

Rapport d'exécution



***Plan d'action 2021 – 2024
d'Aix Marseille Université
pour l'égalité professionnelle
entre les femmes et les
hommes***

amU
Aix Marseille Université

Plan d'action 2021–2024 d'Aix Marseille Université

pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

— RAPPORT FINAL D'EXÉCUTION —

Conformément à la réglementation¹, ce rapport d'exécution expose les engagements d'Aix Marseille Université (amU) et les réalisations accomplies dans le cadre de son Plan d'Action Égalité (PAE) 2021-2024. Transmis au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) le 30 avril 2021, et adopté en Conseil d'Administration le 22 juin 2021, le premier PAE d'Aix Marseille Université est arrivé à échéance le 30 avril 2024. Ce rapport a été conçu pour répondre à l'ensemble des rubriques attendues par le MESR, tout en offrant à la fois une synthèse globale des actions menées et une vue détaillée qui permet d'examiner les réalisations et avancées spécifiques. Il est structuré autour des cinq axes du PAE, lesquels sont conformes aux prescriptions de la loi et du décret précités :

- Axe 1 : Renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes
- Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Axe 3 : Garantie d'un accès égal aux corps, grades et emplois
- Axe 4 : Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 5 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, ainsi que les discriminations

La structure du rapport permet une lecture progressive et facile d'accès, avec :

- **Une introduction** qui resitue le contexte d'adoption du plan, ses modalités de mise en œuvre, de suivi, ainsi que quelques éléments de définition essentiels pour mieux comprendre les enjeux.
- **Un aperçu des actions phares** menées dans le cadre du PAE, une pour chaque axe, illustrant des initiatives emblématiques.
- **Un bilan synthétique**, où chaque axe est introduit par un rappel des objectifs et actions principales avant de présenter un tableau qui récapitule l'état d'avancement de chaque action. Cette section propose ainsi une vue d'ensemble rapide et concise du bilan.
- **Un rapport détaillé d'exécution** pour chaque axe : ici, les réalisations concrètes, qualitatives et quantitatives, sont mises en lumière, avec des preuves de leur mise en œuvre. Des bulles de couleur résument l'état d'avancement des actions : verte pour les actions réalisées, orange pour celles en cours, et rouge pour celles non engagées.
- **Une analyse des freins et des leviers** : cette section présente une analyse fine des résistances rencontrées, ainsi que les solutions mises en place pour avancer malgré les obstacles.

Le présent rapport constitue également un document de travail destiné à alimenter la réflexion sur le prochain Plan d'Action Égalité, afin de continuer à progresser dans la mise en œuvre des politiques d'égalité au sein d'amU.

Remerciements

Nous tenons à exprimer notre gratitude à toutes les personnes qui ont contribué à la collecte des données et à la rédaction de ce rapport d'exécution. Ce document est le résultat d'un travail collaboratif rendu possible grâce à l'implication de nombreuses équipes au sein d'Aix Marseille Université.

¹ Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique tels que prévu par l'article 94 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

TABLE DES MATIERES

Introduction	8
Rappel du contexte et des modalités d'adoption du plan.....	8
Mise en œuvre et modalités de suivi.....	11
Quelques éléments de définition	12
Aperçu des actions phares	14
Bilan synthétique des 5 axes du PAE	20
Rapport d'exécution détaillé axe par axe	34
AXE 1-Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	34
1.1. Élaborer un Plan égalité en concertation avec les partenaires sociaux et accompagner sa mise en œuvre	34
1.1.1. Établir un PAE pluriannuel 2021-2024 en concertation avec les partenaires sociaux.....	34
• Groupe de travail dédié	34
• Comité de suivi.....	34
1.1.2. Mettre en place un Plan d'action adossé aux résultats de la recherche	34
1.1.3. Renforcer la Vice-Présidence Égalité Femmes Hommes et lutte contre les Discriminations.....	35
1.1.4. Valoriser le travail des référents et référentes.....	36
1.1.5. Animer un groupe de référentes et référents et coordonner l'ensemble des actions	36
1.1.6. Créer un comité de pilotage.....	36
1.1.7. Communiquer en interne et en externe au sujet du plan d'action Égalité	36
1.1.8. Intégrer une partie du PAE dans le plan d'actions HRS4R	38
1.2. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluer et suivre les actions conduites en matière d'égalité professionnelle	38
1.2.1. Enrichir le RSU par l'utilisation de statistiques sexuées.....	38
1.2.2. Accompagner et coordonner les différents services producteurs de données dans la réalisation du RSU	39
1.2.3. Communiquer les résultats et l'analyse du RSU et des rapports complémentaires au sein des composantes, départements, laboratoires, et services	39
1.2.4. Informer sur les résultats sexués des concours et recrutements et les mettre en perspective avec les candidatures nationales et locales.....	40
1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social.....	40
1.4. Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	41
1.4.1. Proposer systématiquement une formation à tous les encadrant.e.s aux effets des biais de genre, à leurs responsabilités en la matière et aux moyens d'actions	41
1.4.2. Encourager/veiller à la parité dans les différentes instances et comités de l'université	42
1.5. Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires	43
1.5.1. Partenaires locaux : contrat de site Aix-Marseille-Provence-Méditerranée et partenaires régionaux.....	43
1.5.2. Partenaires nationaux et internationaux.....	44
• Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité Diversité (CPED)	44
• Ensemble des acteurs de l'ESR	44
• Nos partenaires internationaux.....	44
Axe 2 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	45
2.1. Analyser et diagnostiquer finement les écarts de rémunération	45
2.1.1. Communiquer les analyses de rémunération des titulaires produites par l'outil DGAFP (analyse des traitements et des primes).....	45
2.1.2. Mesurer l'impact du genre sur la dynamique de carrière.....	47
2.1.3. Renforcer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la prochaine version des lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement afin de les garantir dans les procédures d'avancement	48

2.1.4. Compléter les statistiques de l'outil DGAFP par des analyses sexuées par type de prime	48
2.1.5. Suivi des écarts de rémunération des contractuels, et notamment au sein de la catégorie A.....	49
2.1.6. Diagnostiquer la part de femmes titulaires de l'HDR	50
2.1.7. Diagnostiquer et analyser les écarts de rémunérations des Chargés d'Études Vacataires et Agents Temporaires Vacataires	50
2.2. Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires	51
2.2.1. Identifier les éventuels impacts de vie familiale sur la rémunération des femmes et des hommes (rémunération moyenne selon nombre d'enfants).....	51
2.2.2. Limiter les effets des congés parentaux par la promotion du temps partiel annualisé pour les BIATSS....	51
Axe 3 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, et emplois.....	52
3.1. Diagnostiquer et développer la mixité des métiers	52
3.1.1. Établir un diagnostic, à l'échelle de l'établissement, de la mixité des métiers	52
3.1.2. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre.....	52
• État des lieux critique des pratiques de communication d'amU et visibilité des femmes expertes	52
• Développer/renforcer les actions INTERNES de communication sur la mixité des métiers	53
• Développer/renforcer les actions EXTERNES de communication sur la mixité des métiers.....	56
3.1.3. Former pour lutter contre les effets des stéréotypes de genre	59
• Utiliser les résultats de la recherche scientifique sur les biais de genre pour définir le contenu et le format des formations et connaître les conditions de leur efficacité (cf. action 1.1.2 de l'Axe 1).....	59
• Constituer et former une équipe de formateurs et formatrices	61
• Former les encadrant.e.s (gouvernance, composantes, départements, laboratoires, services).....	62
• Former les agents publics (écoles doctorales, nouveaux entrants, partenariats avec le Rectorat)	64
3.2. Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles	66
3.2.1. Assurer l'égalité de traitement et lutter contre les biais de genre dans les procédures de recrutement...66	66
• Former les membres des comités de sélection aux effets des biais de genre sur les performances cognitives des candidates et candidats et sur les jugements et décisions des évaluateurs et évaluatrices. ..66	66
• Partager les outils et le protocole de formation avec les universités françaises et étrangères	71
• Assurer l'alternance femmes/hommes des présidences de Jury	73
• Étendre ces formations aux comités ad hoc en charge des avancements et des primes et aux concours BIATSS.	73
• Sensibiliser les jurys à l'importance de faciliter le recours à la visioconférence pour les auditions notamment pour les femmes enceintes.	73
3.2.2. Assurer l'égalité d'accès aux promotions, avancements au choix, et primes.....	73
• Promouvoir l'égalité dans les avancements et les promotions.....	73
• Développer des programmes de mentorat pour les étudiantes	74
• Sensibiliser les membres du CAC aux biais de genre.....	74
3.3. Synthèse chiffrée des actions de sensibilisation et de formation sur les biais de genre	74
AXE 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	76
4.1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	76
4.1.1. Mise à jour des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les GT.....	76
4.1.2. Communication sur les chartes et déploiement des formations de sensibilisation des agents et des encadrants.....	76
4.1.3. Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle	77
4.1.4. Déploiement du télétravail au sein d'Aix Marseille Université	77
• Un déploiement accompagné par des formations et sensibilisations au télétravail	78
• Un déploiement accompagné par la distribution de kits de télétravail	78
4.1.5. Prendre en compte les situations individuelles (monoparentalité, familles nombreuses, enfants en bas âge, enfants en situation de handicap.....).....	79
• Enrichissement de la communication sur le site intranet	79
• Prise en compte des vacances scolaires	79
• Campagne de communication annuelle	79
• Actions de coordination et d'accompagnement	80
4.1.6. Développer les actions de communication relatives au temps partiel annualisé et au congé parental annualisé aussi bien auprès des hommes que des femmes.....	80
4.2. Soutien à la Parentalité	81
4.2.1. Développer les actions de communication autour de la coparentalité (notamment sur le site de la DRH) afin d'en faciliter l'accès.....	81

• Création et diffusion du Guide Parent.....	81
• Ouverture du dispositif de congé parental d'éducation aux hommes.....	82
• Communication et accessibilité de l'information.....	82
• Promotion de l'égalité et de la non-discrimination.....	82
4.2.2. Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial.....	82
• Accompagnement des RH de proximité sur les campus.....	82
• Recours au Compte Épargne Temps (CET).....	82
• Accès facilité aux Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) et au Congé pour Projet Pédagogique (CPP) pour les enseignants-chercheurs.....	82
4.2.3. Faciliter le remplacement de l'absence d'un agent liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service.....	83
• Anticipation des périodes d'absence liées à la maternité.....	83
• Déploiement des brigades de remplacement.....	83
• Recrutement de contractuels en CDD de remplacement.....	83
4.2.4. Réduction des impacts sur la paie des congés maternité pour les agents contractuels.....	83
4.2.5. Mise en place d'espaces dédiés à l'allaitement maternel sur les campus d'Aix Marseille Université.....	83
4.2.6. Favoriser l'aide à la garde des enfants.....	84
• Maintenir et renforcer le nombre de crèches de campus en lien avec le SCASC.....	84
• Développement de la communication autour des stages et séjours pour enfants pendant les vacances scolaires.....	84
• Information sur les aides interministérielles pour la garde d'enfants et accompagnement à leur mise en œuvre.....	85
4.2.7. Sécuriser la situation des femmes enceintes.....	85

Axe 5 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations 86

5.1. Élargir le dispositif actuel d'amU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif 86

5.1.1. Constituer un GT avec les différents services impliqués et les organisations syndicales pour réviser et élargir le dispositif actuel.....	86
• État des lieux critique du dispositif en place depuis 2016.....	86
• Benchmark auprès d'autres universités françaises et francophones.....	87
• Identifier des partenaires locaux pour renforcer l'accompagnement des victimes.....	88
5.1.2. Élargir le dispositif actuel à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme.....	89
5.1.3. Améliorer le fonctionnement interne du dispositif.....	89
• Créer une équipe interventionnelle de et pour amU mais qui soit autonome et indépendante afin de garantir neutralité, confidentialité, et confiance.....	89
• Constituer une équipe pluridisciplinaire de 3 personnes à temps plein pour prendre en charge le dispositif.....	90
• Constituer un groupe de pilotage représentatif de l'université et associant les représentants des personnels pour évaluer l'efficacité du dispositif, créer et coordonner les programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation, et faire des recommandations.....	90
• Fonctionnement du SpRE.....	92
• En plus de l'accompagnement aux victimes, proposer un accompagnement pour les personnes qui pensent être l'objet d'un signalement ou d'une plainte.....	93
5.1.4. Coordonner l'action du dispositif avec les différentes structures internes et externes.....	93
• Structures internes.....	93
• Structures externes.....	94
5.1.5 - Améliorer la communication sur le dispositif.....	95
• Informer personnels, étudiantes et étudiants de l'existence du dispositif et de son fonctionnement et renforcer notamment les communications et les animations dans les bibliothèques universitaires.....	95
• Rédiger des consignes claires sur la procédure à suivre par les victimes, témoins, et parties prenantes au sein d'amU en parallèle de l'action du dispositif (ex : Que faire en cas de harcèlement sur le lieu du stage ?).....	96
• Informer sur le suivi du dispositif : saisines, accompagnement, sanctions.....	97

5.2. Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes..... 98

5.2.1. Professionnaliser les membres à temps plein du dispositif, ainsi que les personnels qui y contribuent.....	98
5.2.2. Former systématiquement les personnels.....	99

5.2.3. Lutter contre la précarité menstruelle	100
Analyse des freins rencontrés et Leviers	101
Le frein principal : les résistances aux actions en faveur de l'égalité femmes hommes.....	101
6.1. Des résistances fréquentes et inévitables.....	101
6.1.1. Quatre catégories de résistances.....	102
6.1.2. Origines de ces résistances.....	102
6.2. Quid de ces résistances à amU ?	103
6.2.1. Plaidoyer actif	103
6.2.2. Résistances actives et passives	104
• Au niveau des structures	104
• Au niveau individuel.....	104
Freins liés aux manques de moyens humains, financiers, et techniques	105
7.1. Manque de moyens humains et financiers	105
7.2. Des moyens techniques pas toujours appropriés	105
Le caractère non obligatoire des sensibilisations : un frein potentiel ?	106
Les leviers mis en œuvre par amU pour surmonter les freins	107
1. Un engagement fort, stratégique, et durable de la gouvernance	107
2. Une base scientifique solide : la recherche comme fondement des actions	107
3. Équilibre entre incitation et obligation.....	108
4. Structurer le réseau des référent-e-s égalité : un levier pour le prochain PAE.....	108
Conclusion.....	109
Références	110
Liste des Acronymes	113
Annexe.....	115

INDEX DES FIGURES

Figure 1. Période et modalités d'élaboration du PAE 2021-2024	8
Figure 2. Vue synthétique des objectifs de chacun des 5 axes du PAE 2021-2024	10
Figure 3. Parties prenantes impliquées dans le suivi du PAE	11
Figure 4. État d'avancement des actions	12
Figure 5. État d'avancement de l'axe 1	21
Figure 6. État d'avancement Axe 2	23
Figure 7. État d'avancement Axe 3	25
Figure 8. État d'avancement Axe 4	28
Figure 9. État d'avancement Axe 5	31
Figure 10. Capture d'écran des capsules vidéo du Président d'amU	37
Figure 11. Extraits du numéro spécial de Gomet	37
Figure 12. Exemple d'une partie des graphiques d'une fiche type.	40
Figure 13. Docu-fiction	42
Figure 14. Composition genrée des principales instances	42
Figure 15. Composition genrée des conseils des écoles doctorales et du collège doctoral	43
Figure 16. Synthèse des freins, solutions, et axes d'amélioration de l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP identifiés par amU	45
Figure 17. Rémunération moyenne mensuelle par corps chez les titulaires en 2022 (femmes et hommes confondus)	46
Figure 18. Illustration de l'effet démographique au sein des corps	47
Figure 19. Illustration de l'effet de ségrégation des corps chez les contractuels	49
Figure 20. Nombre de personnes destinataires des sensibilisations d'amU par catégories de partenaire	58
Figure 21. Extraits du séminaire digitalisé d'amU	65
Figure 22. Vue d'ensemble du protocole de sensibilisation aux biais de genre pour les jurys, avec ses outils et objectifs.	67
Figure 23. Nombre de jurys et de membres, avec leur taux de participation chaque année à l'action de sensibilisation	70
Figure 24. Focus sur la faculté des Sciences	71
Figure 25. Vue d'ensemble des catégories de partenaires	72
Figure 26. Nombre d'interventions et d'heures de formation/sensibilisation dispensées par amU pour chacune des trois années du PAE	74
Figure 27. Nombre de personnes formées/sensibilisées et nombre d'heures dispensées au sein d'amU et de ses différents partenaires	75
Figure 28. Nombre d'interventions et de personnes formées au sein d'amU et de nos partenaires	75
Figure 29. Illustration de l'application de la charte Droit à la déconnexion	77
Figure 30. Tuile d'accès à la rubrique "télétravail" sur l'intranet	78
Figure 31. État d'avancement Axe 5	86
Figure 32. Missions (A) et composition (B) des comités	91
Figure 33. Logigramme du SpRE	92
Figure 34. Extrait de la convention de stage étudiant d'amU qui mentionne la procédure de contact du SpRE	97
Figure 35. Répartition des 51 séances de théâtre forum selon les secteurs disciplinaires d'amU	100
Figure 36. Répartition des 51 séances de théâtre forum selon les campus d'amU	100
Figure 37. Catégories de résistances extraites du rapport FESTA	101

INDEX DES TABLEAUX

Tableau 1. Dates clés pour le Plan d'Action Égalité 2021-2024 d'Aix Marseille Université	9
Tableau 2. Éléments de définitions	12
Tableau 3. Répartition genrée des listes des personnels élus pour chaque élection professionnelle de décembre 2022 (CSA, CPE, et CCP)	41
Tableau 4. Part des effets temps partiel, ségrégation des corps, démographie au sein des corps, et primes dans les écarts de rémunération entre femmes et hommes en 2022	46
Tableau 5. Illustration de l'effet prime pour les titulaires, détaillé par corps et type de primes	49
Tableau 6. Nombre d'heures effectuées et salaire brut moyen des Chargés d'Études Vacataires et Agents Temporaires Vacataires de 2020 à 2024	50
Tableau 7. Liste des partenaires ayant bénéficié des sensibilisations d'amU	58
Tableau 8. Liste des principaux effets des stéréotypes de genre illustrés et expliqués dans le cadre des formations d'amU.	60
Tableau 9. Unités de recherche d'amU sensibilisées/formées	63
Tableau 10. Synthèse des formations doctorales	64
Tableau 11. Focus sur la Faculté des Sciences	70
Tableau 12. Liste (non exhaustive) des partenaires nationaux et internationaux avec lesquels amU a partagé ses outils et protocoles de formation	72

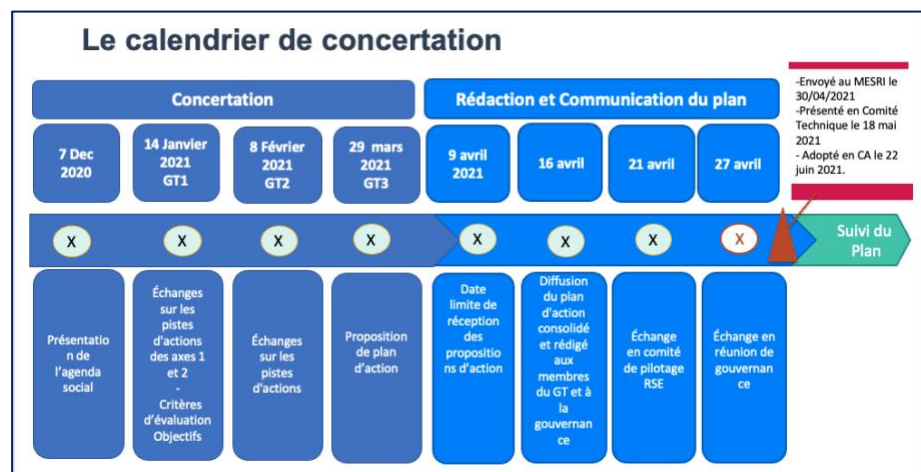
INTRODUCTION

RAPPEL DU CONTEXTE ET DES MODALITES D'ADOPTION DU PLAN

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». Par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, et rendus obligatoires par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle visent à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, ont pour ambition de transformer durablement les pratiques afin de parvenir à des résultats concrets et mesurables. Dans ce contexte, et avec la création en janvier 2020 par la nouvelle gouvernance d'Aix Marseille Université d'une Vice-Présidence fonctionnelle dédiée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre toutes les discriminations, **de nouvelles modalités d'action ont été proposées, basées sur les résultats de la recherche scientifique, lesquelles ont fortement nourri la phase d'élaboration du PAE.**

Un Groupe de Travail (GT) paritaire, constitué de membres représentatifs des services, des composantes, des personnels de l'université, et des organisations syndicales, s'est réuni de janvier à mars 2021 afin de travailler conjointement sur le contenu du plan et ses modalités opérationnelles de mise en place et de suivi (cf. Schéma n°1). **Un comité de pilotage** a également été mis en place, impliquant la direction des ressources humaines, les Vice-Présidences en charge de la richesse humaine, de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), de la santé et du handicap, et de l'égalité femmes hommes

Figure 1. Période et modalités d'élaboration du PAE 2021-2024



et lutte contre les discriminations pour coordonner les différentes problématiques. La phase de concertation et d'élaboration a été suivie d'une phase de rédaction et de modifications en fonction des retours des membres du GT, de la gouvernance, et du comité de pilotage RSE. **L'ensemble de ce travail a permis d'aboutir à un PAE pluriannuel (2021-2024) soumis au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche le 30 avril 2021, présenté en Comité Technique le 18 mai 2021, puis adopté en Conseil d'Administration le 22 juin 2021.**²

Ce PAE couvre une période de 3 ans (avril 2021 - avril 2024), et se compose de 5 axes et 51 actions (déclinées en 75 actions spécifiques) portées par plusieurs directions d'Aix Marseille Université et pilotées par la vice-présidence en lien avec la DRH et la direction générale des services. Le schéma n°2 présente une vue synthétique des objectifs de chacun des cinq axes.

- **Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **Axe 2** : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- **Axe 3** : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- **Axe 4** : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- **Axe 5** : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

² Une erreur dans les dates du PAE (2021-2023 au lieu de 2024) figure sur les documents d'amU validés par les instances ; cette erreur a été corrigée par la suite.

La recherche scientifique sur les stéréotypes et la discrimination de genre est le fil rouge du PAE d'amU.

Les recherches ont permis de comprendre comment ces stéréotypes sont de nature, d'une part, à influencer négativement les performances des étudiants.es et leurs choix d'orientation, et d'autre part à générer des processus subtils de discrimination en impactant les décisions des évaluateurs et des évaluatrices au moment des recrutements et des promotions. Les résultats de la recherche nous renseignent également sur les actions à mettre en œuvre et les conditions de leur efficacité. En effet, si les campagnes de sensibilisation et de communication, les chartes d'engagement, et les quotas sont des actions nécessaires, elles ne sont néanmoins pas suffisantes pour permettre un changement en profondeur.

Les formations sont des actions essentielles à mettre en œuvre, elles permettent :

- de faire prendre conscience de l'existence de ces biais stéréotypés
- d'expliquer leur fonctionnement et leurs conséquences
- et de proposer des stratégies pour mieux contrôler ces biais et ainsi en réduire l'impact.

Les travaux scientifiques sur les stéréotypes sociaux et les discriminations ont été également mis à profit pour impulser de nouvelles collaborations dans l'échange et le partage des bonnes pratiques avec nos partenaires locaux, régionaux, nationaux, et internationaux (cf. pp 19, 22, 43-44, 56-58, 71).

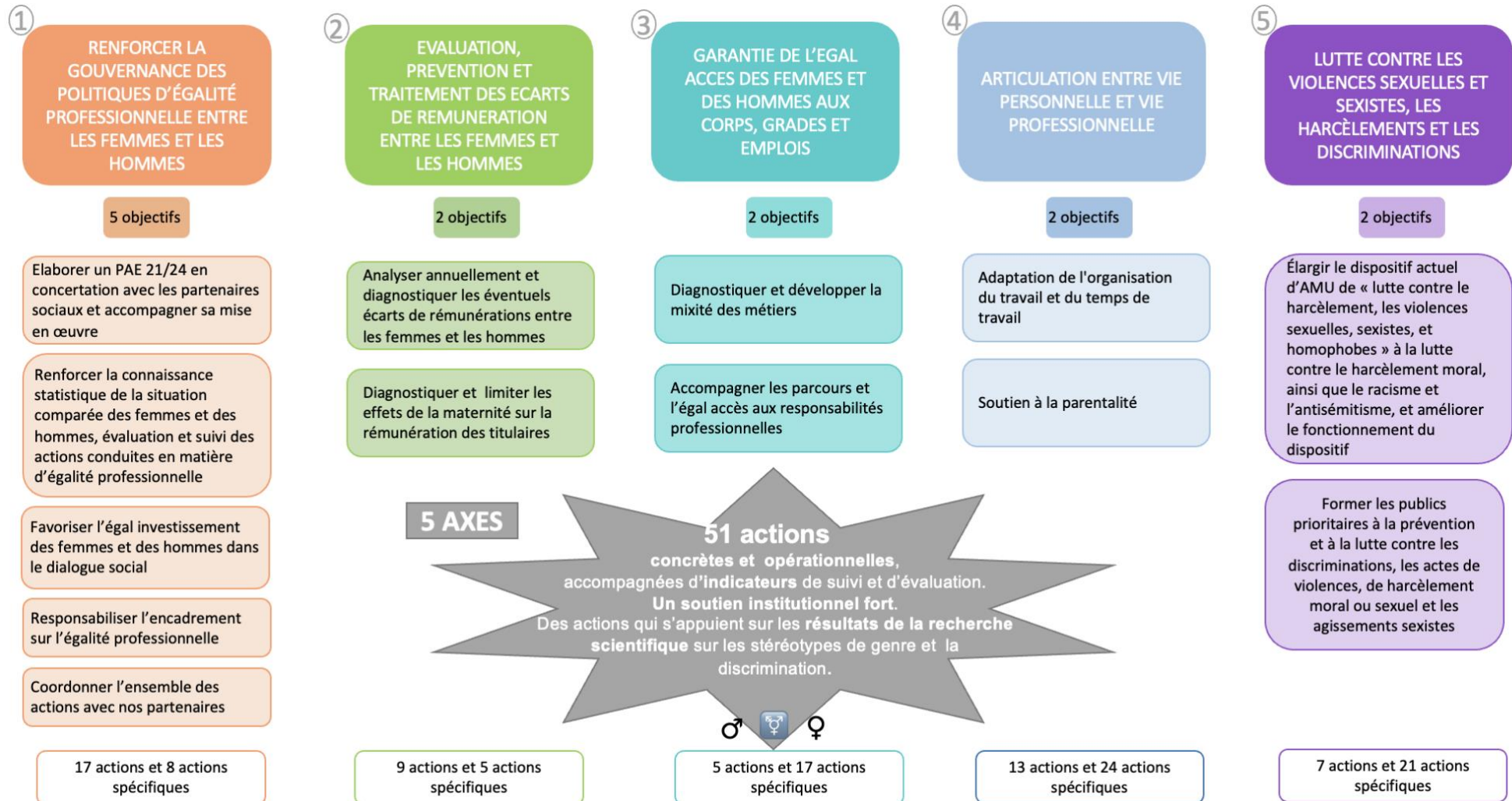
Le PAE 2021-2024 signé par le Président de l'Université est disponible ([consultable et téléchargeable](#)) sur le site web amU, en version française et anglaise.

Tableau 1. Dates clés pour le Plan d'Action Égalité 2021-2024 d'Aix Marseille Université

Dates	Événements
Décembre 2020-mars 2021	Concertation pour l'élaboration du PAE
Avril 2021	Rédaction du PAE
30/04/2021	Envoi du PAE au MESR
18/05/2021	Présentation en Comité Technique
22/06/2021	Adoption en Conseil d'Administration
07/09/2023	Présentation du rapport intermédiaire d'exécution en CSA ³
19/09/2023	Présentation du rapport intermédiaire d'exécution en Réunion de Gouvernance
19/09/2023	Adoption en CA du rapport intermédiaire d'exécution
30/04/2024	Date d'échéance du PAE
03/10/2024	Présentation du rapport final d'exécution en CSA
17/10/2024	Adoption en Conseil d'Administration du rapport final d'exécution
XX/XX/2024	Envoi du rapport final d'exécution au MESR

³ Comité Social d'Administration

Figure 2. Vue synthétique des objectifs de chacun des 5 axes du PAE 2021-2024



MISE EN ŒUVRE ET MODALITES DE SUIVI

L'élaboration du plan d'action 2021-2024 a été l'occasion pour Aix Marseille Université de faire un état des lieux critique de l'ensemble des actions déjà mises en place en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet état des lieux a permis de reconduire ou renforcer certaines actions, de proposer des améliorations pour d'autres, et également de mettre en place de nouvelles actions pour les trois années du Plan.

Toutes les actions proposées dans le cadre de ce plan sont :

- concrètes et opérationnelles
- accompagnées d'indicateurs de suivi et d'évaluation
- font l'objet d'un soutien institutionnel fort garantissant leur mise en œuvre (moyens humains et financiers, reconnaissance et valorisation du travail effectué, stratégie de communication)
- ont été pensées en cohérence les unes avec les autres.

La mise en œuvre des différentes actions ainsi que leur suivi sont le fruit d'une collaboration étroite entre la DRH, des référent.e.s par axe, et l'équipe de la vice-présidence égalité femmes-hommes.

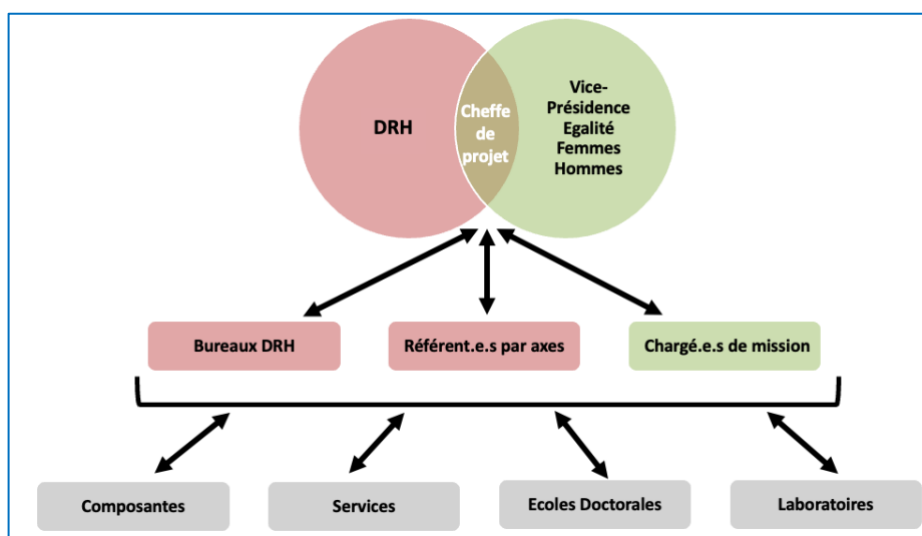
➤ Les différents services de la DRH sont régulièrement mobilisés pour les actions relevant de leurs périmètres (e.g., Bureau de la masse salariale ; Bureau de gestion des personnels ; Bureau formation des personnels ; Accompagnement du Rapport Social Unique—RSU).

➤ Des référent.e.s d'actions par axe ont été, dès le début, clairement identifié.e.s, et ont participé à la mise en œuvre des actions sur les trois années du Plan.

➤ La vice-présidence égalité femmes hommes s'est entourée d'une équipe de 6 chargé.e.s de mission afin de contribuer à la mise en place et au suivi d'actions spécifiques comme la sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre, le calcul d'indicateurs de parité permettant de compléter le RSU afin d'en améliorer la portée diagnostique. Les chargé.e.s de mission contribuent également au partage des bonnes pratiques avec nos partenaires (universités, CNRS, etc.) et à la veille documentaire et scientifique sur les PAE (e.g., politique de l'Europe sur les PAE et la prise en compte du genre dans la recherche ; articles scientifiques sur l'efficacité des actions en faveur de l'égalité femmes hommes).

➤ Face à l'ampleur de la tâche que représente le suivi des 51 actions du PAE, **la DRH a pris la décision en 2023 de dédier une cheffe de projet à cette mission**, laquelle travaille en étroite collaboration avec la vice-présidence égalité femmes hommes. Dès lors, le PAE a fait l'objet d'un état d'avancement (qualitatif et quantitatif) mensuel des différentes actions menées en lien étroit avec les référent.e.s d'actions.

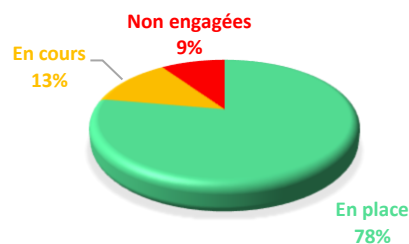
Figure 3. Parties prenantes impliquées dans le suivi du PAE



La mobilisation, la créativité, et la capacité d'innovation de nos services au travers des initiatives de nos agents ont permis de réelles avancées en matière d'égalité professionnelle, de respect de chacune et chacun dans son identité et sa vie au travail et l'accomplissement des engagements de notre Université.

Sur la durée du Plan, entre avril 2021 et avril 2024, 91% des actions programmées ont été engagées (78% sont en place et 13% en cours). Seulement 9% des actions n'ont pas été engagées et concernent principalement des actions non prioritaires et généralement non réalisées par manque de temps, de personnel qualifié, ou remplacées par des actions jugées plus pertinentes.

Figure 4. État d'avancement des actions



QUELQUES ELEMENTS DE DEFINITION

Afin de garantir une compréhension commune et précise des concepts abordés dans ce rapport, il est essentiel de définir certains termes clés liés à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations. Le tableau ci-dessous présente des définitions claires et concises des concepts tels que le sexe, le genre, les stéréotypes de genre, et les différents types de biais. Ces définitions sont indispensables pour appréhender les enjeux liés à la discrimination de genre dans les établissements d'enseignement supérieur et pour mieux comprendre les actions entreprises dans le cadre du PAE d'amU. Le tableau n°2 présente ces éléments de définition.

