actions
Modalités d'évaluation	Questionnaire d'évaluation
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Lancement en septembre 2022 et réalisation des journées formation courant 2023/2024
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Conférence Réseaux sociaux Note interne Vidéos

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	LE GOFF
Prénom	Peggy
E-mail	plegoff@metropoletpm.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06.83.12.91.40

FICHE ACTION N° 2.11

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

Axe 2 : former les professionnels aux enjeux de l'égalité de genre et à la déconstruction des stéréotypes

Axe 4 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Axe 5 : renforcer la mixité des filières et des formations

FORMER LUTTER/VIOLENCES S'ORIENTER

Nom (service) : Vice-présidence politique Sociale, Egalité, Diversité, Chargée de projet égalité, diversité, pôle QVT, membres des dispositifs d'écoute.

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Véronique Van De Bor, Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Sensibilisation des membres de jury des Comités de Sélection aux stéréotypes de genre et lutte contre les biais inconscients en amont des recrutements
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	A l'échelle d'Université Côte d'Azur
Public cible (caractéristiques nombre....)	Les membres de jurys des Comités de Sélection dans le cadre des recrutements des EC & E
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Université Côte d'Azur se base sur des résultats issus d'études en Sciences Cognitives sur les effets des stéréotypes de genre et les moyens de les contrer et notamment la conférence d'Isabelle Regner « La sous-représentation des femmes en sciences : quelles explications ? » où les thématiques suivantes sont abordées : <ul style="list-style-type: none"> • Le rôle interférent des stéréotypes de genre sur le fonctionnement cognitif. • Les biais implicites de genre ou l'impact des stéréotypes sur l'organisation de notre mémoire. • Influence des stéréotypes de genre sur l'évaluation des compétences des hommes et des femmes. • Interventions permettant de lutter contre les conséquences des stéréotypes de genre.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Former aux effets des stéréotypes de genre sur les performances cognitives des hommes et des femmes et sur les décisions lors des recrutements et des promotions • Intervenir pour lutter contre les discriminations de genre • Former des personnels qui délivreront la formation « Egalité Femmes-Hommes en milieu professionnel : les effets des stéréotypes de genre »
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Nous réalisons des actions de sensibilisation à destination des membres des comités de sélection en amont des recrutements des EC & E en proposant : <ul style="list-style-type: none"> - Des sessions de formation (6 heures) de formateurs et

	<p>formatrices « Egalité Femmes-Hommes en milieu professionnel : les effets des stéréotypes de genre » qui seront en charge de sensibiliser les membres des comités de sélection sur ces questions</p> <p>- En présentant aux membres des comités de sélection les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein des sections CNU et du laboratoire</p> <p>Université Côte d'Azur s'appuie sur son plan d'action Égalité professionnelle F/H, sur sa labellisation HRS4R, sur le guide Ministériel « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » pour permettre de déconstruire les stéréotypes de genre en inscrivant et valorisant l'égalité (lutte contre les stéréotypes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, éducation à la sexualité etc.) dans la formation initiale et continue des personnels, administratif et pédagogique et en sensibilisant notre personnel, en fonction des besoins identifiés, aux enjeux de l'égalité de genre par différents canaux adaptés à leur fonction : lettres d'information, affichage, formation, instruction, protocole, etc.</p>
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<p>Nombre de personnes formées</p> <p>Relais en interne des données statistiques et les connaissances produites</p> <p>Équité de traitement en matière de recrutement par CNU</p>
Modalités d'évaluation	Questionnaire d'évaluation
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>Communication en juillet 2022</p> <p>Mise en œuvre en ?</p>
Modalités de communication Article interne/ externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<p>-Réseaux sociaux</p> <p>-Article interne</p> <p>- Vidéos</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	VAN DE BOR
Prénom	Véronique
E-mail	Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 20 54 39 09

FICHE ACTION N° 2.12

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER

Nom (service) : Vice-Présidence Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations, Aix-Marseille Université

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Isabelle Régner, isabelle.regner@univ-amu.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Aix-Marseille Université
Public cible (caractéristiques nombre....)	Membres des comités de sélection en charge du recrutement des personnels enseignants-chercheurs de l'université pendant la période de recrutement. Ces membres sont des enseignants-chercheurs et des chercheurs (CNRS, INSERM, etc) pour moitié internes à Aix-Marseille Université, et pour l'autre moitié externes à Aix-Marseille Université.
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les femmes restent sous-représentées parmi les personnels enseignants-chercheurs (MCF et PR) dans de nombreuses disciplines et parmi les PR dans toutes les disciplines académiques. La recherche en psychologie sociale a montré que cette sous-représentation est pour partie liée aux biais implicites de genre qui sont des automatismes puissants, acquis au fil du temps, présents chez la plupart des individus, femmes et hommes, et qui peuvent influencer les jurys pourtant rigoureux.
Objectif(s) de l'action	La présente action se base sur les résultats de la recherche qui montrent que faire prendre conscience de l'existence de ces biais et expliquer leur processus subtil d'influence au niveau cognitif permet d'aider à les repérer et, lorsque nécessaire, à les contrer au moment des évaluations des candidatures et des décisions de classement.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<p>Les Comités de sélection se réunissent deux fois : 1) pour étudier l'ensemble des dossiers de candidature et sélectionner les candidates et candidats pour l'audition, et 2) pour classer les candidats et candidates à l'issue des auditions. La personne classée 1 étant normalement celle qui sera recrutée. L'action se déroule durant cette période de travail des comités et repose sur deux types d'outils issus de la recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Test des Associations Implicites (TAI), qui est un test informatisé permettant de prendre conscience d'automatismes stéréotypiques, stockés en mémoire. Chaque membre des comités est invité à passer ce test,

	<p>en tout anonymat, durant la semaine précédant la première réunion de leur comité.</p> <ul style="list-style-type: none"> Des vidéos courtes (5 min) qui présentent les résultats des recherches sur l'influence des biais de genre. Chaque comité est invité à visionner deux vidéos en début de chacune des deux réunions de leur comité (soit 4 vidéos en tout). <p>Les membres des comités reçoivent également en amont des premières réunions un état des lieux genré de la discipline dans laquelle ils vont procéder au recrutement (vivier national, effectifs au niveau de l'université, du laboratoire et du département destinataires du poste, et historique des recrutements sur les 5 dernières années. La mise en place du dispositif est longue et chronophage, et nécessite la maîtrise des travaux scientifiques sous-jacents pour expliquer et justifier l'action.</p> <p>La mise en place de cette action a nécessité le sous-titrage en français de 13 vidéos anglosaxonnes (5000 euros), et requiert chaque année la mobilisation de 4 collègues enseignants-chercheurs rémunérés à hauteur de 32h eqTD.</p>
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<p>Indicateurs de participation : nombre de scores TAI valides, visionnage des vidéos.</p> <p>Indicateurs de parité : % de femmes recrutées, « Adverse Impact » qui tient compte du nombre de candidates et de candidats.</p> <p>Mise en perspective avec les années précédentes.</p>
Modalités d'évaluation	<p>Bilan statistique à partir des indicateurs ci-dessus.</p> <p>Déploiement de ce dispositif dans d'autres universités, à leur demande.</p>
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>Cette action a été déployée dans un premier temps au sein de la Faculté des Sciences en 2020 (15 comités), puis étendu en 2021 à l'ensemble des comités de l'université (57 comités en 2021 et 60 en 2022). Cette action nécessite un renouvellement régulier des supports vidéos pour éviter de la lassitude de la part des collègues qui participent chaque année à des comités de sélection.</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<p>Communication interne à AMU : site web, newsletter, action fortement soutenue par la gouvernance de l'université.</p> <p>Communication en externe : cette action est présente dans le kit anti-discrimination co-porté par la Conférence Permanente des Référents Egalité Diversité (CPED) ; articles de presse locale (La Marseillaise, La Provence, Gometts).</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Régner
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.regner@univ-amu.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 81 89 96 10

FICHE ACTION N° 2.13

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER TRANSMETTRE

Nom (service) : Vice-Présidence Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations, Aix-Marseille Université

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Isabelle Régner, isabelle.regner@univ-amu.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Sensibilisation/Formation aux effets des stéréotypes de genre dans le milieu académique et professionnel
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Aix-Marseille Université prioritairement ; France et à l'international.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Sensibilisation : tout public. Formation : Tout personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; Doctorantes et Doctorants ; Personnels RH des entreprises.
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les femmes restent sous-représentées dans les filières scientifiques, ainsi qu'aux postes à responsabilité et les mieux rémunérés que ce soit dans le milieu académique, que dans le monde professionnel en général. La recherche en psychologie sociale a montré que cette sous-représentation est pour partie liée aux biais implicites de genre qui sont des automatismes puissants, acquis au fil du temps, présents chez la plupart des individus, femmes et hommes. Les résultats de la recherche montrent également que faire prendre conscience de l'existence de ces biais et expliquer leur processus subtil d'influence au niveau cognitif permet d'aider à les repérer et, de mieux résister à leur influence.
Objectif(s) de l'action	<p>Sensibilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être sensibilisé aux effets des stéréotypes de genre sur les performances cognitives des hommes et des femmes et sur les décisions lors des recrutements et des promotions. <p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître de façon approfondie les effets des stéréotypes de genre sur les performances cognitives des hommes et des femmes et sur les décisions lors des recrutements et des promotions. • Être capable d'intervenir pour lutter contre les discriminations de genre. <p>Formation de formateurs/formatrices :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être capable de former des personnels qui délivreront à leur tour la formation.

<p>Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)</p>	<p>L'action se présente selon trois formules : 1) sensibilisation tout public (conférences de 1h à 3h), 2) formation (6h ou 9h), et 3) formation de formateurs et formatrices (18h).</p> <p>1) Formule « sensibilisation tout public » (1h à 3h): vulgarisation, adaptée en fonction du public (élèves du secondaire, personnels enseignants, associations, personnels chercheurs et universitaires de toute discipline, etc) des résultats de la recherche sur les effets de stéréotypes de genre.</p> <p>2) Formule « formation » (6h à 9h): la formation présente un aperçu des résultats issus d'études en Sciences Cognitives sur les effets des stéréotypes de genre et les moyens de les contrer. Introduction sur les stéréotypes : définition, caractéristiques, exemples, origines.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un constat : la sous-représentation des femmes en sciences : quelles explications ? -Le rôle interférent des stéréotypes de genre sur le fonctionnement cognitif. -Les biais implicites de genre ou l'impact des stéréotypes sur l'organisation de notre mémoire. -Influence des stéréotypes de genre sur l'évaluation des compétences des hommes et des femmes. -Interventions permettant de lutter contre les conséquences des stéréotypes de genre. <p>Alternance de cours théoriques et de mises en situation pratiques. Les interventions sont interactives et les participants sont invités à réaliser de petites expériences en cours de séance.</p> <p>2) Formule « formation de formateurs/formatrices » (18h) : 2 journées consécutives pour délivrer la formation de 6h décrites ci-dessus : les effets des stéréotypes de genre » tout en explicitant les objectifs liés aux choix pédagogiques, aux recherches présentées, et aux tests proposés en interactivité. Puis, après un délai de recul sur la formation et la mise en place d'une FAQ, la 3^{ème} séance sera consacrée aux questions/réponses et au travail sur le support pour faciliter l'appropriation par les personnes qui vont délivrer la formation.</p>
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<p>Nombre de demandes à la fois internes à AMU et externes. Evaluation de la formation par un questionnaire de satisfaction.</p> <p>La formule #1 est délivrée à de nombreux établissements scolaires, Rectorats, Associations, Région, Préfecture, etc.</p> <p>La formule #2 est délivrée en interne au sein de plusieurs laboratoires de Sciences (CEREGE, IN2MP, ICR), et est en cours de déploiement (en français et en anglais) auprès des Ecoles Doctorales après un essai concluant en 2021. Elle est également délivrée en externe auprès de plusieurs établissements (IRD, Université de Lyon 2, Université de Poitiers, Université de Strasbourg, Université de Haute Alsace).</p> <p>La formule #3 est délivrée à AMU et à l'Université Côte d'Azur.</p>

Modalités d'évaluation	Taux de participation. Satisfaction.
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	En place depuis 2021. La formation de formateurs et formatrices est indispensable pour généraliser et pérenniser cette action.
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Communication interne à AMU : site web, newsletter, action fortement soutenue par la gouvernance de l'université. Communication externe : Conférence Permanente des référents Egalité Diversité ; CIVIS ; Bouche à oreille.