Tableau 2. Éléments de définitions

Sexe et Genre
Le Sexe fait référence aux attributs biologiques et physiologiques qui distinguent l'homme, la femme et/ou l'intersexualité (e.g., organes reproducteurs, hormones).
Le Genre est une construction sociale et culturelle. Il renvoie aux attributs sociaux et opportunités associés au fait d'être une femme versus un homme, aux relations entre les femmes et les hommes et entre les filles et les garçons, ainsi qu'aux relations entre les femmes et aux relations entre les hommes.
Stéréotypes de genre
Les stéréotypes de genre sont des croyances, partagées à des degrés divers au sein d'une société ou d'une culture, à propos des traits de personnalité et des compétences qui seraient typiques des femmes <i>versus</i> des hommes. Les hommes sont par exemple perçus comme compétitifs, audacieux, rationnels, bons en mathématiques, ayant du leadership, mais sont réputés pour être mauvais en lecture et en gestion des relations interpersonnelles et affectives. En revanche, les femmes sont plutôt réputées pour leur sensibilité, leur émotivité, leur sens du relationnel, leurs compétences en Lettres et en Humanités, mais aussi pour leur manque de compétence en mathématiques, logique, orientation spatiale, et leadership.
Biais*
Les biais sont le résultat d'une série de processus par lesquels l'activation de cognitions à propos d'un groupe (e.g., stéréotypes, préjugés) conduit à se comporter de manière défavorable vis-à-vis des membres de ce groupe. Même si la force de ces biais peut varier d'un individu à un autre, ils ne renvoient pas à des dispositions stables chez l'individu. L'expression de ces biais dépend plutôt de la situation dans laquelle se trouve l'individu et elle n'est pas inévitable. L'expression des biais peut être régulée avec succès dès lors que l'on a conscience de leur influence potentielle sur notre comportement, que l'on est motivé à les contrôler, et que l'on sait comment faire.
Biais implicites*
Les biais implicites sont l'expression de comportements ou de jugements discriminatoires vis-à-vis d'un groupe ou d'un membre de ce groupe qui résultent de biais <i>soit</i> dont l'individu n'a pas conscience (i.e., biais inconscients), <i>soit</i> dont l'individu a conscience mais qu'il n'est pas capable de réguler à ce moment-là (biais non intentionnels). Les biais implicites ne sont donc pas nécessairement inconscients.

Biais inconscients*

Jugement ou comportement discriminatoire qui se produit lorsque les individus ne se rendent pas compte des effets de leurs propres biais sur leurs comportements. Cette définition qui met l'accent sur le manque de conscience que l'on se comporte de manière discriminatoire, se distingue volontairement de la conception populaire qui assimile les biais inconscients au manque de conscience, par des individus, de leurs états mentaux, pensées, ou opinions.

Biais non intentionnels*

Les biais non intentionnels se produisent lorsque les individus sont conscients de leurs biais et sont motivés à les contrôler mais échouent à réguler leur comportement biaisé. Ceci peut se produire lorsque les individus manquent de stratégies efficaces pour rompre le lien entre leurs associations implicites et leur comportement.

Biais explicites ou intentionnels*

On parle de biais explicites, ou intentionnels, lorsque l'individu est conscient des biais et de leur influence potentielle sur son comportement mais qu'il n'est pas motivé à contrôler cette influence.

Activation automatique en mémoire

Activation spontanée de pensées, connaissances, stéréotypes, etc., qui arrivent rapidement à l'esprit sans effort conscient. Cette activation est initiée par la présence d'indices de stimulation (même subtils) dans l'environnement.

Discrimination de genre et biais de genre dans les Établissements d'Enseignement Supérieur

La discrimination correspond à un traitement désavantageux et injuste d'une personne en raison de son genre. Dans les EES, les stéréotypes de genre génèrent des processus subtils de discrimination qui peuvent biaiser les décisions des évaluateurs et des évaluatrices à la défaveur des femmes au moment des recrutements et des promotions.

*Schmader, T., Dennehy, T. C., & Baron, A. S. (2022). Why Antibias Interventions (Need Not) Fail. *Perspectives on Psychological Science*, 17(5), 1381–1403. <https://doi.org/10.1177/17456916211057565>

APERÇU DES ACTIONS PHARES

Cette partie présente un aperçu des **cinq actions phares du Plan Égalité Femmes-Hommes** d'Aix Marseille Université. Une action a été sélectionnée pour chacun des cinq axes du plan, mettant en lumière les avancées les plus significatives et exemplaires réalisées au cours de la période d'exécution. Ces actions ne sont pas présentées par ordre d'importance, car aucune hiérarchie ne leur est attribuée, mais sont organisées selon leur axe d'appartenance. Elles reflètent le travail conséquent réalisé par les personnels en charge de ces thématiques, soulignant l'ampleur du travail effectué. Si les effets concrets de ces actions s'observeront pleinement sur un temps plus long, la qualité des actions déjà mises en place témoigne de l'engagement profond et concret d'amU.

Les cinq actions phares sont :

1. **Le projet WE4LEAD** : un programme international visant transformer la gouvernance des universités du pourtour méditerranéen en diffusant une culture d'égalité femmes-hommes (Axe 1).
2. **L'enrichissement du Rapport Social Unique (RSU)** : intégration de nouveaux indicateurs de parité, utilisation de l'outil de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), et production de rapports supplémentaires pour une analyse fine des écarts (Axe 2).
3. **Les formations et sensibilisations aux biais implicites de genre** : des formations pour le personnel et les étudiant.e.s, ainsi que des sensibilisations des comités de sélection (Axe 3).
4. **Le Guide Parent** : un guide pour aider les personnels à concilier vie professionnelle et familiale, avec des informations sur les droits, les démarches, et le partage des responsabilités parentales (Axe 4).
5. **La création du Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)** : un guichet unique dédié à la gestion des violences sexistes et sexuelles, des harcèlements et des discriminations (Axe 5).

Action #1 : WE4LEAD, un projet international inédit de renforcement des capacités des établissements d'enseignement supérieur

AXE 1



Aix Marseille Université est coordinatrice du projet WE4LEAD — *Women's Empowerment for Leadership and Equity in Higher Education Institutions* — un **projet Erasmus+ de Renforcement des capacités dans l'enseignement supérieur (CBHE)** co-financé par l'Union Européenne (Durée: 36 mois – démarrage : 1^{er} mars 2023 ; Budget : 794 764 euros). Ce projet vise à **transformer la gouvernance des universités du pourtour méditerranéen en diffusant une culture d'égalité femmes-hommes.**

WE4LEAD a émergé d'une collaboration inédite au sein du Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes Téthys, créé en 2000 pour promouvoir le partenariat euro-méditerranéen dans l'enseignement supérieur et la recherche. Face aux inégalités femmes-hommes constatées dans leurs universités respectives, 9 universités membres du réseau Téthys ont décidé de s'unir pour partager leurs expériences et bonnes pratiques, avec l'objectif commun de renforcer l'égalité de genre et de transformer en conséquence les gouvernances des établissements d'enseignement supérieur (EES) dans la région méditerranéenne. Cette initiative vise à impulser une transformation profonde des EES, en particulier ceux de la rive sud de la Méditerranée. **Ce qui rend WE4LEAD**

unique, c'est la diversité des pays et des cultures qui se mobilisent ensemble pour lutter contre les discriminations de genre dans l'enseignement supérieur, afin de surmonter les obstacles culturels, institutionnels, et structurels qui freinent l'accès des femmes aux postes de leadership. Le projet WE4LEAD illustre ainsi une **collaboration réussie entre des partenaires internationaux** partageant la volonté d'améliorer et d'institutionnaliser leurs pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Principales actions du projet :

- L'instauration d'un cadre institutionnel solide pour ancrer une politique inclusive durable et concrète basée sur la mise en place de cellules parité et d'un guide pour les plans d'action en faveur de l'égalité femmes hommes ;
- La collecte et l'analyse des statistiques genrées permettant un diagnostic précis de la situation et de son évolution ;
- Des formations pour favoriser le leadership féminin et les recrutements/promotions sans stéréotype de genre ;
- Vers la mise en place de dispositif performant en charge du signalement et du traitement des violences à caractère sexuel ;
- Une stratégie de communication et de dissémination des actions à visée locale, nationale, et internationale.

amU a partagé son expérience et produit plusieurs livrables, en cours d'évaluation par l'Union Européenne.

Le consortium WE4LEAD

- Aix Marseille Université
- Université Libanaise
- Université d'Antoine
- Université Constantine 3 Salah Bounider
- Université Constantine 1 Frères Mentouri
- Université Tunis-el-Manar
- Université de Sousse
- Université La Sapienza de Rome
- Université Autonoma de Madrid

Partenaire associé : Réseau Francophone des Femmes Responsables dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (RESUFF)

Principaux livrables d'amU réalisés

- Un guide de 50 pages sur le protocole de sensibilisation des jurys de recrutement des enseignant.e.s-chercheur.e.s, qui décrit en détail les outils utilisés, leurs objectifs, les procédures de mise en place et de suivi. Disponible en français et en anglais.
- Mise à disposition du matériel de sensibilisation (tests, vidéos, diaporamas), en français et en anglais.
- Membres du consortium formés Formateurs et formatrices, au sein de chaque partenaire,



Action #2 : Enrichissement du Rapport Social Unique (RSU)

AXE 2

Aix Marseille Université a enrichi son RSU pour améliorer la qualité du diagnostic et affiner l'analyse des écarts entre femmes et hommes. L'objectif est de fournir une vision plus précise et détaillée des inégalités, afin de mieux cibler les actions correctrices.

Nouveaux indicateurs de parité :

- **Adverse Impact** : Cet indice permet de comparer les effectifs au niveau des viviers et des promotions/recrutements afin d'identifier les mécanismes potentiels d'auto-censure et de discrimination.
- **Glass Ceiling Index** : Ce second indicateur évalue si les femmes sont sous-représentées dans les catégories professionnelles les plus élevées, ce qui pourrait indiquer un "plafond de verre" limitant leur accès aux postes de direction.

Ces indices sont des outils intéressants pour affiner les diagnostics et améliorer la transparence des processus de recrutement et de promotion.

Utilisation de l'outil Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)

amU est l'une des premières universités à avoir utilisé l'outil développé par la DGAFP pour analyser les écarts de rémunération entre femmes et hommes. L'outil permet de décomposer ces écarts selon quatre effets :

- **Effet temps partiel** : Mesure l'impact du travail à temps partiel sur les différences de rémunération globale.
- **Effet ségrégation des corps** : Évalue la répartition inégale des femmes et des hommes dans différents corps professionnels, certaines catégories étant historiquement plus féminisées ou masculinisées.
- **Effet démographique au sein des corps** : Analyse les différences de positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps, prenant en compte leur ancienneté, âge et grade.
- **Effet primes** : Décompose les écarts liés aux primes et rémunérations annexes, à grade et échelon équivalents.

amU a joué un rôle clé dans l'amélioration de cet outil. Outre

sa participation à deux webinaires organisés par le MESR, amU a entretenu plusieurs échanges avec le responsable en charge du développement de l'outil pour apporter des ajustements. Les résultats de cet outil sont intégrés dans le RSU annuel, offrant une vue plus détaillée et précise des écarts de rémunération femmes -hommes au sein de l'université.

Formation des personnels

Les personnels en charge du RSU ont reçu une formation sur les **indicateurs de parité** et sur des concepts statistiques comme le **paradoxe de Simpson**, afin d'assurer une analyse plus fine des données et d'éviter les biais dans l'interprétation des résultats. Cette formation permet d'améliorer la qualité des diagnostics.

Rapports supplémentaires

En plus des indicateurs nationaux obligatoires, amU a enrichi son **RSU** avec **12 rapports supplémentaires** :

- **5 rapports sur les personnels**, offrant des analyses genrées détaillées au niveau des composantes et départements.
- **7 rapports sur les étudiant·e·s** sur la répartition des femmes et des hommes dans les différentes filières, et leurs taux de réussite.

L'enrichissement du RSU d'amU dépasse la simple mise en conformité avec les obligations légales. En intégrant des outils, des indicateurs, et des analyses qui ont fait leurs preuves et qui sont couramment utilisés au niveau international, l'université transforme son RSU en un levier stratégique pour l'égalité professionnelle.

Titulaires		
Rémunération moyenne brute mensuelle 2022		
Femmes	3 680 €	
Hommes	4 564 €	
écart	-884 €	-19%
Décomposition de l'écart		
	en €	en %
effet ségrégation des corps	-723 €	82%
effet démographique au sein des corps	-94 €	11%
effet temps partiel	-77 €	9%
effet primes (à corps-grade-échelon identique)	10 €	-1%

Contractuels		
Rémunération moyenne brute mensuelle 2022		
Femmes	2 156 €	
Hommes	2 257 €	
écart	-101 €	-4%
Décomposition de l'écart		
	en €	en %
Effet ségrégation des corps	-90 €	89%
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	-22 €	22%
Effet démographique au sein des corps	6 €	-6%
Effet temps partiel	5 €	-4%

Action #3 : Formations et sensibilisations aux biais implicites de genre : Une marque de fabrique d'amU

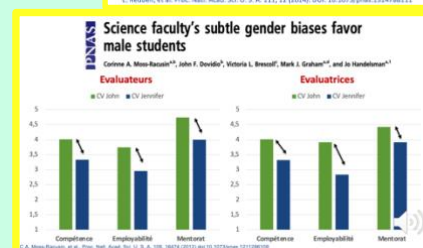
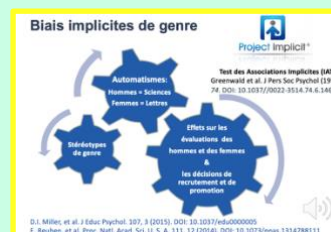
AXE 3

Aix Marseille Université a mis en place une série d'actions innovantes pour sensibiliser ses personnels et ses partenaires aux biais implicites de genre à partir des résultats de la recherche. Ces actions s'articulent autour de trois grandes formules, chacune répondant à des objectifs et à des publics spécifiques.

1) Sensibilisation des comités de sélection (CDS)

Un protocole standardisé a été développé pour sensibiliser les membres des **comités de sélection** aux biais implicites de genre qui peuvent influencer les évaluations des CV, les auditions, et les discussions collectives. Ce programme vise à mettre en alerte les jurys pendant tout le processus de recrutement.

- **Indicateurs de participation** : passation individuelle d'un test informatisé en ligne, visionnage collectif de vidéos et de diaporamas audio au début des réunions de chaque comité. Depuis sa mise en place en 2020, plus **1700** membres de CDS ont été sensibilisés à amU.
- **Objectif** : *Encourager une prise de conscience et une mise en alerte pendant les évaluations pour tendre vers un processus de recrutement plus équitable.*



2) Sensibilisation par conférences et document-fiction

amU propose également des **conférences** et des **projections de document-fictions** visant à susciter le débat et à déclencher une prise de conscience sur les stéréotypes de genre, les discriminations et le concept de plafond de verre, que ce soit auprès de ses personnels et étudiants, que de ses partenaires, et du grand public.

- **Docu-fiction "Les femmes et le top management - Quand les organisations résistent"** réalisé par Vanessa di Paola (LEST amU) et Dominique Epiphane (CEREQ). Ce film, présenté en 2023, a sensibilisé plus de **300 personnes** et lancé des discussions sur les obstacles à l'égalité professionnelle.
- **Conférences de sensibilisation sur les biais implicites de genre : plus de 5800 personnes**
- **Objectif** : *Engager le public et amorcer des débats sur les stéréotypes, les inégalités et les discriminations.*

3) Formations approfondies

Des **formations interactives** sont proposées sur des durées plus longues (6 à 9 heures, voire 18 heures pour les formations de formateurs et formatrices). Dispensées en ateliers de 15 personnes maximum, elles visent à explorer en profondeur l'influence subtile des stéréotypes de genre sur les performances académiques et les décisions en termes de recrutement et de promotion.

- **Participants formés** : Plus de **8000** personnels ont bénéficié de ces ateliers, et les partenaires extérieurs (ministères, rectorats, entreprises) sont de plus en plus nombreux à solliciter ces formations.
- **Objectif** : *Apporter une expertise sur les mécanismes subtils d'influence des stéréotypes de genre sur les performances et les processus évaluatifs afin de donner les moyens de résister à ces influences.*

Chiffres clés

- 152 interventions
- 500 heures de formations /sensibilisations dispensées
- plus de 16 000 personnes sensibilisées/formées : 10648 personnels et étudiant.e.s en interne et 5438 personnes en externe

Action #4 : Le Guide Parent d'amU

AXE 4



Dans le cadre de son engagement en faveur de la parentalité et de l'égalité professionnelle, Aix Marseille Université a créé un **Guide Parent** afin de soutenir l'ensemble de ses personnels dans la conciliation de leur vie professionnelle et familiale. Ce guide numérique est accessible à tous les agents (BIATSS, Enseignants-Chercheurs, fonctionnaires titulaires, stagiaires ou contractuels), simplifiant ainsi l'accès à une information essentielle pour les parents.

Le **Guide Parent** centralise dans un document unique tous les dispositifs existants et fournit une information claire et complète sur les droits et ressources disponibles au sein de l'université. Il couvre plusieurs aspects de la parentalité, incluant la naissance, les modes de garde, la santé, le handicap, la scolarité, les vacances et les aides financières. En plus de ces sujets généraux, le guide met en lumière les dispositifs spécifiques proposés par amU, en s'assurant que chaque parent puisse trouver les solutions adaptées à ses besoins.

Structuré en **quatre parties et 20 chapitres**, ce guide a été pensé pour répondre à plusieurs objectifs :

- **Informier** : Le guide présente clairement les droits des agents en matière de parentalité, détaillant les différents types d'absences liées à la famille (congé maternité, paternité, adoption, congé parental, congé de solidarité familiale, autorisations d'absences spéciales pour enfant malade, etc.).
- **Accompagner** : Il oriente les agents sur les démarches à suivre auprès de leur hiérarchie et des services compétents comme la DRH, le SCASC ou le SUMPP, tout en offrant des contacts externes (SRIAS, CAF, etc.).
- **Faciliter l'utilisation des dispositifs** : Le guide met en avant les implications des différents congés et aménagements en termes de carrière, rémunération et retraite, pour que chacun puisse utiliser ces dispositifs en connaissance de cause.
- **Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes** : Une attention particulière est accordée à l'ouverture du congé parental d'éducation aux hommes comme aux femmes, afin de favoriser un partage équitable des responsabilités parentales et de lutter contre les stéréotypes de genre en matière de parentalité.

	Devenir parent <ul style="list-style-type: none"> • Déclarer sa grossesse ou adoption • Organiser son temps de travail • Non discrimination, parentalité et co-parentalité • Gardes d'enfants et prestations sociales
	L'arrivée de l'enfant <ul style="list-style-type: none"> • Congés familiaux • Aides financières • Modalités de reprise
	La santé de l'enfant <ul style="list-style-type: none"> • Autorisations spéciales d'absence • Dispositif congé raisons familiales • Modalités de travail pour donner des soins à un proche
	Famille & Enfance <ul style="list-style-type: none"> • Accueillir un enfant • Crèches et gardes d'enfants • Accéder à un logement • Financer les études de vos enfants • Aide aux orphelins • Partir en vacances • Aides enfant handicapé • Passer son BAFA • Arbre de Noël • Partenaires

L'initiative de création du **Guide Parent** s'inscrit dans le cadre du **Plan d'Actions Égalité 2021/2024**, porté par la DRH. La décision de sa rédaction a été prise à la fin de l'année 2022, avec une mise en ligne le **14 novembre 2023**. Pour assurer une diffusion optimale, une campagne ciblée via des mails, newsletters et l'intranet a été mise en place, afin que chaque agent puisse accéder facilement à ces ressources indispensables.

Grâce à ce guide, amU réaffirme son engagement en faveur de l'égalité et du bien-être de ses personnels, en facilitant l'accès à des informations vitales pour la conciliation des vies personnelle et professionnelle.

Action #5 : Création du Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)

AXE 5



Créé en avril 2022 et inauguré en mai 2022, le Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE) d'Aix Marseille Université se positionne comme un **guichet unique pour traiter toutes les formes de violences sexistes et sexuelles (VSS), de harcèlement (moral, sexuel, cyberharcèlement) et de discriminations**. Ce service est accessible à l'ensemble du personnel et à la communauté étudiante. **Le SpRE repose sur une équipe pluridisciplinaire composée de 5 professionnelles recrutées en externe pour travailler à temps plein dans ce**

service : 3 juristes, 1 psychologue, et 1 gestionnaire. Mobile, trilingue, et capable d'intervenir sur tous les campus, le SpRE dispose de locaux spécifiques et propose des permanences régulières sur les principaux campus excentrés pour assurer une accessibilité maximale. Bien que rattaché à amU, le SpRE opère de manière autonome et neutre, offrant ainsi un environnement de confiance pour l'accompagnement des victimes et la promotion d'un cadre universitaire respectueux et inclusif.

Le SpRE est né d'une analyse critique de l'ancien dispositif en place à amU et d'une étude comparative avec d'autres dispositifs en France. Une année de collaboration avec l'Université de Montréal a permis de définir les fondations du SpRE.

Ce service s'appuie sur deux comités :

- **un comité opérationnel** : Composé d'experts sollicitables au cas par cas pour aider à résoudre des affaires spécifiques.
- **un comité de pilotage** : Responsable d'évaluer le fonctionnement global du service et de proposer des améliorations continues.

Le SpRE offre **trois voies d'intervention**, qui ne sont pas mutuellement exclusives, pour répondre aux besoins des victimes :

- **Voie interne au SpRE** : Prise en charge confidentielle et immédiate par l'équipe, avec accompagnement individualisé.
- **Voie interne à amU** : Mobilisation des instances universitaires telles que les ressources humaines et les instances disciplinaires pour une réponse institutionnelle adaptée aux signalements.
- **Voie externe** : Orientation vers des structures spécialisées (police, justice, associations) pour une prise en charge juridique ou thérapeutique externe.

Chiffres clés du SpRE après 2 ans d'existence (avril 2022-avril 2024)

- 382 saisines
- 17 saisines par mois en moyenne
- 8 entretiens en moyenne par semaine et par personne
- 1 à 35 RDV par situations
- Délai de réponse à la saisine : 0,5 jour
- Délai 1^{er} entretien : 6,8 jours
- Durée moyenne 1^{er} entretien : 1h30
- Thématiques des saisines : Harcèlement moral 50%, VSS 30%, Discriminations 20%
- Origine des saisines : 56% étudiant.e.s, 44% personnels
- Environ 70% des victimes sont des femmes

Le SpRE collabore étroitement avec les autres services clés d'amU, comme la DRH, les services de santé, et les syndicats, ainsi qu'avec des structures externes, telles que des associations locales, la Défenseure des Droits, et les services judiciaires. **Le service est rattaché à la Direction Générale des Services (DGS), sous le pôle Responsabilité Sociétale de l'Établissement (RSE), renforçant ainsi son assise institutionnelle.**

Le service repose également sur des formations et des actions de sensibilisation régulières, destinées à l'ensemble des personnels et des étudiants, pour prévenir les violences et les discriminations. **Depuis la création du SpRE, les saisines ont augmenté de façon très significative, passant de 118 saisines en 5 ans d'existence pour l'ancien dispositif à 382 saisines pour le SpRE en deux ans d'existence.**

Le SpRE a permis de renforcer la politique de prévention et d'accompagnement d'amU. En 2023, il a été récompensé par le **Prix pour le Mieux Commun (FNCAS-MAIF)**, une reconnaissance nationale de son impact. Le service est régulièrement sollicité par les autres ESR pour expliquer son fonctionnement.

BILAN SYNTHETIQUE DES 5 AXES DU PAE

Ce bilan synthétique propose une **vue d'ensemble structurée et rapide** de l'état d'avancement des actions pour chacun des cinq axes du PAE 2021-2024.

Chaque axe comprend :

- un rappel de ses objectifs principaux et du nombre d'actions initialement prévues ;
- un graphique qui illustre la progression globale, distinguant les actions en place, en cours ou non engagées ;
- un tableau qui récapitule l'ensemble des actions définies dans le plan initial, en fournissant pour chacune un aperçu quantitatif et qualitatif des réalisations, accompagné d'une icône indiquant l'état d'avancement.

Ce bilan synthétique doit être complété par la lecture du rapport détaillé qui suit, pour chacun des cinq axes. Seul le rapport détaillé présente des éléments de preuve concrets de réalisation des actions, avec des bilans chiffrés et une analyse approfondie. Il peut être consulté « à la carte », selon les axes et/ou les actions spécifiques d'intérêt.

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'axe 1, essentiel pour ancrer la politique d'amU en matière d'égalité et de diversité, et pour défendre un plan d'action à la fois ambitieux et contraignant, a été construit autour de **5 objectifs majeurs** :

- Élaborer un Plan égalité en concertation avec les partenaires sociaux et accompagner sa mise en œuvre
- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions
- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social
- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle
- Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires

Ces objectifs ont conduit à **17 actions**, visant à définir les priorités, à assurer l'opérationnalité du plan, à l'améliorer et le faire vivre concrètement. **Toutes les actions annoncées ont été engagées.**

Figure 5. État d'avancement de l'axe 1



N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
1.1. Élaborer un Plan égalité en concertation avec les partenaires sociaux et accompagner sa mise en œuvre		
1.1.1. Établir un PAE pluriannuel 2021-2024	GT constitué et élaboration du PAE en concertation avec les partenaires sociaux. PAE transmis au MESR le 30/04/2021. Bilan et enrichissement annuels des actions d'ampleur. Bilan intermédiaire du PAE à 2 ans présenté devant les instances en septembre 2023.	✓
1.1.2. Prendre en compte les résultats de la recherche	Nomination d'une vice-présidente experte des stéréotypes et discriminations en Sciences Cognitives. Références scientifiques à l'appui des actions disponibles sur le site web. Conception et dispense de formations (modules de 3h, 6h ou 9h), de formations de formateurs et formatrices (module de 18h), et de sensibilisations des comités de sélection, toutes basées sur les résultats de la recherche. Utilisation de nouveaux indices de parité. Analyses statistiques.	✓
1.1.3. Renforcer la Vice-Présidence Égalité Femmes Hommes	Évolution conséquente des moyens humains et financiers depuis 2021 : Mise en place d'une vice-présidente égalité fonctionnelle. Ressources humaines supplémentaires : 1 cheffe de projet, 6 chargé.e.s de mission, 1 DGA RSE, 1 VP RSE. Augmentation du budget annuel : + 13340€. Au total : 2 Cheffes de projet (2 ETP), 2 VP, 1 DGA RSE, 6 chargé.e.s de mission, un budget annuel de 66640 € (dont 26640€ de la CVEC).	✓
1.1.4. Valoriser le travail des référent.e.s	Réseau constitué mais incomplet : 52 référent.e.s amU identifiés (15 hommes, 37 femmes) pour 167 structures. La valorisation du travail des référent.e.s et l'animation du réseau sont en cours de discussion au sein du GT pour le prochain PAE.	⚠
1.1.5. Animer le groupe de référent.e.s		⚠
1.1.6. Créer un COPIL	Comité en place avec 2 à 3 réunions par an.	✓
1.1.7. Communiquer sur le PAE en interne et externe	Forte implication dans la communication par le Président d'amU, la Direction de la Communication, la DRH, la Vice-Présidence égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations. PAE signé et disponible sur le site web amU (version française et anglaise). Communication annuelle : 10 newsletters, 10 à 15 communiqués, + de 30 post réseaux sociaux. Enquête OVE de 2023 intègre des questions sur le Service pour le respect et l'égalité créé en 2022.	✓
1.1.8. Intégrer une partie du PAE dans l'HRS4R	Label HRS4R obtenu le 29/04/2021. Trois actions phares du PAE y ont été intégrées : Amélioration de la collecte des données sur l'égalité femmes-hommes, Formation aux biais de genre dans les comités de sélection, Facilitation de la réinsertion professionnelle après un congé parental.	✓

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
1.2. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle		
1.1.9. Intégrer une partie du PAE dans l'HRS4R	Label HRS4R obtenu le 29/04/2021. Trois actions phares du PAE y ont été intégrées : Amélioration de la collecte des données sur l'égalité femmes-hommes, Formation aux biais de genre dans les comités de sélection, Facilitation de la réinsertion professionnelle après un congé parental.	✓
1.2.1. Enrichir le RSU	RSU enrichi : 2 nouveaux indices de parité (Adverse Impact, Glass Ceiling Index). 12 rapports supplémentaires sur les analyses genrées des personnels et des étudiant.e.s. Intégration des résultats issus de l'outil DGAFP dans l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes.	✓
1.2.2. Accompagner et coordonner les producteurs de données	Personnels en charge du RSU formés sur : 1) le calcul et l'interprétation des indices de parité, 2) l'importance des analyses genrées non agrégées pour éviter le paradoxe de Simpson. Points de vigilance : Améliorer la coordination entre les producteurs de données ; Réduire les erreurs lors de la mise en forme des maquettes ; Minimiser le retard dans la parution du RSU.	✓
1.2.3. Communiquer les résultats du RSU et des autres rapports	Le RSU et les rapports supplémentaires sont accessibles en ligne et téléchargeables . Les représentants des structures en sont informés lors des réunions de gouvernance, des conférences des doyens, ainsi que des réunions du CSA et du CA. Toutefois, la stratégie de communication d'amU doit et sera renforcée dans le cadre du prochain PAE grâce au réseau des référent.e.s et au nouveau site institutionnel.	✓
1.2.4. Informer sur les résultats sexués des concours et recrutements	Communication des résultats sexués et mises en perspective avec les candidatures nationales et locales : 220 fiches statistiques élaborées et diffusées depuis 2021 pour les comités de sélection des EC sur le modèle de la circulaire du 18-6-2020, MESRI GGESIP A1-5 DGRH.	✓
1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social		
Appliquer la réglementation	Les femmes représentent environ 58% des membres des 21 GT, 57% de femmes ont été élues dans instances représentatives d'amU.	✓
1.4. Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle		
1.4.1. Former les encadrant.e.s sur les biais de genre	Mise en place d'une formation de 6h sur les conséquences des stéréotypes de genre , disponible pour les personnels dans leur plan de formation, et pour les doctorant.e.s dans le cadre de leur formation doctorale. Capsule vidéo du Président qui introduit la formation. Sensibilisation des membres de la gouvernance d'amU au plafond de verre dans le top management. <i>Le bilan chiffré est présenté dans l'axe 3.</i>	✓
1.4.2. Encourager à la parité dans les instances	L'équipe de gouvernance et les principales instances de l'université sont paritaires.	✓
1.5. Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires		
Principales actions partagées par amU avec ses partenaires : Formations de 3h à 6h sur les biais implicites de genre ; Formation de 18h de formateurs et formatrices sur les biais de genre ; Sensibilisation des comités de sélection aux biais de genre ; Théâtre forum pour sensibiliser la communauté étudiante aux VSS ; Process de montage et de fonctionnement d'un service dédié aux signalements et traitements des VSS, harcèlements, et discriminations.		
1.5.1. Partenaires locaux	Contrat de site : Université de Toulon, CNRS, IRD. Partenaires régionaux : Rectorat d'Aix-Marseille, Rectorat de Nice, Université Côte d'Azur.	✓
1.5.2. Partenaires nationaux et internationaux	Principaux partenaires nationaux : Conférence Permanente des Chargé.e.s de mission Égalité Diversité (CPED) qui rassemble 65 universités, 36 grandes écoles, et 5 COMUE. Partenaires internationaux : Université Catholique de Louvain ; amU est coordinatrice du projet CBHE ERASMUS+ WE4LEAD (cf. action phare n°1) , co-financé par l'Union européenne qui réunit 9 universités de 5 pays méditerranéens : Liban, Algérie, Tunisie, Italie, Espagne.	✓

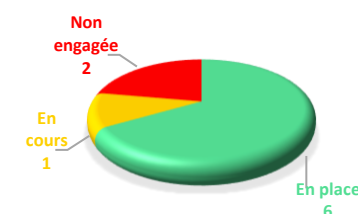
Axe 2. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de l'université, il est impératif de reconnaître l'existence de disparités salariales entre les femmes et les hommes malgré les garanties légales d'égalité des salaires. Ces disparités peuvent résulter de divers facteurs tels que les conditions de recrutement, les opportunités de carrière, les régimes indemnitaires, ainsi que des conséquences liées à la maternité. Un travail de diagnostic approfondi est non seulement nécessaire pour identifier finement les écarts de rémunération et leurs causes, mais aussi pour orienter efficacement les mesures correctives. **L'axe 2 a donc été construit autour de deux 2 principaux objectifs :**

- Analyser et diagnostiquer finement les écarts de rémunération en utilisant notamment l'outil fourni par la DGAFP et en réalisant des analyses complémentaires.
- Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires.







Ces deux objectifs ont été déclinés en **9 actions** destinées à améliorer l'étude et le diagnostic des éléments de rémunération constitutifs des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette partie présente l'état d'avancement de ces actions, avec quelques illustrations clés.⁴ **Sur les 9 actions, 2 n'ont pas encore été engagées.** Les mesures « correctrices » seront, quant à elles, développées dans l'axe 3 « garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps grades et emplois » et dans l'axe 4 « équilibre vie professionnelle-vie personnelle ».

Figure 6. État d'avancement
Axe 2



N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
2.1. Analyser et diagnostiquer finement les écarts de rémunération		
2.1.1. Communiquer les analyses de rémunération des titulaires produites par l'outil DGAFP	<p>amU a utilisé l'outil de la DGAFP et contribué à son amélioration. Les résultats sont intégrés dans le RSU depuis 2021. Ils sont enrichis par des analyses et des représentations graphiques qui en facilitent l'interprétation. amU a participé à 2 webinaires, du MESR pour partager son retour d'expérience sur cet outil qui permet de décomposer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon 4 types d'effet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effet temps partiel : impact sur la rémunération induit par la différence de temps de service - Effet ségrégation des corps : écarts de rémunérations induits par le pyramidage des corps et la part de femmes qu'ils présentent - Effet démographique au sein des corps : écarts induits par le positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps - Effet primes : écarts de rémunération entre hommes et femme induits par les montants de primes à corps-grade-échelon-indice égal <p>L'écart de rémunération brute s'explique pour 82 % (-723 €) par un effet de ségrégation des corps.</p>	✔
2.1.2. Mesurer l'impact du genre sur la dynamique de carrière	Le RSU fournit une analyse fondée à la fois sur les résultats de l'outil de la DGAFP (effet démographique au sein des corps) et une mise en perspective avec les résultats des recrutements et des promotions.	✔
2.1.3. Renforcer les principes d'égalité dans les LDG	Intégration dans les lignes directrices de gestion (LDG) effectuée : Prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les critères généraux et la grille d'analyse. 90 expert.e.s métiers formés aux biais implicites de genre en 2022. Les indices de parité sont intégrés dans le RSU dès lors que les effectifs sont suffisamment grands.	✔

⁴ Il ne s'agit pas ici de retranscrire l'analyse complète et détaillée des écarts de rémunération, laquelle est disponible dans le RSU, mais plutôt de donner quelques exemples concrets pour apporter la preuve du travail réalisé en conformité aux annonces du PAE.