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Régner
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.regner@univ-amu.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 81 89 96 10

FICHE ACTION N° 2.14

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER LUTTER/VIOLENCES

Nom (service) : Vice-Présidence Egalité Femmes Hommes et Lutte contre les Discriminations , Aix-Marseille Université

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE): Regula Gabrielle gabrielle.regula@univ-amu.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Engagement étudiant : Bonus Egalité Femme-Homme et Lutte contre les discriminations (Bonus EFHLD)
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Toutes les personnes inscrites à AMU pour une licence ou un Master 1 ont accès à ce type d'engagement. Ces personnes sont en majorité sur Aix et Marseille, sur Digne, Arles et Aubagne, mais peuvent se trouver n'importe où dans le monde (en séjour Erasmus) puisque des options de formation et de projets dans ce bonus sont proposés en distanciel.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Toutes les personnes inscrites pour des études du L au M1 à Aix-Marseille université, hommes ou femmes.
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	<p>Les stéréotypes de genre restent prégnants quant aux choix des études supérieures. L'orientation débute dès la 3^e dans le secondaire. Il en résulte une très faible proportion de femmes inscrites dans des filières STEM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques) et d'hommes dans les filières plutôt littéraires.</p> <p>Comme dans de nombreux domaines, le sexisme (implicite ou explicite) est tellement omniprésent dans la population étudiante et enseignante à l'université qu'il passe souvent inaperçu. Cela peut entraîner des comportements ou des décisions discriminantes, du harcèlement, voire des violences. Nos étudiants seront les formateurs, les managers, les employés de demain, et éventuellement des partenaires de vie voire des futurs parents. Il est nécessaire de les sensibiliser et de les former sur les notions de genre, de stéréotypes, de sexisme, de discriminations, de harcèlements et de violences.</p>
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les notions de genre, de stéréotype, de discrimination au sens juridique • Informer les enseigné·e·s sur l'existence des stéréotypes de genre et leur impact sur la prise de décision • Alerter sur la mécanique sexiste et sur les diverses sortes de harcèlements pouvant aller jusqu'à des violences physiques • Conseiller sur un protocole pertinent à suivre lors de l'étape de dévoilement d'une victime de harcèlement ou de violence. • Apprendre la posture d'animateur ou d'animatrice pour pouvoir intervenir et sensibiliser les plus jeunes sur l'un de

	<p>ces sujets à l'université et hors campus, dans des maisons de quartiers, écoles, collèges, lycées, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inciter la création d'artéfacts par groupe de 5 personnes pour l'animation d'ateliers sur le genre ou sur les discriminations, le harcèlement et les violences. <p>Le bonus, s'il est validé, conduit à l'obtention de 0,5 point sur la moyenne générale du semestre.</p>
<p>Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)</p>	<p>Quatre personnes d'AMU sont impliquées dans le bonus EFHLD : la VP EFHLD, une cheffe de projet travaillant étroitement avec la VP EFHLD, une Chargée de Mission Chaire UNESCO et Relations avec l'Université détachée à la Fondation du Camp des Milles, et une enseignante chercheuse qui assure la partie administrative ainsi que la plupart des diverses sensibilisations en distanciel via l'environnement numérique de l'université et l'outil zoom. La formation sur le genre peut se faire également en présentiel, grâce à une mallette pédagogique, en co-action avec une personne de l'association « les petits débrouillards ».</p> <p>Les enseigné·e·s ont le choix entre plusieurs options dans ce bonus, avec en particulier celle de se former sur le genre, sur le harcèlement et les violences et de travailler sur un projet de groupe constitué d'hommes et de femmes de divers niveaux et de types d'étude, ou de s'entraîner à prendre la posture d'animateur ou d'animatrice à travers une formation d'une journée sur la notion de genre. Une déléguée du Défenseur des Droits définit juridiquement ce qu'est une discrimination en prenant des exemples précis.</p> <p>Le bonus est pris en charge par une enseignante-chercheuse rémunérée à hauteur de 64heqTD à l'année.</p>
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport entre le nombre de projets finalement soumis ou réalisés/nombre de personnes candidates au bonus • Qualité des projets • Pourcentage d'engagé·e·s qui obtiennent une bonification, parmi ceux et celles qui ont soumis leur travail et/ou suivi une formation. • Pourcentage d'hommes engagés dans ce bonus ramené au pourcentage d'hommes inscrits en L ou M1 à AMU
<p>Modalités d'évaluation</p>	<p>Les projets sont évalués à partir d'une grille critériée. La rétention et compréhension des informations importantes soulignées pendant les diverses formations est vérifiée grâce à un QCM de type « tout ou rien ». Le rôle d'animation et la capacité d'organisation d'un événement sont testées lors d'une mise en pratique avec un public citoyen (avec l'aide des petits débrouillards).</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue</p>	<p>Le rythme des bonus est synchronisé avec celui des semestres de l'Université d'Aix Marseille, avec la difficulté des disparités de fonctionnement entre les différentes facultés qui composent AMU.</p>
<p>Modalités de communication Article interne/externe / Colloque /</p>	<p>Site AMU Site de la VP EFHLD, tuile bonus EFHLD Annonces sur certains cours disciplinaires AMeTICE</p>

Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Intervention dans les amphithéâtres AMU Posters dans les lieux fréquentés à AMU Courriels
---	---

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Regula
Prénom	Gabrielle
E-mail	gabrielle.regula@univ-amu.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 80 27 47 36

FICHE ACTION N°2.15

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER TRANSMETTRE

Nom (service) :

Femmes & Sciences, OSU Pytheas (Aix-Marseille Université)
et avec le soutien de la vice-présidence à l'Égalité Femmes-Hommes et à la Lutte contre les discriminations de Aix-Marseille Université (AMU).

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

Guilaine Lagache, LAM : guilaine.lagache@lam.fr

Anne Alexandre, CEREGE : alexandre@cerege.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Mentorat jeunes Chercheuses et Enseignantes Chercheuses (CEC) – Mise en place d'un programme pilote : Fév 2022-Fév 2023
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Laboratoires de l'OSU Pytheas d'Aix-Marseille Université : LAM (Marseille Château Gombert), CEREGE (Aix-en-Provence, plateau d'Arbois), MIO (Marseille Luminy), IMBE (Marseille, St Charles)
Public cible (caractéristiques nombre...)	8 binômes de Mentees/Mentors pour l'expérience pilote
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Pas d'égalité professionnelle, pas de parité. Les femmes en sciences subissent "les traditions". Discrimination, harcèlement, victimes des stéréotypes de genre. Conséquences : auto-censure, syndrome de l'imposteur, manque de confiance, etc
Objectif(s) de l'action	Accompagner les jeunes CEC dans leur évolution de carrière, l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, les possibilités qui s'ouvrent à elles (HDR, encadrement de thèses, candidature aux promotions, prise de responsabilité projets, conseils, commissions...etc) avec l'aide de personnes d'expérience et de confiance qui seront leurs mentor.e.s.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Expérience pilote de 12 mois mise en place en Fév 2022— renouvellement si elle offre pleine satisfaction aux mentees et mentor-e-s. But : Offrir à un groupe de ~10 jeunes CEC des échanges individuels réguliers (mensuels à bi-mensuels) avec un-e mentor-e offrant écoute et conseil. Engagement réciproque, bénévole et volontaire. Accompagnement en fonction des besoins de la mentee et des difficultés qu'elle peut rencontrer. Le/la mentor.e peut l'aider à clarifier ses choix et à peser les enjeux d'une décision. Strict respect de la confidentialité des informations fournies et/ou reçues par l'une ou l'autre des parties ; climat de confiance, de bienveillance et de neutralité. Les mentees et la mentor.e.s appartiennent à 4 laboratoires de l'OSU. Echelle de l'OSU importante car permet aux mentor.e.s de ne pas être exactement dans la même discipline/le même labo

	<p>que celle/celui des mentorées ; mais disciplines proches ayant les mêmes pratiques. Budget : 1500€</p>
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<p>Evaluation du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participantes ayant terminé le programme • Pourcentage de participantes qui ont eu des contacts réguliers tout au long du programme • Pourcentage de participantes qui considèrent le programme bien organisé, qui se considèrent bien soutenues • Pourcentage de dyades qui se considèrent bien appariées • Pourcentage de participantes qui recommanderaient le programme à d'autres • Pourcentage de participantes qui s'inscrivent en tant que mentore pour une nouvelle cohorte <p>Evaluation de l'apprentissage des participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participantes qui ont apprécié leur expérience de mentorat • Pourcentage de participantes qui ont développé une confiance en leur mentor.e. • Pourcentage de participantes qui estiment avoir atteint certains ou tous leurs objectifs pour la relation de mentorat • Pourcentage de participantes qui estiment avoir appris ou échangé une partie ou la totalité de ce qu'ils attendaient ou espéraient apprendre ou échanger, qu'il s'agisse de compétences ou de connaissances. Par exemple : Un meilleur aperçu des possibilités de carrières Une meilleure gestion des projets Une meilleure expression des idées ou des opinions Une meilleure adaptation au changement ou à l'incertitude Des meilleures interactions avec les collègues <p>Évaluation des effets sur les participantes (en sortie de programme, puis à 3 ans)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de participantes qui estiment avoir appliqué tout ou une partie de ce qu'ils ont appris, qu'il s'agisse de compétences ou de connaissances • Pourcentage de participantes ayant observé un lien direct entre le mentorat et une réussite professionnelle (une promotion, une réussite sur un projet, l'intégration dans une équipe, etc.) • Pourcentage de participantes qui se sentent plus en sécurité dans leur vie professionnelle • Pourcentage de participantes qui se sentent plus efficaces, confiantes ou valorisées dans leur vie professionnelle • Pourcentage de participantes qui se sentent mieux en mesure de gérer le stress • Pourcentage de participantes qui se sentent énergisé.e.s dans leur vie professionnelle • Pourcentage de participantes qui se sentent plus optimistes quant à leur carrière ou à leur cheminement de carrière, ou qui se sentent plus confiantes quant à

	<p>l'établissement d'objectifs professionnels Évaluation des effets sur les laboratoires Promotion et avancement : promotions, ou des promotions plus rapides, pour les mentor.e.s et les mentees ? Morale : Plus grande satisfaction au travail parmi les mentor.e.s et les mentorees ? Meilleures relations de travail telles que rapportées par les mentor.e.s et les mentees ? Engagement : Plus d'optimisme, meilleure ambiance dans les équipes ?</p>
Modalités d'évaluation	<p>Debriefing avec les participantes au programme à mi-parcours (en octobre)</p> <p>Questionnaire reprenant les indicateurs de résultats à la fin du programme pilote (Fév 2023).</p>
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>Février 2022/1 an Renouvellement si succès du programme.</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<p>Colloque Femmes et Sciences et actes du colloque Journées de la Société Française d'Astronomie et d'Astrophysique Communication interne (OSU/Laboratoires) par email. Prévu : affichage sur les sites web.</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celle qui suit l'action)	
Nom	Alexandre
Prénom	Anne
E-mail	alexandre@cerege.fr
N° téléphone (direct ou portable)	04 13 94 91 66

FICHE ACTION N° 2.16

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER **LUTTER/VIOLENCES**

Nom (service) : école supérieure d'art d'Avignon

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Raphaëlle Mancini, administrateur (administration@esaavignon.fr)**

Intitulé de l'action/dispositif	Former dans l'écosystème de l'art sur la question des violences sexuelles et sexistes
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Avignon
Public cible (caractéristiques nombre....)	120 étudiant.es chaque année 30 salariés
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Étude faite par le Ministère sur l'écosystème des écoles d'art
Objectif(s) de l'action	Lutter contre les violences sexuelles et sexistes
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Travail avec le CDIFF et l'association EGAE Former chaque année les étudiant.es sur la question de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes Former chaque année les personnels de l'ESAA sur la question de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes Former chaque année les personnels de l'ESAA sur les RPS
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre de signalements Budget prévisionnel : 5 000€ par an si subvention
Modalités d'évaluation	Evaluation dans le cadre des formations et des entretiens professionnels
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Chaque année d'octobre à juin
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/	Site de l'ESAA http://esaavignon.eu/

Internet...	
-------------	--

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Mancini
Prénom	Raphaelle
E-mail	administration@esaavignon.fr
N° téléphone (direct ou portable)	0670637039

FICHE ACTION N° 2.17

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER LUTTER/VIOLENCES S'ORIENTER

Nom (service) : UNIVERSITE DE TOULON, Vice-Présidence à l'égalité Femme/Homme

Nom, prénom et e-mail du « Référent » : Patricia MERDY (merdy@univ-tln.fr)

Intitulé de l'action/dispositif	Information des comités de recrutement sur les biais de genre
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Université de Toulon
Public cible (caractéristiques nombre....)	agents universitaires
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les femmes ont un salaire moins élevé que les hommes en moyenne à l'UTLN (911€ en 2020). Cette analyse reflète une plus grande précarité d'emploi pour les femmes, plus de temps partiel, un retard de carrière également. Il a été démontré que la grande majorité des personnes au niveau national présentent des stéréotypes de genre inconscients, pouvant conduire à des erreurs de jugement, par exemple lors des recrutements.
Objectif(s) de l'action	Informer les comités de recrutement des biais de genre inconscients afin de les aider à surmonter les potentielles erreurs de jugement lors des recrutements, notamment des enseignants-chercheurs. Les personnes en responsabilité sont également une cible car potentiellement susceptibles d'avoir des attitudes ou postures inconsciemment non adéquates.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Visualisation d'une vidéo sur des pratiques usuelles de recrutement, dans lesquelles une discrimination de genre et de traitement peut survenir. L'UTLN consacre une ligne dédiée au plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à hauteur de 10.000 € par an. Au gré des appels à projets (AAP) des crédits supplémentaires peuvent être alloués.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre de personnes ayant participé aux actions, ou ayant bénéficié des actions.
Modalités d'évaluation	retours des participants par mail

Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Bilan annuel des actions réalisées
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Site web de l'université de Toulon, Bilan social

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	MERDY
Prénom	Patricia
E-mail	merdy@univ-tln.fr
N° téléphone (direct ou portable)	04-94-14-23-44

FICHE ACTION N° 3.1

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

FORMER **TRANSMETTRE**

Nom (service) : Référent égalité filles-garçons second degré académie Aix-Marseille

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Colombari Isabelle
isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Création et animation d'une page Egalité Filles-Garçons sur le site de l'académie d'Aix-Marseille
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académique (départements 04, 05, 13 et 84) Mais action visible par toutes les personnes qui accèdent au net car la page est publique.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Membres communauté éducative dont 17 292 enseignant.es du second degré parents, élèves : en 2022, 200 000 élèves dont x délégués au CESC de leur établissement et x délégué.es au CAESC
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Depuis la création de cette page, nous disposons d'un moyen officiel de communiquer avec les différents acteurs. Cette page nous permet de diffuser différentes informations sur les textes officiels, sur les concours organisés, ainsi que sur les rapports et bibliographie portant sur la thématique. Par ailleurs, une étude comparative des sites des académies permet de constater que dans leur grande majorité, les autres académies proposent soit une page sur le site académique soit un site dédié. La mission égalité filles-garçons doit pouvoir disposer d'un outil de communication pour valoriser les actions des établissements et diffuser de l'information favorisant une culture de l'égalité entre les sexes.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • proposer des ressources documentaires et des pistes d'actions pédagogiques, • relayer des propositions d'actions de partenaires institutionnels et associatifs, • valoriser les actions des établissements par le biais d'un fil d'actualité.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Observation des pages et/ou sites dédiés à l'égalité filles-garçons des autres académies, • Création d'une maquette préliminaire • Demande d'autorisation de création d'une page auprès des services du rectorat

	<ul style="list-style-type: none"> • Formation à l'outil WEBEDU par le service communication du rectorat • Construction de la page • Mise en ligne par le service communication : http://www.ac-aix-marseille.fr/cid138437/egalite-filles-garcons.html • Mises à jour régulières
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'articles établissements publiés - Nombre d'articles en première page, rubrique « L'actu » - Nombre de consultations annuelles
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Dénombrement des articles envoyés par les établissements - Demande de statistiques au service communication
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>Début novembre 2018 : Premières réflexions Fin novembre 2018 : formation à l'outil WEBEDU Mars 2019 : Mise en ligne de la page Mises à jour à réaliser au minimum 2 fois par an et/ou dès que l'actualisation des informations le nécessite. Action pluriannuelle</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<p>Informations des référent.es par le biais de la liste de diffusion du rectorat (sur SYMPA). Information des partenaires par envoi du lien par courriel.</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action) :	
Nom	POULTEAU
Prénom	Sandrine
E-mail	sandrine.poulteau@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06/81/78/59/12