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
2.1.4. Compléter les statistiques de l'outil DGAFP par des analyses sexuées par type de prime	Analyse par type de primes effectuée. Le RSU présente une analyse genrée et par corps qui permet de préciser l'analyse globale fournie par l'outil de la DGAFP.	
2.1.5. Suivre les écarts de rémunération des contractuels, et les éventuels écarts au sein de la catégorie A	Une analyse détaillée par catégorie et corps est proposée pour les effets de ségrégation des corps et de prime qui expliquent les écarts de rémunération à la défaveur des femmes, avec un focus sur la catégorie A. L'analyse par corps confirme l'effet de ségrégation.	
2.1.6. Diagnostiquer la part de femmes titulaires de l'HDR	Action non engagée : Difficulté à collecter l'ensemble des données souhaitées. Réorganisation en cours pour faciliter l'accès aux données nécessaires pour aller au-delà d'un simple recensement des titulaires de l'HDR.	
2.1.7. Diagnostiquer et analyser les écarts de rémunérations des Chargés d'Études Vacataires et Agents Temporaires Vacataires	Les analyses des écarts de rémunération pour ces catégories d'agents ont été réalisées mais ne sont pas encore intégrées dans le RSU. Elles le seront dans le prochain RSU.	
2.2. Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires		
2.2.1. Identifier les éventuels impacts de la vie familiale sur la rémunération des femmes et des hommes	Action non engagée : Difficulté à collecter l'ensemble des données souhaitées. Réflexion en cours sur la faisabilité de cette action.	
2.2.2. Limiter les effets des congés parentaux par la promotion du temps partiel annualisé pour les BIATSS	Nouvelle procédure en ligne intégrée au Guide Parent : Permet de demander un temps partiel annualisé de droit ou sur autorisation, ainsi que des modifications de quotité de temps partiel.	

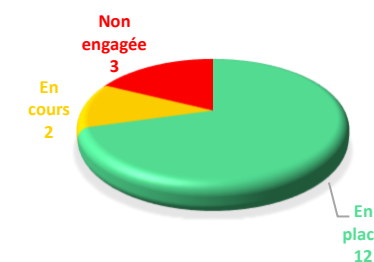
Axe 3. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, et emplois

L'axe 3 est un axe de formation et de sensibilisation qui repose sur deux objectifs :






- Diagnostiquer et développer la mixité des métiers
- Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

Pour atteindre ces objectifs, nous avons défini **5 actions principales, soutenues par 17 actions dérivées qu'il convient ici de mentionner pour mieux comprendre l'état d'avancement de l'axe**. L'engagement d'amU est clair : promouvoir l'égalité, l'inclusion et la diversité au sein de notre université, et garantir des chances égales d'emploi en adoptant une communication équitable en genre et en sensibilisant tous les acteurs et actrices de notre université aux biais de genre. Comme mentionné dans l'axe 1, **l'adossement de l'ensemble des actions de cet axe aux résultats de la recherche en Sciences Cognitives et en Sciences Humaines et Sociales sur les stéréotypes sociaux est une marque de fabrique d'Aix Marseille Université**. Il ne s'agit pas de conduire des recherches sur les données d'amU. Il s'agit en revanche d'utiliser les résultats de la recherche concernant les effets des stéréotypes de genre sur d'une part les performances des candidates et candidats et d'autre part, sur les décisions des jurys, afin de mettre en place des actions dont les conditions d'efficacité ont été testées et publiées. La majorité de ces actions est en place ou engagée. **amU a réalisé un travail conséquent de conception de formations, mais aussi de partage et de diffusion de ses outils**. Sur la durée du PAE (30 avril 2021 – 30 avril 2024), cet investissement s'est concrétisé par **152 interventions** sur les biais de genre, totalisant **plus de 500 heures de formation/sensibilisation** et touchant **plus de 16 000 personnes**.

Figure 7. État d'avancement Axe 3



N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
3.1. Diagnostiquer et développer la mixité des métiers		
3.1.1. Établir un diagnostic, à l'échelle de l'établissement, de la mixité des métiers	Diagnostic pointu réalisé grâce à un enrichissement du RSU et des analyses supplémentaires : <ul style="list-style-type: none"> - 2 nouveaux indices de parité : Adverse Impact, Glass Ceiling Index. - 12 rapports supplémentaires sur les analyses générées des personnels et des étudiant.e.s. - Intégration des résultats issus de l'outil DGAFP dans l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes. - Tout est disponible soit dans le RSU, soit sur la page web de la vice-présidence. 	✓
3.1.2. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre	État des lieux critique des pratiques de communication d'amU et visibilité des femmes expertes : <ul style="list-style-type: none"> - Guide de communication équitable en genre : en cours de finalisation. - Mise en lumière de 37 femmes scientifiques d'amU. 	⚠ ✓
	Développer/renforcer les actions INTERNES de communication sur la mixité des métiers : <ul style="list-style-type: none"> - Diverses actions culturelles et scientifiques sur les campus et - Nombreuses ressources sur la page web de la VP égalité femmes hommes. - Cours sur les stéréotypes de genre : + de 7 000 étudiant.e.s, + de 50 enseignant.e.s formé.e.s pour dispenser le cours, et 11 agents du SCD formés. - Bonus engagement étudiant : 500 étudiant.e.s. inscrit.e.s. - Mentorat : 20 femmes scientifiques mentorées. - Sensibilisation au plafond de verre dans le Top Management : 220 personnels et étudiant.e.s d'amU - Campagne de communication intensive de la DIRCOM en 2023 : Agir c'est se former ! 	✓

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
3.1.2. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre <i>(suite)</i>	<p>Développer/renforcer les actions EXTERNES de communication sur la mixité des métiers : Voici quelques exemples</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partenariat renforcé avec les entreprises : conférences, réalisation d'enquête, corédaction d'un livre blanc. - + de 750 enseignant.e.s du 1^{er} et 2nd degré sensibilisés ou formés aux stéréotypes de genre dans le domaine scolaire ; sollicitations provenant de 6 Rectorats. - + de 800 personnels de 5 ministères sensibilisés ou formés aux stéréotypes de genre. - 150 lycéennes « Cigales » en immersion dans les mathématiques avec les chercheur.e.s. d'amU. - 1 podcast et 11 conférences filmées disponibles sur youtube ou dailymotion. - Projection/débat autour du docu-fiction sur le plafond de verre : + de 300 personnes 	
3.1.3. Former pour lutter contre les effets des stéréotypes de genre	<p>Utiliser les résultats de la recherche scientifique sur les biais de genre pour définir le contenu et le format des formations et connaître les conditions de leur efficacité (cf. action 1.1.2 de l'Axe 1).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les formations d'amU sont adossées aux résultats de la recherche en Cognition Sociale. - Ce sont des formations de 6h sur les biais implicites pour les personnels, pour les doctorant.e.s. (anglais et français), et de 18h pour les formateurs et formatrices. - Toutes ces formations sont disponibles pour nos partenaires dans le cadre de la formation continue. - Formations de 7h par l'Autre Cercle pour un environnement de travail inclusif et lutter contre les LGBTIphobies. 	
	<p>Équipes de formateurs et formatrices constituées et formées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 équipe interne de 4 personnes pour la sensibilisation des jurys de recrutement. - 1 équipe interne de 8 personnes pour la formation des personnels et des doctorant.e.s. - 1 équipe externe pour la formation sur les situations de LGBTIphobies 	
	<p>Former les encadrant.e.s (gouvernance, composantes, départements, laboratoires, services) : Une petite partie seulement des encadrants a été sensibilisée ou formée</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance et Conférence des doyen.ne.s. : 61 personnes soit 90% - Unités de recherche : 14 soit 12% → 36h de formations ou sensibilisations pour environ 500 membres d'unités de recherche - Services : 5 soit 15% → 44h de formations pour 140 agents environ 	
	<p>Former les agents publics (écoles doctorales, nouveaux entrants, partenariats avec le Rectorat) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formations pour les personnels d'amU de 7h sur un environnement de travail inclusif et de 6h sur les biais implicites de genre → 89h de formation, 113 agents formés - Écoles doctorales : 45h de formations, 160 doctorant.e.s formé.e.s provenant de tous les secteurs disciplinaires d'amU. - Intégration d'un module sur l'égalité dans le séminaire d'accueil digitalisé. - Rectorat d'Aix-Marseille : 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 signée le 2 mars 2023 ; Obtention en 2023 d'un financement par le Conseil National de Refondation (29 900 euros) pour un projet de 3 ans porté par le Lycée Montgrand de Marseille: Filles, mathématiques & sciences en réseau. 	

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
3.2. Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles		
3.2.1. Assurer l'égalité de traitement et lutter contre les biais de genre dans les procédures de recrutement	<p>Former les membres des comités de sélection aux effets des biais de genre sur les performances cognitives des candidates et candidats et sur les jugements et décisions des évaluateurs et évaluatrices : Un format court de la formation sur les biais implicites de genre a été spécialement conçu par la Vice-Présidente Égalité Femmes Hommes, pour sensibiliser les jurys de recrutement des EC durant leurs séances de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un dispositif structuré et standardisé, avec indicateurs de participation. - Une mise en place chaque année depuis 2020. - Une équipe dédiée et formée pour assurer sa mise en place et son suivi - En 4 ans, plus de 1700 membres des comités sensibilisés. - Forte adhésion de la part de la Faculté des Sciences, avec un bilan positif. - Partage du protocole avec 32 partenaires dont 10 internationaux. 	✔
	<p>Partager les outils et le protocole de formation avec les universités françaises et étrangères : amU a partagé les outils et les explications concernant la mise en place et le suivi du protocole de sensibilisation des jurys avec 32 partenaires, dont 10 partenaires internationaux.</p>	✔
	<p>Assurer l'alternance femmes/hommes des présidences de Jury : Action non engagée. La question de l'alternance femmes hommes à la présidence des comités de sélection est en cours de discussion au sein du GT PAE.</p>	✘
	<p>Étendre ces formations aux comités ad hoc en charge des avancements et des primes et aux concours BIATSS. La réflexion est en cours pour étendre les actions de sensibilisation, déjà en place pour les comités de sélection des enseignants-chercheurs (EC), aux comités ad hoc responsables des avancements, des primes, et aux concours BIATSS.</p>	⚠
	<p>Sensibiliser les jurys à l'importance de faciliter le recours à la visioconférence pour les auditions notamment pour les femmes enceintes : Action non engagée, prévue d'ici fin 2024</p>	✘
3.2.2. Assurer l'égalité d'accès aux promotions, avancements au choix, et primes	<p>Promouvoir l'égalité dans les avancements et les promotions Développer des programmes de mentorat pour les étudiantes Sensibiliser les membres du CAC aux biais de genre → Actions non engagées, en cours de réflexion pour le prochain PAE</p>	✘

Une synthèse chiffrée des actions de sensibilisation et de formation sur les biais de genre est proposée à la fin de la présentation détaillée de l'axe 3 page 74-75.

Axe 4. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

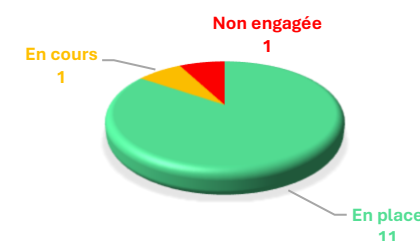
L'axe 4 réaffirme l'engagement d'Aix Marseille Université à améliorer la qualité de vie au travail pour ses agents. La gouvernance de l'université reconnaît ainsi l'importance cruciale de cet équilibre, en tant que levier essentiel pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et source de bien-être pour le personnel.

Les 13 actions de cet axe s'articulent autour de deux objectifs principaux :

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail
- Soutien à la parentalité







Sur la période du Plan, d'avril 2021 à avril 2024, la grande majorité des actions a été mise en œuvre.

Figure 8. État d'avancement Axe 4



N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
4.1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail		
4.1.1. Mettre à jour les dispositifs ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les GT	amU dispose de 4 chartes liées à l'organisation du temps de travail : Charte de l'équilibre des temps de vie ; Charte du droit à la déconnexion ; Charte du télétravail ; Charte du management responsable. Certaines de ces chartes ayant été adoptées il y a plus de 5 ans, le Plan Égalité prévoyait une mise à jour pour évaluer et renforcer leur impact sur l'égalité femmes-hommes. Cependant, ces révisions n'ont pas encore été réalisées, tout comme l'enquête de perception auprès des usagers. Le GT dédié au prochain PAE travaille actuellement à la planification de ces actions dans le prochain plan. Une 5 ^{ème} charte, la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur de l'Autre Cercle , a été élaborée durant le présent PAE et sera signée le 2/10/2024.	
4.1.2. Communiquer sur les chartes et déployer des formations pour agents et encadrants	Visibilité des chartes : - Formations GEFORP disponibles en lien avec le contenu des chartes. - Chartes incluses dans le parcours d'intégration digitalisé, le site de la DRH, le livret d'accueil, et le Guide parent.	
4.1.3. Cadrer les horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle	Cadrage des horaires : - Pas de réunion avant 8h30 ou après 18h. - Alertes pour différer l'envoi d'emails en dehors des horaires de travail.	
4.1.4. Déployer le télétravail au sein d'amU	Un déploiement accompagné par des formations et sensibilisations au télétravail et une distribution de kits de télétravail: - 61% de télétravailleurs sur l'ensemble de la population BIATSS - 76% de femmes et 24% d'hommes - 3 formations rattachées au télétravail et 447 agents formés dont 89% sont des femmes - 2160 Kits de télétravail distribués	

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
4.1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail (suite)		
4.1.5. Prendre en compte les situations individuelles (monoparentalité, familles nombreuses, enfants en bas âge, enfants en situation de handicap...)	<p>Enrichissement de la communication sur le site intranet : accès simplifié aux informations sur les droits à congés et leurs modalités d'utilisation, et sur le temps de travail.</p> <p>Prise en compte des vacances scolaires en suspendant les réunions, groupes de travail, et CSA.</p> <p>Campagne de communication annuelle sur les fermetures d'établissement effectuée par la DRH, accessible sur son site. Ces périodes de fermeture répondent aux objectifs du PAE ainsi qu'au plan de sobriété énergétique d'amU. Les directions centrales et services communs sont désormais fermés pendant 5 semaines de vacances scolaires.</p> <p>Actions de coordination et d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meilleure coordination entre les services de la DRH et d'autres services pour prendre en compte les situations individuelles des agents - Accompagnements spécifiques par des référent.e.s RH de proximité - Dispositif d'utilisation du prénom et de la civilité d'usage : En 2022, amU a étendu aux personnels un dispositif déjà en place depuis 2018 pour les étudiant.e.s, dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations, de promotion du bien vivre ensemble, et de prise en compte des situations individuelles. 	✓
4.1.6. Communiquer sur le temps partiel annualisé et le congé parental annualisé auprès des femmes ET des hommes	<p>Création et diffusion d'une procédure dédiée au temps partiel annualisé : procédure disponible pour tous les agents sur l'intranet amU dans le guide des procédures et intégrée au Guide Parent en novembre 2023, et accessibles via les RH de proximité.</p> <p>Les informations sur le congé parental sont intégrées dans le Guide Parent.</p>	✓
4.2. Soutien à la Parentalité		
4.2.1. Développer les actions de communication autour de la coparentalité (notamment sur le site de la DRH) afin d'en faciliter l'accès	<p>Création et diffusion du Guide Parent : Mise en ligne du Guide le 14/11/2023, avec communication ciblée par mails et newsletters. Le Guide Parent est en 4 parties : Devenir parent, L'arrivée de l'enfant, La santé de l'enfant, Aides et prestations familiales. Le Guide Parent couvre les congés parentaux, les dispositifs d'aménagement du temps de travail, et fait l'objet d'une actualisation régulière par la DRH.</p> <p>Ouverture du dispositif de congé parental d'éducation aux hommes : la DRH a mené une campagne annuelle de communication, relayée par les RH de proximité sur les campus, pour promouvoir ce dispositif. 54 femmes et 5 hommes ont eu recours à ce dispositif.</p> <p>Communication et accessibilité de l'information : campagne de communication annuelle organisée par la DRH pour rappeler les dispositifs existants, avec une mise à jour régulière des informations sur l'intranet amU et une mise en lumière des informations sur les absences liées à la coparentalité et aux responsabilités familiales.</p> <p>Promotion de l'égalité et de la non-discrimination : La DRH valorise systématiquement le principe d'égalité et de non-discrimination dans la présentation des informations. Elle a été particulièrement investie dans le développement du plan d'action nécessaire à la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur de l'Autre Cercle.</p>	✓

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
4.2. Soutien à la Parentalité (suite)		
4.2.2. Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des RH de proximité sur les campus : Une communication régulière (1 à 2 fois par an) rappelle aux DRH campus l'importance de cet entretien préalable à la réintégration ; la plupart des entretiens concernent les aménagements de poste au retour d'un congé maternité. • Recours au Compte Épargne Temps (CET) : Les agents BIATSS peuvent utiliser leur CET à l'issue d'un congé familial sans que les nécessités de service ne puissent être opposées. Aucun agent BIATSS n'a fait usage du CET après un congé familial long durant la période du Plan. • Accès facilité aux Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) et au Congé pour Projet Pédagogique (CPP) pour les enseignants-chercheurs : Les critères d'attribution de ces dispositifs ont été modifiés pour en faciliter l'accès après un congé familial, mais ils n'ont pas encore été utilisés par les enseignants-chercheurs. 	
4.2.3. Faciliter le remplacement de l'absence d'un agent liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipation des périodes d'absence liées à la maternité : Une sensibilisation à l'anticipation des absences de maternité a été intégrée dans le Guide Parent en 2023, encourageant les encadrants et les agents concernés à planifier ces périodes dès la déclaration de grossesse. Cette démarche a été étendue aux autres absences longues liées à la parentalité. • Déploiement des brigades de remplacement : En octobre 2022, le Président d'amU a alloué 3 postes pour la création d'une brigade de remplacement pour pallier les absences prolongées, y compris les congés de maternité. Toutefois, à la fin de 2023, il a été décidé de ne pas utiliser ce dispositif pour les absences liées à la parentalité, car les brigades de remplacement étaient plus adaptées aux absences imprévues et de courte durée. • Recrutement de contractuels en CDD de remplacement : Ce dispositif a été utilisé au cours du plan afin d'assurer une continuité de service, avec une majorité des recrutements (71 %) concernant des femmes. 	
4.2.4. Réduire les impacts sur la paie des congés maternité pour les contractuels	<p>Mise en place de la subrogation en janvier 2022 : l'université perçoit directement les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour les agentes en congé maternité. Ce dispositif assure le maintien intégral du salaire et élimine les risques de trop-perçus.</p>	
4.2.5. Mettre en place des espaces dédiés à l'allaitement maternel	<p>amU a entrepris d'aménager des espaces dédiés à l'allaitement dans les locaux de ses différents campus. En avril 2023, un recensement des locaux a permis d'identifier une vingtaine de salles potentielles qui pourraient être soit dédiées soit mises à disposition en fonction des demandes. Les aménagements nécessaires sont en cours d'examen et le prochain PAE aura la charge de concrétiser cette action.</p>	
4.2.6. Favoriser l'aide à la garde des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir et renforcer le nombre de crèches de campus en lien avec le SCASC : des places en crèche sont proposées aux agents dans six crèches situées à proximité des principaux campus (actuellement 30 berceaux en tout). • Développement de la communication autour des stages et séjours pour enfants pendant les vacances scolaires : une variété de stages et de séjours pour les enfants pendant les périodes de vacances scolaires, ainsi que diverses prestations sociales liées à la parentalité, avec quatre campagnes de communication annuelles pour les inscriptions. • Information sur les aides interministérielles pour la garde d'enfants et accompagnement à leur mise en œuvre : Le SCASC accompagne les agents dans la constitution de dossiers en ligne pour bénéficier de chèques CESU (Chèque Emploi Service Universel) pour la garde d'enfants de moins de six ans. Le Guide Parent inclut des liens directs vers les différentes prestations. 	
4.2.7. Sécuriser la situation des femmes enceintes	<p>Mise en place d'un suivi rigoureux pour s'assurer que les conditions de travail des femmes enceintes soient adaptées et sécurisées : Suivi systématisé, Suivi médical renforcé, Autorisations d'absence, Dérogations pour le télétravail.</p>	

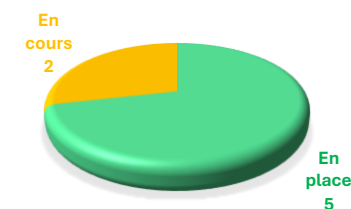
Axe 5. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

L'axe 5 du PAE d'Aix Marseille Université se concentre sur le signalement, le traitement, et la prévention des violences, harcèlements (moral, sexuel, etc.), et discriminations, afin de garantir un environnement de travail et d'études serein, sécurisé, inclusif et équitable pour l'ensemble des agents et de la communauté étudiante. Cet axe se décline en **7 actions majeures** structurées autour des deux objectifs principaux suivants :





- Renforcer et optimiser le dispositif actuel de prévention et de gestion des violences au sein d'amU.
- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.





Entre avril 2021 et avril 2024, **toutes les actions programmées dans le cadre de cet axe ont été réalisées ou engagées et sont en cours d'amélioration**. amU a franchi une étape majeure en devenant la **première université en France à créer un service exclusivement dédié au signalement et au traitement de toutes les formes de violences, de harcèlement, et de discrimination**. Ce service, guichet unique pour les personnels et les étudiants, est composé de **professionnelles recrutées à temps plein**, opérant depuis des locaux spécialement aménagés pour garantir la confidentialité, tout en étant mobiles pour intervenir sur l'ensemble des campus d'amU.

Figure 9. État d'avancement Axe 5



N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
5.1. Élargir le dispositif actuel d'amU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif		
5.1.1. Constituer un GT avec les différents services et les organisations syndicales pour réviser le dispositif actuel	<p>Groupe de Travail constitué en décembre 2020 de 40 personnes représentant les divers services, structures, et organisations syndicales.</p> <p>État des lieux critique du dispositif de signalements en place à amU depuis fin 2016 : très peu de saisines (118 de fin 2016 à 202), sous-effectif et absence de personnels dédié à temps plein, défiance de la part des usagers, manque de standardisation dans le recueil des données en vue d'un bilan, dispositif mal connu.</p> <p>Étude comparative auprès des autres universités françaises et francophones → Université de Montréal identifiée comme un modèle inspirant.</p> <p>Partenaires locaux identifiés pour accompagner les victimes : Défenseur des Droits, Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations, Maison des Femmes (13), Site Mémorial du Camp des Milles, Parquet de Marseille.</p>	✔
5.1.2. Élargir le dispositif actuel à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme	<p>Vers la création d'un tout nouveau service, le Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE):</p> <ul style="list-style-type: none"> - un seul service, compétent, professionnel, et institutionnellement légitime pour intervenir au sein d'amU - un guichet unique pour les personnels et la communauté étudiante - un guichet unique pour traiter toutes les formes de harcèlement (sexuel, moral, cyberharcèlement), les violences sexistes, sexuelles et homophobes, les actes de racisme et d'antisémitisme, et toutes les formes de discrimination. <p>→ Proposition de création du SpRE présentée aux instances compétentes d'amU et adoptée par le CA le 23/11/2021.</p>	✔

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État	
5.1. Élargir le dispositif actuel d'amU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif (suite)			
5.1.3. Améliorer le fonctionnement interne du dispositif	<p>SpRE créé et ouvert en avril 2022, inauguré le 5 mai 2022 : un service indépendant et neutre, rattaché à la Direction Générale des Services, au sein du pôle « Responsabilité sociétale d'établissement ». Le SpRE c'est, à date :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une équipe interventionnelle pluridisciplinaire, composée de 5 professionnelles à temps plein (3 juristes, 1 psychologue, 1 gestionnaire) et de 2 stagiaires pour l'aide à la communication et à la veille juridique. - 110 m2 de locaux équipés. - Deux comités en appui : 1) <i>un comité opérationnel</i> composé de membres experts, tant internes qu'externes à amU, que l'équipe interventionnelle peut solliciter individuellement, en fonction des situations spécifiques ; 2) un <i>comité de pilotage</i> pour évaluer le fonctionnement du SpRE et formuler des propositions pour son amélioration continue. - Le SpRE propose trois voies distinctes de traitement des signalements, adaptées à la nature de l'alerte, à la situation elle-même, et à la volonté du signalant : Voie 1 interne au SpRE, Voie 2 interne à amU, Voie 3 externe à amU. Ces voies de traitement ne sont pas mutuellement exclusives, il est possible de les combiner ou de passer de l'une à l'autre en fonction du souhait du signalant et de l'évolution de la situation. - En plus de l'accompagnement des victimes potentielles, une fiche d'information dédiée aux mis en cause présumés a été élaborée en 2023 pour les accompagner dans ces situations. 		
5.1.4 Coordonner l'action du dispositif avec les différentes structures internes et externes	<p>Collaboration étroite du SpRE avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les services clés d'amU sur les sujets traités par le SpRE, dont la Direction des ressources humaines (DRH), la Direction des affaires juridiques (DAJI), le Service universitaire de médecine préventive des personnels (SUMPP) et le service Sécurité (DSSD) ; - plusieurs structures externes dont les rôles et nature de l'intervention ont été clairement identifiés (Défenseur des Droits, Parquet de Marseille, Site mémorial du Camp des Milles, Maison des Femmes à Marseille). <p>Les statuts et le RI du SpRE ne sont pas encore finalisés en raison de la nouveauté du service et de l'absence de modèle comparable au sein des universités françaises, ce qui rend leur élaboration complexe. Néanmoins cette étape est essentielle pour sécuriser le service et assurer sa pérennité.</p>	 	
5.1.5 - Améliorer la communication sur le dispositif	<ul style="list-style-type: none"> - Un logo distinctif, des affiches, et des flyers - Une page web dédiée, avec un accès direct depuis les pages d'accueil des sites web de tous les services et composantes d'amU - Vidéos de présentation du service par le Président et par les étudiant.e.s - Consignes claires rédigées pour saisir le service, présentes également dans les conventions de stage. - Plusieurs valorisations du SpRE au niveau national avec notamment l'obtention du Prix 2023 pour le mieux commun FNCAS-MAIF - Le bilan du service SpRE est désormais intégré dans le Rapport Social Unique (RSU) de l'université. 	<p style="text-align: center;">Après 2 années d'existence, le SpRE c'est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 382 saisines, 17 saisines par mois en moyenne • 8 entretiens en moyenne par semaine/personne, 1 à 35 RDV par dossier • Délai de réponse à la saisine : 0,5 jour; Délai 1^{er} entretien : 6,8 jours • Durée moyenne 1^{er} entretien : 1h30 • Saisines : Harcèlement moral 50%, VSS 30%, Discriminations 20% • Origine des saisines : 56% étudiant.e.s, 44% personnels; Environ 70% des victimes sont des femmes. 	

N° et libellé de l'action	Bilan synthétique/indicateurs clés	État
5.2. Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes		
5.2.1. Professionnaliser les membres à temps plein du dispositif, ainsi que les personnels qui y contribuent	<ul style="list-style-type: none"> - Le SpRE est composé de professionnelles recrutées spécifiquement pour leur expertise et leur expérience professionnelle dans les thématiques de violences sexistes et sexuelles, de discriminations, et de harcèlement - Plusieurs formations régulières : Égalité femmes hommes, VSS, Droit public, JURISUP, Racisme antisémitisme, etc. - Temps de veille mensuelle 	
5.2.2. Former systématiquement les personnels	<p>Formations pour les agents amU (BIATSS et enseignants-chercheurs) sur les VSS et le Racisme Antisémitisme : 133 personnels formés (dont 14,3% d'hommes).</p> <p>Sensibilisation par le SpRE du personnel encadrant, des directions, et des services : 15 agents de la DRH sensibilisés et les 12 directeurs et directrices des Écoles Doctorales en 2023.</p> <p>Sensibilisation des étudiants : 51 séances de Théâtre Forum ont permis de sensibiliser plus de 3600 étudiant.e.s d'amU.</p> <p>Participation d'amU au projet COMPA de vidéos de sensibilisation cofinancé par le MESR, l'IRD, et le programme ACE-Partner.</p> <p><i>Toutefois, la formation systématique des personnels telle qu'envisagée initialement dans le PAE d'amU est difficile à obtenir en l'absence du caractère obligatoire des formations. Le prochain plan devra examiner des solutions pour encourager et systématiser la participation à ce type de formation.</i></p>	 
Action non prévue initialement dans le PAE 2021-2024 mais mise en place en 2023 :		
5.2.3. Lutter contre la précarité menstruelle	Depuis 2023, distribution gratuite de 4100 kits de 2 protections réutilisables pour ses étudiant.e.s, disponibles dans les Centres de Santé Universitaire. Cette opération a été entièrement financée par la CVEC. Les campus excentrés non pourvus de services de santé universitaire, sont équipés de distributeurs de protections jetables biodégradables, financés par la Vice-Présidence Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les Discriminations.	

RAPPORT D'EXECUTION DETAILLE AXE PAR AXE

AXE 1-RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1.1. Élaborer un Plan égalité en concertation avec les partenaires sociaux et accompagner sa mise en œuvre

1.1.1. Établir un PAE pluriannuel 2021-2024 en concertation avec les partenaires sociaux

- **Groupe de travail dédié**

Comme indiqué en introduction, le PAE d'amU a été élaboré entre janvier et fin avril 2021, grâce au travail collaboratif des membres représentatifs de la gouvernance, des services, composantes, et personnels de l'université, et la participation active des organisations syndicales, puis transmis au MESR le 30 avril 2021. Certaines actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes étaient déjà en place avant la formalisation par écrit de ce plan (lequel a été l'occasion de les mettre en valeur), et beaucoup d'autres, issues de la concertation, ont été mises en œuvre après approbation du plan par le Conseil d'Administration de l'université en juin 2021.

- PAE transmis au MESR le 30/04/2021
- Bilan et enrichissement annuels des actions d'ampleur.
- Bilan intermédiaire du PAE à 2 ans présenté devant les instances en septembre 2023.

- **Comité de suivi**

Le suivi a dans un premier temps été réalisé par le Comité de pilotage qui s'est réuni 2 à 3 fois par an, comme prévu. **Compte tenu du nombre important d'actions dans le plan, nous avons jugé préférable de réserver un temps suffisant pour permettre leur mise en place et avoir un retour d'expérience informatif avant de présenter un bilan.** Par conséquent, le premier rapport intermédiaire d'exécution du PAE a été rédigé à partir de fin avril 2023 et présenté devant les instances en septembre 2023. En revanche, certaines actions d'ampleur (e.g., sensibilisation des jurys aux biais de genre) ont fait l'objet de bilans systématiques annuels auprès de la gouvernance, avec mise à jour annuelle par les équipes en charge de leur suivi.

1.1.2. Mettre en place un Plan d'action adossé aux résultats de la recherche

La nouvelle gouvernance d'amU en 2020 a souhaité mettre la recherche scientifique au cœur des actions en faveur de l'égalité femmes hommes et de la lutte contre les discriminations. Cette volonté a conduit à la nomination d'une vice-présidente, Isabelle Régner, professeure en psychologie sociale, spécialiste des effets des stéréotypes sociaux (genre, origine sociale, origine culturelle, âgisme) sur le fonctionnement cognitif. L'expertise scientifique sur ce sujet complexe et très idéologique que sont les rapports femmes hommes dans le milieu professionnel, a permis de :

- Nomination d'une vice-présidente experte des stéréotypes et discriminations en Sciences Cognitives.
- Références scientifiques à l'appui des actions disponibles sur le site web.

- **Proposer des sensibilisations et des formations** dont le contenu et le format ont fait l'objet d'études scientifiques publiées ;
- **Procéder à une veille scientifique** sur le sujet pour faire évoluer le contenu des sensibilisations et formations ;
- **Mettre en place de nouveaux indices de parité** (Adverse Impact, Glass Ceiling Index) afin de mieux évaluer la situation femmes hommes et son évolution potentielle ;

- **Réaliser des analyses statistiques à un niveau le plus fin possible pour éviter le *paradoxe de Simpson***, phénomène statistique selon lequel une tendance apparente dans des données agrégées disparaît ou s'inverse lorsque les mêmes données sont examinées à un niveau plus détaillé ;
- **Développer des collaborations avec d'autres partenaires nationaux** (e.g., réalisation d'un MOOC avec l'Université Lyon 2) ou internationaux (e.g., projet WE4LEAD ERASMUS+ CBHE page 15) qui visent à pérenniser et institutionnaliser les actions du PAE.

1.1.3. Renforcer la Vice-Présidence Égalité Femmes Hommes et lutte contre les Discriminations

➤ Évolution des moyens humains et financiers de l'équipe de la Vice-Présidence

Le passage d'une vice-présidence déléguée à une vice-présidence fonctionnelle s'est accompagné de **nouveaux moyens humains et financiers**. Composée initialement de deux personnes uniquement (une Cheffe de projet et une vice-présidente), la vice-présidence est désormais épaulée par **une deuxième Cheffe de projet (rattachée à la DRH) et 6 chargé.e.s de missions** (5 femmes et 1 homme, tous enseignants-chercheurs) :

- Trois chargées de mission contribuent à la fois aux analyses statistiques genrées (personnels et communauté étudiante), à diverses actions tout au long de l'année, et à la mise en œuvre de l'action de sensibilisation des comités de sélection lors de la campagne d'emplois synchronisée. Chacune de ces chargées de mission reçoit une prime/décharge annuelle de 64 HETD ;
- Un chargé de mission contribue spécifiquement à l'accompagnement de l'action de sensibilisation des comités de sélection au moment de la campagne d'emplois synchronisée, avec une prime/décharge annuelle de 32 HETD ;
- Deux chargées de mission ont la responsabilité du Bonus Engagement Étudiant sur l'égalité femmes hommes et la lutte contre les discriminations, avec chacune une prime/décharge annuelle de 32 HETD.

En tout, en comptant la prime/décharge de la vice-présidente (128 HETD), notre université a mis à disposition 2 ETP et 416 HETD de prime/décharge pour permettre le déploiement des actions du PAE.

Par ailleurs, **une originalité d'amU a été de créer une équipe plus large de gouvernance dédiée à la Responsabilité Sociale d'Établissement (RSE)**. En plus de la Vice-Présidente égalité femmes hommes, cette équipe est animée par un Directeur Général Adjoint RSE depuis janvier 2023, et un Vice-Président RSE depuis janvier 2024. Cette nouvelle organisation permet de coordonner de façon encore plus cohérente et ambitieuse les actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans le cadre plus large de la responsabilité sociétale de l'établissement.