FICHE ACTION N°3.2

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

TRANSMETTRE

Nom (service) : Rectorat d'Aix-Marseille- Égalité filles-garçons

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) :

COLOMBARI Isabelle isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Réalisation d'un site pédagogique
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre...)	Référents établissements et personnels de l'académie intéressés par la thématique EFG
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	De nombreux acteurs nous questionnent sur les actions à monter et les partenaires avec qui travailler pour faire évoluer les représentations et la posture professionnelle dans les établissements.
Objectif(s) de l'action	L'objectif est de communiquer avec les référents et les professeurs intéressés par le développement de cette thématique.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Création de la page académique • Collecte des actions menées dans les établissements • Réalisation d'articles • Diffusion régulière
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de publications - Nombre de visites
Modalités d'évaluation	- Atteinte des critères
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • Création du site en 2021_2022 2022-2023 : <ul style="list-style-type: none"> • Collecte d'informations • Diffusion
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/	<ul style="list-style-type: none"> • Communication par le site du rectorat

Internet...	
-------------	--

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	COLOMBARI
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 3.3

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

TRANSMETTRE

Nom (service) : rectorat Aix-Marseille égalité filles garçons

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) : COLOMBARI
Isabelle**

isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Réalisation d'une page Facebook https://www.facebook.com/EFG-AC-Aix-Marseille-111025730321806
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre...)	Référents établissements et personnels de l'académie intéressés par la thématique EFG
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Les pages officiels du rectorat nécessitent de nombreuses autorisations pour diffusion ce qui altère la fluidité d'actions.
Objectif(s) de l'action	L'objectif est de communiquer rapidement sur les actions menées et sur les informations traitant du sujet sur internet
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Création de la page • Animation durant toute l'année
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'amis - Nombre de publications
Modalités d'évaluation	- Atteinte des critères
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Toute l'année
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> • Communication PUSH par la liste de diffusion

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	COLOMBARI
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 3.4

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

TRANSMETTRE

Nom (service) : rectorat Aix-Marseille égalité fille garçons

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) :

COLOMBARI Isabelle isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Réalisation d'un book d'actions pour la journée du 8 mars (Journée des droits des femmes)
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre...)	Référents établissements et personnels de l'académie intéressés par la thématique EFG
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	L'information sur les actions menées en établissement peine à être diffusée. Un book portant sur les actions nous a semblé pertinent. Néanmoins il nécessite à l'avenir d'améliorer les remontées d'informations
Objectif(s) de l'action	L'objectif est de faire connaître des actions originales par le biais d'une publication envoyée aux référents et mis en ligne sur le site pédagogique.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Visite des établissements scolaires la semaine du 8 mars, prise de photos • Réalisation d'articles • Remontée d'informations des établissements scolaires • Réalisation du book • Diffusion du book
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	- Nombre d'actions répertoriées -
Modalités d'évaluation	- Atteinte des critères
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Mars 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Communication PUSH par la liste de diffusion

Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	
---	--

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	COLOMBARI
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 3.5

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

TRANSMETTRE

Nom (service) : rectorat Aix-Marseille égalité filles garçons

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE) :

COLOMBARI Isabelle isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Travail sur la transformation des cours de récréation sur la thématique du respect de l'égalité FG
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix-Marseille (départements 04, 05, 13, 84)
Public cible (caractéristiques, nombre...)	Établissements en réflexion sur l'usage de la cour de récréation
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Les cours de récréation ont un usage genré. Lors du colloque sur le genre et l'espace public mené par la Préfecture de la région Sud, une conférence d'Edith Maruejols nous a sensibilisé sur l'importance du sujet, en termes : - de développement moteur des enfants, - d'apaisement du climat scolaire - de l'apprentissage des rôles - du développement de pratiques mixtes.
Objectif(s) de l'action	Année 1 : L'objectif est de se former à la thématique Année 2 : Suivre les projets menés
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	2021-2022 : - Rencontre des acteurs moteurs (DAASEN chargé du Grand Marseille, rencontre avec les responsables de l'enseignement de la mairie d'Avignon) - Suivi de projet au collège de la Tour d'Aigues où une réflexion est en cours - Visite de cours rénovées - Parution d'un compte rendu et création d'une rubrique dans le site académique 2022-2023 - Suivi d'un projet dans sa totalité - Diffusion d'un book sur les réalisations
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	- Nombre d'actions répertoriées -

Modalités d'évaluation	- Atteinte des critères
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	2023-2023 : Suivi des projets
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> • Communication PUSH par la liste de diffusion

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	COLOMBARI
Prénom	Isabelle
E-mail	Isabelle.colombari@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 3.6

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

FORMER **TRANSMETTRE**

Nom (service) : Référent éducation à la sexualité Académie Aix-Marseille – Rectorat Aix en Provence

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
MARTIN-TICAUD Sabine Sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Création et animation d'une page Education à la Sexualité sur le site de l'académie d'Aix-Marseille
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académique (départements 04, 05, 13 et 84) Mais action visible par toutes les personnes qui accèdent au net car la page est publique.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Membres communauté éducative dont 17 292 enseignant.es du second degré parents, élèves : en 2022, 200 000 élèves dont x délégués au CESCE de leur établissement et x délégué.es au CAESCE
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Depuis la création de cette page, nous disposons d'un moyen officiel de communiquer avec les différents acteurs. Cette page nous permet de diffuser différentes informations sur les textes officiels, sur les concours organisés, ainsi que sur les rapports et bibliographie portant sur la thématique. La mission éducation à la sexualité doit pouvoir disposer d'un outil de communication pour valoriser les actions des établissements et diffuser de l'information favorisant une culture de l'égalité entre les sexes.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • proposer des ressources documentaires et des pistes d'actions pédagogiques, • relayer des propositions d'actions de partenaires institutionnels et associatifs, • valoriser les actions des établissements par le biais d'un fil d'actualité.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Observation des pages et/ou sites dédiés à l'égalité filles-garçons des autres académies, • Création d'une maquette préliminaire • Demande d'autorisation de création d'une page auprès des services du rectorat • Formation à l'outil WEBEDU par le service communication du rectorat • Construction de la page • Mise en ligne par le service communication : https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_11013987/fr/education-a-la-sexualite

	<ul style="list-style-type: none"> • Mises à jour régulières
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	- Nombre d'articles établissements publiés - Nombre d'articles en première page, rubrique « L'actu » - Nombre de consultations mensuelles, annuelles site et chaque article
Modalités d'évaluation	- Dénombrement des articles envoyés par les établissements - Demande de statistiques au service communication
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Mai 2022 : recrutement webmestre Juin 2022 : formation à l'outil WEBEDU Septembre 2022 : Mise en ligne de la page Mises à jour à réaliser au minimum 2 fois par an et/ou dès que l'actualisation des informations le nécessite. Action pluriannuelle
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Informations des référent.es par le biais de la liste de diffusion du rectorat (sur SYMPA). Information des partenaires par envoi du lien par courriel.

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action) :	
Nom	TONUSSI
Prénom	Guillaume
E-mail	guillaume.tonussi@ac-aix-marseille.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 3.7

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

PILOTER FORMER TRANSMETTRE LUTTER/VIOLENCES

Nom (service) : Référent éducation à la sexualité Académie Aix-Marseille – Rectorat Aix en Provence

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
MARTIN-TICAUD Sabine Sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Expérimentation d'un projet EAS de réseau
Territoire	Réseau La Nerthe (département 13)
Public cible (caractéristiques nombre....)	Elèves du réseau de la maternelle à la terminale
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	L'éducation à la sexualité, inscrite dans le Code de l'éducation (articles L 312-16 et 121-1) est définie par la circulaire n° 2018-111 du 12 septembre 2018. Cette dernière précise les objectifs de l'éducation à la sexualité dans le cadre scolaire, les principes éthiques, la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité ainsi que le pilotage du dispositif de l'éducation à la sexualité. Elle rappelle par ailleurs que trois séances d'éducation à la sexualité doivent au minimum être organisées par groupes d'âge homogène dans le courant de chaque année scolaire. L'éducation à la sexualité à l'École développe les compétences psychosociales, favorise un apprentissage de l'altérité et de la responsabilité, des règles sociales, des lois et des valeurs communes. Elle participe ainsi à l'amélioration du climat scolaire et par voie de conséquence à l'amélioration des apprentissages et des résultats scolaires, du bien-être des élèves et des personnels, ainsi qu'à la diminution des violences et du harcèlement. C'est donc composante essentielle du parcours éducatif de santé et du parcours citoyen. Des actions ponctuelles sont parfois conduites par des partenaires associatifs, le plus souvent exclusivement sur le niveau de 4 ^{ème} sans qu'un véritable parcours soit pensé.
Objectif(s) de l'action	L'objectif principal est de mettre en synergie les actions des divers partenaires d'un territoire restreint (réseau) afin de construire un parcours adapté et progressif sur le thème de l'EAS pour l'ensemble des élèves qui y sont scolarisés.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution d'un COPIL impliquant une cheffe d'établissement (collège du réseau), la coordinatrice Rep du réseau et le pilote académique • Formation des personnels du réseau • Élaboration d'un parcours curriculaire pour les élèves • Mise en œuvre du parcours EAS de réseau

	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion et communication vers d'autres réseaux
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	- Nombre d'établissements impliqués - Nombre de classes concernées - Nombre de personnels engagés
Modalités d'évaluation	En N+1 : - Nombre de projets ou d'actions EAS en N+1 - Nombre de classes concernées par ces projets - Nombre d'enseignant.es, de personnels de vie scolaire, personnels médico-social engagés dans des actions et/ou projets A plus long terme : - Indicateurs en matière de violences sexistes, - Indicateurs en matière de violences sexuelles. A noter que les indicateurs N+1 et de long terme sont suivis par le ou la chef.fe d'établissement, la référente académique EAS n'ayant pas d'accès direct à ces informations.
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • Septembre 2022 : Constitution d'un COPIL impliquant une cheffe d'établissement (collège du réseau), la coordinatrice Rep du réseau et le pilote académique • Septembre 2022 à juin 2023 : Formation des personnels du réseau et Elaboration d'un parcours curriculaire pour les élèves Action pluriannuelle
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Informations (courrier et courriel) à l'attention des personnels d'encadrement s/c du Recteur et des DASEN pour transmission à tous les personnels d'encadrement et tous les personnels médicaux et sociaux de l'académie .

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action) :	
Nom	MARTIN-TICAUD
Prénom	Sabine
E-mail	Sabine.ticaud@ac-aix-marseille.fr

FICHE ACTION 3.8

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER FORMER TRANSMETTRE

Nom (service) : IA-IPR chargée de cette mission (rectorat de NICE)

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

VINCIGUERRA CERAMI Christiane,

Christiane.vinciguerra-cerami@ac-nice.fr ou Christiane.Cerami@ac-nice.fr

Inspectrice d'académie - inspectrice pédagogique régionale de SVT - Référente académique et coordinatrice Région académique « éducation à la sexualité – égalité filles - garçons »

Tél : 06 64 71 92 80

Intitulé de l'action/dispositif	Journée académique de valorisation des actions en faveur de l'égalité filles garçons qui a été interrompue pendant 2 ans à cause du contexte sanitaire mais qui sera reprise lors de la prochaine année scolaire
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie de Nice
Public cible (caractéristiques nombre....)	<ul style="list-style-type: none"> • Référents et référentes égalité filles garçons des collèges et lycées de l'Académie de Nice (environ 135 recensés dans l'académie après enquête réalisée en octobre 2021) • Personnels de l'éducation nationale encadrant les élèves dans des actions en faveur de l'égalité filles garçons (enseignants et enseignantes, professeurs documentalistes, CPE...) qui sont souvent également référents ou référentes égalité filles garçons. •
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Dans les établissements de l'Académie, de nombreux projets sont menés sur cette thématique et cette journée permet de montrer que ces projets sont soutenus et valorisés. C'est également l'occasion de donner des idées, outils aux référents et référentes présents afin de pouvoir construire un projet au sein de leurs établissements.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Donner aux référents et référentes des exemples d'actions réalisées avec les élèves dans l'Académie. • Faire connaître les partenaires associatifs en lien avec ces thématiques. • Permettre aux référents et référentes de se rencontrer, d'échanger.

Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<ul style="list-style-type: none"> Présentation par des élèves de différents établissements de l'académie d'une quinzaine d'actions réalisées dans le cadre de l'égalité filles garçons avec en fin de matinée une remise de prix « coup de cœur » par des partenaires invités (MGEN, Thales Space, Gendarmerie).
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	
Modalités d'évaluation	Questionnaire de satisfaction distribué aux référents et référentes
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Janvier 2023, 1 journée
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> Courrier envoyé aux chefs et cheffes d'établissement Invitations envoyées aux différents partenaires Mail envoyé aux référents et référentes

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	LIBIOT-CARO
Prénom	Solenne
Fonction	Chargée de Mission Egalité filles-garçons
E-mail	Libiot-Caro Solenne <Solenne-Michele.Libiot@ac-nice.fr> ,
N° téléphone (direct ou portable)	06 77 22 29 50

FICHE ACTION N° 3.9

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

□ TRANSMETTRE

Nom (service) : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) Provence-Alpes-Côte d'Azur

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE): Hélène CARON
helene.caron@paca.gouv.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Appui à la réalisation d'actions de sensibilisation des jeunes à l'égalité et à la réalisation d'outils de sensibilisations
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Toute la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Jeunes
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Pour l'instant, le public des jeunes est peu touché par des actions de sensibilisation à l'égalité dans les temps scolaires ou périscolaires
Objectif(s) de l'action	Augmenter l'impact des actions de sensibilisation à l'égalité sur le public des jeunes
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Soutenir le développement de modules de sensibilisation des jeunes ou la conception d'outils de sensibilisation adaptées à ce public. Favoriser leur diffusion.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre d'actions de sensibilisation conduites. Localisation (département) Nombre de jeunes sensibilisées. Bilans qualitatifs à partir des questionnaires auprès du public cible des jeunes.
Modalités d'évaluation	Statistiques, bilan qualitatif réalisé à partir des questionnaires de satisfaction
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Bilan annuel.
	Site internet préfectures et partenaires/réseaux sociaux

Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	
---	--

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	CARON
Prénom	Hélène
E-mail	helene.caron@paca.gouv.fr
N° téléphone (direct ou portable)	07.72.20.13.94

FICHE ACTION 3.10

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S) :

TRANSMETTRE

Service : DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur
Nom, prénom et e-mail du « Référent » de l'action :
Pour la DRAAF : Marie ALLEMAND, chargée de mission égalité-diversité
marie.allemand@agriculture.gouv.fr
Pour les établissements d'enseignement agricole : Agnès DECHY, chargée de mission
égalité-diversité agnes.dechy@agriculture.gouv.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Communication : je communique avec la lunette genre !
Territoire	Région PACA et départements
Public cible (caractéristiques)	- Communication interne : Agents de la DRAAF et agents des 9 Etablissements Publics d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles EPLEFPA - Communication externe : Partenaires de la DRAAF et des établissements d'enseignement, usagers du MASA, grand public - Apprenant(e)s de l'enseignement agricole : formation scolaire et apprenti(e)s.
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Le changement de mentalité, la lutte contre les stéréotypes, la valorisation des acteurs et actions menées nécessitent de faire et de faire savoir pour assurer la prise en compte de l'égalité comme un objectif en soi mais aussi comme objectif transversal aux autres politiques menées. La prise en compte des actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques conduites par le MASA est un point performant relevé par l'AFNOR préalablement à la labellisation égalité-diversité.
Objectif(s) de l'action	En communication interne, il est demandé aux DRAAF de relayer les actions nationales portées par la DICOM ; de favoriser leur appropriation par les différentes communautés de travail et d'initier localement des actions de sensibilisation aux thématiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. En communication externe, faire connaître aux usagers la labellisation du MASA et l'engagement de la DRAAF, ainsi que les actions menées par nos partenaires sur ces mêmes thématiques.
Description de l'action/dispositif	Actions de diffusion de la culture d'égalité et de lutte contre les discriminations à l'ensemble des agents : <ul style="list-style-type: none"> • Engagement du Directeur par écrit, rappelé lors de l'assemblée générale des personnels 2022. • Mise en place d'un Comité de pilotage annoncée sur l'intranet de la DRAAF. • Actualités égalité et diversité (nationales, locales dont secteur enseignement, autres administrations...) sur l'intranet de la DRAAF. Actions à l'intention des apprenants de l'enseignement agricole : <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une campagne de communication sur les métiers sans stéréotype de genre.

	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre visibles et lisibles les travaux menés dans les établissements et leur impact. • Participer à des concours sur la parité. Exemple, participation d'EPL de PACA aux Plaidoiries citoyennes de l'enseignement agricole avec la diffusion des textes des élèves (Parution intranet DRAAF). <p>Actions à l'intention des usagers et du grand public :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Label égalité-diversité et lien avec le site du MASA présents sur le site de la DRAAF. • Assurer la mixité dans les supports et informations sur le site. • Favoriser les mises en synergies avec d'autres partenaires : Démarche initiée avec la Préfecture de Région, avec la participation à un groupe de travail inter-administrations (la Chambre régionale d'agriculture en est membre). Démarche initiée avec les collectivités, la DRAAF a apporté son soutien technique et financier à une étude sur le genre dans les Programmes Alimentaires Territoriaux (PAT), publiée sur le site de la DRAAF. • Inscrire les actions menées au titre de l'enseignement par le SRFD et les établissements sur le site de la DRAAF, et sur le site du CRIPT PACA.
Indicateurs de résultats	Nombre de supports de communication réalisés avec la lunette genre, diversité des supports.
Modalités d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • En vue de l'audit AFNOR, mise en place d'un espace partagé répertoriant les actions de communication internes et externes de la DRAAF, les actions de partenariat... • Pour l'enseignement, collecte des supports de communication réalisés par le CRIPT PACA et informations à collecter auprès des chargés de communication des établissements.
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<ul style="list-style-type: none"> • Actions DRAAF en cours. • Par année scolaire pour les personnels et apprenants des établissements d'enseignement.
Modalités de communication	Modalités communication DRAAF : Site intranet et internet de la DRAAF Modalités communication enseignement : site intranet et internet de la DRAAF et site (http://www.eapcriptpaca.educagri.fr)

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
DRAAF	Marie ALLEMAND - marie.allemand@agriculture.gouv.fr - 04.13.59.36.28
Enseignement agricole	Agnès DECHY - agnes.dechy@educagri.fr- 06 34 01 47 73 Françoise PORRO - francoise.porro@agriculture.gouv.fr- 04 13 59 36 86

FICHE ACTION 3.11

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

TRANSMETTRE

Nom (service) :DRAAF Provence-Alpes-Côte d'Azur/ Service régional de la formation et du développement

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

Pour l'enseignement agricole

DECHY Agnès agnes.dechy@agriculture.gouv.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Sensibiliser à l'égalité femmes hommes les apprenants et les personnels de l'enseignement agricole
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et départements
Public cible (caractéristiques nombre....)	Tout agent en établissement, concerné par la transversalité de cette politique (en lien avec les autres politiques transversales) et les apprenants
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la feuille de route du ministère L'Enseignement Agricole en Région, le Réseau insertion-égalité est mobilisé pour mieux suivre et accompagner la mixité dans les filières.
Objectif(s) de l'action	Sensibiliser à la diversification des choix d'orientation scolaire et professionnelle auprès des personnels en établissements et des apprenants
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Organiser des temps d'information, de sensibilisation en interne ou avec d'autres services. Mettre en place des actions de sensibilisation à la mixité professionnelle en partenariat avec des structures de la région et en participant à des actions spécifiques (ex : Semaine de l'entrepreneuriat ...) Travail auprès des personnels d'établissements et équipes de direction, des EPLEFPA Mettre en synergies avec les autres politiques interministérielles menées.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre d'actions menées Nombre de partenariats développés
Modalités d'évaluation	Bilan statistique

Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	De septembre à juin de l'année scolaire
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Ils seront diversifiés selon l'objectif

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	DECHY
Prénom	Agnès
E-mail	Agnes.dechy@agriculture.gouv.fr
N° téléphone (direct ou portable)	0660928394

FICHE ACTION N° 3.12

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

TRANSMETTRE **S'ORIENTER**

Nom (service) : Institut de Mathématiques de Marseille (I2M), Aix-Marseille Université

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Paris-Romaskevich Olga, olga@pa-ro.net**

Intitulé de l'action/dispositif	Les Cigales : filles et maths, une semaine autour des mathématiques une action régulière (dès 2019), avec deux semaines proposées par an au Centre International des Rencontres Mathématiques (CIRM).
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Des jeunes filles viennent passer une semaine au CIRM, sur le campus de Luminy.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Chaque semaine de Cigales accueille 26 filles de <u>première</u> intéressées par les mathématiques, deux tiers venant de Marseille et de la région PACA, et les autres de toute la France. Nous cherchons à toucher tous les profils de filles mais pour le moment l'école touche surtout les filles avec un profil socio-culturel privilégié (profil type: père – ingénieur, mère – prof).
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les inégalités (de genre, socio-culturelles et raciales) dans l'accès aux mathématiques en France sont criantes. Il y a 20 % seulement de chercheuses titulaires en maths, et ce chiffre ne change pas depuis 2000 (et risque de diminuer, d'après les estimations faites par Laurence Broze, statisticienne). Puis, comme l'a révélé la sociologue Clémence Perronnet lors de son enquête (menée pendant ce stage), les participantes, malgré leurs très bonnes notes en maths, manquent cruellement de confiance en leurs capacités mathématiques. Notre école accompagne une cinquantaine de filles par an pour qu'elles acquièrent de la confiance et s'épanouissent, en les soutenant dans leur intérêt pour les mathématiques.
Objectif(s) de l'action	1. Faire découvrir la démarche de recherche en mathématiques aux filles, à travers des ateliers de travail en groupe, ainsi que le monde de la recherche, à travers le lieu qui est le CIRM, lieu phare pour la communauté de recherche en mathématiques. 2. Proposer durant la semaine des rencontres avec des femmes chercheuses, ingénieures, et toutes celles dont le travail utilise des mathématiques. 3. Aider les filles à prendre confiance en elles, grâce à l'atmosphère de confiance et de sécurité qui se construit dans la non-mixité, et les activités sportives et culturelles communes.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Une équipe de 7 enseignants-chercheurs et chargés de recherche en maths et informatique met en place le stage tout au long de l'année (inscriptions, traitement des candidatures, contacts avec filles et parents, organisation de la semaine). Nous sommes aidés par l'équipe de l'IREM de Marseille et celle

	<p>du CIRM, ainsi que l'équipe administrative de l'I2M. Le stage lui-même a lieu pendant une semaine des vacances de Toussaint (et de Pâques) .</p> <p>Une semaine de stage coûte 20 000 €, afin de pouvoir accueillir toutes les participantes gratuitement au CIRM, de rembourser les frais de transport pour certaines, et assurer les charges du personnel (encadrants sportifs, encadrante de colonie des vacances et des enseignants en maths). Grâce à nos partenaires qui incluent Aix-Marseille Université, La ville de Marseille, Labex Archimède, MathC2+, Fondation Blaise Pascal, ILCB, Ampiric, Département Bouche du Rhône, École Polytechnique de Paris, chaque année nous rassemblons 15 000 € pour chaque stage (en rédigeant les nombreuses demandes de budget chaque année). Nous ne payons pas l'équipe enseignante pour le moment qui travaille gratuitement pendant la semaine, persuadée de l'importance de cette action. L'équipe organisatrice est constamment en recherche de soutien supplémentaire pour que cette action puisse rester pérenne, ce qui demande beaucoup d'énergie de notre part ; un rythme que nous ne pourrions pas tenir longtemps. Le manque de budget assuré met en péril la pérennisation de cette action.</p>
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<p>Le dernier jour ont lieu les présentations des posters avec les résultats des recherches que les filles ont obtenus pendant la semaine de travail. La salle est remplie par les parents, familles, représentants institutionnels partenaires de l'action et enseignants du stage. Le moment des présentations permet de juger comment les filles ont gagné en connaissances et en confiance mathématiques. À la fin du stage, nous demandons aux filles de remplir aussi un formulaire de satisfaction.</p>
<p>Modalités d'évaluation</p>	<p>De façon plus globale, nous avons commencé une collaboration avec une équipe des sociologues – Clémence Perronet (désormais chercheuse-consultante à l'agence Phare) et Alice Pavie (doctorante au LEST, AMU), pour évaluer notre stage, grâce au soutien de la Chair Femmes et Sciences de l'Université Paris Dauphine-PSL. Elles ont observé les deux éditions des Cigales en 2021/22 et les résultats de leur enquête seront finalisés d'ici fin 2023. L'enquête va suivre les filles qui ont participé à ces deux éditions pour savoir comment le stage a impacté leur choix d'orientation.</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue</p>	<p>Nous espérons que les Cigales seront une action pérenne de l'Institut de Mathématiques de Marseille.</p> <p>Les prochains stages de Cigales auront lieu : entre 31 octobre et 4 novembre 2022 entre 17 et 21 avril 2023 entre 23 et 27 octobre 2023</p>
<p>Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...</p>	<p>Site internet : https://www.fr-cirm-math.fr/lescigales.html (dont dossier de présentation et les articles dans la presse dont La Provence et La Marseillaise, à chaque édition des Cigales)</p> <p>Récents présentations des Cigales : Colloque Cinquième journée parité de la communauté mathématique (http://postes.smai.emath.fr/apres/parite/journee2022/) par O.</p>

Paris-Romaskevich, un article à venir en octobre 2022 dans la Gazette de la Société Mathématique de France *Vers une médiation en phase avec la société : réflexion autour des Cigales*

O. Paris-Romaskevich est en train de travailler sur un moyen métrage documentaire sur cette action, soutenue par CNRS Images, à sortir en 2023.

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Paris-Romaskevich
Prénom	Olga
E-mail	olga@pa-ro.net
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 3.13

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

☐PILOTER XFORMER XTRANSMETTRE ☐LUTTER/VIOLENCES ☐S'ORIENTER

Nom (service) : Institut de Recherche sur l'Enseignement des Sciences (IRES), Aix-Marseille Université

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

Olivier Guès

olivier.gues@univ-amu.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Journée filles maths et informatique : une équation lumineuse
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Académie d'Aix Marseille
Public cible (caractéristiques nombre....)	Des collégiennes et des lycéennes. Surtout les filles de 3^{ème} et de 2^{nde}.
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Très faible nombre de filles qui s'engagent dans les filières de mathématiques et d'informatique à l'université ou en prépa.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les jeunes filles à l'existence et aux effets des stéréotypes de genre. • Permettre aux jeunes filles de rencontrer des femmes scientifiques ou des femmes ayant suivi des filières scientifiques et exerçant des métiers dans des domaines très variés (finances, assurances, médecine, bâtiment, hautes technologies, recherche scientifique, chercheuses, ingénieure, bâtiment, etc...), • Permettre aux jeunes filles de rencontrer de jeunes étudiantes de l'Université, en cours de cursus, dans plusieurs filières scientifiques correspondantes à ces thématiques (en Licence, en master, en doctorat : maths, info ou physique...) • Informer jeunes filles de 3^{ème} sur l'existence et la possibilité de suivre ces cursus scientifiques.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	La journée s'organise autour d'une conférence de maths, d'une présentation de l'association femmes et maths, d'un atelier interactif sur les métiers et les stéréotypes (speed-meeting avec des professionnelles), une pièce de théâtre forum interactive avec la troupe de théâtre « L'équipe du matin », débat. Budget : 3527,78€ (pauses café, troupe de théâtre, nettoyage des

	locaux), entièrement pris en charge par l'IRES.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Pas de réelle évaluation prévue pour le moment. Des retours positifs qui montrent une moindre timidité des filles quant aux filières scientifiques, voire une certaine clarification qui leur permet d'envisager l'option ou la spécialisation maths. Le seul indicateur est la demande des établissements toujours croissante.
Modalités d'évaluation	Pas de visibilité sur le nombre de filles présentes qui ont pris l'option ou la spécialité maths (pas de retours des établissements).
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Chaque année, une ou deux fois dans l'année.
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Newsletter - Actions scolaires - Culture scientifique Aix-Marseille Université Communication via le rectorat Communication via l'IRES

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom :	Guès
Prénom :	Olivier
E-mail :	Olivier.gues@univ-amu.fr
N° téléphone (direct ou portable)	0413942061

FICHE ACTION N°3.14

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

TRANSMETTRE LUTTER/VIOLENCES

Nom (service) : école supérieure d'art d'Avignon

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Sirine Fattouh, Professeur d'enseignement artistique (sirine.fattouh@esaavignon.fr)**

Intitulé de l'action/dispositif	<p>La Cabane inclusive L'idée de construire une cabane inclusive dans le parking de l'école supérieure d'art d'Avignon (ESAA) à Baigne-Pieds est venue lors d'une discussion avec les étudiant.e.s. Nous ressentions un besoin commun, celui de créer un espace de partage, un Safe Space (espace sécurisé), avec l'extérieur et qui serait un espace d'expérimentation artistique et sociale inclusive excluant toute forme de discriminations et de violence qu'elle soit verbale, psychologique ou physique. La programmation qui se déroulera dans la cabane sera pensée comme un lieu de résistance aux idéologies dominantes, un espace de sociabilisations et de partage</p>
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	<p>Avignon La cabane inclusive sera accessible à un large public et nous souhaiterions pouvoir mobiliser les habitants qui se trouvent dans la périphérie de Baigne-Pieds, en les invitant à participer à des Workshops, des projections de films et débats en lien avec des problématiques socioculturelles.</p>
Public cible (caractéristiques nombre...)	<p>120 étudiant.es chaque année 30 salariés Public Avignonnais</p>
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	<p>NR</p>
Objectif(s) de l'action	<p>Inclusion Egalité</p>
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<p>La cabane sera pensée comme un espace temporaire, une architecture éphémère qui pourrait être démontée et modulable. Nous prévoyons de la construire avec des matériaux de récupération que nous glanerons dans les environs d'Avignon. Elle sera pensée et construite avec les étudiant.e.s dans le cadre d'un workshop où nous inviterons le collectif de femmes</p>

	<p>écologiques et féministes Les Bâtitseuses constitué d'architectes, d'urbanistes, d'ingénieures et d'artistes (https://lesbatisseuses.com/).</p> <p>Nous voulions que l'étape de construction se fasse de manière collective, mais surtout nous voulions que ça soit des femmes qui forment les étudiant.e.s afin de réaliser une œuvre commune, qui valorise les femmes dans l'acte de construire.</p> <p>Une programmation variée sera organisée tout au long de l'année, incluant des workshops, des projections de films, des débats, des conférences, des lectures et rencontres interécoles d'arts.</p> <p>Lors de nos divers échanges avec les étudiant.e.s, nous avons initié un Podcast qui sera rediffusé sur le site web de l'école lors des rencontres et débats</p>
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<p>Quantitatifs</p> <p>Qualitatifs</p> <p>Estimation du budget (30 000€)</p>
Modalités d'évaluation	Evaluation annuelle
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	2022-2025
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Site de l'ESAA http://esaavignon.eu/

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Fattouh
Prénom	Sirine
E-mail	sirine.fattouh@esaavignon.fr
N° téléphone (direct ou portable)	0490270423

FICHE ACTION N° 4.1

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

Axe 3 développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel

Axe 4 lutter contre les violences sexistes et sexuelles

FORMER LUTTER/VIOLENCES

Nom (service) : Vice-présidence politique Sociale, Egalité, Diversité, Chargée de projet égalité, diversité, pôle QVT, membres des dispositifs d'écoute.

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Véronique Van De Bor, Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Semaine de prévention des discriminations. Intervention dans les amphithéâtres sous forme de théâtre forum.
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Différents campus d'Université Côte d'Azur
Public cible (caractéristiques nombre...)	Etudiant·es en licence et Master Environ 3000 en une semaine
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	Université Côte d'Azur a mis en place plusieurs dispositifs d'écoute et d'accompagnement des personnes qui s'estiment victimes ou témoins de VSS. Nous multiplions les canaux de communication pour faire connaître ces dispositifs aux étudiant·es.
Objectif(s) de l'action	-Sensibilisation -Donner de la visibilité et orienter vers des ressources externes et internes de lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Nous réalisons une semaine de prévention des discriminations en direction de la communauté étudiante. Dans ce cadre, une troupe de comédien·nes réalise jusqu'à 20 représentations d'1h30 de théâtre forum directement dans les amphithéâtres ou sur les parvis des différents campus avec la complicité des équipes enseignantes. Le théâtre forum et le théâtre invisible sont deux des formes théâtrales du théâtre de l'opprimé de Augusto Boal. Le théâtre forum favorise le débat et permet l'intervention des étudiant·es sur scène. Cela permet par le biais du jeu théâtral de faire émerger la parole et la réflexion autour d'un thème choisi. Ces interventions ont notamment permis d'aborder les thématiques du sexisme, des violences sexistes et sexuelles, du cyber harcèlement et de

	<p>l'homophobie. Plus de 2000 étudiant·e·s sont sensibilisé·e·s et ont pu s'exprimer. A la fin de chaque séance, les ressources mises en place à l'université sont présentées, ce qui nous permet notamment de rappeler l'existence du dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes et des témoins de violences sexistes et sexuelles et/ou de discriminations. L'événement a donné lieu à un reportage vidéo en ligne : https://www.youtube.com/watch?v=oF_P9rQIOi4&feature=emb_rel_pause.</p>
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<p>Nombre de participant·es Sondage en direct Nombre de saisines du dispositif d'écoute Bilans annuels des saisines</p>
<p>Modalités d'évaluation</p>	<p>Questionnaire d'évaluation Suite à ces interventions, les adjectifs choisis par les participant·e·s pour décrire l'évènement lors de l'enquête d'évaluation sont les suivants : « efficace, pertinent, génialissime, excellent, stimulant, ludique, participatif, percutant, concret, plaisant, dynamique ».</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue</p>	<p>Une semaine, mi-octobre. L'action aura lieu du 10 au 14 octobre 2022. L'action à pour ambition d'être pérennisée.</p>
<p>Modalités de communication Article interne/ externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...</p>	<p>-Réseaux sociaux -Article interne -Vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=1iDMMIOyzgc.</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	VAN DE BOR
Prénom	Véronique
E-mail	Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 20 54 39 09

FICHE ACTION N° 4.2

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

LUTTER/VIOLENCES

Nom (service) : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) Provence-Alpes-Côte d'Azur

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE): Hélène CARON helene.caron@paca.gouv.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Appui à la mise en place et au fonctionnement des Espaces Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (EVARS)
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	À terme toute la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Actuellement, tous les départements de la région sont dotés d'EVARS à l'exception des Alpes-de-Haute-Provence.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Jeunes
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les Etablissements d'information, de consultation ou de conseil familial (EICCF) sont depuis le décret n°2018-169 du 7 mars 2018 appelés Espaces Vie Affective, relationnelle et sexuelle (EVARS). Comme les Centres de Planification et d'Éducation Familiale (CPEF) qui sont portés par les Conseils Départementaux, ils découlent de la loi de légalisation de la contraception, et relèvent quant à eux de la compétence de l'État. Ils sont chargés « d'informer sur les droits en matière de vie affective, relationnelle et sexuelle et d'éduquer à leur appropriation, ainsi que de contribuer au renforcement de l'estime de soi et au respect de l'autre dans la vie affective, relationnelle et sexuelle. Ils ont également pour mission d'accompagner les personnes dans leur vie affective, relationnelle et sexuelle sous toutes ses formes » (y compris les missions relatives à la gestion des situations de dérive et d'emprise). Ces missions couvrent ainsi les thèmes de la santé sexuelle, la contraception, l'IVG, la prévention des IST, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, la promotion du respect des orientations sexuelles et des identités de genres, le respect entre les garçons et les filles... Ils sont portés par des associations et tout particulièrement par les associations départementales des Plannings Familiaux (PF). Ils ciblent majoritairement le public des jeunes. En PACA, les EVARS portés par les PF touchent chaque année 45.000 personnes dont plus de 25.000 jeunes (relations filles garçons, puberté, contraception, sexualité, lutte contre les stéréotypes de genre...) et sous des formes variées (théâtre forum, stands, groupes d'information et de débat. Le PF a

	également adapté un programme de développement des compétences psychosociales dans la région, le PRODAS (programme de développement affectif et social). Les équipes des PF 05 et 13 sont intervenues à plusieurs reprises pour former des enseignantes et enseignants de l'Éducation Nationale.
Objectif(s) de l'action	Augmenter l'impact des actions portés par les EVARS sur le public des jeunes
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Soutenir le développement de modules de sensibilisation des jeunes ou la conception d'outils de sensibilisation adaptées à ce public. Favoriser leur diffusion. Favoriser la coordination et l'échange de bonnes pratiques à l'échelle régionale et avec d'autres régions.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre d'actions de sensibilisation conduites. Localisation (département) Nombre de jeunes sensibilisés. Bilans qualitatifs à partir des questionnaires auprès du public cible des jeunes. Nombre de réunions de coordination régionale, nombre d'actions régionales et interdépartementales conduites. Bilans qualitatifs de ces actions.
Modalités d'évaluation	Statistiques, bilan qualitatif réalisé à partir des questionnaires de satisfaction
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Bilan annuel.
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Site internet préfectures et partenaires/réseaux sociaux site https://www.parlons-sexualites.fr/ du planning familial

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	CARON
Prénom	Hélène
E-mail	helene.caron@paca.gouv.fr
N° téléphone (direct ou portable)	07.72.20.13.94

FICHE ACTION N° 4.3

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

LUTTER/VIOLENCES

Nom (service) : Service pour le Respect et l'Egalité, Aix-Marseille Université

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Amélie Samba, amelie.samba@univ-amu.fr
Jordane Arnaud, jordane.arnaud@univ-amu.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Service pour le Respect et l'Egalité : guichet unique pour les situations de violences sexistes et sexuelles, de toutes formes de discriminations et de harcèlements.
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Aix-Marseille Université
Public cible (caractéristiques nombre...)	80 étudiantes et étudiants et 8000 personnels
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Opérationnel depuis fin 2016, le dispositif d'AMU de signalement des violences sexuelles et sexistes a reçu, en 5 ans d'existence, une centaine seulement de signalements. Le sous-effectif, l'absence de personnels à temps plein, le manque de visibilité, et l'absence d'un lieu physique dédié, expliquent en grande partie ce taux très faible de saisines pour une grande université. Inspirée par le dispositif de l'Université de Montréal, AMU a travaillé depuis fin 2020 à la création d'une nouvelle structure interne, indépendante, et professionnalisée avec notamment le recrutement de trois professionnels à temps plein, et la mise à disposition et l'équipement de locaux dédiés et adaptés. Le Service pour le Respect et l'Egalité a été inauguré en mai 2022.
Objectif(s) de l'action	Prévenir et lutter contre les situations de violences sexistes et/ou sexuelles, de harcèlements, et de discriminations.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Le service repose sur une équipe interventionnelle pluridisciplinaire (juriste, psychologue) de 3 personnes professionnelles des VSS, harcèlements et discriminations, recrutées à temps plein et épaulées d'un comité opérationnel (membres experts, internes et externes à AMU, à solliciter au cas par cas) et d'un comité de pilotage (membres permanents, réunions plénières). Le Service dispose de locaux dédiés et

	<p>adaptés permettant de recevoir les victimes et témoins en toute confidentialité; l'équipe interventionnelle est mobile et peut donc se rendre sur les différents sites d'AMU, certains pouvant être assez excentrés (Arles, Gap, Avignon, etc). Le service travaille en étroite collaboration avec les structures internes comme externes à AMU (Maison des femmes à Marseille ; Le Défenseur des Droits ; Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations ; Parquet de Marseille, etc.).</p> <p>L'achat ou la création en interne d'un logiciel de suivi et l'archivage des saisines, compatible avec le RGPD, est en cours.</p> <p>Budget pour la création du service : 342 000 euros (recrutement de 3 personnels, aménagement des locaux, communication) ; 50 000 euros proviennent d'un AAP obtenu auprès du MESRI, le reste a été entièrement financé par AMU.</p>
<p>Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).</p>	<p>La création du service a été validée en CA du 23 novembre 2021 et son inauguration a eu lieu le 5 mai 2022. Un logo, une page web sur le site d'AMU, et une campagne de communication ont été élaborés et diffusés en juin 2022.</p> <p>Un enjeu majeur pour l'année 2022-2023 est de faire connaître le service à l'ensemble des personnels et usagers d'AMU. Des rencontres avec chaque composante et structure d'AMU sont planifiées.</p> <p>Les indicateurs sont ceux habituellement utilisés dans le cadre des bilans des dispositifs de lutte contre les VSS : nombre de saisines, statistiques sociodémographiques sur les victimes, témoins, et auteurs / autrices ; qualification des faits ; actions mises en œuvre pour faire cesser le trouble ; nombre et types d'actions de préventions, etc</p>
<p>Modalités d'évaluation</p>	<p>Bilan des saisines et des actions mises en œuvre réalisé par le service, évalué par le Comité de Pilotage, et présenté annuellement devant le CHSCT et le CA de l'université.</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue</p>	<p>Le Service est actif depuis mai 2022. Un premier bilan est attendu en décembre 2022.</p>
<p>Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...</p>	<p>Page web : https://www.univ-amu.fr/fr/public/respect-egalite Logo du service visible et cliquable sur chaque site web des composantes et autres services d'AMU Communication interne (Newsletters; affiches; flyers ; vidéos). Articles de presse dans la Marseillaise, La Provence ; Gometts.</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Régner
Prénom	Isabelle
E-mail	isabelle.regner@univ-amu.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 81 89 96 10

FICHE ACTION N° 4.4

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

LUTTER/VIOLENCES ACCOMPAGNER

Nom (service) : Dispositif prénom et civilité d'usage Aix-Marseille Université

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Christelle Labbay christelle.paques@univ-amu.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Dispositif d'autorisation d'utilisation du prénom et/ou de la civilité d'usage
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Aix-Marseille Université
Public cible (caractéristiques nombre....)	Etudiantes/étudiants
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	<ul style="list-style-type: none"> • Différentes démarches administratives (inscription dans un groupe de TD, passage d'examens oraux...) ou situations courantes (présentation de la carte étudiant, appels en cours...) obligent les personnes transgenres ou intersexes à devoir expliquer que leur identité de genre ne correspond pas à ce qui est indiqué sur leurs documents d'identité. • Dans une perspective de respect de la dignité et de préservation de la vie privée des personnes mais aussi de promotion du bien-être de chacun, il importe d'utiliser leur prénom d'usage. La période de transition avant une éventuelle modification d'état civil peut en effet être longue et affecter plusieurs mois voire années du cursus universitaire. Cette étape -cruciale dans le processus- est source de nombreuses difficultés (administratives, psychologiques, relationnelles...), voire génératrice d'actes homophobes ou discriminatoires lorsque l'identité choisie par la personne n'est pas reconnue par l'établissement.
Objectif(s) de l'action	Prévenir et lutter contre les situations de violences sexistes et/ou sexuelles, de harcèlements, et de discriminations auxquelles les étudiantes et étudiants transgenres ou intersexes peuvent être confrontés. Afin d'améliorer leur accueil et de faciliter leur accès aux services universitaires (bibliothèque, services et restauration, notamment), Aix-Marseille Université s'engage à leur reconnaître le droit de demander la prise en compte de leur prénom et/ou civilité d'usage dans les documents internes à l'établissement (cartes d'étudiant(e), carte de BU, listes d'inscrits, d'appel et d'émargement aux examens, adresse de messagerie, listes électorales, listes d'émargement, listes de candidats).