Enfin, le **budget de la vice-présidence est passé de 53 300 € (dont 33 300 € provenant de la CVEC⁵) en 2020 à 66 640 € (dont 26 640 € de CVEC) en 2023**. Ce budget conséquent permet de financer à la fois des initiatives portées par des personnels et/ou étudiant.e.s, mais aussi des actions portées par la Vice-Présidence avec des colorations scientifiques (e.g., séminaires, conférences, colloques, expositions), culturelles (e.g., pièces de théâtre, théâtre forum, spectacles de danse, expositions), ou sociales (e.g., distribution de protections réutilisables pour lutter contre la précarité menstruelle). Ce budget ne comprend pas le coût des formations qui est porté soit par la DRH pour les formations inscrites dans le plan de formation des personnels, soit par le Service de Formation Professionnelles pour les formations payantes délivrées par amU à ses partenaires

➤ Réseau de référent.e.s

En complément des chargé.e.s de mission rattaché.e.s à la vice-présidence, un réseau a été constitué, rassemblant des référent.e.s, qu'ils soient enseignants-

Évolution conséquente des moyens humains et financiers depuis 2021 :

- + 1 cheffe de projet
- + 6 chargé.e.s de mission
- + 1 DGA RSE
- + 1 VP RSE
- + 13 340 € de budget annuel

Total :

- 2 Cheffes de projet (2 ETP), 2 VP, 1 DGA RSE, 6 chargé.e.s de mission
- 66 640 € de budget annuel

Réseau constitué mais incomplet

- 15 hommes
- 37 femmes

⁵ CVEC : Contribution de Vie Etudiante et de Campus.

chercheurs ou BIATSS, pour chaque composante, service et laboratoire sur l'ensemble des campus. Ce réseau a pour objectif, par son animation, de recenser toutes les actions menées à l'initiative des différentes structures de l'université, de les coordonner, de favoriser l'échange de bonnes pratiques, et de créer une dynamique collective essentielle pour renouveler les actions, tant dans leur contenu que dans leur format. Cette initiative est toujours en cours, sa mise en place a pris plus de temps que prévu, en partie en raison de la difficulté à identifier les référent.e.s, les structures d'amU n'étant pas toutes au même niveau de maturité dans la prise en compte des problématiques liées à l'égalité femmes-hommes. **Un nouveau recensement a été lancé fin 2023** auprès des composantes, laboratoires, et services, soit **167 structures contactées**. Un bilan a été établi sur la base de 70 réponses reçues (soit 58% de non-réponses), et ce malgré de nombreuses relances. Parmi les répondants, 14 déclarent ne pas avoir de référent.e égalité **et 56 (34%) déclarent disposer d'au moins un.e référent.e.s égalité, dont une majorité sont des personnels amU**. Au total, le réseau comprend **52 référent.e.s amU identifiés** (15 hommes et 37 femmes).

1.1.4. Valoriser le travail des référents et référentes

En cours

- Lettres de mission
- Animation du réseau

La mise en œuvre d'un plan de communication visant à promouvoir les référent.e.s au sein des structures a été reportée dans le temps. En effet, il nous a semblé nécessaire de :

- revoir par composante les missions et décharges des Enseignant.e.s-Chercheur.e.s en charge de cette mission,
- prendre en compte l'existence de nombreuses variantes et différences entre les composantes et laboratoires ainsi qu'entre les Enseignant.e.s-Chercheur.e.s et les BIATSS.

Ces réflexions font partie des travaux engagés par le GT PAE en cours.

1.1.5. Animer un groupe de référentes et référents et coordonner l'ensemble des actions

Les modalités d'animation du réseau de référente..s sont en cours de discussion dans le cadre du GT dédié au prochain plan égalité d'amU.

1.1.6. Créer un comité de pilotage

Comité de pilotage en place

2 à 3 réunions par an

Un groupe de travail dédié à cette thématique a été créé et un comité de pilotage RSE (renommé depuis COPIL AGENDA SOCIAL) a été mis en place pour coordonner les différentes thématiques sociales de l'établissement, visant à s'assurer de la mise en œuvre effective et de la réalisation du suivi des actions, et proposer des réajustements. Il implique notamment la direction des ressources humaines, la Vice-Présidence en charge de l'égalité femmes hommes et de lutte contre les discriminations (porteur du projet), la Vice-Présidence richesse humaine, Vice-Présidence qualité de vie au travail, et Vice-Présidence santé et handicap et la direction générale des services. Ce comité de pilotage s'est réuni 2 à 3 fois par an.

1.1.7. Communiquer en interne et en externe au sujet du plan d'action Égalité

Le Plan Égalité de notre université a bénéficié, dès sa mise en œuvre, d'une large communication auprès des agents et de la communauté étudiante.

- **Mises en valeur des chartes signées par amU** : [Charte de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise](#) portée par l'ONG Business Professional Women (14/02/2020) ; [Charte du projet WE4LEAD](#) pour favoriser l'accès des femmes aux postes décisionnels les plus élevés (4/12/2023).
- **Évolution du logo d'amU en 2021** : passage du logo « Initiative d'excellence » à « Socialement engagée ».

Forte implication dans la communication par :

- le Président de l'Université
- la Direction de la Communication
- la DRH
- la Vice-Présidence à l'égalité femmes hommes

- **Plusieurs capsules vidéo du Président** : Mise en valeur du [PAE](#), du projet [WE4LEAD](#), et de l'action de sensibilisation des jurys aux biais de genre.

Figure 10. Capture d'écran de capsules vidéo du Président d'amU



- **Mise en ligne du PAE, signé par le président, sur le site Web** : le PAE est disponible ([consultable et téléchargeable](#)) en version française et anglaise.
- **Nombreuses informations délivrées par la DRH** lors d'événements ou actions (présentation du plan en réunions de gouvernance, présentation de l'offre de service de la DRH aux composantes et laboratoires, plénière DRH, parcours d'intégration en ligne, journée d'intégration de nouveaux arrivants, campagne de CET, temps partiel, etc.), accompagnées de la présentation des différentes chartes, du Plan de formation.
- **Enquête OVE** : En 2023, [l'enquête OVE d'amU](#) a interrogé les étudiant.e.s sur leur perception des discriminations et des harcèlements au sein de l'université, leur connaissance du Service pour le respect et l'égalité créé en 2022, et leur degré de satisfaction vis-à-vis de ce service.
- **Multiplification des supports de communication par la DIRCOM, avec en moyenne chaque année** :
 - 10 Newsletters amU : + 1 parution projection documentaire "briser le silence des amphis"
 - 10 à 15 communications (article, focus, brève, etc.) + les posts, vidéos, photos, et communiqués de presse
 - Plus de 30 Posts réseaux sociaux : Facebook (2 000 à 3 000 impressions), Twitter (800 et 2 600 vues), LinkedIn (5 000 à 30 000 vues)

- PAE signé et disponible sur le site web amU (version française et anglaise)
- Communication annuelle : 10 newsletters, 10 à 15 communiqués, + de 30 post réseaux sociaux
- Enquête OVE de 2023 intègre des questions sur le Service pour le respect et l'égalité créé en 2022.

Ces informations sont également consultables sur le site Web de l'université et sur l'intranet (site de la DRH) pour les agents. Les médias locaux ont également contribué à visibiliser le plan égalité d'amU, avec notamment un numéro spécial sur le sujet par [Gomet](#).

Figure 11. Extraits du numéro spécial de Gomet



1.1.8. Intégrer une partie du PAE dans le plan d'actions HRS4R

Aix Marseille Université a intégré trois actions phares du PAE dans le cadre du label HRS4R, obtenu le 29 avril 2021 :

- **Amélioration de la collecte des données sur l'égalité femmes-hommes** : des indicateurs spécifiques ont été mis en place pour suivre les mesures de lutte contre les discriminations, en s'appuyant sur le RSU et l'outil de calcul de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Des **analyses genrées complémentaires** ont été réalisées sur les personnels (niveau d'analyse plus fin) et sur la communauté étudiante (effectifs genrés par années, niveaux, et filières avec mise en perspective des inscriptions et des réussites), consultables sur la [page web](#) de la vice-présidence à l'égalité femmes hommes. Des **indicateurs de participation** ont été mis en place spécifiquement pour l'action de sensibilisation des comités de sélection aux biais de genre (cf. pp 66-71). Prises ensembles, ces données permettent d'identifier et/ou contrôler l'impact des actions menées (sensibilisation, formations, etc.). La vice-présidence égalité femmes hommes propose également un accompagnement des laboratoires, des composantes, et des services pour réaliser des sondages sur la perception de l'(in)égalité femmes hommes et sur les VSS, harcèlements et discriminations. A ce jour, ce type de sondage a été réalisé dans 11 laboratoires.
- **Formation aux biais de genre dans les comités de sélection** : Dès avril 2020, la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes a lancé une action de sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre, pendant la campagne d'emplois des enseignant.e.s-chercheur.e.s. Ce dispositif, basé sur des outils issus de la recherche, vise à faire prendre conscience de ces biais et à en expliquer l'influence pour mieux les contrer lors de l'évaluation des candidatures et des auditions. Ce protocole, qui a précédé les recommandations de la circulaire du MESRI du 18 juin 2020 et les exigences de la [Commission Européenne](#) sur le sujet, est intégré dans le [Kit de Prévention des Discriminations dans l'enseignement supérieur](#) (cf. axe 3, section 3.2).
- **Facilitation de la réinsertion professionnelle après un congé parental** : Pour soutenir les enseignant.e.s après un congé parental, l'accès aux congés de recherche (CRCT) et aux congés pour projet pédagogique (CPP) a été facilité. Une campagne de communication a été menée, un accompagnement des DRH campus a été prévu, et ces informations sont désormais accessibles dans le guide Parent publié en 2023 (cf. Axe 4).

Label HRS4R obtenu le 29/04/2021

- 2 nouveaux indices de parité.
- Analyses genrées supplémentaires.
- Sondages sur les discriminations et les VSS dans 11 laboratoires.
- 220 comités de sélection des EC sensibilisés aux biais implicites de genre depuis 2020.
- Élaboration et mise en ligne du guide parents pour faciliter la réinsertion.

1.2. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, évaluer et suivre les actions conduites en matière d'égalité professionnelle

1.2.1. Enrichir le RSU par l'utilisation de statistiques sexuées

Depuis 2020, le Rapport Social Unique (RSU) d'Aix Marseille Université n'a cessé d'évoluer. En plus des indicateurs encadrés par le *décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique*, le RSU a été enrichi par :

- **12 rapports supplémentaires** : 5 rapports sur les personnels avec des analyses genrées à des niveaux plus fins que le RSU (composantes, départements), et 7 rapports présentant les analyses genrées sur les étudiant.e.s. Ces rapports sont disponibles sur la [page web de la Vice-Présidence EFHLD](#).
- **2 nouveaux indices de parité** : l'**Adverse Impact**, qui permet de comparer les effectifs au niveau du vivier et des promotions/recrutements afin d'identifier les mécanismes d'auto-censure et/ou de discrimination, et le **Glass Ceiling Index**, qui permet d'identifier si les femmes sont sous-représentées dans les catégories les plus élevées, subissant ainsi l'effet « plafond de verre ».

Enrichissement du RSU

- 2 nouveaux indices de parité : Adverse Impact, Glass Ceiling Index.
- 12 rapports supplémentaires sur les analyses genrées des personnels et des étudiant.e.s.
- Intégration des résultats issus de l'outil DGAFP dans l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

- **De nouveaux calculs des écarts de rémunération entre femmes et hommes grâce à l'utilisation de l'outil de la DGAFP** permettant d'identifier quatre types d'effets (i.e., ségrégation des corps, démographique au sein des corps, temps partiel, et primes). *Une présentation détaillée de l'outil et de l'implication d'amU pour en améliorer le fonctionnement sont disponibles dans l'Axe 2, section 2.1.1 (pp 45-46).*

Conformément aux mesures transitoires du *décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023*, de nouveaux indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes au sein d'Aix Marseille Université sont venus enrichir le RSU :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents non titulaires
- Le nombre d'agents publics du genre sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ces données sont disponibles en ligne sur le site web de la Vice-Présidence Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les Discriminations de l'université, ainsi que sur l'intranet de la DRH, accessible aux agents. Le RSU est également présenté chaque année aux différentes instances et mis en ligne.

1.2.2. Accompagner et coordonner les différents services producteurs de données dans la réalisation du RSU

En mars 2022, une formation de 2h a été dispensée aux agents chargés de la production de données. L'objectif était de les sensibiliser à l'importance des analyses genrées, de les familiariser avec l'utilisation des nouveaux indices de parité (tels que l'Adverse Impact et le Glass Ceiling Index), et de souligner la nécessité de différencier les analyses à un niveau macro et micro, afin d'éviter le paradoxe de Simpson. Cette initiative est reconduite chaque année pour les nouveaux entrants, et est en cours d'extension, avec un groupe de travail dédié, pour renforcer les compétences des personnels impliqués dans le RSU.

Personnels en charge du RSU formés sur :

- le calcul et l'interprétation des indices de parité ;
- l'importance des analyses genrées non agrégées pour éviter le paradoxe de Simpson.

Il reste un travail important à réaliser pour améliorer la coordination entre les services producteurs de données, faciliter les phases de relecture, réduire les erreurs lors des échanges avec le prestataire chargé de la mise en forme du RSU, et minimiser les retards de publication. Cet objectif fera partie du prochain PAE. Une réflexion est déjà en cours à ce sujet au niveau de la DRH et des vice-présidences Richesse Humaine et Égalité Femmes-Hommes.

Points de vigilance

- Améliorer la coordination entre les producteurs de données.
- Réduire les erreurs lors de la mise en forme des maquettes.
- Minimiser le retard dans la parution du RSU.

1.2.3. Communiquer les résultats et l'analyse du RSU et des rapports complémentaires au sein des composantes, départements, laboratoires, et services

Le RSU et les rapports supplémentaires sont accessibles en ligne et téléchargeables. Les représentants des composantes, départements, laboratoires et services en sont informés lors des réunions de gouvernance, des conférences des doyens, ainsi que des réunions du CSA et du CA. Les référent.e.s parité contribuent également à la diffusion de ces informations, bien que leur action reste limitée en raison d'un besoin d'amélioration dans la coordination des structures vis-à-vis des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. La stratégie de communication d'amU sera renforcée dans le cadre du prochain PAE, et le nouveau site institutionnel devrait permettre un meilleur affichage des actions mises en place à amU.

1.2.4. Informer sur les résultats sexués des concours et recrutements et les mettre en perspective avec les candidatures nationales et locales.

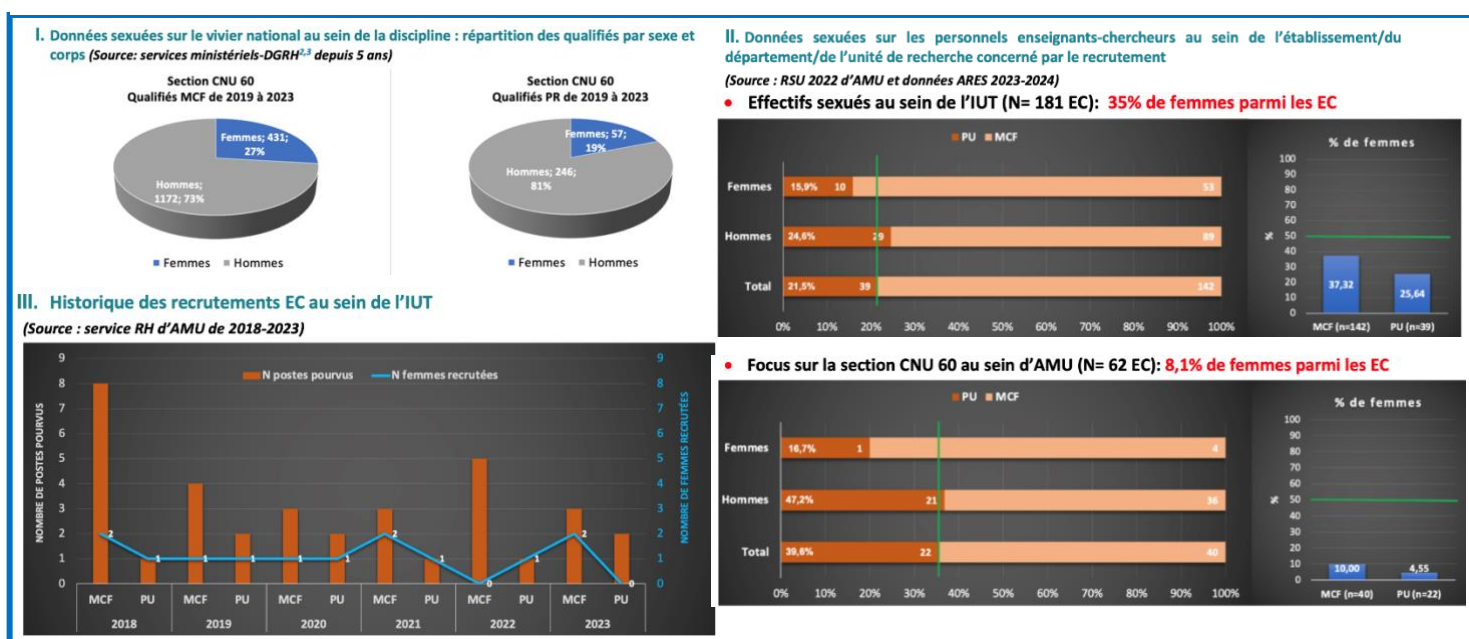
Depuis 2021, dans le cadre de l'action de sensibilisation des comités de sélection aux biais de genre, des fiches statistiques sont élaborées pour chaque poste au concours. Ces fiches s'inspirent des recommandations de la [circulaire du 18-6-2020, MESRI - DGESIP A1-5 DGRH](#) et présentent, à l'aide de graphiques :

Communication des résultats sexués
220 fiches statistiques élaborées et diffusées depuis 2021 pour les comités de sélection des EC

- **les viviers de recrutement** constitués des personnes qualifiées par le CNU dans la ou les disciplines concernées par le recrutement au cours des 5 dernières années;
- **la répartition femmes hommes des MCF et PR** au sein de l'établissement, et en particulier au sein de la composante et du laboratoire concernés par le recrutement, suivi par un focus sur la section CNU concernée par le poste ;
- **l'historique des recrutements sur les 5 dernières années** au sein du département ou de la composante.

Ces informations sont accessibles non seulement aux membres des comités de sélection mais aussi aux laboratoires et aux composantes, qui sont systématiquement représentés au sein de ces comités. Cette action vise à être étendue à tous les autres jurys de concours de l'université dans le prochain PAE.

Figure 12. Exemple d'une partie des graphiques d'une fiche type.



1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Cette action veille à l'application de la réglementation et s'efforce de maintenir la parité des listes de candidatures lors des élections professionnelles ainsi que dans les groupes de travail entre l'établissement et les représentant.e.s des organisations syndicales. L'égal accès des femmes et des hommes au dialogue social est encadré par des décrets⁶ qui disposent que les listes de candidatures doivent refléter strictement la répartition des femmes et des hommes au sein de l'établissement, critère de recevabilité des listes. Les agents en charge de

Représentation des femmes dans le dialogue social

- 58% de femmes dans les 21 GT.
- 57% de femmes élues dans les instances représentatives d'AMU.

⁶ Décret n°99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement dans l'enseignement supérieur (CPE) ; Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration (CSA).

l'organisation des élections professionnelles à amU portent donc une attention particulière à la parité des listes de candidats. Le tableau n°3 présente la répartition genrée des personnels élus aux instances représentatives d'amU. En moyenne, les femmes représentent 57% des personnels élus, un chiffre proche de leur représentation dans les 21 groupes de travail où elles sont en moyenne 58%. Cette présence significative des femmes dans le dialogue social reflète leur surreprésentation dans les catégories BIATSS, particulièrement dans les instances où ces catégories sont majoritaires.

Tableau 3. Répartition genrée des listes des personnels élus pour chaque élection professionnelle de décembre 2022 (CSA, CPE, et CCP)

BILAN DES AGENTS ELUS AUX INSTANCES REPRESENTATIVES										
INSTANCE	MANDAT	F	H	BIATSS	EC	Cat A	Cat B	Cat C	% F	
CCP	16	7	9	15	1	6	4	6	44%	
CPE	38	25	13	38	0	15	10	13	66%	
CSA	20	12	8	12	4	17	0	3	60%	
FS	20	10	10	14	6	13	3	4	50%	
4 instances	94	54	40	79	11	51	17	26	57%	

Note. CCP : Commission Consultative Paritaire. CPE : Commission Paritaire d'Établissement. CSA : Comité Social d'Administration. FS : Formation Spécialisée du CSA (appelée aussi F3SCT).

1.4. Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

1.4.1. Proposer systématiquement une formation à tous les encadrant.e.s aux effets des biais de genre, à leurs responsabilités en la matière et aux moyens d'actions

amU a mis en place un ensemble de formations destinées à sensibiliser et à former les encadrant.e.s, futur.e.s encadrant.e.s, et membres de la gouvernance aux enjeux liés aux biais de genre, à l'inclusion des personnes LGBTI, et aux obstacles tels que le plafond de verre. Ces formations visent à promouvoir un environnement de travail plus égalitaire et inclusif. Le prochain PAE visera à ce que tous les personnels encadrants suivent au moins l'une de ces formations. Une réflexion est en cours pour intégrer ces formations dans un module de formation au management plus global. Voici les trois types de formations proposées, dont un **bilan chiffré est présenté dans le cadre de l'Axe 3 pages 74-75.**

- Mise en place d'une **formation de 6h** sur les conséquences des stéréotypes de genre, disponible pour les personnels et les doctorant.e.s.
- Insertion de cette formation dans le plan de formation des personnels.
- Capsule vidéo du Président qui introduit la formation.

➤ Formation des encadrant.e.s sur les biais implicites de genre

La vice-présidente égalité femmes hommes a instauré, de façon inédite une **formation d'une durée de 6h, organisée en ateliers interactifs pour un maximum de 15 personnes.** Cette formation a double objectif de 1) sensibiliser aux effets des stéréotypes de genre sur les performances cognitives et les décisions en matière de recrutement et de promotion, et 2) de former pour intervenir contre les discriminations de genre.

Ces formations sont disponibles :

- dans le catalogue GEFORP⁷ pour les personnels
- dans le module de formations du Collège Doctoral, en versions française et anglaise, pour les doctorantes et doctorants en tant que futur.e.s encadrant.e.s.

⁷ GEFORP : gestion des formations professionnelles des agents amU.

➤ **Formation des encadrant.e.s sur les « Situations de LGBTI phobies : management et inclusion »**

Cette formation de 7 heures, délivrée par des formateurs de l'Autre Cercle (association), aborde l'intégration des personnes LGBTI au travail. Elle vise à déconstruire les représentations et clichés LGBTIphobes afin de favoriser un accueil inclusif, indépendamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre des individus.

➤ **Sensibilisation des membres de la gouvernance de l'université aux biais de genre**

En 2023, lors d'un séminaire de gouvernance, une sensibilisation spécifique a été réalisée à travers la projection d'un [docu-fiction](#) réalisé par **Vanessa di Paola (LEST, amU) et Dominique Epiphane (CEREQ), chercheuses en sciences sociales, dans le cadre de leur projet ANR WOMAN**. Ce film, basé sur des témoignages de femmes et d'hommes du top management, explore les raisons pour lesquelles le plafond de verre persiste malgré les mesures en faveur de l'égalité professionnelle.



Figure 13. Docu-fiction

1.4.2. Encourager/veiller à la parité dans les différentes instances et comités de l'université

L'équipe de vice-présidences d'amU est paritaire, avec un total de 21 femmes et de 19 hommes, et cette parité se retrouve dans les différentes catégories de vice-présidences :

- Vice-présidences statutaires : 2 femmes, 2 hommes
- Vice-présidences fonctionnelles : 5 femmes, 5 hommes
- Vice-présidences déléguées : 14 femmes, 12 hommes

Les principales instances de l'université (Conseil d'Administration—CA, Conseil Académique—CAC, Commission de la Recherche—CR, Commission de la Formation et de la Vie Universitaire—CFVU, Comité Social d'Administration—CSA) **présentent une répartition genrée globalement équilibrée**. Bien qu'il existe une légère sous-représentation des femmes ou des hommes dans certaines instances, ces déséquilibres se compensent à l'échelle de l'ensemble des organes décisionnels. Ces déséquilibres ne semblent pas indiquer de problème particulier ou de forme de discrimination de genre. Il est à noter que, pour le CSA, composé de seulement 10 membres, le pourcentage de répartition n'est pas vraiment informatif.

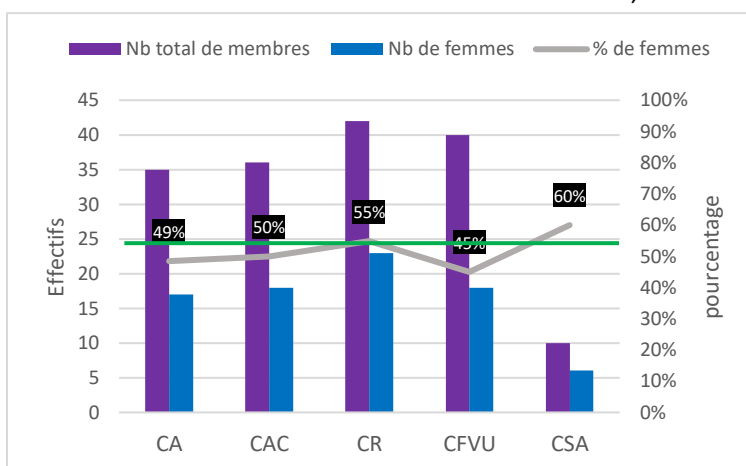
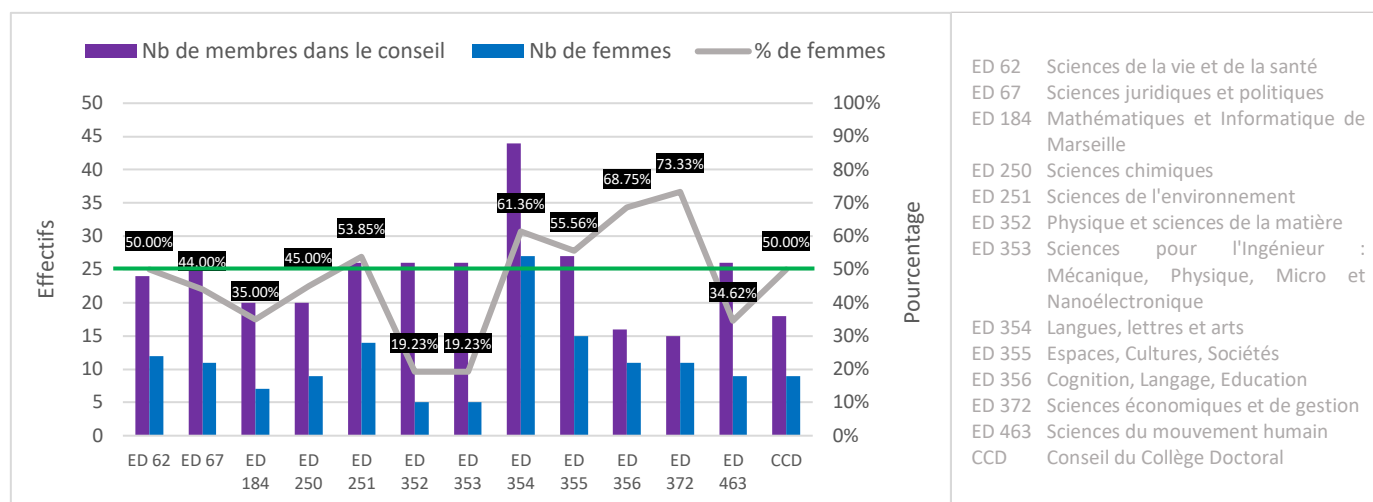


Figure 14. Composition genrée des principales instances

Le conseil du collège doctoral est paritaire, mais la composition genrée des conseils des 12 écoles doctorales varie considérablement selon les disciplines scientifiques. Cette variation reflète la sous-représentation classique des femmes dans les disciplines STEM et des hommes dans les disciplines à dominante littéraire et SHS.



ED 62	Sciences de la vie et de la santé
ED 67	Sciences juridiques et politiques
ED 184	Mathématiques et Informatique de Marseille
ED 250	Sciences chimiques
ED 251	Sciences de l'environnement
ED 352	Physique et sciences de la matière
ED 353	Sciences pour l'Ingénieur : Mécanique, Physique, Micro et Nanoélectronique
ED 354	Langues, lettres et arts
ED 355	Espaces, Cultures, Sociétés
ED 356	Cognition, Langage, Education
ED 372	Sciences économiques et de gestion
ED 463	Sciences du mouvement humain
CCD	Conseil du Collège Doctoral

Figure 15. Composition genrée des conseils des écoles doctorales et du collège doctoral

1.5. Coordonner l'ensemble des actions avec nos partenaires

amU a initié et a été sollicitée pour de nombreuses collaborations avec ses partenaires locaux (notamment dans le cadre du contrat de site), nationaux, et internationaux afin d'échanger les bonnes pratiques, et de mutualiser les moyens en faveur de l'égalité femmes hommes. De nombreuses actions ont ainsi été menées, et sous plusieurs formes, pour lesquelles **amU a joué un rôle majeur**. En voici quelques exemples, classés par catégorie de partenaires (une présentation exhaustive est disponible pages 56-58, 71-72 dans le cadre de l'axe 3).

Principales actions partagées par amU

- Formations de 3h à 6h sur les biais implicites de genre
- Formation de 18h de formateurs et formatrices sur les biais de genre
- Sensibilisation des comités de sélection aux biais de genre
- Théâtre forum pour sensibiliser la communauté étudiante aux VSS
- Process de montage et de fonctionnement d'un service dédié aux signalements et traitements des VSS, harcèlements, et discriminations.

1.5.1. Partenaires locaux : contrat de site Aix-Marseille-Provence-Méditerranée et partenaires régionaux

- **Des séances de théâtre forum sur les VSS (Compagnie Synergie Théâtre) financées par amU** pour [l'Université de Toulon](#) (2 séances en 2021 et 6 séances en 2022 pour un total de 1250 étudiant.e.s) et Sciences Po Aix (1 séance en 2021 pour 100 étudiant.e.s).
- **Une coordination avec le CNRS** qui s'est traduite en 2023 par la coanimation de la formation des correspondant.e.s égalité du CNRS, une sensibilisation par amU aux biais implicites de genre des DU de la Délégation Provence Corse CNRS, et la coanimation amU/DR12 du réseau des référent.e.s égalité des UMR de la Délégation Provence Corse CNRS.
- **Formation par amU des comités de sélection de l'IRD** sur les biais implicites de genre et leur influence sur les recrutements et promotions : entre 2021 et 2022, déploiement de 6 journées de 6h chacune auprès de groupes de 15 personnes (soit un total de 80 personnes environ présentes et formées). L'IRD demande une nouvelle série de formations pour les nouveaux membres des comités (celles-ci sont programmées pour le second semestre 2024).
- **Sensibilisation par amU des étudiant.e.s de Centrale Marseille** (depuis 2022) aux influences des stéréotypes de genre sur les performances scolaires et les choix d'orientation (4 séances de 3h, 54 étudiant.e.s sensibilisés).
- **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** : la signature de cette convention le 2 mars 2023 avec une douzaine d'acteurs clés de la Région Sud – Provence-Alpes-Côte-d'Azur, dont le Rectorat d'Aix-Marseille, s'est accompagnée d'un partage de plus d'une trentaine de fiches-actions, dont 9 partagées par amU (i.e., Les Cigales ; Une équation lumineuse ; Bonus engagement étudiant ; Mentorat jeunes chercheuses ; Sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre ; Formation sur les effets des stéréotypes de genre dans le milieu professionnel ; Service pour le Respect et l'Égalité ;

Dispositif d'autorisation d'utilisation du Prénom et/ou de la Civilité d'usage ; Analyses genrées des effectifs).

1.5.2. Partenaires nationaux et internationaux

• Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité Diversité (CPED)

La CPED rassemble les chargé-es de mission, référent-es ou Vice-Président-es égalité-diversité ainsi que les membres de leurs équipes des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche. A ce jour, elle comprend **106 membres** : 65 universités, 36 grandes écoles, et 5 COMUE. La CPED est donc un acteur clé en France pour tout ce qui relève de l'égalité et de la diversité dans les ESR. Depuis 2021, amU partage avec la CPED l'ensemble de ses outils pour sensibiliser les comités de sélection aux biais implicites de genre, avec animation d'ateliers pour en expliquer l'utilisation et le suivi (cf. pp 66-71 pour la description du dispositif de sensibilisation).

Principaux partenaires avec lesquels amU a partagé des actions

- **Contrat de site** : Université de Toulon, CNRS, IRD
- **Régionaux** : Rectorat d'Aix-Marseille, Rectorat de Nice, Université Côte d'Azur
- **Nationaux** : CPED, Université Lyon 2
- **Internationaux** : Université Catholique de Louvain, Université Libanaise, Université d'Antonine, Université Constantine 3 Salah Boubnider, Université Constantine 1 Frères Mentouri, Université Tunis-el-Manar, Université de Sousse, Université La Sapienza de Rome, Université Autonoma de Madrid

• Ensemble des acteurs de l'ESR

- **Formation par amU de formateurs et formatrices** (18h pour chaque formation) délivrée à l'Université Côte d'Azur (2022) et l'Université de Lyon 2 (2023).
- **Co-construction avec l'Université de Lyon 2 d'un module d'auto-formation** de 45 min aux effets des stéréotypes de genre lors des recrutements.
- **Le Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE) d'amU** collabore avec le CNRS et l'INSERM pour la mise en place d'un processus commun d'intervention auprès des victimes de violences à caractère sexuel, de harcèlement et de discrimination, lorsque cela implique un personnel de leur tutelle. Le SpRE est régulièrement sollicité par les autres universités qui souhaitent mettre en place un service similaire.
- **Formation par amU des enseignant.e.s du premier et du second degré** aux effets des stéréotypes de genre des Académies de Nice et de Strasbourg, et réalisation d'une conférence [vidéo](#) de 50 min en collaboration avec le Ministère de la Justice.
- **Sensibilisation par amU de réseaux d'entreprises** (Business & Professional Women —BPW, Institut régional des Chefs d'Entreprises —IRCE, Banque Publique d'Investissement —BPIfrance) aux biais implicites de genre avec participation à l'écriture d'un [livre blanc sur la reprise d'entreprises au féminin](#).

• Nos partenaires internationaux

- **Sensibilisation par amU des directeurs et directrices d'Instituts de l'Université Catholique de Louvain** (2022) aux biais implicites de genre, avec partage des outils utilisés par amU pour sensibiliser les jurys de recrutement, et conférence plénière pour les personnels de l'Université Libre de Bruxelles (2023).
- **amU est lauréate et coordinatrice du projet WE4LEAD** — « Women's Empowerment for LEADership and Equity in Higher Education Institutions », en collaboration avec **8 universités de 5 pays du pourtour méditerranéen, toutes membres du Consortium des Universités Euro-Méditerranéennes Téthys** : Université Libanaise et Université d'Antonine (Liban), Université Constantine 3 Salah Boubnider et Université Constantine 1 Frères Mentouri (Algérie), Université Tunis-el-Manar et Université de Sousse (Tunisie), Université La Sapienza de Rome (Italie), Université Autonoma de Madrid (Espagne). Ce projet a pour objectif **d'augmenter l'accès des femmes aux postes décisionnels les plus élevés**, afin de contribuer à une gouvernance et à une gestion des établissements d'enseignement supérieur (EES) pleinement inclusive (cf. page 15 pour un focus sur ce projet).

AXE 2 - ÉVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2.1. Analyser et diagnostiquer finement les écarts de rémunération

2.1.1. Communiquer les analyses de rémunération des titulaires produites par l'outil DGAFP (analyse des traitements et des primes)

amU a été l'une des premières universités à utiliser, en 2021, l'outil de calcul des écarts de rémunération développé par la DGAFP. Cet outil permet de décomposer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon 4 types d'effet :

- **Effet temps partiel** : impact sur la rémunération induit par la différence de temps de service
- **Effet ségrégation des corps** : écarts de rémunérations induits par le pyramidage des corps et la part de femmes qu'ils présentent
- **Effet démographique au sein des corps** : induits par le positionnement des hommes et des femmes au sein d'un même corps
- **Effet primes** : écarts de rémunération entre hommes et femme induits par les montants de primes à corps-grade-échelon-indice égal

Outil de la DGAFP

- amU a utilisé cet outil et contribué à son amélioration.
- Les résultats sont intégrés chaque année dans le RSU depuis 2021.
- Les résultats sont enrichis par des analyses et des représentations graphiques qui en facilitent l'interprétation.
- amU a participé à 2 webinaires, du MESR pour partager son retour d'expérience sur cet outil.

La première utilisation de l'outil a fait apparaître plusieurs problèmes dans son application aux données universitaires. Les équipes spécialisées de la DRH d'amU ont alors réalisé un travail approfondi, en collaboration avec le MESR, qui a permis d'identifier différents freins, de proposer des solutions à ces freins, mais aussi de proposer des améliorations générales de l'outil (cf. schéma n°4). **A la demande du MESR, amU a participé à deux webinaires, organisés respectivement le 06/07/2021 et le 30/05/2022, afin de partager son retour d'expérience avec d'autres universités concernant les modalités d'utilisation de cet outil.**

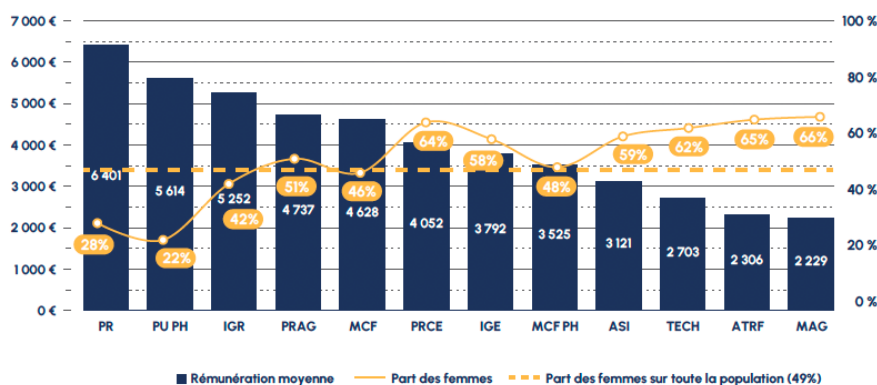


Figure 16. Synthèse des freins, solutions, et axes d'amélioration de l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP identifiés par amU

Une fois les freins levés, l'outil de la DGAFP s'est avéré être d'un grand intérêt. Il a permis de générer des statistiques à partir desquelles un travail d'analyse et d'interprétation conséquent a pu être effectué. Depuis 2021, les résultats de ces analyses ont été intégrés dans le Rapport Social Unique (RSU), et viennent ainsi compléter les rubriques déjà présentes (i.e., rémunérations et INM nets mensuels moyens par statut, catégorie, et genre ; rémunération genrée par quartile et depuis 2022 par décile). Pour optimiser la communication des résultats issus de l'outil DGAFP, des calculs et des graphiques supplémentaires, qui n'étaient pas initialement prévus par l'outil, ont été ajoutés. Par exemple, parmi les principaux résultats, il apparaît que l'effet de ségrégation des corps explique la plus grande part de l'écart de rémunération à la défaveur des femmes, que ce soit chez les titulaires ou les contractuels (cf. Tableau n°4). L'analyse par corps et la réalisation d'un graphique ont été nécessaires pour comprendre les mécanismes de l'effet de ségrégation des corps (cf. Figure n°17 pour les titulaires). Ce graphique a été indispensable pour la communication des résultats. Les rémunérations moyennes par corps femmes/hommes confondus ne sont pas listées dans l'outil de la DGAFP et ont donc nécessité un recalcul.

Tableau 4. Part des effets temps partiel, ségrégation des corps, démographie au sein des corps, et primes dans les écarts de rémunération entre femmes et hommes en 2022

Titulaires			Contractuels		
Rémunération moyenne brute mensuelle 2022			Rémunération moyenne brute mensuelle 2022		
Femmes	3 680 €		Femmes	2 156 €	
Hommes	4 564 €		Hommes	2 257 €	
écart	-884 €	-19%	Écart	-101 €	-4%
Décomposition de l'écart	en €	en %	Décomposition de l'écart	en €	en %
effet ségrégation des corps	-723 €	82%	Effet ségrégation des corps	-90 €	89%
effet démographique au sein des corps	-94 €	11%	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	-22 €	22%
effet temps partiel	-77 €	9%	Effet démographique au sein des corps	6 €	-6%
effet primes (à corps-grade-échelon identique)	10 €	-1%	Effet temps partiel	5 €	-4%



L'écart de rémunération brute s'explique pour 82 % (-723 €) par un effet de ségrégation des corps. Les femmes sont proportionnellement bien moins nombreuses que les hommes parmi les corps les mieux rémunérés à savoir pour les Professeurs des universités (PR : 28 % et PU PH : 22 %), les ingénieurs de recherche (42 %) et les maîtres de conférence (MCF : 46 % et MCF PH : 48 %). A contrario, elles sont surreprésentées en catégories B et C, catégories les moins rémunérées.

Figure 17. Rémunération moyenne mensuelle par corps chez les titulaires en 2022 (femmes et hommes confondus)

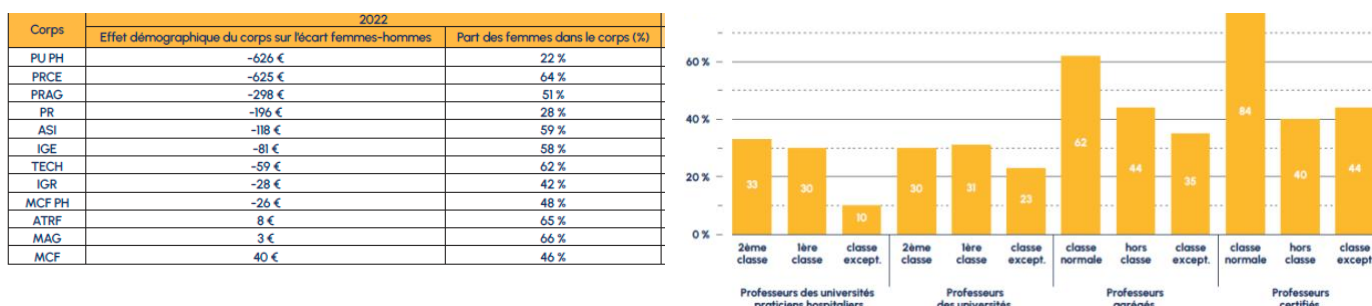
2.1.2. Mesurer l'impact du genre sur la dynamique de carrière

L'outil de la DGAFP apporte des éléments d'informations importants en permettant de quantifier l'effet démographique au sein des corps. Cet effet explique 11% de l'écart de rémunération défavorable aux femmes parmi les titulaires, et 22% parmi les contractuels. Comme illustré dans le tableau et le graphique ci-dessous (représentant un exemple chez les titulaires), cet écart résulte principalement d'une sous-représentation des femmes dans les grades-échelons les mieux rémunérés (d'autres graphiques sont disponibles dans le RSU). A l'intérieur de chaque corps, les disparités de proportion entre femmes et hommes dans les grades-échelons découlent des écarts d'ancienneté entre les femmes et les hommes et/ou des différences dans l'avancement de carrière.

Dynamique de carrière

Le RSU fournit une analyse fondée à la fois sur les résultats de l'outil de la DGAFP (effet démographique au sein des corps) et une mise en perspective avec les résultats des recrutements et des promotions.

Figure 18. Illustration de l'effet démographique au sein des corps



Notamment, les enseignants du second degré et les professeurs d'université sont parmi les groupes où les écarts en défaveur des femmes sont les plus marqués. Ceci s'explique en partie par des différences significatives d'ancienneté selon le genre : les femmes sont généralement plus jeunes que les hommes et occupent principalement des postes dans les premiers grades. De plus, les mécanismes de promotion interne peuvent également contribuer à ces disparités observées au sein des grades.

Cette analyse est enrichie, au sein du RSU, par une mise en perspective des résultats des campagnes d'emploi et de promotion. Par exemple, l'utilisation de l'indice de parité appelé Adverse Impact, qui compare les taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de recrutement ou de promotion, tout en tenant compte du vivier au sein de chaque groupe de genre, permet de confirmer que la sous-représentation des femmes aux grades les plus élevés d'un même corps est due à un mélange complexe d'auto-censure (parfois présente, parfois non) et de décisions prises par les jurys (qui parfois compensent, parfois accentuent la sous-représentation des femmes). La connaissance de ces résultats est fondamentale pour éviter de s'appuyer uniquement sur des préjugés, qui tendent souvent à exagérer l'auto-censure des femmes et à sous-estimer la discrimination persistante à leur égard.

2.1.3. Renforcer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans la prochaine version des lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement afin de les garantir dans les procédures d'avancement

Le Conseil d'Administration d'amU a adopté le 18 janvier 2022 les nouveaux critères de promotion des personnels BIATSS, qui intègrent les principes d'égalité femmes hommes à trois niveaux :

- **Critères généraux** : Prise en compte de l'équilibre femmes/hommes avec bilan statistique annuel des promotions, ratio femmes/hommes de la BAP et des Familles professionnelles.
- **Grille d'analyse** : Parmi les valeurs professionnelles, le fait d'avoir été impliqué dans la vie de l'établissement en tant que référent.e égalité/diversité sera valorisé au même titre que les autres engagements collectifs (e.g., membre de jury de concours, des instances de l'établissement).
- **Formation des experts** : les expert.e.s métiers (90 personnes environ) ont été formé.e.s aux biais implicites de genre et à la lutte contre les discriminations (formation de 3h donnée par la VP égalité femmes hommes le 14 janvier 2022).

Depuis 2022, l'Adverse Impact est intégré dans le RSU pour les promotions BIATSS, à chaque fois que les effectifs sont suffisamment grands pour permettre le calcul des ratios. Calculé sur l'ensemble des agents BIATSS

Intégration dans les LDG effectuée

- Prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les critères généraux et la grille d'analyse.
- 90 expert.e.s métiers formés aux biais implicites de genre en 2022.
- Les indices de parité sont intégrés dans le RSU dès lors que les effectifs sont suffisamment grands.

2.1.4. Compléter les statistiques de l'outil DGAFP par des analyses sexuées par type de prime

Dans le RSU, **l'effet prime global**, tel que mesuré par l'outil de la DGAFP, **est non seulement détaillé par corps, mais aussi par type de prime**. Comme l'illustre le tableau n°3 ci-dessous qui concerne les titulaires :

- Pour les PRAG et les PRCE masculins, leur avantage est principalement attribuable à la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires.
- L'avantage des femmes Professeures des universités est lié principalement au versement de la PEDR et aux heures complémentaires.
- L'écart de rémunération lié aux primes pour les MCF PH est défavorable aux femmes à hauteur de - 20 €. A l'inverse, pour les MCF, l'effet est favorable, avec un écart de + 6 €, et s'explique principalement par la réalisation d'heures d'enseignement complémentaires.
- L'IFSE est l'indemnité qui majoritairement favorise la rémunération des hommes BIATSS. L'effet positif observé sur les IGR s'explique essentiellement par le remboursement d'une indemnité de résidence d'un agent à l'étranger.

Analyse par type de primes effectuée

Le RSU présente une analyse genrée et par corps qui permet de préciser l'analyse globale fournie par l'outil de la DGAFP.

Indépendamment de l'outil de la DGAFP, le RSU détaille également, pour chaque prime, le montant et le nombre de bénéficiaires femmes et hommes.

Tableau 5. Illustration de l'effet prime pour les titulaires, détaillé par corps et type de primes

	Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	Dont PEDR		Dont PRP		Dont PCA		Dont IFSE		Dont HCC		Dont CIA/Varations		Dont autres	
		Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global	Valeur	% écart global
PRAG	-125 €	0 €	0%	-1 €	1%	-19 €	15%			-80 €	64%	1 €	0%	-25 €	20%
PRCE	-89 €	0 €	0%	-26 €	29%	-12 €	14%			-100 €	113%	-6 €	6%	56 €	-63%
TECH	-36 €							-65 €	181%	0 €	0%	2 €	-6%	27 €	-75%
IGE	-20 €							-65 €	325%	7 €	-36%	6 €	-29%	32 €	-160%
MCF PH	-20 €	-4 €	20%	1 €	-5%	0 €	1%			-1 €	5%	0 €	0%	-16 €	79%
ASI	-13 €							-51 €	381%	2 €	-13%	7 €	-55%	28 €	-214%
IGR	118 €							-71 €	-60%	-31 €	-26%	5 €	4%	216 €	182%
PR	90 €	43 €	47%	20 €	22%	20 €	22%			29 €	32%	3 €	3%	-24 €	-27%
PU PH	27 €	-12 €	-46%	-1 €	-5%	-3 €	-11%			0 €	0%	0 €	0%	43 €	162%
ATRF	19 €							2 €	12%	2 €	12%	4 €	19%	11 €	57%
MCF	6 €	-24 €	-377%	11 €	167%	7 €	107%			16 €	250%	1 €	20%	-4 €	-68%
MAG	5 €							1 €	17%	-6 €	-124%	4 €	90%	6 €	117%

2.1.5. Suivi des écarts de rémunération des contractuels, et notamment au sein de la catégorie A

Le RSU présente les résultats de l'outil de la DGAFP obtenus pour les contractuels dans une partie distincte de celle des titulaires. **Une analyse détaillée par catégorie et corps est proposée pour les deux principaux effets (ségrégation des corps et prime) qui expliquent les écarts de rémunération à la défaveur des femmes, avec un focus sur la catégorie A.** Cette analyse a été réalisée uniquement sur les agents contractuels BIATSS en CDD et CDI soit 6 corps sur les 24 représentés. Les 12 autres corps n'ont pas été inclus car soit ils présentent une population inférieure à 50 agents, soit ils ne présentent pas une mixité suffisante pour permettre des analyses significatives. Enfin, les corps des contractuels enseignants (6 corps restants) ont également été exclus de l'analyse, dans la mesure où ces catégories de personnels ne peuvent pas être impactées par l'effet de ségrégation des corps ni par l'effet prime tout simplement parce qu'il n'y a pas plusieurs corps ni de primes possibles pour eux (ATER, Doctorants, Post-doctorants, Assistants hôpitaux...).

Les agents contractuels
Une analyse détaillée par catégorie et corps est proposée pour les effets de ségrégation des corps et de prime qui expliquent les écarts de rémunération à la défaveur des femmes, avec un focus sur la catégorie A.

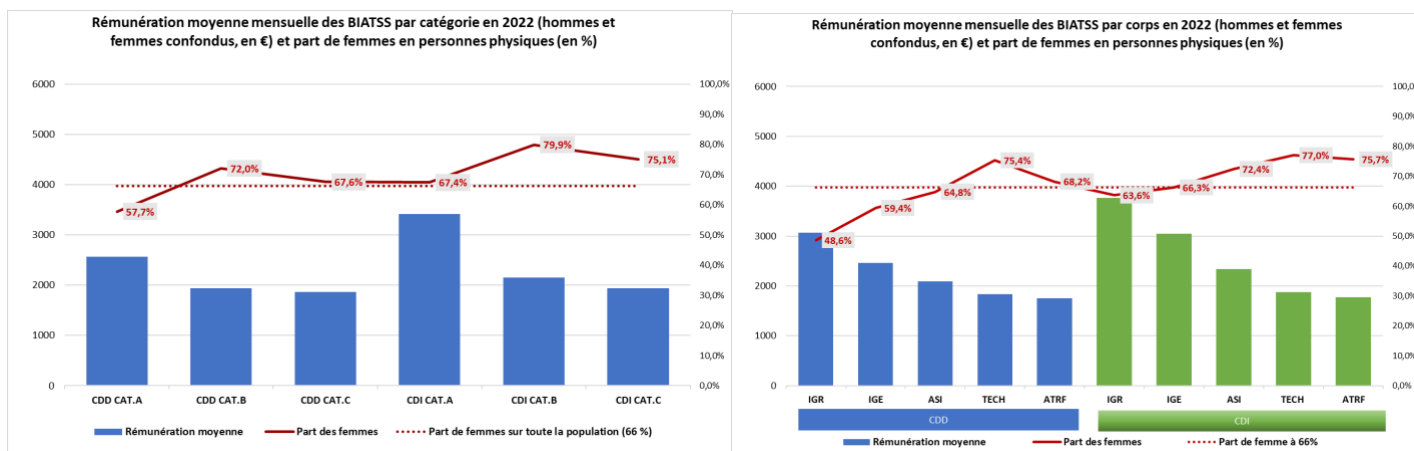


Figure 19. Illustration de l'effet de ségrégation des corps chez les contractuels

Malgré une bonne représentation globale des femmes contractuels BIATSS (66 % sur toute la population), elles sont moins nombreuses que les hommes dans les catégories les mieux rémunérées (graphique de gauche). En effet, la part des femmes dans la catégorie A (57,7 % pour les CDD) est inférieure à leur part

totale au sein de la population BIATSS. L'analyse par corps (graphique de droite) confirme cet effet de ségrégation : plus les femmes en catégorie A avancent au niveau du corps, moins elles sont représentées.

2.1.6. Diagnostiquer la part de femmes titulaires de l'HDR

Un fichier est en cours d'élaboration dans le but d'effectuer des analyses afin de détecter d'éventuelles disparités de parcours et de temporalité entre les femmes et les hommes pour l'obtention de leur Habilitation à Diriger des Recherches (HDR), en prenant en compte les différentes disciplines scientifiques. Cette démarche dépasse donc le simple recensement du nombre de femmes et d'hommes titulaires de l'HDR. Or, les données nécessaires ne sont pas toujours disponibles dans les fichiers existants, que ce soit au niveau de la DRH ou du Collège Doctoral, ce qui entrave significativement leur collecte et complique particulièrement la fiabilisation de la base de données. Dans le cadre du prochain PAE, le réseau de référent.e.s au sein des laboratoires sera mobilisé pour récupérer les données correspondantes à partir des fichiers élaborés dans le cadre de l'HCERES et d'autres sources d'informations pertinentes.

Action non engagée

- Difficulté à collecter l'ensemble des données souhaitées
- Réorganisation en cours pour faciliter l'accès aux données nécessaires pour aller au-delà d'un simple recensement des titulaires de l'HDR.

2.1.7. Diagnostiquer et analyser les écarts de rémunérations des Chargés d'Études Vacataires et Agents Temporaires Vacataires

Les écarts de rémunération entre les chargé.e.s d'enseignement vacataires (CEV) et les agents temporaires vacataires (ATV) doivent être accessibles, tant pour les agents que pour la gouvernance, afin de permettre la mise en place de mesures correctives en cas d'inégalités. Or, actuellement, ces données ne sont pas publiées. Le RSU se limite à fournir le nombre de vacataires, le nombre d'heures de vacation, ainsi que la moyenne d'heures par secteur disciplinaire, par structure principale et par genre. Il conviendra de prévoir une présentation plus détaillée dans le prochain PAE. Les composantes sont responsables de la publication des annonces de recrutement sur leur site, ainsi que du traitement des candidatures et de l'attribution du volume horaire. La DRH reprend ensuite ces données pour établir les contrats et assurer le paiement des heures. D'après le tableau 6 ci-dessous, **il semble que les différences de salaire observées sont directement liées au nombre d'heures effectuées**, qui fluctue d'une année à l'autre et diffère entre les hommes et les femmes.

Action en cours

Les écarts de rémunération pour ces catégories d'agents seront intégrés dans le prochain RSU. L'analyse indique des variations en lien avec le nombre d'heures effectuées.

Tableau 6. Nombre d'heures effectuées et salaire brut moyen des Chargés d'Études Vacataires et Agents Temporaires Vacataires de 2020 à 2024

Année universitaire	Chargé d'Enseignement Vacataire									
	Femmes					Hommes				
	Nombre	Heures effectuées	Montant brut payé	Moyenne heures effectuées/CEV Femme	Moyenne montant brut/CEV Femme	Nombre	Heures effectuées	Montant brut payé	Moyenne heures effectuées/CEV Homme	Moyenne montant brut/CEV Homme
2020/2021	2087	87189	3 610 491,66 €	41,78	1 729,99 €	2614	105419	4 365 391,13 €	40,33	1 670,00 €
2021/2022	2185	87650	3 629 599,34 €	40,11	1 661,14 €	2719	111371	4 611 869,80 €	40,96	1 696,16 €
2022/2023	2148	86522	3 708 353,78 €	40,28	1 726,42 €	2651	105156	4 506 990,30 €	39,67	1 700,11 €
2023/2024	1339	46427	2 019 567,68 €	34,67	1 508,27 €	1612	56647	2 464 145,22 €	35,14	1 528,63 €

Année universitaire	Agent Temporaire Vacataire									
	Femmes					Hommes				
	Nombre	Heures effectuées	Montant brut payé	Moyenne heures effectuées/ATV Femme	Moyenne montant brut/ATV Femme	Nombre	Heures effectuées	Montant brut payé	Moyenne heures effectuées/ATV Homme	Moyenne montant brut/ATV Homme
2020/2021	139	6531	270 455,61 €	46,99	1 945,72 €	141	6706	277 686,76 €	47,56	1 969,41 €
2021/2022	126	5254	217 585,53 €	41,70	1 726,87 €	136	6751	279 577,54 €	49,64	2 055,72 €
2022/2023	117	4494	192 603,41 €	38,41	1 646,18 €	137	5941	254 639,40 €	43,36	1 858,68 €
2023/2024	59	2192	95 337,21 €	37,15	1 615,88 €	68	2392	104 067,63 €	35,18	1 530,41 €

Ces variations dans le nombre d'heures attribuées aux CEV ou aux ATV sont influencées par divers facteurs, notamment les tensions de recrutement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR), la pénurie de candidatures dans certaines disciplines, ou les besoins spécifiques de chaque composante. Une analyse plus approfondie sera menée pour mieux comprendre ces disparités.

2.2. Diagnostiquer et limiter les effets de la maternité sur la rémunération des titulaires

2.2.1. Identifier les éventuels impacts de vie familiale sur la rémunération des femmes et des hommes (rémunération moyenne selon nombre d'enfants)

Cette action, qui consiste à calculer les rémunérations moyennes des femmes et des hommes en fonction du nombre d'enfants, à la fois pour les titulaires et les contractuels, n'a pas encore été engagée. La principale raison en est la difficulté d'accès aux données sur le nombre d'enfants (déclaratif), et la fiabilisation de la base de données. Le GT dédié au prochain PAE examine plus en détail la faisabilité de cette action.

Action non engagée

- Difficulté à collecter l'ensemble des données souhaitées.
- Réflexion en cours sur la faisabilité de cette action.

2.2.2. Limiter les effets des congés parentaux par la promotion du temps partiel annualisé pour les BIATSS

Dans le cadre du PAE, des efforts de communication ont été déployés pour promouvoir le temps partiel annualisé, aussi bien auprès des hommes que des femmes. Cela a conduit à **la création et à la diffusion d'une procédure en ligne permettant aux agents de solliciter un temps partiel annualisé de droit ou sur autorisation, ainsi que des modifications de quotité de temps partiel**. Cette procédure est accessible via l'intranet amU et a été intégrée au Guide Parent en novembre 2023. Malgré ces efforts, le recours au temps partiel annualisé reste limité, avec seulement 130 demandes déposées et accordées durant la durée du PAE, dont seulement 10 % émanant d'hommes. Un bilan chiffré des congés parentaux et du temps partiel annualisé pour naissance ou adoption est présenté dans le cadre de l'axe 4 page 76. Le RSU présente l'évolution sur trois ans du nombre de congés maternité et paternité chez les BIATSS et les enseignants et enseignants-chercheurs, en fonction de l'âge, de la catégorie pour les BIATSS, et du statut (titulaire/contractuel).

Nouvelle procédure en ligne intégrée au Guide Parent

Permet de demander un temps partiel annualisé de droit ou sur autorisation, ainsi que des modifications de quotité de temps partiel.

AXE 3 - GARANTIE DE L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES, ET EMPLOIS

3.1. Diagnostiquer et développer la mixité des métiers

3.1.1. Établir un diagnostic, à l'échelle de l'établissement, de la mixité des métiers

Une connaissance statistique pointue de la situation comparée des femmes et des hommes est un élément fondamental pour identifier les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité. Dès janvier 2020, la Vice-Présidence Égalité Femmes Hommes et la Direction des Ressources Humaines ont collaboré pour dresser un état des lieux précis de la mixité des métiers au sein de notre établissement. Cette analyse des données disponibles dans le RSU a permis d'identifier les lacunes et de formuler de nouvelles propositions pour affiner l'analyse comparative. Ces éléments ont déjà été détaillés dans l'Axe 1, section 1.2.1 page 38 : introduction de nouveaux indices de parité, élaboration de rapports supplémentaires sur les analyses générées, et intégration des résultats obtenus via l'outil de la DGAFP.

Enrichissement du RSU

- **2 nouveaux indices de parité** : Adverse Impact, Glass Ceiling Index.
- **12 rapports supplémentaires** sur les analyses générées des personnels et des étudiant.e.s.
- **Intégration des résultats issus de l'outil DGAFP** dans l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes.
- Tout est disponible soit dans le RSU, soit sur la page web de la vice-présidence.

3.1.2. Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre

- **État des lieux critique des pratiques de communication d'amU et visibilité des femmes expertes**

Lors de l'élaboration du présent PAE, la Direction de la Communication a mené une évaluation des pratiques de communication en place. Cette évaluation a débouché sur le lancement de plusieurs initiatives.

Communication

- Guide de communication équitable en genre : en cours de finalisation.
- **Mise en lumière de 37 femmes scientifiques d'amU.**

-Guide de communication équitable en genre

Un groupe de travail, réunissant des représentants de la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles, de la Direction de la Communication, de la Cellule de la Culture Scientifique, de la Vice-Présidence pour l'Égalité Femmes-Hommes, et le Délégué à la Protection des Données d'amU, travaille à l'élaboration d'un guide de communication équitable en genre. Conscients de l'existence de nombreux guides déjà disponibles, nous estimons qu'il est préférable que notre université dispose du sien propre. Cela permettra une meilleure identification et appropriation de ses contenus par notre communauté, et montrera l'importance que notre université accorde à cette problématique. De plus, ce guide offrira un décryptage inédit des circulaires gouvernementales sur l'écriture inclusive, souvent mal comprises et sources de confusion et de conflit. Sa finalisation est prévue d'ici fin 2024.

-Mise en lumière par amU de portraits de 37 femmes scientifiques

- Depuis 2021, amU met en avant les jeunes [chercheuses lauréates du prix jeunes talents scientifiques de la Fondation L'Oréal-Unesco](#). Cette valorisation est réalisée avec soin, en mettant particulièrement en évidence, notamment sur le visuel photo, l'association entre l'identité féminine de la lauréate et son activité scientifique, à travers des éléments clairs et sans ambiguïté qui y font référence.

Marine Moussu, doctorante en dernière année de thèse CIFRE avec la start-up marseillaise Multiwave Imaging et l'Institut Fresnel est récompensée pour son travail sur la modélisation électromagnétique d'antennes pour l'imagerie par résonance magnétique (IRM).

Ces antennes sont utilisées pour induire le champ magnétique d'excitation dans l'échantillon à imager. La plupart des antennes utilisées sont métalliques et induisent un tel champ par circulation du courant. L'efficacité d'une antenne d'IRM est estimée par le rapport entre le champ magnétique généré dans l'objet à imager, et l'erreur de mesure liée aux pertes intrinsèques de l'antenne et celles induites par le champ électrique dans l'objet. La perte liée au champ électrique dans l'objet est importante dans le cas des antennes métalliques. De nouvelles antennes sont aujourd'hui étudiées, basées sur des résonateurs non métalliques, c'est-à-dire constitués de matériaux diélectriques comme l'eau ou les céramiques. Dans ce cas, le champ électrique peut être concentré seulement dans le résonateur. L'enjeu des travaux de Marine Moussu est de proposer des outils de modélisation qui permettent de maximiser l'efficacité de telles antennes, et finalement la qualité de l'image.



- L'exposition « Sciences au féminin », qui met en avant [6 portraits](#) de femmes scientifiques à amU, est proposée régulièrement.
- En mars 2023, en collaboration avec le média local La Marseillaise, la Direction de la Communication d'amU a mis à l'honneur 10 portraits de femmes de l'institution (« *Elles dessinent l'avenir à Aix Marseille Université* » ; cf. annexe). La diffusion de ces portraits a été réalisée pendant plusieurs mois, à travers des communiqués et des posts sur les réseaux sociaux.
- [La Science Taille XX elles, 5^{ème} édition à Marseille](#) : portée par l'association Femmes & Sciences et la délégation Provence et Corse du CNRS, cette exposition a mis en lumière 16 portraits de femmes scientifiques d'amU. Les portraits ont été exposés place du Général de Gaulle, en plein centre de Marseille, du 12 au 25 mars 2024.



- amU célèbre ses chercheuses et ses unités de recherche récompensées pour leur engagement en faveur de la mixité des métiers.



En octobre 2023, le **Comité Parité et Lutte contre les discriminations du Laboratoire d'informatique et systèmes** (LIS – CNRS/Aix Marseille Université), représenté par **Magalie Ochs**, reçoit le **prix Minerva** de la société savante Informatics Europe.

En mars 2024, célébration par amU, avec relais vers les [médias locaux](#), de **Olga Paris-Romaskevich**, mathématicienne à l'Institut de Mathématiques de Marseille, pour avoir reçu le **Prix spécial de l'engagement Irène Joliot-Curie**. Ce prix récompense une scientifique particulièrement investie dans la sensibilisation et l'orientation des filles et des jeunes en général vers les sciences.



• **Développer/renforcer les actions INTERNES de communication sur la mixité des métiers**

- **Actions culturelles et scientifiques**

Chaque année, amU mobilise divers formats pour sensibiliser ses personnels et sa communauté étudiante : conférences scientifiques, tables rondes, ciné-débats, pièces de théâtre, spectacles de danse et expositions. Ces événements offrent des canaux variés pour engager et informer le public sur des thématiques importantes, telles que les biais de genre, tout en utilisant des approches innovantes et artistiques. amU valorise ainsi les nombreuses initiatives issues notamment de ses étudiant.e.s, mettant en avant leur créativité et leur engagement dans la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.



Bilan des actions en INTERNE sur les 3 ans du PAE

- **Actions culturelles et scientifiques** sur les campus.
- **Nombreuses ressources** sur la page web de la VP égalité femmes hommes.
- **Cours sur les stéréotypes de genre** : + de 7 000 étudiant.e.s, + de 50 enseignant.e.s formé.e.s pour dispenser le cours, et 11 agents du SCD formés.
- **Bonus engagement étudiant** : 500 étudiant.e.s. inscrit.e.s.
- **Mentorat** : 20 femmes scientifiques mentorées.

Les journées **Danser contre le sexisme** est un événement récurrent à amU proposé par la Compagnie Ellipse, compagnie de danse, qui combine court métrage, pièce chorégraphique, ateliers danse et genre, échanges avec le public, et forum associatif.

- Nombreuses ressources sur la page web de la vice-présidence à l'égalité femmes hommes

Ces ressources comprennent, notamment, des guides de communication sans stéréotypes de genre élaborés par des partenaires, des conseils pour rédiger des lettres de recommandation sans biais linguistiques de genre, des outils pour évaluer la proportion de citations de femmes et d'hommes dans les documents scientifiques, des conseils pour favoriser les recrutements sans discrimination, des tests pédagogiques pour prendre conscience des biais implicites de genre ancrés en mémoire sémantique, des méthodes pour calculer des indicateurs de parité, ainsi que des références scientifiques.

- Des cours sur les stéréotypes de genre pour sensibiliser les étudiant.e.s et les équipes pédagogiques

Aix Marseille Université (amU) a mis en place des cours pour sensibiliser les étudiantes et les étudiants aux effets des stéréotypes de genre dans les domaines des sciences et de la technologie (e.g., effets de menace du stéréotype ; discriminations de genre ; effet backlash). Ces cours s'appuient sur des recherches démontrant que l'éducation sur les stéréotypes sociaux aide à comprendre leur influence et à y résister. Ils prennent différentes formes :

- un cours de **3 heures** pour les étudiants de L1 inscrits au programme « ascenseur social » de la Faculté des Sciences (environ 30 étudiant.e.s par an),
- un cours de **3 heures** pour les Masters (environ 60 étudiant.e.s par an) : Master Neuropsychologie, Master M2 Gestion des Ressources Humaines (Parcours Responsabilité Sociétale des Entreprises), Master Intervention et développement social (Département de Biologie).
- **un cours magistral (CM) de 3 heures avec 2 à 4 heures de travaux dirigés (TD)** dans le cadre de l'UE « Méthodologie : Apprendre à apprendre », obligatoire pour tous les L1 de la Faculté des Sciences et Technologie (entre 2500 et 3000 étudiant.e.s par an). Cette UE a nécessité la formation des enseignant.e.s disciplinaires (une cinquantaine de collègues) afin que ce soient les spécialistes de mathématiques, physique, chimie, biologie, etc. qui transmettent ces connaissances à leurs étudiant.e.s, plutôt que des spécialistes des sciences cognitives. Une [vidéo](#) de présentation de l'UE a été réalisée par l'équipe pédagogique, incluant des témoignages d'étudiantes et d'étudiants.

Au total, sur les trois années du PAE, **plus de 7 000 étudiant.e.s de Licence et de Master ont bénéficié de ces cours.**

- Bonus engagement étudiant

Il s'agit d'une bonification pédagogique proposée chaque semestre aux étudiant.e.s de licence et de master 1 (+0,5 point sur la moyenne générale semestrielle). Ce bonus vise à valoriser la participation des étudiantes et étudiants d'amU à des activités d'accompagnement, de tutorat, de parrainage, ou à des projets individuels ou associatifs liés aux domaines de l'Égalité Femmes-Hommes et de la Lutte contre les Discriminations, en collaboration avec des associations ou organismes reconnus par amU (e.g., Les Ptits Débrouillards, Le Camp des Milles). Au cours de la période du présent PAE, **environ 500 étudiant.e.s** ont suivi le bonus, dont plus de 80% d'étudiantes, principalement issues des secteurs Droit et Sciences Politiques (35%), Sciences et technologies (29%) et Arts, Lettres, Langues, et Sciences Humaines et Sociales (20%).

-Mentorat

amU accompagne les composantes et laboratoires qui souhaitent mettre en place du Mentorat à destination des jeunes femmes scientifiques. Depuis 2022, quatre laboratoires de l'Institut Pythéas proposent du mentorat selon le protocole de Femmes et Sciences : **8 mentorées en 2022 et 12 mentorées en 2023**. Le mentorat, bien que bénéfique, requiert un investissement important de la part des mentors, des mentorées, et un suivi régulier et attentif par l'équipe organisatrice sur une année. Une réflexion est en cours pour étudier les modalités visant à faciliter sa mise en œuvre et à encourager davantage de laboratoires à y participer.