Description de l'action/dispositif
(indiquer les étapes , les acteurs et les
moyens prévus pour réaliser l'action)

En 2016 et 2017

- Consultation préalable d'associations LGBTI sur les besoins : l'Autre Cercle, Contact, SOS Homophobie, T-Time
- Témoignages et demandes exprimés par plusieurs étudiants en cours de transition
- Suivi du parcours administratif et des problèmes successivement rencontrés par une étudiante trans sur l'année universitaire 2016-2017 au cours de laquelle elle a obtenu le changement de son prénom à l'état civil, le changement de civilité auprès du TGI, le changement de son numéro de sécurité sociale. Évaluation des réponses successivement apportées par AMU.

Décembre 2017 à juin 2018

- Réunions du GT « Prénom d'usage » entre décembre 2017 et juin 2018
- Charte d'engagement LGBTI d'AMU adoptée par le Conseil d'Administration en sa séance du 23 janvier 2018
- Phase de tests informatiques avec un étudiant fictif puis avec un étudiant volontaire (juillet 2017)
- Passage devant la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire et CA septembre 2018
- Formation ouverte au personnel sur la transidentité et l'intersexualité
- Octobre 2018 lancement du dispositif lors d'une journée dédiée en présence de Yohann ROSZÉWITCH Conseiller lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT de la DILCRAH
- Lancement d'une campagne de communication dédiée
- 2019 Sensibilisation étudiants et personnel actions dédiées (mai-octobre)
- 2020 étude de la révision du dispositif : mise à jour textes de loi, formulaire et procédure administrative revus, délégation de signature du Président à la VPEFHLD
- 2021 Finalisation de la révision en étroite collaboration avec le service juridique (DAJI)
- 2022 Rédaction d'une procédure destinée au personnel des scolarités

Démarche actuelle

La demande peut être faite à tout moment de l'année (*formulaire à demander**, à remplir et à renvoyer à la VPEFHLD par mail)
Après accord de la VPEFHLD (vérification du motif), une attestation est adressée à l'étudiant ou à l'étudiante. La production de cette attestation auprès du bureau de la scolarité permettra alors d'enregistrer le prénom d'usage dans le logiciel Apogée (Application pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants), d'intervertir la civilité le cas échéant et de (ré)éditer gratuitement la carte étudiante au prénom d'usage. La photo pourra être réactualisée à cette occasion.

** voir en PJ*

- 2022 Rédaction d'une procédure destinée au personnel des scolarités pour faciliter les démarches et l'accueil

	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 -2023 Formation du personnel (SYGEFOR) • Actions de sensibilisation (théâtre forum, ciné débats, expositions, spectacles et bords de scène, tables rondes etc.)
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<p>Mis en place en octobre 2018, le dispositif n'a jamais fait l'objet d'un bilan. Suite aux améliorations apportées depuis 2020, un enjeu majeur pour l'année 2022-2023 est de réaliser un bilan complet. Les indicateurs porteront sur les demandes (genre, civilité etc.), les formations impactées ainsi que les niveaux d'étude, les composantes, les diplômes obtenus, les situations géographiques lors des inscriptions, et les modifications définitives d'état civil. La requête informatique a été élaborée en septembre 2022 et sera opérationnelle dans les semaines à venir. Elle pourra être améliorée au fil de l'eau.</p> <p>Les indicateurs sur les délais de traitement restent à revoir pour des raisons techniques et informatiques.</p>
Modalités d'évaluation	Bilan des demandes et des actions mises en œuvre réalisé par la VPEFHLD
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>Dispositif lancé en octobre 2018</p> <p>Révisé en 2021</p> <p>Premier bilan attendu en octobre 2022.</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> • Page web : https://www.univ-amu.fr/fr/public/utilisation-du-prenom-et-de-la-civilite-dusage-amu • Logo engagement LGBTI visible sur la page d'accueil du site AMU chaque semaine du 17 mai, journée internationale de lutte contre les LGBTIphobies • Communication interne (Newsletters; affiches; flyers ; vidéos). Campagne existante dédiée au dispositif en révision en 2022 • Articles dans la presse locale

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Régner
Prénom	Isabelle
E-mail	isabelle.regner@univ-amu.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 81 89 96 10

FICHE ACTION N° 4.5

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

FORMER **LUTTER/VIOLENCES**

Nom (service) : Ecole des Mines de Saint-Etienne

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
PANGOT Hélène helene.pangot@emse.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	PREVENIR ET LUTTER CONTRES LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (mesure 1 du plan d'actions école pour 2022-2023)
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Mines Saint-Etienne (campus de Saint-Etienne & de Gardanne)
Public cible (caractéristiques nombre....)	Elèves et personnel de l'école et des Maisons des élèves (+1400 personnes)
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Il reste beaucoup à faire pour que l'égalité femmes.hommes soit totale, le chantier engagé depuis 2 ans contre les violences sexistes et sexuelles est un enjeu important pour MSE, la tolérance zéro s'applique et doit être accompagnée de mesures et de moyens forts pour faire évoluer les comportements.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Faire vivre la cellule d'alerte, d'écoute et d'accompagnement • Former régulièrement le personnel • Responsabiliser les associations étudiantes • Adhérer à des réseaux actifs pour enrichir les pratiques
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<p>Action 1. 1 : Faire vivre la cellule d'alerte, d'écoute et d'accompagnement</p> <p>L'école a mis en place et communiqué sur un dispositif d'alerte, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation VSS, adapté à la taille de l'école selon un socle commun.</p> <p>La plateforme est active depuis février 2022 : https://imt.signalement.net/ et fonctionne grâce à l'engagement de plusieurs « référent.es plateformes » qui s'engagent à réagir en cas de signalement en 48h. Le protocole de gestion des signalements a été défini pour pouvoir engager une procédure disciplinaire qui s'impose suivant le statut de la personne mise en cause, pour réaliser une enquête interne, etc.</p> <p>L'école s'assure également que le temps de présence de personnels médico-socio-psychologiques est suffisant pour participer à la mission d'écoute et de soutien aux victimes. Une psychologue indépendante spécialisée en matière de VSS,</p>

	<p>contractualisée par l'IMT, peut également être contactée en cas d'alerte et de demande de suivi.</p> <p>Action 1. 2 : Former régulièrement le personnel L'objectif est de poursuivre la dynamique engagée en 2021-2022 en inscrivant l'ensemble des personnels dans des formations de sensibilisation aux VSS. Des formations plus approfondies ou spécifiques pour les publics identifiés comme prioritaires ou nécessitant une montée en compétences rapide (ex : nouveaux référents VSS) seront également proposées.</p> <p>L'Institut Mines Telecom déploie dans ce sens un catalogue de formations sur lequel l'école s'appuie pour offrir un panel de formations adapté au personnel, il s'agit des « formations Reverso sur étagère ».</p> <p>Action 1. 3 : Responsabiliser les associations étudiantes S'assurer que les associations d'élèves intègrent bien ce sujet dans toutes leurs activités et leur transmettre toutes les informations utiles, pour qu'elles s'approprient le sujet dans leur fonctionnement général et quotidien.</p> <p>Action 1. 4 : Adhérer à des réseaux d'action et de formations pour enrichir les pratiques Se saisir des possibilités offertes via les adhésions collectives IMT : CPED, Elles Bougent, Campus Responsable</p> <p>Continuer à contribuer au réseau LYSE (suite AAP 2022). Faire partie des établissements signataires de la future Convention Régionale Egalité dans le système éducatif en PACA (H.Pangot a rejoint le GT en sept. 2022).</p>
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Recensement des signalements sur une base annuelle Recensement du nombre de personnels formés et du volume horaire consacré aux formations
Modalités d'évaluation	Enquête annuelle « Respect Egalité » menée par un auditeur externe contractualisé par l'Institut Mines Télécom pour l'ensemble des écoles du groupe
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Dans la continuité des activités menées en 2021-2022, sur l'ensemble de l'année scolaire 2022-2023
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Informations disponibles sur le site internet de l'école Rédaction d'un article dans la Newsletter Panoramines de l'école

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	PANGOT
Prénom	HELENE
E-mail	Helene.pangot@emse.fr
N° téléphone (direct ou portable)	04 77 49 97 20

FICHE ACTION N° 4.6

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

PILOTER FORMER LUTTER/VIOLENCES TRANSMETTRE

Nom (service) : Ecole des Mines de Saint-Etienne

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
PANGOT Hélène helene.pangot@emse.fr

Intitulé de l'action/dispositif	ENGAGER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ET DES ELEVES DANS LA PREVENTION CONTRE LES VSS (mesure 2 du plan d'actions école pour 2022-2023)
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Mines Saint-Etienne (campus de Saint-Etienne & de Gardanne)
Public cible (caractéristiques nombre....)	Elèves et personnel de l'école et des Maisons des élèves (+1400 personnes)
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Il reste beaucoup à faire pour que l'égalité femmes.hommes soit totale, le chantier engagé depuis 2 ans contre les violences sexistes et sexuelles est un enjeu important pour MSE, la tolérance zéro s'applique et doit être accompagnée de mesures et de moyens forts pour faire évoluer les comportements.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Réactualiser la charte d'engagement de prévention et de lutte contre les VSS à Mines Saint-Etienne - Réaliser des campagnes de communication percutantes - Informer les acteurs de l'école et l'écosystème - Insérer des actions de sensibilisation et de formation dans le canevas des élèves - Proposer une évolution des documents administratifs
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<p>Action 1 : Réactualiser la charte d'engagement de prévention et de lutte contre les VSS à Mines Saint-Etienne Au sein de l'école, la signature annuelle d'une charte spécifique d'engagement est en place pour responsabiliser chaque individu quelle que soit sa fonction ou son rôle à jouer au sein de l'école. D'une manière générale, l'IMT incite chaque école à signer d'autres chartes relatives aux discriminations liées au genre. La charte actualisée est disponible sur le site internet de l'école.</p> <p>Action 2 : Réaliser des campagnes de communication percutantes Réalisation de campagnes de communication dédiées sur le dispositif de lutte contre les VSS via des formats variés (affichage, flyers, etc.) et recours à une communication non discriminante & non stéréotypée. Ceci a pour but de mettre en place, de manière visible et facile d'accès, un dispositif d'information des élèves et des personnels pour l'année 2022/2023.</p> <p>Action 3 : Informer les acteurs de l'école et l'écosystème</p>

Des présentations systématiques de la politique de l'école en matière de VSS et des dispositifs sont en place, notamment lors des journées d'accueil en amphis.

En lien avec la Maison des élèves du campus de Saint-Etienne, s'assurer de la mise à jour du plan d'action et de responsabilisation (PAR) pour que figure bien la dimension VSS.

Action 4 : Insérer des actions de sensibilisation et de formation dans le canevas des élèves

Organiser des événements inscrits dans le cursus pédagogique des élèves est indispensable pour que tous les élèves bénéficient de ces temps de formations.

A cet effet, un catalogue de formations est disponible pour l'ensemble des élèves (et des personnels) sur la pédagogthèque de l'IMT, suivant un référentiel de compétences VSS, avec 3 rythmes d'acquis (sensibilisation, formations courtes, formations plus conséquentes), sous différentes formes (en ligne (SPOC), virtuelle, présentielle), sur 4 axes (prévention, crise, post-crise, conseil), avec des parcours de formation recommandés en fonction du profil, en particulier pour les publics prioritaires et avec des tarifs négociés auprès de prestataires spécialistes des VSS.

Utiliser la vidéo de sensibilisation aux VSS nommée « Consentement » pour la 2^e année consécutive sur le campus de Saint-Etienne et pour la première fois à Gardanne, pour former tous les élèves nouveaux arrivants. Sessions qui seront organisées en lien avec les Maisons des élèves pour permettre d'étendre le dispositif plus largement, aux 1A & aux AST/AL.

Un projet citoyen « Programme ambassadrices » sera proposé aux élèves en 2022-2023, dont voici le descriptif :

« Ce projet s'inscrit pleinement dans la politique d'égalité femmes.hommes conduite à l'école des Mines de Saint-Etienne et plus généralement au sein de l'Institut Mines-Télécom, en partenariat avec la Fondation Mines-Télécom, qui vise à valoriser la place des femmes dans les métiers scientifiques et à favoriser la mixité dans les parcours.

Le projet consiste à travailler en lien avec l'IMT et la Fondation Mines-Télécom pour que des élèves filles de l'école puissent témoigner de leur parcours lors de rencontres dans des collèges & lycées ciblés, seules ou avec des marraines d'entreprises. Ces ambassadrices bénéficieront d'une marraine/mentor en entreprise, de journées d'école d'été/hiver/automne, de coaching (chaque étudiante devra être capable de parler de l'ensemble de l'IMT. La force de l'IMT est de pouvoir présenter une variété de cursus et de métier de l'ingénieure).

L'équipe « Programme Ambassadrices » accompagnera donc tout le déroulement du processus et fonctionnera en mixité (pas uniquement des filles).

En amont du projet citoyen, se déroulera le recrutement des étudiantes ambassadrices (notion de « rôle modèle »), qui pourront être ambassadrices sur toute leur scolarité (ou pas : notion d'engagement). Les candidates devront fournir lettre de motivation & CV qui seront étudiés devant un jury de mécènes et

l'IMT, pour une mise en œuvre au printemps 2023.

Les objectifs du projet : à terme, augmenter le nombre de jeunes femmes arrivant en écoles d'ingénieurs, de préférence celles de l'IMT, mais pas forcément => intérêt général de la société.
Encourager les adolescentes à s'inscrire en 1ères et terminales permettant d'entrer dans des écoles d'ingénieurs, en expliquant la réalité du parcours scolaire, de la vie sur les campus, des métiers en sortie, en faisant parler de récentes adolescentes à de jeunes adolescentes, aux professeurs principaux, voire aux parents.