- Formation des agents du Service Commun de la Documentation (SCD) d'amU aux biais de genre

Les agents du SCD jouent un rôle crucial dans les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations. En tant que relais proches de la communauté étudiante, leur implication est précieuse. En avril 2024, **11 membres du SCD**, représentant les différents sites d'amU, ont suivi une formation de 3h sur les stéréotypes de genre.

- Débat autour du docu-fiction « Les femmes et le top management - Quand les organisations résistent »

Ce documentaire, réalisé par Vanessa Di Paola et Dominique Epiphène, s'inscrit dans le cadre du projet de recherche WOMAN financé par l'ANR. A partir d'extraits d'entretiens rejoués par des comédien·nes, il vise à comprendre pourquoi des discriminations sexuées persistent alors qu'un grand nombre de mesures sont mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle. Disponible depuis 2022, ce docu-fiction a fait l'objet de plusieurs projections au sein d'amU à destination des personnels et de la communauté étudiante :

- Séminaire Général du Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST), 12/12/2022 – 40 personnes
- Gouvernance amU, 24/11/2022 – 60 personnes
- Faculté d'Économie et de Gestion (FEG), tout public, 21/11/2022 – 30 personnes
- FEG Master Gestion des Ressources Humaines, 27/01/2023 – 60 personnes
- FEG, Master 2 Gestion des Ressources Humaines, Gestion des Ressources Humaines, parcours recherche, études et conseil en organisation, travail et ressources humaines dans le cadre de l'ouverture du Hackathon sur le thème de l'égalité professionnelle femme-homme, événement organisé en collaboration avec la FEG amU et soutenu par le projet TIGER / A*MIDEX, 7/02/2023 – 30 personnes

→ **220 personnels et étudiant.e.s d'amU**

- Campagne de communication intensive de la DIRCOM d'amU en 2023 : agir c'est se former !

Pour valoriser toutes les formations dédiées à l'égalité et à l'inclusion et encourager les personnels à les suivre, la DIRCOM a renforcé son plan de communication au sein d'amU : affiches et flyers entièrement dédiés aux formations, nouveau slogan (« **se former, c'est agir** »), distribution de stickers aux agents qui ont suivi la formation (« *J'ai agi ! Et vous ?* »).



- Préparation de la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur proposée par l'Autre Cercle

Cette charte, lancée le 13 octobre 2022 par L'Autre Cercle en présence de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, promeut l'engagement des établissements d'enseignement supérieur en faveur du respect des droits des personnes LGBT+. amU a travaillé pendant un an avec l'Autre Cercle afin d'élaborer un guide pour prévenir les LGBTphobies tout au long du parcours universitaire, y compris lors de l'entrée dans la vie professionnelle. amU a préparé son plan d'action pendant 1 an. **La signature de cette Charte par le président de l'université est prévue le 2 octobre 2024.**



• **Développer/renforcer les actions EXTERNES de communication sur la mixité des métiers**

Aix Marseille Université a poursuivi la mise en place des partenariats avec les associations, les centres sociaux, les entreprises, et l'éducation nationale pour décliner les actions de sensibilisation et les formations en dehors de l'université.

- Partenariats avec les entreprises locales

La signature par amU de la *Charte de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise* en 2020, portée par l'ONG Business Professional Women (BPW), a donné lieu à un partenariat durable avec BPW et ses réseaux, se concrétisant à travers diverses activités telles que des conférences scientifiques (BPW, Institut Régional des Chefs d'entreprise—IRCE, BPI France Délégation Côte d'Azur), la participation de BPW à la Semaine amU Entreprises, ainsi que la réalisation d'une enquête (avec analyses statistiques) sur la reprise d'entreprise au féminin. Cette enquête a abouti à la corédaction d'un [livre blanc sur la reprise d'entreprises au féminin](#).

- Collaboration avec les Rectorats

Au cours des trois années du PAE, amU a collaboré avec les Rectorats d'Aix-Marseille, de Nice, de Montpellier, de Lille, de Strasbourg, et de Poitiers. amU a délivré 34h de formation ou sensibilisation sur l'influence des stéréotypes de genre sur les performances cognitives et les choix d'orientation des élèves, à destination de **plus de 750 enseignant.e.s du 1^{er} et/ou 2nd degré**.

- Sensibilisation dans les ministères et autres instances gouvernementales

amU a répondu à plusieurs demandes de sensibilisation sur les biais de genre : Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, ministère des Armées, ministère de la Justice, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction Interrégionale des Douanes PACA-CORSE, soit un total de plus de 10h de sensibilisation/formation et **plus de 800 personnes sensibilisées**. Un point fort à retenir : la participation d'amU au *Grand Forum des Mathématiques Vivantes de 2021* (organisé conjointement par l'association Animath et la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire—DGESCO) avec une conférence de la Vice-Présidente sur l'influence des stéréotypes de genre sur les performances des filles et des garçons en mathématiques devant plus de 500 personnes (visioconférence).

- Actions à destination des élèves du secondaire

➤ **Les Cigales** : Initiée à Aix-Marseille en 2019 par le CIRM (amU/CNRS/SMF), l'Institut de mathématiques de Marseille – I2M (amU/CNRS/École Centrale Marseille) et l'association « Maths pour tous », cette école d'été accueille deux fois par an, des lycéennes de Première, sélectionnées sur lettre de motivation et recommandation de leurs enseignants et enseignantes. Cette école d'été de mathématiques vise à promouvoir l'attractivité des matières mathématiques auprès des jeunes filles et à favoriser la parité dans les métiers techniques et scientifiques. Elle bénéficie d'un soutien particulier de la vice-présidence égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations d'amU. Durant 5 jours, les lycéennes découvrent que les mathématiques sont accessibles à toutes et tous. **Au cours des trois années du PAE, environ 150 lycéennes ont participé aux Cigales**. Le succès de cette initiative a inspiré la création des « Fourmis » à Lille, des « Mouettes Savantes » à Rennes, des « Marmottes » en Suisse, et des « Cigognes » dans le Grand Est.

Bilan des actions en EXTERNE sur les 3 ans du PAE

- **Partenariat renforcé avec les entreprises** : conférences, réalisation d'enquête, co-rédaction d'un livre blanc.
- **+ de 750 enseignant.e.s du 1^{er} et 2nd degré** sensibilisés ou formés aux stéréotypes de genre dans le domaine scolaire.
- **+ de 800 personnels de plusieurs ministères** sensibilisés ou formés aux stéréotypes de genre.
- **150 lycéennes « Cigales »** en immersion dans les mathématiques avec les chercheur.e.s. d'amU.
- **1 podcast et 11 conférences filmées** disponibles sur youtube ou dailymotion.
- **Projection/débat autour du documentaire sur le plafond de verre : 300 personnes environ**



- [Journée filles maths et informatique une équation lumineuse](#) ! L'IRES d'Aix Marseille Université s'associe à Femmes et Mathématiques et Animath pour organiser la journée « Filles Maths et informatique, une équation lumineuse » afin d'agir pour une plus grande mixité dans les filières scientifiques et techniques. **90 jeunes filles volontaires** scolarisées dans l'académie d'Aix Marseille, en classe de 3ème et seconde, assistent à la journée filles et maths à l'Hexagone au sein du campus Luminy d'amU. Elles assistent à une conférence de maths et une présentation de l'association femmes et maths, participent à un atelier sur les métiers et les stéréotypes : speed-meeting avec des professionnelles et une pièce de théâtre forum, débat.

- Actions à destination d'un public large

- [Girls Tech Day Marseille](#) : Depuis 2022, amU participe à l'évènement annuel Girls Tech Day Marseille, porté par un groupe de bénévoles et d'entreprises-partenaires du territoire. Une demi-journée à destination des collégiennes et lycéennes de la région, et de leurs familles, pour déconstruire les idées reçues dès le plus jeune âge, et sensibiliser sur les métiers d'avenir que sont ceux du numérique.

→ **Environ 60 personnes**

- **Outils de diffusion et de vulgarisation sur les effets de stéréotypes de genre.** La vice-présidente égalité femmes hommes d'amU a participé à **1 Podcast** (réalisé par Texas Instrument, en partenariat avec Hélène Tanoh, IA-IPR de l'académie de Nancy-Metz, 26/04/2022), **1 conférence TEDx** (octobre 2023), et **plusieurs conférences filmées** toutes en ligne sur Youtube (e.g., [Grand forum des maths vivantes](#), DGESCO, 2021 ; [Ministère de la Justice](#), Karima CHIBANE, 2021 ; [1er Congrès des femmes en Sciences](#) organisé par l'AFNEUS, Les étudiant.e.s en sciences, 2022 ; [8e Journée nationale des missions égalité](#) diversité de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, MESR, 2023 ; [Académie Aix-Marseille](#), Lycée daumier, 2023 ; Lancement de l'opération « [La Science taille XX elles](#) » à Marseille, CNRS & Femmes et Sciences, 2023 ; [Laboratoire de Physique des solides](#), Orsay, 2024 ; [La semaine du cerveau 2024](#), Marseille ; [Conférence invitée par le laboratoire DICE](#), DROITS INTERNATIONAL, COMPARÉ ET EUROPÉEN d'amU, 2024).

- **Le Grand Tour #NOTRÉGÉNÉRATIONÉGALITÉ 2021 organisé par l'Institut Open Diplomacy** : Le 24 avril 2021, l'Ecole de Journalisme et de Communication d'amU a accueilli la [conférence consultative](#) de Provence-Alpes-Côte-d'Azur, avec participation d'amU à la table ronde sur les inégalités femmes hommes.

→ **Plus de 500 personnes connectées**

- **Projection/débat du docu-fiction « Les femmes et le top management - Quand les organisations résistent », Vanessa di Paola (LEST, amU) & Dominique Epiphène (CEREQ) :**

- Mairie de Marseille 1°/7° dans le cadre de Mars au féminin, le 29 mars 2022 – 40 personnes
- Haut Conseil à l'Égalité femmes Hommes 08 novembre 2022 – 40 personnes
- Conservatoire National des Arts et Métiers, 08/12/2022 – 60 personnes
- Conseil Départemental, Département de la vie associative, 15/12/2022 – 10 personnes (projection privée)
- Mairie de Marseille 4°/5°, 18/03/2023 – 30 personnes
- Mairie de Marseille 6°/8°, 08/03/2023 – 30 personnes
- Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) Provence, 15/03/2023. – 90 personnes

→ **300 personnes environ**

Le tableau 7 et la figure 20 ci-dessous présentent une synthèse des partenaires d'amU et du nombre de personnes qui ont bénéficié de nos actions de sensibilisation durant les trois années du PAE. Les effectifs rapportés sont estimés en fourchette basse, sous-estimant ainsi largement le nombre réel de personnes sensibilisées.

Tableau 7. Liste des partenaires ayant bénéficié des sensibilisations d'amU

Catégorie de partenaires	Nom
Entreprises	- ONG Business Professional Women - Institut Régional des Chefs d'entreprise - BPI France
Rectorats	- Aix-Marseille - Nice - Montpellier - Lille - Poitiers - Strasbourg
Ministères	- Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse - Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Ministère des Armées - Ministère de la Justice - Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique
Établissements scolaires	- Écoles primaires - Collèges - Lycées
Autres partenaires locaux, régionaux, et nationaux	- Mairies - Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) Provence - Haut Conseil à l'Égalité femmes Hommes - Conservatoire National des Arts et Métiers - Conseil Départemental

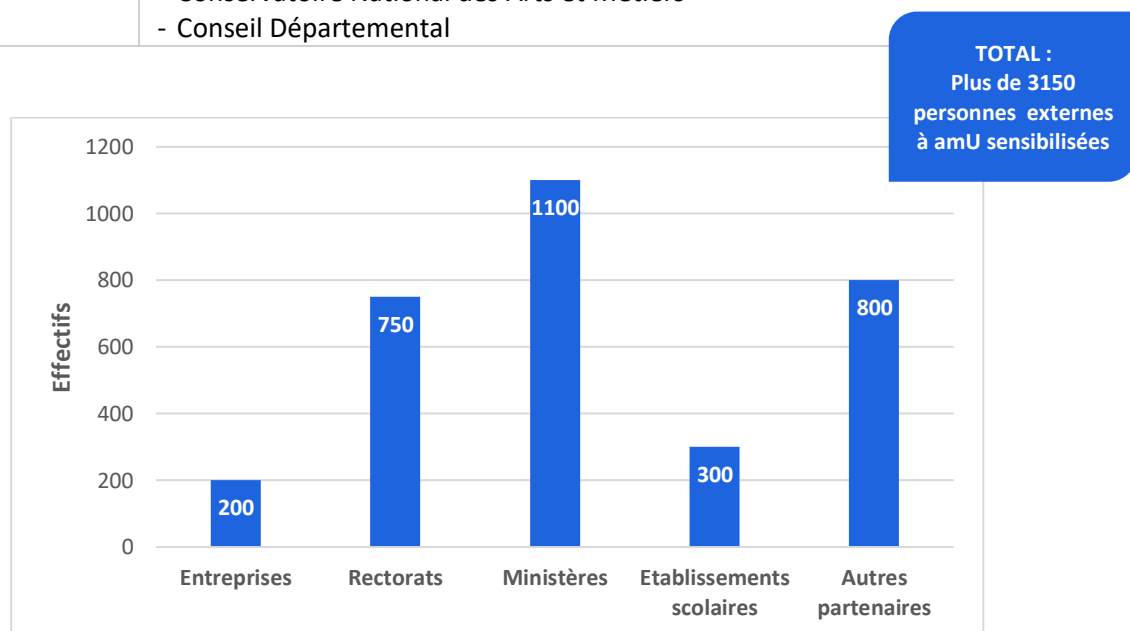


Figure 20. Nombre de personnes destinataires des sensibilisations d'amU par catégories de partenaire

3.1.3. Former pour lutter contre les effets des stéréotypes de genre ⁸

- **Utiliser les résultats de la recherche scientifique sur les biais de genre pour définir le contenu et le format des formations et connaître les conditions de leur efficacité (cf. action 1.1.2 de l'Axe 1).**

Toutes les formations délivrées par amU sur ce sujet, qu'elles soient dispensées par des personnels internes ou par des prestataires externes, **s'appuient sur les résultats de la recherche et utilisent des outils issus de la recherche.** Il est important de préciser que ces formations ne constituent pas des recherches en tant que telles. Les données recueillies lors des formations, entièrement anonymes, sont uniquement utilisées à des fins d'indicateurs de participation et de suivi dans le cadre du PAE. **La présente section énumère les différentes formules proposées et les outils utilisés ; le bilan chiffré est présenté dans la section suivante.**

-Formations sur les biais implicites de genre

Les formations d'amU pour contrer l'influence des biais implicites de genre ont été développées par Isabelle Régner, vice-présidente Égalité Femmes-Hommes et professeure de psychologie sociale, une experte reconnue dans ce domaine. Ces formations visent à alerter, informer, et outiller les personnels pour lutter contre les stéréotypes de genre et leurs effets discriminatoires lors des processus de recrutement ou de promotion dans les EES afin de tendre vers plus d'égalité femmes-hommes. Il ne s'agit en rien de culpabiliser ou d'évaluer les membres des jurys. Les biais de genre 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 (Begeny et al., 2020 ; Moss-Racusin et al., 2012 ; Régner et al., 2019). Les formations proposées se basent 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 (Devine et al., 2017 ; Schmader et al., 2022). Tous les outils utilisés dans le cadre de ces formations sont, soit directement issus de la recherche (e.g., Test des associations implicites de Greenwald et al., 1998 ; vidéos de Moss-Racusin et al., 2018 ; Tâche de Stroop, 1935), soit présentent les résultats de la recherche (i.e., diaporamas). La formation elle-même se déroule selon une procédure structurée et standardisée, qui suit les préconisations issues de la recherche.

Les formations d'amU pour lutter contre les stéréotypes de genre

- Formations adossées aux résultats de la recherche en Cognition Sociale.
- Formations de 6h sur les biais implicites pour les personnels, pour les doctorant.e.s. (anglais et français), et de 18h pour les formateurs et formatrices.
- Toutes ces formations sont disponibles pour nos partenaires dans le cadre de la formation continue.
- Formations de 7h par l'Autre Cercle pour un environnement de travail inclusif et lutter contre les LGBTIphobies.

Ces formations sont conçues pour des groupes de 15 à 20 personnes maximum et sont proposées sous différentes formules :

- Formation de 6h, disponible pour les personnels d'amU depuis 2021, disponible dans le catalogue GEFORP de formations des personnels depuis 2023.
- Formation de 6h, en français ou en anglais, disponible dans le module de formations du Collège Doctoral à l'attention des doctorantes et doctorants.
- Formation de formateurs et formatrices de 18h.
- Toutes ces formations sont également disponibles pour les partenaires d'amU dans le cadre de la formation continue et sont gérées par le Service Formation Professionnelle Continue d'amU.

Le Tableau n°8 ci-dessous liste les principaux effets des stéréotypes de genre qui sont abordés durant les formations. Certains effets impactent directement les évaluateurs et évaluatrices dans leurs appréciations des CV et des auditions des candidat.e.s. D'autres les impactent indirectement soit à travers leur influence sur des personnes tierces qui interviennent d'une façon ou d'une autre dans le processus de recrutement (e.g., les lettres de recommandations), soit à travers leur influence sur les comportements et performances des candidates et candidats. Il est donc important d'informer sur l'ensemble de ces effets afin d'être en mesure d'identifier tous les éléments de la situation de nature à défavoriser les femmes ou les hommes.

⁸ Cette section ne traite pas des formations proposées par amU sur les VSS, les harcèlements, et autres formes de discriminations, qui sont évoquées dans l'axe 5 de ce rapport.

Tableau 8. Liste des principaux effets des stéréotypes de genre illustrés et expliqués dans le cadre des formations d'amU.

Effets	Description	Auteurs clés
Auto-censure et syndrome de l'imposteur	L'exposition répétée, de façon implicite ou explicite, aux stéréotypes de genre qui leur sont défavorables peut conduire les femmes à se sous-estimer et à douter de leurs compétences scientifiques et de leur aptitude au leadership, et ce malgré leurs réussites objectives. Ces doutes, bien qu'infondés, peuvent conduire à de <i>l'auto-censure</i> (ne pas se présenter à des promotions ou à des concours) et au <i>syndrome de l'imposteur</i> (penser ne pas mériter sa place). Le syndrome de l'imposteur est particulièrement présent chez les femmes en début de carrière académique, et ce d'autant plus que l'excellence scientifique est mise en avant et valorisée dans leur environnement de travail.	Clance & Imes (1978) ; Jöstl et al. (2012) ; Maji & Dixit (2023) ; Muradoglu et al. (2022)
Menace du stéréotype	Lors d'une situation évaluative à fort enjeu dans des disciplines scientifiques réputées masculines comme les Mathématiques, Sciences Physiques, Sciences de l'Ingénierie et de l'Informatique, les stéréotypes négatifs de genre créent une pression supplémentaire chez les femmes que les hommes n'ont pas à gérer. Cette pression supplémentaire augmente le stress physiologique, génère des pensées interférentes, et consomme une partie des ressources cognitives. La conséquence est une contre-performance des femmes, c'est-à-dire une performance en dessous de leurs compétences réelles.	Liu et al. (2021); Schmader & Hall (2014); Schmader et al. (2008); Spencer, Steele, & Quinn (1999); Steele (1997)
Solo status	Lors d'une situation évaluative à fort enjeu, le fait d'être la seule représentante de son groupe de genre ou d'être en minorité numérique peut déclencher chez les femmes un effet de menace du stéréotype et ainsi diminuer leur performance au test.	Inzlicht & Ben-Zeev (2000); Murphy, Steele, & Gross (2007); Sekaquaptewa & Thompson (2003)
Biais linguistiques dans les lettres de recommandations	Les stéréotypes de genre peuvent influencer la façon dont nous rédigeons une lettre de recommandation. Même si la compétence sera tout autant évoquée pour décrire une candidate ou un candidat, l'excellence, l'autonomie et l'ingéniosité dans la recherche seront plus souvent mises en avant pour un homme que pour une femme, alors qu'une femme sera plus souvent décrite comme sérieuse, rigoureuse, et fiable. Ces différences, bien que subtiles, défavorisent les femmes dans les processus d'évaluation. Ces biais ont été montrés dans de nombreuses disciplines, comme les sciences et technologie, les sciences humaines et sociales, ou encore les sciences médicales.	Dutt et al. (2016) ; Filippou et al. (2019) ; Morgan et al. (2013)
Effet Matilda	Les contributions et réussites scientifiques des femmes ne reçoivent pas la même reconnaissance que celles des hommes. Cette minimisation peut parfois même conduire à attribuer leur travail à leurs collègues masculins.	Lincoln et al. (2012) ; Rajkó et al. (2023) ; Rossiter (1993)
Effet backlash	L'effet dit « backlash » est une autre conséquence des stéréotypes de genre qui peut porter préjudice aux femmes comme aux hommes. Cet effet correspond à une forme de sanction sociale vis-à-vis d'une personne qui ne se comporte pas en accord avec les rôles prescrits par son groupe de genre. Ainsi, un homme qui se montre compétitif, ambitieux, et assertif, va être perçu comme un leader compétent. En revanche, une femme qui présente ces mêmes caractéristiques, qui sont réputées masculines, va être perçue comme certes compétente mais froide et hostile, et aura ainsi moins de chance d'être recrutée que son homologue masculin. A l'inverse, la modestie, la bienveillance, et l'empathie, qui sont des caractéristiques réputées féminines, vont porter préjudices aux hommes qui les affichent, comparativement aux hommes qui se montrent plus compétitifs et assertifs.	Phelan et al. (2008) ; Phelan & Rudman (2010) ; Rudman et al. (2012)
Discrimination de genre lors des recrutements	Plusieurs études menées dans le domaine académique ont montré que lorsqu'un CV, pourtant strictement identique, est présenté comme étant celui d'une femme <i>versus</i> celui d'un homme, les évaluations de compétence et les décisions en termes de recrutement et de salaire proposé, sont plus favorables aux hommes qu'aux femmes, et ce indépendamment du genre de la personne qui évalue. Les différences d'évaluation et de décision ne reposent donc pas sur des critères objectifs mais bien uniquement sur l'appartenance de genre de la personne qui candidate et du stéréotype qui lui est associé. De même, les biais implicites de genre, qui consistent à associer automatiquement les sciences aux hommes plutôt qu'aux femmes, peuvent conduire des jurys pourtant rigoureux à défavoriser les femmes. Ces résultats ont été obtenus dans le cadre d'expérimentations mais aussi d'études réalisées en situation de concours réels.	Begeny et al. (2020) ; Moss-Racusin et al. (2012) ; Régner et al. (2019) ; Reuben et al. (2014) ; Steinpreis et al. (1999)
Pénalité d'être parent pour les femmes	Dans le milieu professionnel, le fait d'être parent entraîne généralement une pénalité pour les femmes mais pas pour les hommes (on parle même parfois de « bonus » pour les pères) : les femmes qui sont mères sont jugées comme moins compétentes, moins investies, et moins disponibles que leurs homologues qui ne sont pas mères. Les études montrent que ces différences perçues relèvent bien des croyances stéréotypées et ne reflètent pas la réalité.	Correll et al. (2007); Heilman & Okimoto (2008); Kmec (2011)

- Débat autour du docu-fiction « Les femmes et le top management - Quand les organisations résistent »

Ce docu-fiction a été réalisé par Vanessa di Paola (LEST, amU) et Dominique Epiphane (CEREQ), chercheuses en sciences sociales, dans le cadre de leur projet ANR WOMAN. Basé sur les témoignages de femmes et d'hommes occupant des postes de direction, ce docu-fiction met en lumière les raisons pour lesquelles le plafond de verre persiste malgré la mise en place de nombreuses mesures visant à promouvoir l'égalité professionnelle. Les protagonistes ont été incarnés à l'écran par des comédiens et des comédiennes, offrant ainsi une représentation saisissante des réalités vécues dans le monde du travail.

- Accompagnement pour la réalisation de sondages sur la perception des (in)égalités femmes-hommes

La vice-présidence offre un accompagnement complet pour la **réalisation de sondages visant à évaluer la perception des personnels sur les disparités potentielles entre les femmes et les hommes** sur leur lieu de travail, et sur les problématiques de VSS, de harcèlement, et de discrimination. Ces sondages peuvent conduire à une prise de conscience de certaines problématiques et déboucher ensuite sur des demandes de formation. L'accompagnement par l'équipe de la vice-présidence comprend l'aide à la formulation des questions et leurs modalités de réponses, la numérisation du questionnaire, l'analyse statistique des données, et la présentation des résultats.

- Formations sur l'inclusion des personnels et étudiant.e.s LGBTI+

Lutter contre l'influence négative des stéréotypes de genre, c'est aussi œuvrer pour un environnement de travail inclusif, qui soit respectueux de la diversité des personnes, quelle que soit leur préférence sexuelle ou leur identité de genre. amU propose une formation de 7h, animée par un formateur professionnel de l'Autre Cercle, dont le programme est le suivant :

- Comprendre les enjeux d'un environnement inclusif
- Connaître le cadre légal et réglementaire qui permet de lutter contre les LGBTI+ phobies en organisation, spécifiquement au sein d'amU.
- Identifier les ressources (site, service pour le respect et l'égalité, associations locales) et les pistes d'actions pour développer un environnement inclusif au sein d'amU.
- Identifier les principales bonnes pratiques pour soutenir au niveau individuel et collectif l'inclusion des agents LGBTI+ et lutter contre les discriminations.

• **Constituer et former une équipe de formateurs et formatrices**

- Deux équipes de formateurs et formatrices INTERNES ont été constituées et formées afin de pérenniser les actions de formation et de sensibilisation sur les stéréotypes de genre

➤ La première équipe comprend 4 des membres de l'équipe de la vice-présidence (3 femmes et 1 homme) qui ont été formés dès 2021 pour contribuer à la mise en place et au suivi de l'action de sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre qui est déclinée chaque année, au moment de la campagne d'emploi synchronisée des enseignant.e.s-chercheur.e.s (cf. description de cette action dans la section 3.2.1).

➤ La seconde équipe a été formée plus récemment, en 2024. Elle est constituée de 8 personnels d'amU qui ont suivi la formation de formateurs et formatrices de 18h : 1 enseignante-chercheuse en économie, 5 personnels du service de la formation continue, 1 responsable de communication, et 1 cheffe de projet de la DRH. **A partir de septembre 2024, cette équipe va pouvoir prendre le relais de la vice-présidente égalité femmes hommes, qui assurait jusqu'à présent seule ces formations auprès des différents publics. Nous serons donc en mesure d'augmenter le nombre de sessions de formations annuelles et donc de toucher un plus grand nombre de personnels.**

Équipes de formateurs et formatrices

- 1 équipe interne de 4 personnes pour la sensibilisation des jurys de recrutement.
- 1 équipe interne de 8 personnes pour la formation des personnels et des doctorant.e.s.
- 1 équipe externe pour la formation sur les situations de LGBTIphobies.

→ La surreprésentation des femmes au sein des équipes internes de formation interpelle et invite à mettre en place des mesures pour encourager une plus grande participation des hommes. Cela fera l'objet de mesures spécifiques dans le prochain PAE.

- Un prestataire EXTERNE pour dispenser des formations visant à lutter contre les stéréotypes de genre à l'encontre des personnes LGBTQ+

Pour la formation sur les situations de LGBTIphobies au travail, nous collaborons avec des spécialistes du sujet, notamment grâce à un partenariat solide avec l'Autre Cercle. Cette association, une référence en France, s'engage activement pour l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans divers milieux professionnels, y compris celui des universités.

• Former les encadrant.e.s (gouvernance, composantes, départements, laboratoires, services)

Lors de la conception de ce plan d'action, nous avons initialement fixé comme objectif de former 100% des encadrant.e.s de niveau Direction (Direction d'Unités, de Composantes, de Services, etc.) sur une période de trois ans. Toutefois, il est devenu évident que **cet objectif était excessivement ambitieux, compte tenu du caractère facultatif de la participation aux formations et des nombreuses résistances encore présentes aujourd'hui**. Cette question sera discutée dans la section finale du rapport consacrée à l'identification des obstacles et des moyens d'action (pp 101-108).

Une petite partie des encadrants sensibilisée ou formée

- Gouvernance et Conférence des doyen.ne.s : 61 personnes soit 90%
- Unités de recherche : 14 soit 12%
- Services : 5 soit 15%

Enjeux pour le prochain PAE

- Renforcer la formation de l'équipe de gouvernance.
- Former les responsables des départements.
- Inciter les unités de recherche à former leurs personnels.

- Gouvernance et Conférence des Doyen.ne.s d'amU

Tous les membres de la Gouvernance (Présidence, Agence Comptable, Vice-Présidences, Conseillers du Président, Chargé.e.s de mission, Direction Générale des Services) ainsi que les Doyennes et Doyens des différentes composantes, participent aux réunions de gouvernance hebdomadaires, qui se tiennent chaque mardi matin, et aux séminaires de gouvernance organisés deux fois par an sur une période de deux à trois jours. Les réunions de gouvernance revêtent une importance capitale car elles permettent d'informer l'ensemble du personnel de direction de l'université des actions significatives, dont celles liées au plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Quant aux séminaires de gouvernance, ils offrent l'occasion d'organiser des moments collectifs et interactifs de sensibilisation ou de formation, tels que des sessions sur le management bienveillant, des ateliers de réflexion sur la responsabilité sociétale de l'établissement ou encore la réalisation d'une fresque du climat. **Lors du séminaire de gouvernance d'automne 2022, une plage de deux heures a été dédiée à la sensibilisation aux inégalités femmes-hommes dans le milieu professionnel**. Cet atelier a permis d'aborder le sexisme ordinaire, le plafond de verre et les diverses discriminations auxquelles les femmes peuvent être confrontées, même lorsqu'elles occupent des postes de haut niveau. Au cœur de cette session de sensibilisation figurait la projection d'un [docu-fiction](#) réalisé par Vanessa di Paola (LEST, amU) et Dominique Epiphane (CEREQ), chercheuses en sciences sociales, dans le cadre de leur projet ANR WOMAN, évoqué précédemment. Environ **60 personnes** ont participé cette session, soit 90% de l'équipe de Gouvernance et Direction de composantes.

- Unités de recherche

amU compte 115 unités de recherche, dont 31 dans le secteur Arts Lettres Langues et Sciences Humaines, 11 dans le secteur Droit & Sciences Politiques, 4 dans le secteur Économie Gestion, 24 dans le secteur Santé, et 45 dans le secteur Sciences & Technologies.

➤ **Sur les 115 unités de recherche, 14 ont suivi une formation ou sensibilisation sur les stéréotypes de genre, soit 12%.** Sur ces 14 laboratoires, 5 ont suivi une formation de 6h (à destination des membres de la direction et des du groupe parité, ou des responsables d'équipe), dont un vient de suivre à nouveau la formation en raison du changement des responsables d'équipe avec le nouveau contrat. Les 9 autres laboratoires ont plutôt opté pour un format conférence d'1 à 2h, ouvert à l'ensemble des membres du laboratoire. Comme le montre le tableau n°9, seuls trois des cinq secteurs disciplinaires d'amU sont représentés, le secteur des Sciences et Technologies regroupant la majorité des laboratoires sensibilisés/formés. **Au total, 36h de formations ou de sensibilisation ont été dispensées, pour environ 500 membres d'unités de recherche.**

Secteurs	Unités de recherche		
	N	n formées	% formées
Arts lettres langues, sciences humaines et sociales	31	0	0
Droit et sciences politiques	11	1	9%
Économie gestion	4	0	0
Santé	24	3	12,5%
Sciences et technologies	45	10	22%
Total	115	14	12%

Tableau 9. Unités de recherche d'amU sensibilisées/formées

➤ **Dix laboratoires (secteurs Santé et Sciences & Technologies), soit 9%, ont sollicité un accompagnement pour la réalisation d'un sondage sur la perception par leurs personnels des inégalités entre les femmes et les hommes.** Les résultats ont mis en évidence une perception plus marquée d'inégalités parmi les femmes, en particulier parmi celles occupant des statuts précaires (docs, post doc, ATER, et autres CDD), en ce qui concerne notamment leur progression de carrière et la reconnaissance par leurs pairs. De plus, un nombre significatif de femmes ont rapporté avoir été victimes, à un moment donné, de violence sexiste ou de harcèlement. Face à ces constats, un laboratoire a sollicité une conférence de sensibilisation et un autre a formulé une demande de formation de 18h pour les membres de sa cellule parité et les responsables d'équipes ; cette formation est prévue pour septembre 2024.

- Services

Parmi la trentaine de directions et services d'amU, 5 ont demandé à être formés sur les thématiques égalité femmes hommes en lien avec leurs activités respectives, soit 15% des services :

- **DRH** : - **formation de 3h dispensée à 90 expert.e.s métiers** pour les sensibiliser à l'influence des stéréotypes de genre sur les candidates et candidats, et sur les perceptions et décisions des jurys de recrutement (janvier 2022).
- **formation de 2h dispensée aux 10 agents chargés du RSU** pour les familiariser avec l'utilisation des nouveaux indices de parité (tels que l'Adverse Impact et le Glass Ceiling Index), et la nécessité de différencier les analyses à un niveau macro et micro afin d'éviter notamment le paradoxe de Simpson (mars 2022).
- **Service Formation Professionnelle Continue (FOR'PRO)** : La Directrice du Service ainsi que 5 de ses agents ont suivi la **formation de 18h** afin d'être en capacité de dispenser la formation de 6h auprès des personnels amU (février-mars 2023).
- **Direction des Relations Internationales (DRI)** : La DRI a porté l'élaboration du projet ERASMUS+ WE4LEAD (cf. page 15 pour un aperçu du projet) et en assure la gestion : 4 de ses personnels ont suivi la **formation de 12h** sur l'influence des stéréotypes de genre dispensée aux formateurs et formatrices du consortium WE4LEAD (janvier 2024).
- **Service Commun de la Documentation (SCD)** : 15 agents du SCD, représentant les différents sites d'amU, ont suivi une **formation de 3h** sur les stéréotypes de genre (avril 2024).
- **Cellules Europe** : 15 agents travaillant sur le volet Recherche de CIVIS et aux DRV de Campus ont suivi une formation de 6h sur les effets des stéréotypes de genre et sur les aspects liés au genre dans les projets européens (mars 2023).

➔ **Au total, 44h de formation ont été délivrées pour 140 agents environ.**

• **Former les agents publics (écoles doctorales, nouveaux entrants, partenariats avec le Rectorat)**

- **Formations GEFORP pour les personnels**

Deux types de formations pour lutter contre les biais de genre sont disponibles sur GEFORP :

- **Les formations pour un environnement de travail inclusif (7h)**, sont disponibles depuis 2021. Onze sessions de formation ont eu lieu, formant un total de **83 personnels, dont 11 hommes**, pour un total de 77h de formation. Ces formations vont prendre plus d'ampleur lors du prochain PAE, suite à la signature prévue par amU en octobre 2024 de la Charte d'engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur.
- **Les formations sur les biais implicites de genre (6h)** sont disponibles depuis le second semestre 2023. **Deux sessions** ont déjà eu lieu, une en 2023 et une autre en 2024, formant un total de **30 personnels, dont seulement 2 hommes**. Avec la constitution de la nouvelle équipe de formatrices, nous prévoyons de proposer un plus grand nombre de sessions annuelles.

11,5%
d'hommes

→ **Au total, 89h de formation, 113 agents formés, dont uniquement 11,5% d'hommes.**

- **Écoles doctorales**

Les formations sur l'influence des stéréotypes de genre ont été proposées aux écoles doctorales dès 2021, et différents formats ont été expérimentés. Nous avons commencé en 2021 avec un format de 9h en atelier de 15 personnes (une journée entière et demi-journée consécutives). En raison de la difficulté des doctorant.e.s à se libérer 3 demi-journées consécutives, ce format de 9h n'a pas été reconduit. Nous avons proposé un format de



Format	N sessions	n femmes	n hommes	N total
Conférence 1h30	2	74	30	104
Formation 9h	2	16	4	20
Formation 6h	3	22	14	36
Total		112	48	160

Tableau 10. Synthèse des formations doctorales

conférence d'1h suivie de 30 min de discussion, en français et en anglais, pour faire une sorte de teasing et inciter les doctorant.e.s

à s'inscrire à une formation plus longue de 6h. Cette formule s'est avérée peu concluante dans le sens où elle conduisait les doctorant.e.s à considérer que la formation était faite, et cela ne les incitait pas à s'inscrire à une session de formation. Par conséquent, nous avons opté pour une version de 6h de formation en atelier de 15 personnes max (en anglais ou en français).

→ **Au total, 45h de formations/conférences, 160 doctorant.e.s (112 doctorantes et 48 doctorants), provenant de tous les secteurs disciplinaires d'amU. Sur les 3300 doctorant.e.s d'amU, cela représente à peine 5%.**

30%
d'hommes

- **Nouveaux entrants**

Depuis 2021, la Vice-Présidente EFHLD participe à la journée officielle d'intégration des nouveaux entrants organisée par la DRH, en présence du Président Eric Berton. L'objectif est de présenter l'équipe, ses missions et activités, ainsi que les différentes formations et sensibilisations disponibles. Une version digitalisée du séminaire a été mise en place en mars 2022, puis révisé et renommé "**e-learning Bienvenue à amU**" en septembre 2023. Il est disponible en inscription libre sur GEFORP, dans la catégorie "**Parcours d'intégration**" (cf. Figure 21). Ce séminaire digitalisé

Intégration au séminaire d'accueil digitalisé

- Module égalité : 28 connexions depuis janvier 2024
- Module SPRE : 27 connexions depuis janvier 2024

comprend notamment les modules « Égalité femmes hommes » et « Service pour le respect et l'Égalité » qui comptabilisent, depuis janvier 2024⁹, **27 connexions chacun**.



Figure 21. Extraits du séminaire digitalisé d'amU

- Rectorat d'Aix-Marseille

- **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** : la signature de cette convention le [2 mars 2023](#) avec une douzaine d'acteurs clés de la Région Sud-PACA, dont le Rectorat d'Aix-Marseille, s'est accompagnée d'un partage de plus d'une trentaine de fiches-actions.
- **Obtention en 2023 d'un financement par le Conseil National de Refondation (29 900 euros) pour un projet de 3 ans porté par le Lycée Montgrand de Marseille: Filles, mathématiques & sciences en réseau**. Ce projet vise à soutenir l'objectif d'égalité des chances entre garçons et filles en mettant en oeuvre un programme de lutte contre les stéréotypes de genre dans les sciences et mathématiques. Public visé : enseignant.e.s de mathématiques et référent.e.s égalité du second degré. La vice-présidente d'amU intervient dans ce projet à trois niveaux : 2 conférences académiques, 5 à 10 journées de formations pendant 3 ans (sessions de 18h de formations de formateurs et formatrices), et temps d'expertise pour conseiller, accompagner, former les pilotes et les aider à construire des ressources. Le bilan de ce projet sera présenté lors du prochain plan égalité d'amU. Signalons que la première conférence académique a eu lieu le 2 février 2024 devant une centaine de personnes.

⁹ Le séminaire digitalisé ayant été révisé en septembre 2023, la dernière version chargée a écrasé les statistiques passées sur lesquelles aucune sauvegarde n'avait été réalisée.

3.2. Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

3.2.1. Assurer l'égalité de traitement et lutter contre les biais de genre dans les procédures de recrutement

- **Former les membres des comités de sélection aux effets des biais de genre sur les performances cognitives des candidates et candidats et sur les jugements et décisions des évaluateurs et évaluatrices.**

Un format court de la formation sur les biais implicites de genre a été spécialement conçu par Isabelle Régner, Vice-Présidente Égalité Femmes Hommes, pour sensibiliser les jurys de recrutement des EC durant leurs séances de travail, sans perturber ni complexifier leur fonctionnement. Le dispositif de sensibilisation ne prend que très peu de temps pour les membres des jurys. En revanche, **il nécessite une implication importante de la part de la gouvernance, avec une préparation rigoureuse en amont, un accompagnement des jurys pendant la sensibilisation, et un suivi de l'action à court, moyen, et long terme basé sur plusieurs indicateurs.** Tout ceci représente une charge de travail conséquente qui doit être anticipée et qui requiert la mise en place d'une équipe dédiée et formée. En effet, **chaque année, une équipe de quatre enseignant.e.s-chercheur.e.s est mobilisée de mars à juin pour mettre en œuvre l'action de sensibilisation.** Elle est chargée de préparer les outils (fiches statistiques, mises à jour ou conception de nouveaux diaporamas audio), d'expliquer l'action aux président.e.s des comités lors de réunions par petits groupes de 3 à 5 personnes, de mettre en place l'action (messages aux membres des comités, suivi de participation comité par comité, envoi des outils en fonction des dates de réunion des comités, etc.), et de saisir dans un fichier Excel commun toutes les données permettant de procéder à un bilan de l'action (composition des comités, données de participation à l'action, nombre de candidatures examinées, auditionnées puis classées, etc.). En tout, cela représente **plus de 50 heures de travail pour chaque membre de l'équipe, soit au moins 200 heures à chaque campagne d'emploi.**

Sensibilisation des comités de sélection

- Un dispositif structuré et standardisé, avec indicateurs de participation.
- Une mise en place chaque année depuis 2020.
- Une équipe dédiée et formée pour assurer sa mise en place et son suivi
- En 4 ans, plus de 1700 membres des comités sensibilisés.
- Forte adhésion de la part de la Faculté des Sciences, avec un bilan positif.
- Partage du protocole avec 32 partenaires dont 10 internationaux.

Cette sensibilisation doit être dispensée chaque année, y compris auprès des jurys qui l'ont déjà expérimentée les années précédentes. En effet, l'objectif est de mettre en alerte les membres des jurys pour qu'ils fassent preuve de vigilance vis-à-vis des automatismes liés aux stéréotypes de genre à chaque fois qu'ils évaluent des candidatures et prennent des décisions de recrutement ou de promotion. Il est nécessaire d'encourager et de valoriser cette vigilance afin qu'elle puisse devenir un réflexe de la part des jurys. Un tel changement dans les pratiques ne peut évidemment pas se produire après une seule exposition à l'action de sensibilisation. La diversité des résultats de la recherche sur le sujet permet de proposer des illustrations variées des biais de genre (e.g., biais linguistiques de genre dans les lettres de recommandation ; effet Matilda ; effet backlash à l'encontre des femmes assertives) et permet ainsi de limiter le sentiment de « *déjà vu, déjà fait* ». Enfin, à noter que pour les comités qui doivent gérer des mutations croisées, ou dont les dossiers de candidatures reçus ne sont pas mixtes, l'action de sensibilisation leur est quand même proposée à titre informatif.

Cette sensibilisation doit être dispensée chaque année, y compris auprès des jurys qui l'ont déjà expérimentée les années précédentes. En effet, l'objectif est de mettre en alerte les membres des jurys pour qu'ils fassent preuve de vigilance vis-à-vis des automatismes liés aux stéréotypes de genre à chaque fois qu'ils évaluent des candidatures et prennent des décisions de recrutement ou de promotion. Il est nécessaire d'encourager et de valoriser cette vigilance afin qu'elle puisse devenir un réflexe de la part des jurys. Un tel changement dans les pratiques ne peut évidemment pas se produire après une seule exposition à l'action de sensibilisation. La diversité des résultats de la recherche sur le sujet permet de proposer des illustrations variées des biais de genre (e.g., biais linguistiques de genre dans les lettres de recommandation ; effet Matilda ; effet backlash à l'encontre des femmes assertives) et permet ainsi de limiter le sentiment de « *déjà vu, déjà fait* ». Enfin, à noter que pour les comités qui doivent gérer des mutations croisées, ou dont les dossiers de candidatures reçus ne sont pas mixtes, l'action de sensibilisation leur est quand même proposée à titre informatif.

- Description synthétique du dispositif de sensibilisation

Le protocole, très structuré et standardisé, se déroule en deux étapes dont l'ordre chronologique est important (cf. Figure 22).

La **première étape** a lieu durant la semaine qui précède la première réunion du jury avec pour objectif de mettre en alerte les évaluateurs et évaluatrices sur les inégalités femmes-hommes et l'existence d'automatismes stéréotypés en mémoire. Pour cela deux outils sont utilisés :

- **une fiche statistique** qui informe sur l'état des lieux des effectifs femmes-hommes en lien avec le(s) poste(s) mis au concours. Durée de lecture : 5 min.
- **le Test des Associations Implicites Sciences-Genre**, outil standardisé et validé, permettant de *prendre conscience de l'existence des automatismes* liés aux stéréotypes de genre. Durée de passation moins de 10 min.

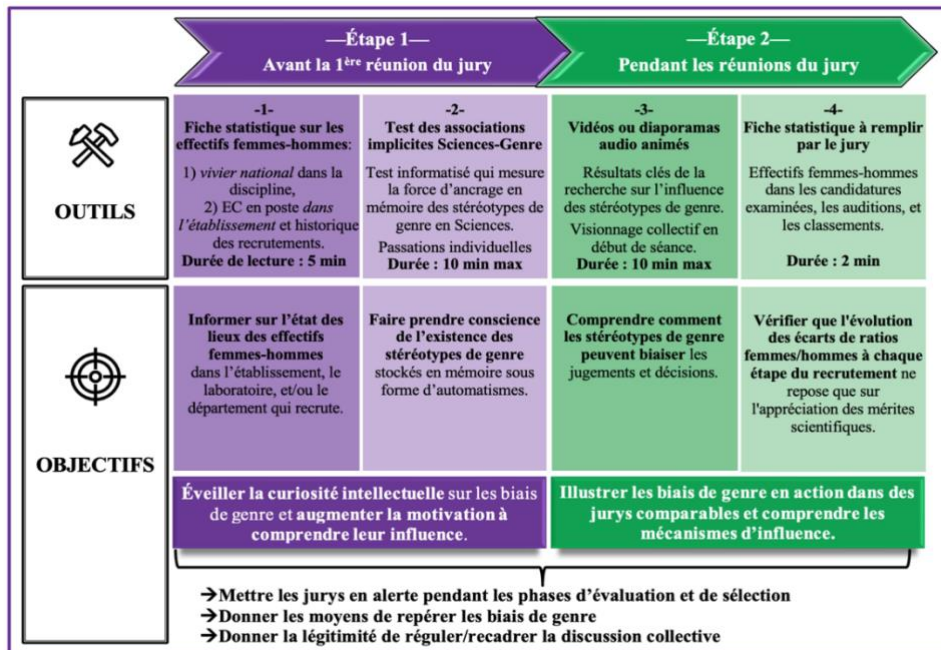


Figure 22. Vue d'ensemble du protocole de sensibilisation aux biais de genre pour les jurys, avec ses outils et objectifs.

La **deuxième étape** se déroule impérativement au début des deux réunions du jury (i.e., examen des candidatures, auditions), avec pour objectifs de 1) leur montrer comment les automatismes liés aux stéréotypes genre peuvent influencer leurs décisions, et 2) les inciter à intervenir dans le cours de la réunion pour réguler les échanges si besoin. Pour cela deux outils sont utilisés :

- **une courte vidéo et/ou diaporama audio animé** pour illustrer les biais en action au sein d'un jury et expliquer pourquoi ces biais influencent les jurys malgré leur objectivité. Ces supports doivent être diffusés en début de séance afin de garantir une visualisation collective juste avant les discussions du jury sur les candidatures. Actuellement, 14 vidéos et 2 diaporamas sont disponibles pour varier les supports d'une réunion à l'autre, et d'une année sur l'autre. Durée de visionnage : 10 min.
- **une fiche statistique** à compléter par le jury pour maintenir sa vigilance sur les éventuels écarts dans les effectifs femmes-hommes en fonction des étapes de la procédure de recrutement.

- Contributions d'amU aux outils utilisés dans le cadre de ce protocole

amU a réalisé un travail important au niveau des outils déjà existants pour les adapter à l'action de sensibilisation et a créé les diaporamas audios qui résument les différents biais liés aux stéréotypes de genre.

➤ **Fiches statistiques sur l'état des lieux des effectifs femmes hommes** : à partir du modèle proposé dans l'annexe de la Circulaire du MESRI du 18 juin 2020, nous avons remplacé tous les tableaux par des graphiques afin de faciliter la lecture et de rendre les écarts genrés potentiels plus visibles.

➤ **Test des Associations Implicites (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998)** : ce test est disponible sur le site web du Projet Implicite de Greenwald et al., hébergé par l'Université d'Harvard, et peut y être passé gratuitement à tout moment. Toutefois, cette possibilité pose plusieurs problèmes dans le cadre de l'utilisation du test pour une action de sensibilisation :

- le site web du Projet Implicite donne accès à plus d'une quinzaine d'IATs différents. Ce site n'étant pas conçu pour utiliser le test dans le cadre d'une action de sensibilisation, les membres des jurys n'y trouveront aucune instruction pour savoir quel test passer.
- à des fins de recherche, Greenwald et al. ont formaté les IATs pour qu'ils soient précédés ou suivis (ordre aléatoire) d'un questionnaire comprenant notamment plusieurs questions sur la "race", la religion, l'orientation sexuelle, ou encore le parti politique. Ces questions risquent de rebuter de nombreuses personnes qui refuseront de continuer. Par ailleurs, ces informations ne sont pas pertinentes dans le cadre d'une action de sensibilisation aux biais implicites de genre.
- les données individuelles sont enregistrées sur le serveur de l'Université d'Harvard, ce qui risque de gêner de nombreux collègues.
- il n'est pas possible d'accéder au score chiffré produit par l'IAT (le résultat est communiqué sous forme d'une phrase qui indique la nature et la force des associations automatiques), ni d'enrichir le feedback donné après avoir fait le test. Pourtant, le rôle du feedback et de sa compréhension est majeur quand on souhaite utiliser l'IAT à des fins éducatives.
- il n'y a aucun moyen pour les responsables de l'action de sensibilisation de savoir si le test a été passé ou pas par les membres du jury.

Pour toutes ces raisons, et dans la mesure où le script est disponible en science ouverte, **amU a fait le choix de recoder l'IAT Sciences-Genre en JavaScript et de l'héberger sur un serveur local**. Ceci permet d'être autonome par rapport à l'utilisation que nous souhaitons faire du test dans le cadre de l'action de sensibilisation des jurys aux biais de genre. **Nous avons pu ainsi enrichir le test avec des consignes explicatives supplémentaires, créer un lien d'accès URL au test spécifique à chaque jury, accéder ainsi aux résultats (anonymes) des membres de chacun des jurys, et utiliser les scores individuels à l'IAT (en plus de leur vertu pédagogique principale) comme indicateurs de participation à l'action de sensibilisation. Une interface web permet de visualiser rapidement le nombre de scores par jury.**

Contributions amU

- Fiches statistiques État des lieux F/H retravaillées en graphique.
- Test des Associations Implicites Sciences-Genre recodé en JavaScript et hébergé sur un serveur local.
- 12 Vidéos de sensibilisation incrustées de sous-titres en français.
- Création de 2 Diaporamas de sensibilisation : format Blitz conférence scientifique.
- Indicateurs de participation (anonyme) et de résultats.
- Action certifiée en conformité avec le RGPD par le DPO d'amU.

➤ **Vidéos de sensibilisation** : nous avons donc fait le choix d'utiliser exclusivement des vidéos qui ont été réalisées par des spécialistes du sujet, à partir des résultats de la recherche en cognition sociale sur les stéréotypes de genre, et qui en illustrent les influences. Nous avons ainsi retenu :

- 12 vidéos conçues et testées par Moss-Racusin et al. (2018; Pietri et al., 2017) : "Video Interventions for Diversity in STEM" (VIDS);
- la vidéo réalisée par le Centre de Recherche de Catalogne (CERCA, 2016) : "Recruitment Bias in Research Institutes" ;
- la vidéo réalisée par le Théâtre de la Ville et Sorbonne Université en 2022 : "Les biais implicites à l'œuvre".

Les 12 vidéos de Moss-Racusin et al. ainsi que celle du CERCA étant en langue anglaise, nous avons traduit le contenu en français et incrusté des sous-titres (travail réalisé par Yann Garcenot en 2020 et 2021).

➤ **Diaporamas de sensibilisation** : Afin de compléter le contenu présenté dans les vidéos et de varier les supports et formats de sensibilisation, amU a réalisé deux diaporamas audio animés (Régner & Putero, 2022 ; Régner, Putero, & Labat, 2023) qui présentent les mêmes biais que les vidéos mais à la manière d'une Blitz¹⁰ conférence scientifique.

- Suivi du dispositif de sensibilisation

L'évaluation de l'efficacité de n'importe quelle action de sensibilisation en faveur de l'égalité femmes-hommes est une opération complexe et risquée. La **complexité** tient au fait qu'une action de sensibilisation n'étant pas une recherche, il n'y a pas de groupe contrôle avec lequel comparer les résultats de l'action. Les seules comparaisons possibles viennent d'une mise en perspective avec les années précédentes et d'un suivi de l'action dans le temps. Les analyses statistiques seront nécessairement de type corrélationnel, et il sera ainsi impossible de tirer des conclusions fermes en termes de causalité. Quant au **risque**, il est lié à la difficulté d'impulser un changement rapide et visible tant les inégalités femmes-hommes et les stéréotypes de genre qui leur sont associés sont installés à la fois dans les institutions et dans les mentalités. Un manque de résultats visibles à court terme peut être interprété comme un signe d'inefficacité et d'inutilité de l'action (cf. section sur les résistances p. 101). Il est important d'admettre que du temps est nécessaire avant d'apercevoir des résultats tangibles. **Le suivi d'une telle action doit donc se faire sur le court, moyen, et long terme, avec des indicateurs de résultats mais aussi de participation.** Le premier signe d'efficacité d'une action de sensibilisation est son acceptation.

➤ **Indicateurs de participation** : nombre de scores individuels obtenus à l'IAT au sein de chaque jury, et nombre de jurys ayant visionné les vidéos/diaporamas en début de séance.

➤ **Indicateurs de résultats** : nombre d'hommes et de femmes recrutées, Indice de parité **Adverse Impact—AI** pour comparer les taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de recrutement, tout en tenant compte du nombre de femmes et d'hommes parmi les candidatures. Il permet de **contrer** les commentaires habituels du type : « *il est normal qu'il y ait moins de femmes recrutées puisqu'elles sont moins nombreuses à candidater* ».

$$AI = \frac{\left(\frac{\text{Nombre total de femmes recrutées}}{\text{Nombre total de femmes candidates}} \right)}{\left(\frac{\text{Nombre total d'hommes recrutés}}{\text{Nombre total d'hommes candidats}} \right)}$$

- Mise en place à amU et bilan

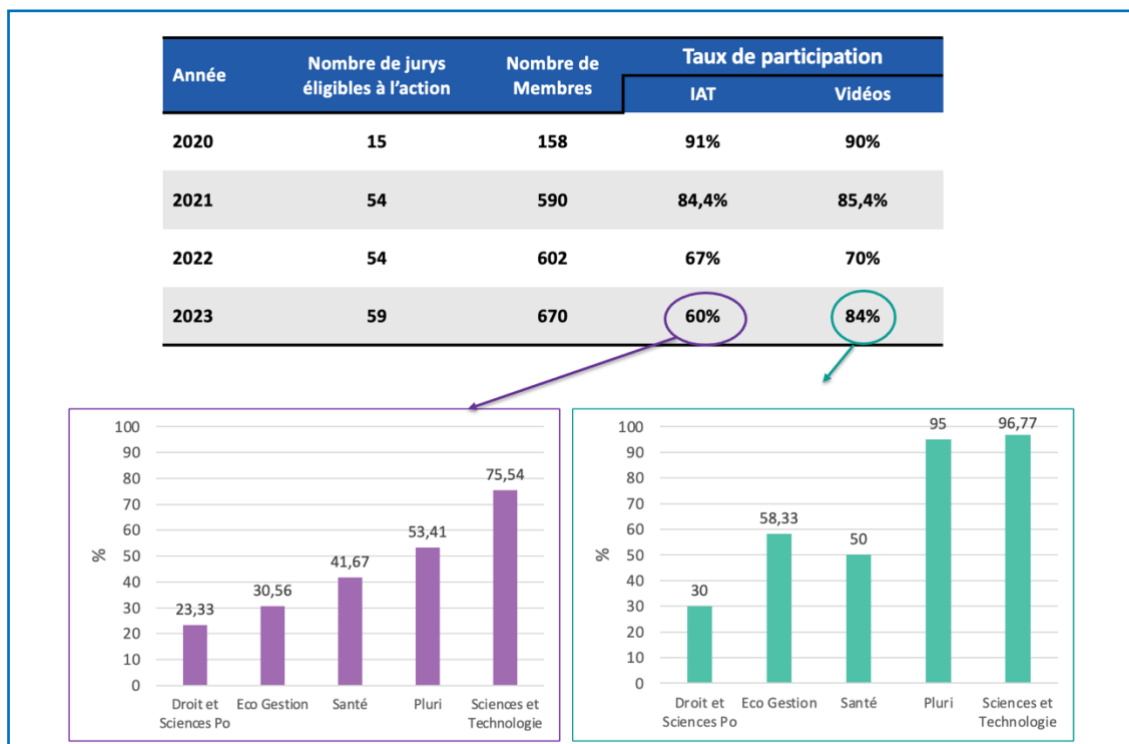
La première mise en place de cette action de sensibilisation a eu lieu lors de la campagne d'emploi synchronisée de **2020**, spécifiquement pour les comités de la Faculté des Sciences (n=15). Les membres de ces comités, internes comme externes, ont accueilli très favorablement l'initiative, avec un taux de participation très élevé (cf. Figure 23). La Gouvernance d'amU a décidé en 2021 d'étendre cette

¹⁰ Un format Blitz est une présentation orale de 5 minutes environ pendant laquelle sont présentés les aspects les plus importants des recherches, sans entrer dans de longs développements théoriques ou dans le détail méthodologique ou statistiques.

sensibilisation aux cinq autres secteurs disciplinaires de l'université : Arts, Lettres, Langues, et Sciences Humaines — ALLSH ; Droit et Sciences Politiques ; Économie et Gestion ; Santé ; Pluridisciplinaire.

Bien que le taux de participation soit resté élevé en 2021, la sensibilisation a été mal accueillie par la majorité des comités de la composante ALLSH. Les critiques ont porté sur plusieurs aspects : la démarche globale perçue comme inutile, l'impression que la gouvernance réalisait une recherche dissimulée, des barrières épistémologiques vis-à-vis des outils et des recherches disciplinaires sous-jacentes, et des outils jugés trop orientés vers les STIM. **Ces retours soulignent la nécessité d'adapter et de diversifier les approches de sensibilisation** pour mieux répondre aux attentes et aux spécificités de chaque discipline. Une telle adaptation requiert du temps et probablement une démarche de recherche pour en évaluer l'efficacité avant une mise en œuvre sur le terrain. **Ces critiques reflètent également les fortes résistances vis-à-vis des actions concrètes en faveur de l'égalité femmes hommes**, notamment celles qui bousculent les pratiques établies, comme les procédures d'évaluation et de recrutement. Il est important de noter que **ces résistances, notamment venant des SHS, ne sont pas propres à amU, et se retrouvent dans toutes les autres universités, y compris chez nos partenaires internationaux.** Ces points sont développés dans la dernière partie du présent rapport d'exécution consacrée aux freins et leviers (page 101). Pour l'instant, nous avons fait le choix de concentrer nos efforts sur la mise en place et le suivi de l'action de sensibilisation auprès des autres secteurs disciplinaires, du moins durant ce premier PAE.

Figure 23. Nombre de jurys et de membres, avec leur taux de participation chaque année à l'action de sensibilisation



Les années **2022** et **2023** ont été marquées par une baisse notable de participation, notamment pour les passations individuelles du Test des Associations Implicites. **L'impression de « déjà vu, déjà fait »** est en grande partie responsable de ce désintérêt. En revanche, la participation reste très élevée pour le visionnage des supports vidéo, dont nous annonçons chaque année les nouveautés. Par ailleurs, comme le montrent les deux graphiques ci-dessus, la perte d'intérêt pour l'action de

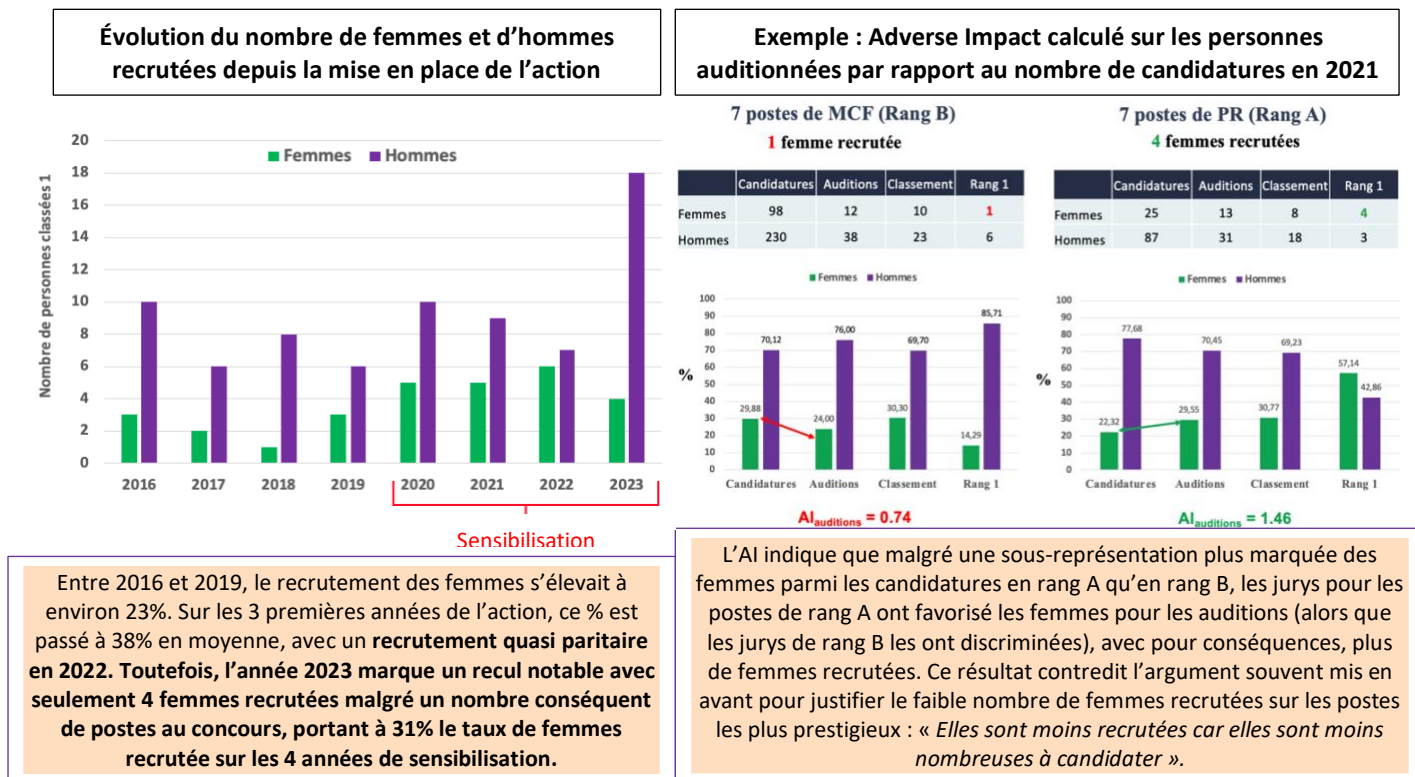
Tableau 11. Focus sur la Faculté des Sciences

	Nombre de Comités éligibles à l'action	Taux de participation	
		IAT	Vidéos
2020	15	91%	90%
2021	14	84%	85%
2022	13	82%	85%
2023	22	73%	95%

sensibilisation touche tous les secteurs disciplinaires sauf le secteur Sciences et Technologies, qui reste fortement mobilisé, et particulièrement la Faculté des Sciences (cf. Tableau 11).

Au total, sur les trois¹¹ années d'implémentation de l'action, **plus de 1700 membres de comités de sélection ont été sensibilisés via tout ou partie des outils prévus dans le dispositif d'amU**. La figure 24 se concentre sur **la Faculté des Sciences** dont le nombre de poste aux concours permet de tenter une comparaison entre les recrutements avant et depuis l'action de sensibilisation. Il présente également un exemple d'analyse basée sur l'Adverse Impact.

Figure 24. Focus sur la faculté des Sciences



- Partager les outils et le protocole de formation avec les universités françaises et étrangères

amU a partagé les outils et les explications concernant la mise en place et le suivi du protocole de sensibilisation des jurys avec **32 partenaires, dont 10 partenaires internationaux**. Ce partage a été accompagné, dans 80% des cas, de conférences ou de formations sur le sujet, et une assistance informatique a été apportée selon les besoins. À noter que trois des partenaires sont des associations (CPED, AFDESRI, Académie Royale de Médecine de Belgique) ; nous ne savons pas si les outils partagés ont ensuite été diffusés à d'autres partenaires. La figure 25 et le tableau 12 ci-dessous présentent une synthèse de nos partenaires.

¹¹ Le bilan de l'action de sensibilisation durant la campagne d'emploi 2024 sera réalisé dans le prochain PAE.

Figure 25. Vue d'ensemble des catégories de partenaires

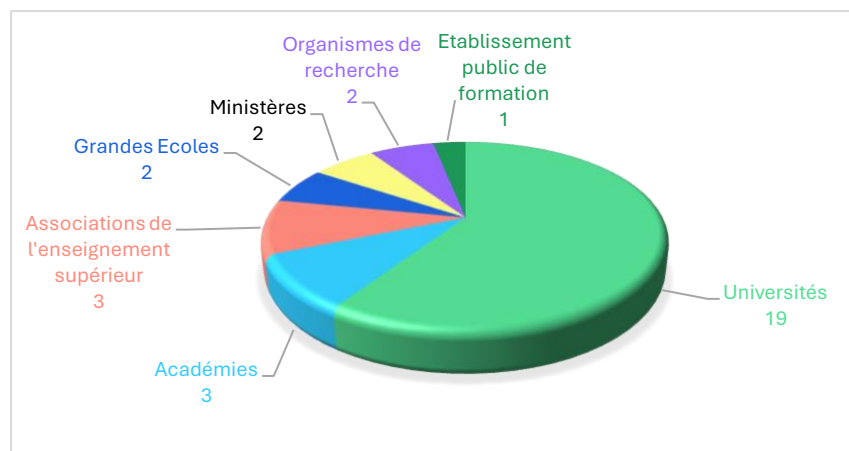


Tableau 12. Liste (non exhaustive) des partenaires nationaux et internationaux avec lesquels amU a partagé ses outils et protocoles de formation

Partenaires nationaux	
2021	<ul style="list-style-type: none"> - ENS Paris Saclay - Université de Technologie de Troyes - Graduate School Sciences de l'Ingénierie et des Systèmes de l'Université Paris-Saclay - Sorbonne Université – Institut d'Alembert - IRD - Académie de Nice - Ministère de la Justice
2022	<ul style="list-style-type: none"> - Conférence permanente Egalité Diversité (CPED) : 112 référent.e.s égalité diversités (67 universités, 39 grandes écoles, 6 COMUE) - Laboratoire de Mathématique de Bretagne Atlantique - Université de Haute Alsace - Université Lyon 2 - Université Côte d'Azur - Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) - Université de Strasbourg - ENAC Toulouse - IRD
2023	<ul style="list-style-type: none"> - Université Clermont Auvergne - AFDESRI: Association des Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - INSA Rennes - Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse & Académie de Lille - CNRS
2024	<ul style="list-style-type: none"> - Académie d'Aix-Marseille (formation des agents du secondaire financé par le Conseil national de la refondation) - Académie de Strasbourg (formation des enseignant.e.s et référent.e.s académiques du secondaire)
Partenaires internationaux	
2022	<ul style="list-style-type: none"> - Université Catholique de Louvain (Conseil Recherche et Collège des Présidents d'Instituts)
2023	<ul style="list-style-type: none"> - Académie Royale de Médecine de Belgique
2024	<ul style="list-style-type: none"> - Université Libanaise et Université d'Antonine (Liban) - Université Constantine 3 Salah Boubnider et Université Constantine 1 Frères Mentouri (Algérie) - Université Tunis-el-Manar et Université de Sousse (Tunisie) - Université La Sapienza de Rome (Italie) - Université Autonoma de Madrid (Espagne)

- Assurer l'alternance femmes/hommes des présidences de Jury

Concernant les comités de sélection des enseignant.e.s-chercheur.e.s, **les femmes sont clairement sous-représentées à la présidence des comités**, avec seulement 33% pour les comités de MCF et 23% pour les comités de PU au cours des trois dernières années. **En revanche, elles représentent 50% des vice-président.e.s des jurys de MCF et 40% des jurys de PU.** Étant donné que la charge de travail est généralement partagée entre les présidences et vice-présidences de jury, **ces chiffres interrogent sur les raisons de la sous-représentation des femmes à la présidence des jurys.** Cette situation ne peut pas être attribuée uniquement à un manque de vivier chez les femmes, notamment pour les PU. La question de l'alternance femmes/hommes aux présidences de ces jurys est en cours de discussion dans le cadre du GT lié au prochain PAE.

Action non engagée

La question de l'alternance femmes hommes à la présidence des comités de sélection est en cours de discussion au sein du GT PAE.

Concernant les jurys de recrutement BIATSS ITRF, l'alternance de la présidence femmes hommes est en place depuis plusieurs années, conformément à l'article L. 325-18 du Code général de la fonction publique.

- Étendre ces formations aux comités ad hoc en charge des avancements et des primes et aux concours BIATSS.

La réflexion est en cours pour étendre les actions de sensibilisation, déjà en place pour les comités de sélection des enseignants-chercheurs (EC), aux comités ad hoc responsables des avancements, des primes, et aux concours BIATSS. Cette extension implique l'adaptation des outils de formation, avec notamment la création de capsules vidéo de 10 minutes, inspirées par le docu-fiction de Vanessa di Paola et Dominique Epiphène. Parallèlement, le service recrutement de la DRH a déjà intégré une sensibilisation aux biais de genre pour les agents recruteurs et les jurys des concours BIATSS. Des ateliers de bonnes pratiques sont proposés, et une attention particulière est portée à l'inclusivité dès la rédaction des annonces. Cette démarche vise à garantir une égalité de traitement et une transparence accrue dans l'ensemble des processus de sélection.