Les résultats & livrables attendus : préparer et accompagner les missions des étudiantes ambassadrices, en présentiel et à distance / thèmes abordés : les métiers, les voies d'accès, la vie dans une école, accompagnement à Parcoursup, lettres de motivation, etc. Participer à des salons tels que « Metierama » (public de collèges & secondes). Concevoir des supports de communication adaptés au public (avec l'aide des services communication). Mettre en place des modalités pour garder le contact post-visite (réseaux sociaux, etc.) => création de réseau
Faire venir les lycéens dans nos écoles, en organisant des visites
Rédiger un reporting des actions menées & un bilan chiffré des visites (typologie de population, nombre, sondage post-visite, etc.)

Proposer aux élèves des temps sur la pause méridienne pour faire intervenir des personnalités extérieures sur la thématique : 2 dates bloquées dans le canevas ICM pour 2022-2023 (1 en novembre 2022, 1 en février 2023 pour le cursus ICM).

=> Piste avec la CGI Lyon pour 2 ateliers "croyances limitantes" (1 à Saint-Etienne, 1 à Gardanne) => coach professionnelle CGI qui intervient en présentiel - pour 15-20 personnes - thématique auto-censure, affronter le marché de l'emploi, postuler même quand on n'a pas 100% des compétences + 2 ateliers "candidature efficace pour les élèves ingénieures" (1 à Saint-Etienne, 1 à Gardanne) => simulations d'entretiens et relecture CV - atelier en non mixité

Action 5 : Proposer une évolution des documents administratifs
Un modèle d'annexe de convention de stage a été élaboré par la CGE dans le cadre du GT Stages. Celui-ci comporte un texte relatif à la lutte contre les VSS et les discriminations qu'il serait intéressant d'intégrer dans nos documents administratifs de référence.

L'école sera également amenée à toiletter ses différents règlements, dans l'attente des règlements types pour intégrer les VSS et pourra s'approprier et mettre en œuvre les différentes fiches de protocole produites par l'IMT, dans le cadre du volet juridique et de l'analyse par l'IMT des différents textes institutionnels de l'IMT au regard des textes législatifs et réglementaires, devant conduire à proposer des refontes ou réformes plus importantes le cas échéant. L'IMT proposera des trames de règlements intérieurs, de scolarité et liés aux hébergements.

Indicateurs de résultats

Nombre de communications sur le sujet en lien avec le service

(Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<i>communication (flyers, posts sur les réseaux sociaux, articles Panoramines)</i> <i>Données sur l'utilisation des casques de VR pour la vidéo de sensibilisation VSS au niveau IMT et école.</i>
Modalités d'évaluation	Enquête annuelle « Respect Egalité » menée par un auditeur externe contractualisé par l'Institut Mines Télécom pour l'ensemble des écoles du groupe
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Dans la continuité des activités menées en 2021-2022, sur l'ensemble de l'année scolaire 2022-2023 + lancement du programme Ambassadrices selon le planning établi par l'Institut Mines Télécom
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Informations disponibles sur le site internet de l'école Rédaction d'un article dans la Newsletter Panoramines de l'école

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	PANGOT
Prénom	HELENE
E-mail	Helene.pangot@emse.fr
N° téléphone (direct ou portable)	04 77 49 97 20

FICHE ACTION N° 4.7

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

Axe 4 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Nom (service) : UNIVERSITE DE TOULON, Vice-Présidence à l'égalité Femme/Homme

Nom, prénom et e-mail du « Référent » : Patricia MERDY (merdy@univ-tln.fr)

Intitulé de l'action/dispositif	Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, à l'invisibilité professionnelle de la femme
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Université de Toulon
Public cible (caractéristiques nombre....)	Etudiants universitaires, agents universitaires, doctorants
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les violences sexistes et sexuelles prennent une place insidieuse dans le quotidien de beaucoup de femmes, qu'elles soient étudiants ou professionnelles. L'invisibilité des femmes dans le milieu professionnel est une autre violence faite aux femmes. Celles-ci, pour des compétences égales, seront dévalorisées par rapport à un collègue homologue, conduisant à des retards de carrière et des salaires moindres. Parmi les violences subies par les femmes, existent celles potentielles entre le doctorant et son directeur de thèse, au travers d'une relation hiérarchique compliquée.
Objectif(s) de l'action	Sensibiliser sur la question des violences sexistes et sexuelles, savoir les déceler et savoir agir pour les faire cesser. Donner confiance aux femmes afin qu'elles défendent mieux leurs compétences dans le milieu étudiant ou professionnel. Sensibiliser les directeurs de thèse et les doctorants sur leurs potentielles difficiles relations.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Intervention d'une troupe de théâtre-forum dans les amphithéâtres sur les VSS et la relation doctorant/directeur de thèse, cinéma-débat sur la charge mentale des femmes, conférences sur la confiance en soi des femmes, sur le sujet des femmes et le sport... L'UTLN consacre une ligne dédiée au plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à hauteur de 10k€/an. Au gré des AAP, des crédits supplémentaires peuvent être alloués. Les fonds CVEC peuvent aussi être

	mobilisés. AMU a financé et partagé avec l'UTLN son action récurrente liée aux VSS et destinées aux étudiants en faisant venir une troupe de théâtre-forum.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre de personnes ayant participé aux actions, ou ayant bénéficié des actions.
Modalités d'évaluation	Questionnaires de satisfaction, retours des participants par mail
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Bilan annuel des actions réalisées
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Traces des réalisations des actions : vidéos, photos, articles parus sur le site web de l'université

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	MERDY
Prénom	Patricia
E-mail	merdy@univ-tln.fr
N° téléphone (direct ou portable)	04-94-14-23-44

FICHE ACTION N°5.1

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

Axe 5 renforcer la mixité des filières et des formations

PILOTER **S'ORIENTER**

Nom (service) : Vice-présidence politique Sociale, Egalité, Diversité, Chargée de projet égalité, diversité, pôle QVT, chargée de projet égalité, diversité.

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

Véronique Van De Bor, Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr

Intitulé de l'action/dispositif	ANALYSE APPROFONDIE ET SUR PLUSIEURS ANNÉES DE LA RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS NOS FILIÈRES
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	A l'échelle d'Université Côte d'Azur
Public cible (caractéristiques nombre....)	Toute la communauté dont Étudiant·es en Licence, Master et Doctorat
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	On sait que la segmentation des métiers entre les femmes et les hommes explique bon nombre d'inégalités professionnelles. Les déséquilibres observés dans les filières sont principalement liés aux stéréotypes de genre qui pèsent sur les choix d'orientations, de métiers et de carrière des filles et des garçons. Notamment, beaucoup de Lycéens et de lycéennes pensent que les garçons sont plus doués que les filles pour les mathématiques, l'informatique et la physique et que les filles sont plus douées que les garçons dans les filières littéraires (enquête orientation UCA , 2019 voir action 3).
Objectif(s) de l'action	Produire une analyse approfondie de la répartition des femmes et des hommes en licence, master et doctorat de 2012 à 2023 et du taux de réussite des femmes et des hommes dans le différentes filières.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	1 ^{ère} étape : Réaliser une analyse approfondie de la répartition femmes/hommes dans toutes nos filières et diplômés et sur plusieurs années. 2 ^{ème} étape : Ajouter le taux de réussite femmes/hommes en licences, master. 3 ^{ème} étape : Ajouter le taux d'insertion femmes/hommes après la

	<p>licence et le master.</p> <p>Nous réalisons un état des lieux de toutes nos filières, licences, master et doctorat de 2012 à 2023. Dans ce cadre, nous nous appuyons sur la Direction Pilotage et Performance d'Université Côte d'Azur et les données consolidées de notre outil APOGEE (Application pour l'organisation et la gestion des étudiants et étudiantes et des enseignements) qui permet la gestion complète de la scolarité des étudiants et étudiantes, de l'inscription administrative à la délivrance du diplôme.</p> <p>Cette analyse va nous permettre de visualiser l'évolution de la répartition filles-garçons dans nos filières sur plusieurs années et à termes de mesurer l'impact de nos actions sur l'orientation des filles et des garçons.</p>
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<p>1-Document finalisé pour la rentrée universitaire 2022-2023 présentant l'analyse de la répartition filles-garçons et des chiffres de réussite consolidés au sein de nos filières.</p> <p>2-Elaboration de nouvelles stratégies de communication concernant nos filières.</p>
Modalités d'évaluation	Bilan de la répartition sexuée des étudiants et étudiantes au sein des différentes filières
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	<p>2022 : Analyse de la répartition sexuée des étudiants et étudiantes au sein des différentes filières</p> <p>2023: Elaboration de nouvelles stratégies de communication concernant nos filières et les taux de réussites.</p> <p>2024 et chaque année : Bilan de la répartition sexuée des étudiants et étudiantes au sein des différentes filières et des taux de réussites.</p>
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<p>-communication à la gouvernance</p> <p>-Article interne</p> <p>-internet et intranet</p> <p>-Portail des formations</p>

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	VAN DE BOR
Prénom	Véronique
E-mail	Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 20 54 39 09

FICHE ACTION N° 5.2

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

Axe 5 renforcer la mixité des filières et des formations

S'ORIENTER

Nom (service) : Vice-présidence politique Sociale, Égalité, Diversité, Chargée de projet égalité, diversité, pôle QVT, chargée de projet égalité, diversité.

Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):

Véronique Van De Bor, Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Analyse de l'enquête 2019-2020 "Orientation vers l'enseignement supérieur" - élèves de Terminale des Alpes Maritimes
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Département des Alpes Maritimes
Public cible (caractéristiques nombre....)	Lycéens-Lycéennes
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	<p>Alors même que les études socio-économiques démontrent que la mixité est un facteur de performance, de créativité, d'innovation et d'apaisement social, seulement 17% des métiers sont mixtes. En amont, on constate d'importants déséquilibres filles-garçons dans les filières de l'enseignement supérieur. Par exemple, en 2018, à l'Université Côte d'Azur sur 30 filières de Licence seulement 5 étaient mixtes, c'est à dire qu'elles comportaient entre 45% et 55% de filles et de garçons. Avec notamment 80 % de filles inscrites en lettres et seulement 15% en informatique (Moyenne des chiffres de 2012 à 2017). Ces chiffres indiquent qu'il existe encore aujourd'hui un biais très fort dans les choix d'orientation que font les filles et les garçons. On sait que ces déséquilibres sont principalement liés aux stéréotypes de genre associés aux filières et aux métiers et pas à des compétences naturelles que l'on pourrait attribuer davantage aux femmes ou aux hommes.</p> <p>S'il n'est pas pensable d'échapper aux stéréotypes de genre mais il est possible de s'en prémunir et de les déconstruire. Plus les élèves seront libérés de leurs stéréotypes et de leurs préjugés, plus leur transition vers les études supérieures sera choisie et réussie. La déconstruction des stéréotypes est également un levier pour améliorer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>

Objectif(s) de l'action	Évaluer la censure, l'autocensure et les stéréotypes influençant l'orientation des filles et des garçons dans nos filières.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<p>Analyser les résultats de l'enquête "Orientation vers le supérieur" réalisée par Université Côte d'Azur, en collaboration avec la DRAIO de l'Académie de Nice, auprès de 2 300 élèves de Terminale du département des Alpes Maritimes en 2019-2020.</p> <p>Cette enquête articule plusieurs modules permettant d'obtenir des informations sur le sentiment d'auto-efficacité à l'orientation des élèves, sur leurs représentations, à leurs choix d'orientation, sur les ressources, outils mobilisés dans le processus de réflexion et de choix, et sur des éléments de censure/auto-censure pouvant affecter ce processus.</p> <p>Les données collectées vont nous permettre d'analyser les mécanismes d'autocensure et les stéréotypes de genre associés à l'orientation.</p> <p>Les questions auxquelles nous allons essayer de répondre sont : - Quel est le degré de confiance des filles et des garçons dans le fait de réussir dans les différentes filières de l'université ? - Les Lycéens et lycéennes pensent-ils que le genre influence la réussite ? - Ces croyances influencent-elles l'orientation ?</p>
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'une fiche d'analyse des résultats -Elaboration de nouveaux modes de communication sur nos filières -Elaboration de nouvelles stratégies de déconstruction des stéréotypes associés aux filières.
Modalités d'évaluation	
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	2022- Analyse des résultats de l'étude 2023-Elaboration de nouvelles stratégies
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	<ul style="list-style-type: none"> - Internet/intranet/ portail de formation

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	Van De Bor
Prénom	Véronique
E-mail	Veronique.Van-De-Bor@univ-cotedazur.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06 20 54 39 09

FICHE ACTION N° 5.3

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

S'ORIENTER

Nom (service) : Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) Provence-Alpes-Côte d'Azur

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE): Hélène CARON
helene.caron@paca.gouv.fr**

Conseil Régional Service Emploi, Information, Métiers

Zohra BAHOU zbahou@paca.gouv.fr

Intitulé de l'action/dispositif	Appui à des actions en faveur de la mixité des métiers portées par les associations partenaires
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Toute la région Provence-Alpes-Côte d'Azur
Public cible (caractéristiques nombre....)	Jeunes dès le plus jeune âge et aux différentes phases d'orientation en collège et lycées
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Sur le plan scolaire, les filles réussissent mieux que les garçons. L'orientation est encore très genrée. Les filles s'orientent massivement dans les filières littéraires, juridiques, économiques, santé et social et délaissent certaines filières scientifiques. Les métiers sont également fortement genrés : les femmes sont majoritairement présentes dans les métiers de l'éducation, de la santé, des services à la personne qui proposent des niveaux de salaire plus faibles et des contrats plus précaires. Elles sont minoritaires dans les métiers scientifiques et technique et dans les secteurs porteurs comme l'informatique et les nouvelles technologies. L'information sur les métiers auprès des élèves, de leurs parents et des équipes éducatives doit être effectuée depuis le plus jeune âge.
Objectif(s) de l'action	Permettre l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Appui aux actions proposées par les associations favorisant la mixité des métiers : déconstruction des stéréotypes de genre, rôles modèle, marrainage...

Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre d'actions réalisées, nombre de jeunes concernés, type d'action réalisées, bilan qualitatif
Modalités d'évaluation	Statistiques, , bilan qualitatif réalisé à partir des questionnaires de satisfaction
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Bilan annuel des actions réalisées
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Catalogue des actions sur la mixité des métiers réalisées à l'échelle régionale, site « Osons l'égalité PACA », sites des préfectures, sites des partenaires associatifs et autres (FR-CDIFF et CDIFF, FACE Sud Provence, Entreprises pour la Cité, Alter Egaux...)

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	CARON DRDFE
Prénom	Hélène
E-mail	helene.caron@paca.gouv.fr
N° téléphone (direct ou portable)	07.72.20.13.94
Nom	BAHOU
Prénom	Zohra
E-mail	zbahou@maregionsud.fr
N° téléphone (direct ou portable)	06.30.23.73.39

FICHE ACTION N° 5.4

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

S'ORIENTER

Nom (service) : Ecole des Mines de Saint-Etienne

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
PANGOT Hélène helene.pangot@emse.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	AUGMENTER LE TAUX DE FEMINISATION AU SEIN DE NOS FILIERES (mesure 3 du plan d'actions école 2022-2023)
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Mines Saint-Etienne (campus de Saint-Etienne & de Gardanne)
Public cible (caractéristiques nombre....)	Collèges, lycées de prépa, prescripteurs, taupins...
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Il reste beaucoup à faire pour que l'égalité femmes.hommes soit totale, le chantier engagé depuis 2 ans contre les violences sexistes et sexuelles est un enjeu important pour MSE, la tolérance zéro s'applique et doit être accompagnée de mesures et de moyens forts pour faire évoluer les comportements.
Objectif(s) de l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer notre processus de communication de recrutement • Connaître et comprendre nos pratiques de communication • Promouvoir l'accès des filles aux études scientifiques auprès d'un large public • Développer les rôles modèles grâce aux réseaux MSE
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	<p>Action 1 : Améliorer notre processus de communication de recrutement</p> <p>Amélioration du processus de communication de recrutement en travaillant auprès des jeunes publics.</p> <p>Cela passe par une promotion renforcée des activités et acteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Rotonde, centre de culture scientifique, technique et industrielle, s'engage depuis plus de 20 ans dans la médiation des sciences avec la volonté de développer la curiosité de chacun et de chacune. La Rotonde participe activement à l'égalité des sexes et à la promotion des diversités par ses pratiques de communication dénuées de stéréotypes et sa charte d'engagement. <p>La Rotonde propose ainsi aux écoles primaires de vivre des projets scientifiques dès la maternelle, et aux collèges et lycées de côtoyer le monde de la recherche au plus près des laboratoires. En accueillant des classes, mais aussi les familles lors d'expo-ateliers à La Soucoupe, et récemment à Explora avec ses deux espaces (ExploraLab et ExploraParc), La Rotonde multiplie les</p>

propositions pour que chacune et chacun découvre les sciences et ce qu'elles nous disent du monde qui nous entoure.

- Des interventions dédiées dans les lycées et lors des forums et salons des étudiants, avec des documents de communication adaptés, avec pour objectif de montrer l'ouverture des écoles d'ingénieurs sur la diversité des carrières et en ayant recours à des rôles modèles.

- Les partenariats avec les associations suivantes :

- Réussir aujourd'hui, labellisée Cordées de la Réussite et hébergée par Mines Saint-Etienne, propose à des lycéens et à des collégiens de milieux défavorisés des activités d'ouverture professionnelle et culturelle destinées à leur faire découvrir la diversité des métiers et des formations, à leur donner confiance dans leurs possibilités et à améliorer leur capacité d'expression. Ces activités sont réalisées en partenariat avec plusieurs lycées et collèges du territoire (lycées Etienne Mimard, Claude Fauriel, Jean Monnet, Simone Weil et collèges Jules Vallès, Jean Macé et Marc Seguin).

- Des Territoires aux Grandes Ecoles (DTGE) qui agit pour l'égalité des chances dans les territoires. L'association organise des interventions dans les quelques 70 lycées conventionnés sur la France. Cet accompagnement collectif des lycées repose sur un principe : l'orientation par les pairs. La parole d'un jeune est mieux ressentie par les élèves que la parole d'un professeur ou d'un membre de l'équipe pédagogique. Plus encore, les membres des associations territoriales privilégient les interventions dans leur ancien lycée, si bien que les lycéens peuvent s'identifier aux parcours des adhérents des associations.

- WoMines qui développe des actions de marrainage (avec le lycée Claude Fauriel notamment) et d'accompagnement sur une année scolaire ou sur du plus long terme et engager davantage les réflexions et l'orientation des jeunes publics vers les carrières scientifiques.

Action 2 : Connaître et comprendre nos pratiques de communication

État des lieux et analyse des modalités de communication pour le recrutement, afin de promouvoir la mixité des élèves et des personnels. S'appuyer sur les données CSP (catégories socio-professionnelles) dont sont issus nos élèves pour un meilleur ciblage des actions.

Action 3 : Promouvoir l'accès des filles aux études scientifiques auprès d'un large public

Projet de conférences cycliques avec notamment la programmation de Plateaux-Repas par la Rotonde sur l'accès des filles aux écoles d'ingénieurs en particulier et plus généralement sur le taux de filles dans les filières scientifiques. Possibilité de créer des modules audio et vidéo à partir de l'enregistrement de la conférence, d'accéder au replay. Des parutions dans Echosciences seront envisagées.

	Exemple : Plateau-Repas « Ingénieure avec un e ! » du 15/06/2021 : https://www.laronde-sciences.com/cest-au-programme/plateau-repas-ingenieure-avec-un-e/ Action 4 : Développer les rôles modèles grâce aux réseaux MSE Développement du réseau de l'école pour construire des actions avec des entreprises, en ayant recours aux rôles modèles dans les entreprises (exemple : label Egalité professionnelle de Companieros).
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Cartographie des intervenants et bénéficiaires de ces actions Nombre de filles/garçons entrant dans chaque filière au niveau école, au niveau IMT vs inscrit.es dans les concours d'entrée
Modalités d'évaluation	Enquête annuelle « Respect Egalité » menée par un auditeur externe contractualisé par l'Institut Mines Télécom pour l'ensemble des écoles du groupe Classement THE Impact, qui permet à la fois de valoriser nos actions, mais également d'en mesurer la portée à l'échelle internationale, au regard des Objectifs de Développement Durable déterminés par l'ONU
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Dans la continuité des activités menées en 2021-2022, sur l'ensemble de l'année scolaire 2022-2023
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Informations disponibles sur le site internet de l'école Rédaction d'un article dans la Newsletter Panoramines de l'école

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	PANGOT
Prénom	HELENE
E-mail	helene.pangot@emse.fr
N° téléphone (direct ou portable)	04 77 49 97 20

FICHE ACTION N° 5.5

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

Axe 5 : renforcer la mixité des filières et des formations

Nom (service) : UNIVERSITE DE TOULON, Vice-Présidence à l'égalité Femme/Homme

Nom, prénom et e-mail du « Référent » : Patricia MERDY (merdy@univ-tln.fr)

Intitulé de l'action/dispositif	Actions en faveur de la mixité des métiers en s'appuyant sur des associations partenaires
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Université de Toulon
Public cible (caractéristiques nombre....)	Etudiants universitaires
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Les filles semblent s'interdire les métiers techniques et scientifiques. Or nul métier n'a de raison d'être genré.
Objectif(s) de l'action	Faire comprendre que les filles et les garçons doivent choisir leur formation et futur métier sur la base de leurs compétences et de leur envie de s'épanouir dans un domaine qui leur plaît sans se poser de barrière, sans s'auto-censurer.
Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes, les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	Exposition de roll-ups sur la mixité des métiers, mentorat par des femmes exerçant des métiers du numérique dans des entreprises, réalisation de vidéos retranscrivant des rencontres en mode « interview » de collégiennes vers des figures scientifiques inspirantes de l'université. Ces actions s'appuient notamment sur des partenariats avec des associations. L'UTLN consacre une ligne dédiée au plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à hauteur de 10k€/an. Au gré des AAP, des crédits supplémentaires peuvent être alloués. Les fonds CVEC peuvent aussi être mobilisés.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Nombre de jeunes filles ayant participé aux actions, ou ayant bénéficié des actions.

Modalités d'évaluation	Questionnaires de satisfaction
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Bilan annuel des actions réalisées
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Traces des réalisations des actions : vidéos, photos, articles parus sur le site web de l'université

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	MERDY
Prénom	Patricia
E-mail	merdy@univ-tln.fr
N° téléphone (direct ou portable)	04-94-14-23-44

FICHE ACTION N°5.6

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

S'ORIENTER

**Nom (service) :Service Emploi Information Métiers – SEIM –
Direction de l'Emploi, de la Formation et de l'Information aux Métiers - DEFIM -**

**Nom, prénom et e-mail du « Référent » (l'interlocuteur de la DRDFE):
Anne-Yvonne HALBRON ayahalbronn@maregionsud.fr**

Intitulé de l'action/dispositif	Site régional Orientation « www.orientation-regionsud.fr »
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Territoire régional
Public cible (caractéristiques nombre)	Jeunes (collégiens, lycéens, étudiants, apprentis) Familles Communauté éducative (enseignants, Pys-EN, documentalistes, chefs d'établissements, CIO
Constats (Pourquoi lancez-vous cette action ?)	La loi « <i>Liberté de choisir son avenir professionnel</i> » du 5 septembre 2018 a redéfini les missions attribuées à l'Etat et aux Régions en matière d'orientation. Ainsi, la Région a désormais la responsabilité d'organiser l'information sur les métiers et les formations à destination des collégiens, lycéens, apprentis, étudiants et leurs familles.
Objectif(s) de l'action	Renforcement de l'offre de service régionale en faisant du site www.orientation-regionsud.fr un espace de capitalisation des outils pédagogiques. En service depuis 2020, le site permet de : <ul style="list-style-type: none"> - découvrir tous les métiers et d'élargir les choix professionnels, - déconstruire les représentations et les stéréotypes de genre, - prendre connaissance de l'offre complète des formations et des voies d'études , - bénéficier de services afin de faciliter la construction d'un projet professionnel (réseau d'accompagnement et de conseil, webinaires métiers...)
Description de l'action/dispositif	Désormais référencé très largement notamment en page d'accueil d'Atrium (ENT des lycées), dans Corrélyce comme ressource orientation, ainsi que dans les ENT départementaux, le site a

(indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	également été promu via des webinaires d'usage auprès des professionnels de l'orientation . Il est l'outil ensemblier de ressources informatives sur les métiers et les parcours de formation et permet de renforcer l'accompagnement à l'orientation et d'outiller les enseignants dans cette fonction. Dans cet objectif, il existe un espace dédié pour les enseignants https://agora.orientation-regionsud.fr/ mettant à disposition les outils, permettant d'organiser et animer des séquences informations métiers, pour parler de l'élargissement des choix professionnels, de la mixité des métiers et des besoins en compétences par filières sur le territoire régional. Ce site est porté par le CARIF-OREF.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	Statistiques mensuelles sur la consultation du site orientation sur les différents dispositifs proposés.
Modalités d'évaluation	
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)	
Nom	HALBRONN
Prénom	Anne-Yvonne
E-mail	ayhalbronn@maregionsud.fr
N° téléphone (direct ou portable)	

FICHE ACTION N° 5.7

AXE(S) D'INTERVENTION CONCERNÉE(S):

Axe 5 : renforcer la mixité des filières et des formations

Intitulé de l'action/dispositif	Réalité Virtuelle pour l'Égalité de Genre dans l'Orientation (ReVEGO)
Territoire (Quel est le périmètre géographique ?)	Projet de recherche entrepris en convention entre Université Côte d'Azur, Lycée International de Valbonne (LIV, 06) et le Rectorat de Nice, et en collaboration scientifique entre Université Côte d'Azur et Aix Marseille Université.
Public cible (caractéristiques nombre....)	Lycéennes 2 ^{nde} -Term, 150
Constats (Pourquoi lancez vous cette action ?)	Malgré la forte proportion de lycéennes obtenant un bac scientifique, très peu s'orientent dans les filières du numérique, telles que l'informatique ou l'électronique. A l'université en France, 68% des étudiant-es en Sciences Technologies Ingénierie et Mathématiques sont des hommes [rapport MESRI2020, page 15], tous domaines confondus. Les interventions simples de professionnelles extérieures sont insuffisantes pour inverser la tendance.
Objectif(s) de l'action	Ce projet multi-disciplinaire associe informatique (Lucile Sassatelli - UCA, Magalie Ochs - AMU) et psychologie sociale et expérimentale (Isabelle Régner - AMU). ReVEGO vise à concevoir une intervention pour l'aide à l'orientation. Cette intervention repose sur la mise en lumière des stéréotypes de genre et de leur impact sur l'orientation, à travers notamment des scènes conçues et réalisées en réalité virtuelle.

Nom
(service) :
Laboratoire

CONVENTION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF EN RÉGION
PROVENCE- ALPES- COTE D AZUR ,

Description de l'action/dispositif (indiquer les étapes , les acteurs et les moyens prévus pour réaliser l'action)	L'intervention et son évaluation sont conçues en laboratoire. Les passations d'expériences consistent à mesurer l'efficacité de l'intervention sur les lycéennes, avec un groupe contrôle. Les passations se réalisent au LIV sur la période 2022-2024. Le rectorat s'est équipé en casques de réalité virtuelle, et une ingénieure I3S assurera les passations. Ce projet a reçu l'accord du comité d'éthique de UCA.
Indicateurs de résultats (Ce qui va permettre d'évaluer si les objectifs de l'action ont été atteints).	L'objectif est d'évaluer rigoureusement l'efficacité de l'intervention sur différentes dimensions, notamment la meilleure perception de l'impact des stéréotypes de genre sur les décisions personnelles d'orientation, et les choix effectifs d'orientation.
Modalités d'évaluation	Par questionnaires avant et après intervention, dans le cadre d'une étude longitudinale mesurant la durabilité des effets de l'intervention.
Calendrier de mise en œuvre Date de lancement / Durée prévue	Sep. 2022-Dec. 2024
Modalités de communication Article interne/externe / Colloque / Exposition / Couverture presse-TV/ Internet...	Articles dans des revues et conférences scientifiques. Communications internes au rectorat pour prise en compte des résultats dans les choix d'action de la cellule Egalité.

Pilote de la FICHE ACTION (celui qui suit l'action)

Nom	Sassatelli
Prénom	Lucile
E-mail	lucile.sassatelli@univ-cotedazur.fr
N° téléphone (direct ou portable)	0489154347