- Sensibiliser les jurys à l'importance de faciliter le recours à la visioconférence pour les auditions notamment pour les femmes enceintes.

La possibilité d'avoir recours à la visioconférence pour les auditions notamment pour les femmes enceintes sera mis en place progressivement sur 2024 (cette action n'ayant pas pu être engagée avant).

Action non engagée

Prévue d'ici fin 2024

3.2.2. Assurer l'égalité d'accès aux promotions, avancements au choix, et primes

Actions non engagées

En cours de réflexion pour le prochain PAE

- Promouvoir l'égalité dans les avancements et les promotions

Cette action est en cours de réflexion pour le prochain PAE. La réflexion porte notamment sur la manière de sensibiliser et de former les expert.e.s sollicité.e.s pour évaluer les dossiers de promotion, afin de garantir l'égalité de traitement. De plus, une sensibilisation des directions de composantes et de laboratoires est en discussion, visant à les encourager à mettre en place des suivis de carrières et des incitations au dépôt de candidature. Un exemple pertinent à développer est le dispositif mis en place par la faculté des sciences d'amU, qui organise chaque année une réunion en amont des campagnes d'avancement pour prodiguer des conseils sur la constitution des dossiers.

- **Développer des programmes de mentorat pour les étudiantes**

Cette action est en cours de réflexion pour le prochain PAE. Dans un premier temps, un dispositif de mentorat sera réfléchi spécifiquement pour les doctorant.e.s. Le mentorat est en effet un dispositif exigeant, particulièrement en ce qui concerne sa mise en place et son suivi. Il est donc prudent de s'assurer de sa faisabilité au niveau doctoral avant d'envisager une extension aux étudiants de master. Cette précaution s'appuie sur le retour d'expérience du mentorat pour les enseignants-chercheurs, qui a montré que la mise en œuvre de telles initiatives peut s'avérer plus complexe que prévu.

- **Sensibiliser les membres du CAC aux biais de genre**

Durant ce PAE, l'action de sensibilisation aux biais implicites de genre conçue pour les Comités de sélection a pour l'instant été uniquement étendue aux jurys des Chaires d'Excellence A*Midex, composés d'environ 10 personnes chacun. Entre 2021 et 2024, 4 des 5 jurys ont suivi cette sensibilisation, touchant ainsi environ 40 personnes. Les membres du Conseil Académique n'ont pas encore été sensibilisés/formés à ce jour. De même, il est essentiel de sensibiliser/former les responsables des départements, qui sont nombreux et qui sont en contact direct avec le personnel enseignant et enseignant-chercheur. Ces actions sont en cours de discussion dans le cadre du prochain plan égalité.

3.3.Synthèse chiffrée des actions de sensibilisation et de formation sur les biais de genre

Sur la durée du PAE (30 avril 2021 – 30 avril 2024), amU a réalisé **152 interventions** sur les biais de genre, totalisant **plus de 500 heures de formation/sensibilisation** et touchant **plus de 16 000 personnes**. Le nombre d'interventions, d'heures, et de personnes sensibilisées/formées est resté relativement équilibré sur les trois années du plan (Figure 26). Cependant, cette synthèse n'est pas exhaustive, et les chiffres présentés ici sont probablement en deçà de la réalité. En effet, certaines interventions n'ont pas été comptabilisées de manière systématique, notamment pour les actions menées auprès de multiples groupes au sein d'une même catégorie de public. La figure 27 montre qu'amU a sensibilisé/formé un plus grand nombre de personnes en interne (plus de 10 000 personnels et étudiant.e.s) qu'en externe (5437 personnes, tous partenaires confondus). Néanmoins, il est important de souligner qu'amU a été fortement sollicitée par ses partenaires externes pour des interventions, majoritairement des conférences et tables rondes de sensibilisation (Figure 28). *Cela témoigne de l'expertise et de l'influence d'amU au-delà de ses murs, et complète la section précédente qui mettait en lumière le partage des outils d'amU avec ses partenaires.*

Figure 26. Nombre d'interventions et d'heures de formation/sensibilisation dispensées par amU pour chacune des trois années du PAE

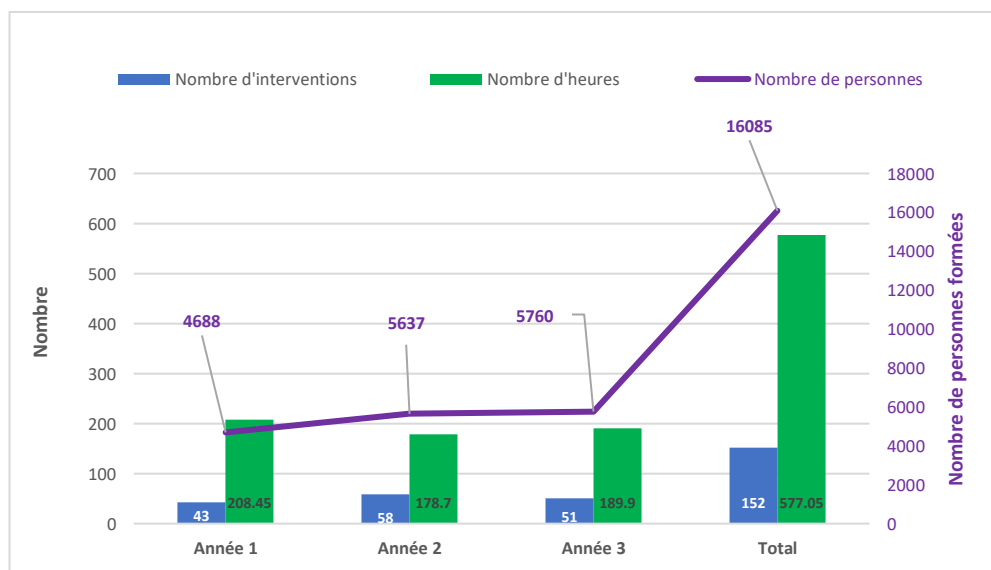


Figure 27. Nombre de personnes formées/sensibilisées et nombre d'heures dispensées au sein d'amU et de ses différents partenaires

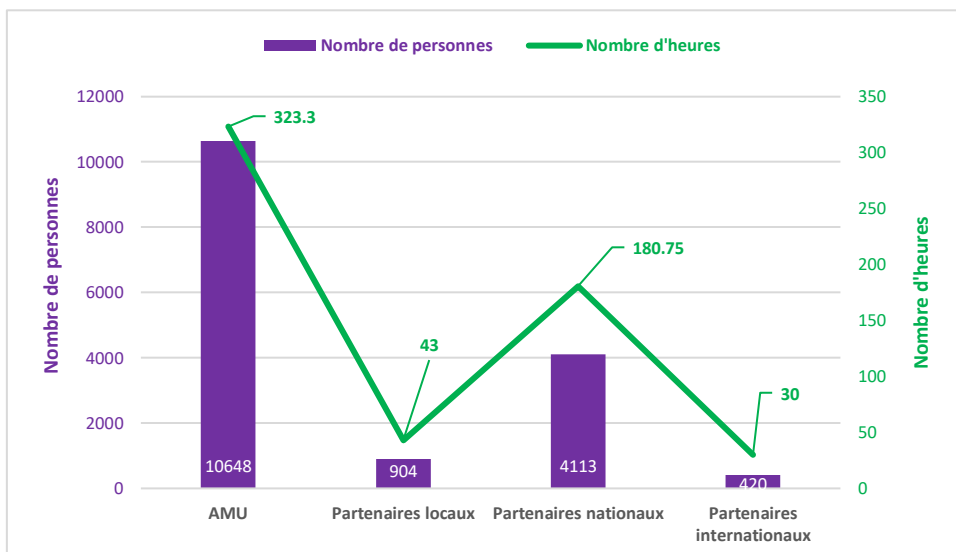
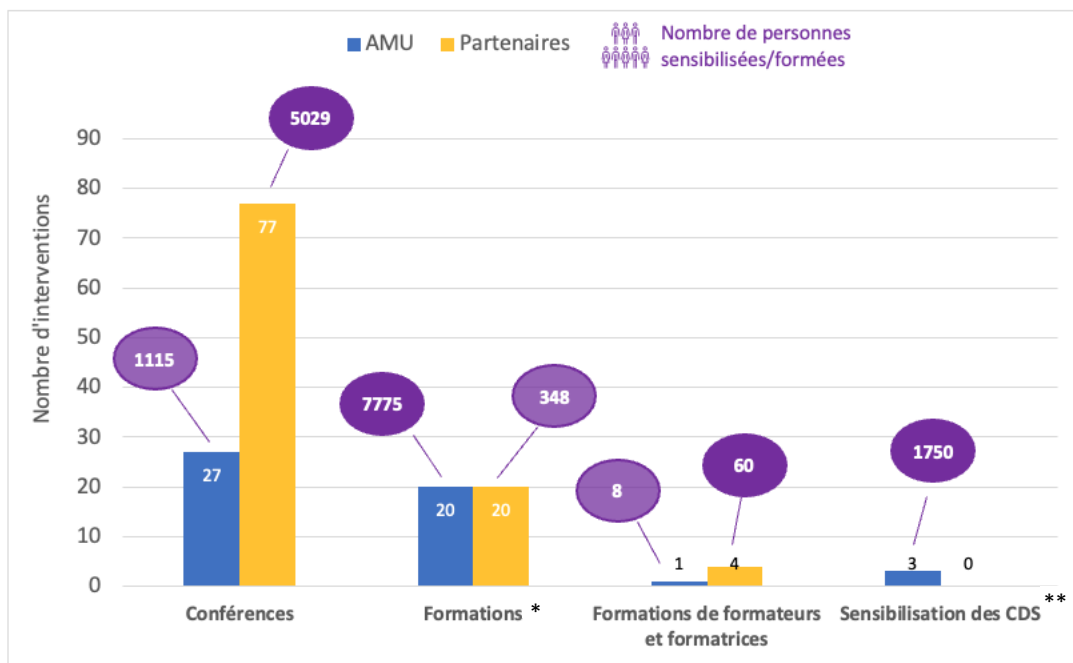


Figure 28. Nombre d'interventions et de personnes formées au sein d'amU et de nos partenaires en fonction de la nature de l'intervention



Note. *La différence dans le nombre de personnes formées entre amU et ses partenaires dans la catégorie 'formations' malgré un nombre similaire d'interventions, s'explique par le mode de comptabilisation par catégories d'interventions et de publics. Les cours dispensés à amU sur les biais de genre le sont auprès de plusieurs groupes de CM et de TD pour les licences, d'où un nombre important de personnes formées. ** La sensibilisation des CDS à amU intervient une fois par an, d'où 3 interventions « seulement » durant la période du PAE mais auprès de 123 comités en tout durant la période du PAE (et donc 1750 membres).

AXE 4 - ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

4.1. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

4.1.1. Mise à jour des dispositions ayant un impact sur l'égalité femmes-hommes en lien avec les GT

Organisation temps de travail

- 4 chartes temps de travail
- Des sessions de formations au télétravail et à la déconnexion
- Cadrage des horaires de réunion (pas avant 8h30, pas après 18h)

L'établissement s'est engagé à promouvoir une culture managériale qui favorise l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, garantissant ainsi une meilleure qualité de vie au travail et un accès équitable aux dispositifs existants. Cet engagement s'est concrétisé par l'adoption, la mise en place, et l'amélioration de quatre chartes liées à l'organisation du temps de travail :

- La charte de l'équilibre des temps de vie
- La charte du droit à la déconnexion
- La charte du télétravail
- La charte du management responsable

Actions non engagées

En cours de réflexion pour le prochain PAE

Certaines de ces chartes ayant été adoptées il y a plus de cinq ans, le Plan Égalité prévoyait une mise à jour pour évaluer et renforcer leur impact sur l'égalité femmes-hommes. Cependant, **ces révisions n'ont pas encore été réalisées, tout comme l'enquête de perception auprès des usagers**. Le groupe de travail dédié au prochain PAE travaille actuellement à la planification de ces actions dans le prochain plan.

Il est cependant important de souligner les avancées réalisées au cours de la période du plan :

- La charte du télétravail, adoptée fin 2020, a permis la mise en place d'aménagements spécifiques pour l'organisation du travail, offrant ainsi aux personnels d'Aix Marseille Université la possibilité de travailler à domicile, dans tout lieu privé ou sur site distant. Une évolution sera présentée au conseil d'administration de septembre 2024.
- Comme mentionné dans l'axe 1, la signature prévue en octobre 2024 de la **Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur** vise à renforcer cet engagement en créant un environnement de travail et d'études inclusif et respectueux, exempt de toute discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Ces initiatives démontrent la volonté de l'établissement de poursuivre ses efforts en matière d'égalité et d'inclusion.

4.1.2. Communication sur les chartes et déploiement des formations de sensibilisation des agents et des encadrants

Dès 2021, avec l'instauration du télétravail, des **actions de communication** ont été mises en place pour informer les agents et leurs responsables hiérarchiques des différentes chartes disponibles, notamment celles concernant le droit à la déconnexion, le télétravail, et le management responsable. Ces actions ont été accompagnées du déploiement de **sessions de formation et de sensibilisation, intégrant la charte du droit à la déconnexion dans les programmes de formation**. Chaque année, un bilan du dispositif est réalisé, permettant d'évaluer son évolution, notamment en ce qui concerne le nombre de personnes formées (détails fournis en 4.1.4). **Les quatre chartes sont également intégrées dans le parcours et les séminaires d'intégration digitalisés**, et sont accessibles aux agents via :

Visibilité des chartes

- Formations GEFORP disponibles en lien avec le contenu des chartes.
- Chartes incluses dans le parcours d'intégration digitalisé, le site de la DRH, le livret d'accueil, et le Guide parent.

- Le site de la DRH
- Le livret d'accueil pour les nouveaux arrivants, disponible depuis 2022
- Le Guide Parent, publié en novembre 2023 (cf. section 4.2.1)

Ce dispositif vise à renforcer la sensibilisation et l'adhésion des agents aux pratiques et valeurs prônées par ces chartes.

4.1.3. Cadrage des horaires de réunions pour les rendre compatibles avec la vie personnelle

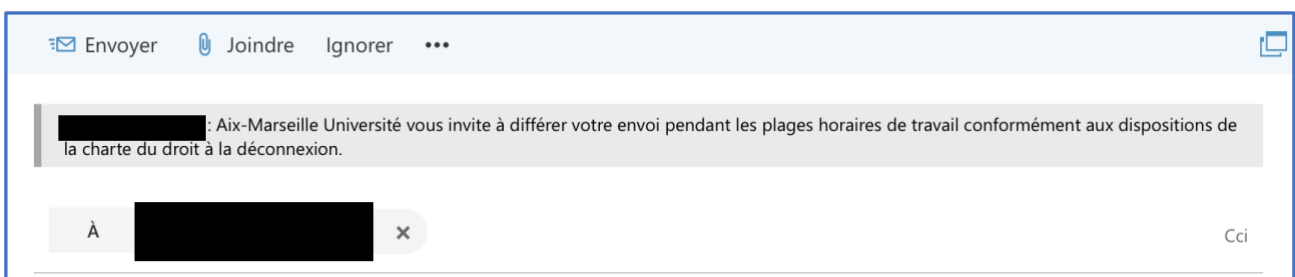
Le Plan Égalité prévoyait de cadrer les horaires des réunions afin de les rendre compatibles avec la vie personnelle, en évitant notamment les réunions en dehors des horaires de travail standards (avant 8h30 et après 18h). Cette disposition a été intégrée dans la charte de l'équilibre des temps de vie sous la forme suivante : « Adopter des règles applicables à l'organisation des réunions afin de respecter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. » De plus, la charte du droit à la déconnexion précise qu'il est nécessaire de respecter les plages horaires en vigueur au sein de l'établissement.

Cadrage des horaires

- Pas de réunion avant 8h30 ou après 18h.
- Alertes pour différer l'envoi d'emails en dehors des horaires de travail.

Pour garantir l'application de ces principes, la Direction des ressources humaines a mené une action informative auprès de tous les agents et encadrants, afin de faciliter l'adoption de ces règles au sein des services, dans un esprit de collaboration et de bonne intelligence. À titre d'exemple concret, lorsqu'un agent envoie un mail en dehors des horaires de travail, un message d'alerte apparaît, indiquant : « **Aix Marseille Université vous invite à différer votre envoi pendant les plages horaires de travail conformément aux dispositions de la charte du droit à la déconnexion.** » Ce dispositif illustre l'engagement opérationnel de l'université à respecter les temps de repos de ses agents, tout en promouvant une organisation du travail équilibrée.

Figure 29. Illustration de l'application de la charte Droit à la déconnexion



4.1.4. Déploiement du télétravail au sein d'Aix Marseille Université

Le déploiement du télétravail, initié pendant la période de la Covid, a été considérablement renforcé depuis 2021 pour le personnel BIATSS. **Le Plan d'Actions pour l'Égalité (PAE) avait fixé un objectif de 30 % de télétravailleurs parmi les agents BIATSS avant 2023.** Cependant, au 14 mars 2024, les chiffres montrent que **cet objectif a largement été dépassé**, avec :

- 61 % de télétravailleurs parmi l'ensemble des agents BIATSS.
- 76 % de femmes et 24 % d'hommes au sein de cette population de télétravailleurs.

Il est à noter que le faible taux d'hommes télétravailleurs n'est pas représentatif de leur proportion parmi la population BIATSS, où ils sont 36 %.

Télétravail

- 61% de télétravailleurs sur l'ensemble de la population BIATSS
- 76% de femmes et 24% d'hommes
- 3 formations rattachées au télétravail
- 447 agents formés dont 89% sont des femmes
- 2160 Kits de télétravail distribués

24%
d'hommes

La Direction des Ressources humaines a soutenu ce déploiement en fournissant des informations détaillées sur le cadre général, les conditions d'accès, les équipements, ainsi que des formations dédiées. Des **formulaires dématérialisés de demande d'autorisation de télétravail** ont également été mis à disposition des agents. Ces informations sont accessibles sur le **site intranet de la DRH**, dans un espace spécifique consacré au télétravail. À titre d'exemple, depuis 2023, les jours télétravaillés sont intégrés dans le logiciel de planification du temps de travail et des congés de la DRH. Ce logiciel, accessible à la fois aux agents et aux encadrants, permet une meilleure visibilité sur l'organisation du temps de travail des agents. En outre, cet espace a été enrichi en 2023 pour inclure des possibilités de dérogations liées à la maternité ainsi que des informations concernant la santé et la sécurité des télétravailleurs.

Figure 30. Tuile d'accès à la rubrique "télétravail" sur l'intranet



- **Un déploiement accompagné par des formations et sensibilisations au télétravail**

Le déploiement du télétravail à Aix Marseille Université (amU) s'est accompagné d'un **parcours de formation** destiné aux futurs agents télétravailleurs et à leurs encadrants.e.s. Ce parcours vise à leur fournir une compréhension approfondie des différents aspects du télétravail, clarifiant ainsi les enjeux de cette nouvelle forme d'organisation du travail et en facilitant son adoption. Sur la période couverte par le PAE, **447 agents ont bénéficié de cette formation, avec une prédominance féminine marquée (89%)**. L'année 2021 a été particulièrement active, avec 81 % des formations concentrées durant cette période pour répondre aux défis posés par la crise sanitaire.

Aujourd'hui, **trois formations** liées au développement du télétravail sont inscrites au catalogue de formation et proposées annuellement aux agents, encadrants et nouveaux entrants :

- **Formation des agents télétravailleurs** (classe virtuelle) : 347 agents formés, dont 10 % d'hommes.
- **Manager à distance des télétravailleurs** (classe virtuelle) : 79 agents formés, dont 15 % d'hommes.
- **Management hybride** : ajoutée en 2023, en cohérence avec l'offre de formations au Management Bienveillant, avec 21 agents formés, dont 29 % d'hommes.

11%
d'hommes

Il est à noter que la participation des hommes aux formations reste en dessous de leur représentation parmi les télétravailleurs, avec une moyenne de seulement 11 % d'hommes formés, contre 24 % de télétravailleurs masculins.

Des informations complémentaires sont également fournies ponctuellement aux managers à la demande, ce qui renforce l'efficacité de la mise en œuvre et assure une sensibilisation continue au télétravail au sein de l'université.

- **Un déploiement accompagné par la distribution de kits de télétravail**

La mise en place et le déploiement du télétravail ont nécessité la distribution de plus de 2 160 kits de télétravail entre 2021 et décembre 2023, visant à améliorer les conditions de travail des agents à domicile. Ces équipements ont été essentiels pour assurer que les agents disposent des outils nécessaires pour travailler efficacement depuis leur domicile, tout en maintenant un confort optimal.

Chaque kit standard inclut :

- Un ordinateur portable
- Un dock (station d'accueil)
- Un écran PC de 24 pouces
- Un clavier et une souris
- Un casque audio (à transporter)
- Un logiciel de communication spécifique

Selon les besoins spécifiques liés à l'activité et aux missions, des équipements supplémentaires peuvent être demandés, notamment :

- Un écran PC supplémentaire
- Un fauteuil de bureau

4.1.5. Prendre en compte les situations individuelles (monoparentalité, familles nombreuses, enfants en bas âge, enfants en situation de handicap...)

Les situations individuelles des agents, telles que la monoparentalité, les familles nombreuses, les enfants en bas âge, les enfants en situation de handicap, ou encore le rôle de proche aidant, influencent leur vie professionnelle et les modalités organisationnelles de leur temps de travail. La prise en compte de ces situations permet aux agents de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Dans le cadre du Plan d'Actions pour l'Égalité (PAE), un objectif clé était de réaliser une action de communication annuelle à destination de tous les agents (agents et encadrants) lors de la campagne de pose des congés annuels, pour sensibiliser sur ces situations spécifiques. Afin de faciliter cette articulation, la Direction des Ressources Humaines (DRH) a mis en place plusieurs actions.

Prise en compte des situations individuelles

- Enrichissement et simplification d'accès aux informations sur le site de la DRH
- Coordination des services et un accompagnement individuel garantissant le suivi des situations des agents
- Dispositif de prénom et civilité d'usage pour les personnes transgenres et intersexes

- **Enrichissement de la communication sur le site intranet**

➤ **Un accès simplifié aux informations sur les droits à congés et leurs modalités d'utilisation**, avec une attention particulière portée aux congés familiaux, proches aidants, et aux autorisations spéciales d'absences liées à la parentalité.

➤ **Un accès facilité aux informations sur le temps de travail**, incluant les droits et les possibilités d'aménagements des horaires. Des dérogations spécifiques au nombre maximum de jours de télétravail hebdomadaire autorisé ont été créées, notamment pour les femmes enceintes, sur préconisation de la médecine de prévention, afin de limiter les trajets domicile-travail. Ces informations ont été intégrées au Guide Parent depuis fin 2023.

Sur la durée du Plan, quelques aménagements de poste « télétravail » ont été réalisés au bénéfice de femmes enceintes (au-delà du télétravail institutionnel) :

- 2021 : 3 aménagements de poste
- 2022 : 5 aménagements de poste
- 2023 à avril 2024 : 4 aménagements de poste.

- **Prise en compte des vacances scolaires**

L'organisation générale de l'université tient compte des vacances scolaires en suspendant les réunions, groupes de travail, et CSA, afin de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.



- **Campagne de communication annuelle**

Une campagne de communication annuelle sur les fermetures d'établissement est effectuée par la DRH, accessible sur son site. Ces périodes de fermeture répondent aux objectifs du PAE ainsi qu'au plan de sobriété énergétique d'amU. A ce titre, les directions centrales et services communs sont désormais fermés pendant 5 semaines (vacances scolaires).

- **Actions de coordination et d'accompagnement**

- **Une meilleure coordination entre les services de la DRH** (notamment le Pôle gestion des personnels et sa cellule santé) et d'autres services potentiellement impliqués (cellule handicap, Directions de composantes, campus, médecins du SUMPP, SCASC, etc.) a été mise en place pour prendre en compte les situations individuelles des agents. Des ateliers sont ainsi organisés au sein de la DGAS RSE.

- **Des accompagnements spécifiques** ont également été mis en place par les référents RH de proximité sur les campus, pour conseiller et aider les agents dans leurs démarches.

Ces mesures permettent de **sécuriser le suivi des situations individuelles** et leur prise en compte dans l'organisation du travail des agents (femmes ayant déclaré leur état de grossesse, parents de jeunes enfants, parents d'enfant en situation de handicap, monoparentalité, familles nombreuses, proche aidant, etc.). Ce suivi a permis notamment la mise en place **d'aménagements d'horaires** (dans la mesure du possible et en adéquation avec le fonctionnement et la continuité des services), **de temps partiel annualisé**, **d'aménagements de poste**, de **dérogation de télétravail**, **d'autorisations spéciales d'absences** ou la prise de **congés spécifiques**.

- **Dispositif d'utilisation du prénom et de la civilité d'usage** : En 2022, amU a étendu aux personnels un dispositif déjà en place depuis 2018 pour les étudiant.e.s, dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations, de promotion du bien vivre ensemble, et de prise en compte des situations individuelles. Ce dispositif interne permet, sur demande, aux personnes transgenres et intersexes d'utiliser un prénom et/ou une civilité d'usage dans leur environnement de travail et d'études. Ce changement est effectif uniquement en interne, incluant l'adresse de courriel universitaire, la carte professionnelle ou étudiante, ainsi que d'autres documents internes non officiels relatifs à la vie universitaire. Les demandes des personnels sont traitées directement par la DRH, tandis que celles des étudiant.e.s sont prises en charge par la Vice-Présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations.



Nombre de personnes ayant demandé à bénéficier de ce dispositif durant la durée du PAE :

De 2022 à 2024 : 13 agents

De 2021 à 2024 : 78 étudiant.e.s

4.1.6. Développer les actions de communication relatives au temps partiel annualisé et au congé parental annualisé aussi bien auprès des hommes que des femmes

Le développement des actions de communication relatives au temps partiel annualisé, tant auprès des hommes que des femmes, a été mis en œuvre dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité. Cet objectif s'est concrétisé par la **création et la diffusion d'une procédure dédiée au temps partiel annualisé**. Cette procédure, accessible en ligne via un formulaire, permet aux agents de solliciter soit un temps partiel annualisé de droit (par exemple, pour élever un enfant de moins de trois ans ou en cas de handicap), soit une demande sur autorisation (pour convenances personnelles), ainsi que toute modification de la quotité de temps partiel ou reprise à plein temps. **Cette procédure est disponible pour tous les agents sur l'INTRamU (intranet amU) dans le guide des procédures et a été intégrée au Guide Parent en novembre 2023.**

Les informations concernant le **temps partiel** sont également accessibles via les **RH de proximité ou les gestionnaires RH**, à la demande des agents. Toutefois, malgré ces efforts de communication, les demandes de temps partiel annualisé sont restées peu fréquentes sur la durée du Plan Égalité, avec seulement **130 demandes déposées et accordées, dont seulement 10 % émanant d'hommes**. Cela indique une faible adoption du temps partiel annualisé par la population masculine, ce qui suggère que l'objectif de promouvoir ce dispositif de manière égale entre hommes et femmes n'a pas été pleinement atteint.

En ce qui concerne le **congé parental**, les informations ont été intégrées au Guide Parent, et une communication annuelle par mail est effectuée par la DRH à l'ensemble des personnels de l'Université, tant titulaires que contractuels. Cette communication comprend un rappel de la réglementation et des dispositions du Plan Égalité Femmes/Hommes.

4.2. Soutien à la Parentalité

Le soutien à la parentalité à Aix Marseille Université se concrétise par la mise en œuvre d'actions spécifiques visant à aider les agents à concilier vie familiale et qualité de vie au travail. Les principales actions inscrites dans le PAE en faveur de la parentalité se concentrent sur :

- Le développement de communications et d'informations sur les droits des agents en matière de coparentalité
- L'aide au retour à l'emploi après un congé pour motif familial
- Le remplacement d'agents en congé maternité
- La réduction des impacts sur la paie pendant les congés maternité
- La mise en place de salles d'allaitement pour les mères
- Le soutien à la garde d'enfants
- La sécurisation des agents en état de grossesse

Soutien à la parentalité

- Création et mise en ligne du Guide Parent
- Simplification de l'accès aux informations et coordination des services
- Promotion du congé parental pour les hommes
- Promotion de l'égalité et de la non-discrimination en matière de parentalité
- Facilitation du retour à l'emploi après un congé parental grâce à un accompagnement RH
- Renforcement du soutien à la garde d'enfants

Ces initiatives visent à créer un environnement de travail qui soutient l'épanouissement familial tout en garantissant une qualité de vie professionnelle optimale pour les agents.

4.2.1. Développer les actions de communication autour de la coparentalité (notamment sur le site de la DRH) afin d'en faciliter l'accès

Dans le cadre de son engagement en faveur de la parentalité, Aix Marseille Université a mis en place diverses actions de communication autour de la coparentalité, visant à simplifier l'accès à l'information pour tous les agents (BIATSS et Enseignants-Chercheurs).

• Création et diffusion du Guide Parent

La rédaction du Guide Parent par la DRH a débuté fin 2022, avec l'intégration progressive des éléments prévus dans le Plan d'Actions Égalité (PAE). Ce guide, conçu pour informer les agents sur leurs droits en matière de coparentalité, a été enrichi pour offrir un panorama complet des dispositifs disponibles, des démarches à suivre, et des interlocuteurs à contacter en interne (DRH, SCASC, SUMPP, etc.) comme en externe (SRIAS...). Après cette phase de préparation, le Guide Parent a été **mis en ligne le 14 novembre 2023**.

La DRH a assuré une communication ciblée via mails et newsletters à l'ensemble du personnel, en soulignant l'accès simplifié au guide sur **l'intranet de la DRH d'amU**.

Le Guide Parent est structuré en quatre parties :

- Devenir parent
- L'arrivée d'un enfant
- La santé de l'enfant
- Aides et prestations familiales (incluant un lien vers le SCASC)

Il couvre notamment les congés parentaux, les dispositifs d'aménagement du temps de travail, et fait l'objet d'une actualisation régulière par la DRH.



- **Ouverture du dispositif de congé parental d'éducation aux hommes**

Le dispositif de congé parental d'éducation, accessible à la fois aux hommes et aux femmes, a pour objectif de favoriser un partage équilibré des responsabilités parentales. Entre avril 2021 et avril 2024, la DRH a mené une campagne annuelle de communication, relayée par les RH de proximité sur les campus, pour promouvoir ce dispositif. Nous constatons que 54 femmes et 5 hommes ont eu recours à ce dispositif, soit un total de 59 demandes reçues, dont seulement 8 provenant des Enseignants-Chercheurs.

- **Communication et accessibilité de l'information**

Une campagne de communication annuelle est organisée par la DRH pour rappeler les dispositifs existants, avec une mise à jour régulière des informations sur l'intranet amU. En 2023, le site intranet a été enrichi pour améliorer la visibilité des informations concernant les absences liées à la coparentalité et aux responsabilités familiales. Cet enrichissement a également renforcé la visibilité des différents intervenants et interlocuteurs (DRH, SCASC, SUMPP).

- **Promotion de l'égalité et de la non-discrimination**

La DRH a veillé à valoriser le principe d'égalité et de non-discrimination dans la présentation des informations. Les dispositifs sont accompagnés de rappels sur l'égalité de traitement entre fonctionnaires titulaires, stagiaires et contractuels en matière de congés familiaux. La DRH a été particulièrement investie dans l'élaboration du plan d'action demandé par l'Autre Cercle en prévision de la signature par amU de leur Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur.

4.2.2. Faciliter le retour à l'emploi après un congé familial

Sur la durée du Plan, les congés pour motifs familiaux ont majoritairement concerné **les femmes, représentant 63% des demandes** (congés maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption), contre **37% pour les hommes**, principalement en congé paternité. L'Université, à travers son PAE, a renforcé son soutien aux personnels pour faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment au retour d'un congé familial long (congé maternité, adoption, paternité, ou parental). Dans ce cadre, la DRH a mis en place plusieurs actions spécifiques. Toutes ces informations ont été centralisées en 2023 dans le Guide Parent, le logiciel de gestion des congés amU, et sur le site de la DRH, renforçant ainsi la visibilité des dispositifs et l'accompagnement des agents au retour de congé familial.

- **Accompagnement des RH de proximité sur les campus**

Les agents en situation de parentalité ou de grossesse peuvent solliciter un entretien avec les RH de proximité pour discuter de leurs droits et bénéficier d'un accompagnement personnalisé si nécessaire. Bien que cet accompagnement se fasse de manière informelle, sans enregistrement systématique des données, il a été observé que **la plupart des entretiens concernaient les aménagements de poste au retour d'un congé maternité**. Une communication régulière (1 à 2 fois par an) rappelle aux DRH campus l'importance de cet entretien préalable à la réintégration, en conformité avec l'article 54 du décret n° 85-986. En complément, la DRH adresse systématiquement un courrier aux agents en fin de congé parental pour anticiper leur retour.

- **Recours au Compte Épargne Temps (CET)**

Les agents BIATSS peuvent utiliser leur CET à l'issue d'un congé familial sans que les nécessités de service ne puissent être opposées. Cependant, malgré l'explicitation de ce dispositif dans le Guide Parent et le guide des procédures, **aucun agent BIATSS n'a fait usage du CET après un congé familial long durant la période du Plan**.

- **Accès facilité aux Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) et au Congé pour Projet Pédagogique (CPP) pour les enseignants-chercheurs**

Les critères d'attribution de ces dispositifs ont été modifiés pour en faciliter l'accès après un congé familial, mais **ils n'ont pas encore été utilisés par les enseignants-chercheurs entre 2021 et 2023**.

4.2.3. Faciliter le remplacement de l'absence d'un agent liée à la parentalité en cas de dysfonctionnement important du service

Dans le cadre du PAE, l'Université a souhaité mettre en place des procédures pour minimiser l'impact des absences liées aux congés de maternité sur les services, réduire la charge de travail supplémentaire pour les équipes en place, et éviter les dysfonctionnements majeurs au sein des services. Pour atteindre ces objectifs, trois dispositifs ont été mis en place.

- **Anticipation des périodes d'absence liées à la maternité**

Une sensibilisation à l'anticipation des absences de maternité a été intégrée dans le Guide Parent en 2023, encourageant les encadrants et les agents concernés à planifier ces périodes dès la déclaration de grossesse. Cette anticipation permet de mieux organiser le travail et de réduire les impacts professionnels liés à ces absences. Cette démarche a été étendue aux autres absences longues liées à la parentalité.

- **Déploiement des brigades de remplacement**

En octobre 2022, le Président de l'Université a alloué trois postes pour la création d'une brigade de remplacement, visant à pallier les absences prolongées, y compris les congés de maternité. A ce jour, seul 1 poste de gestionnaire de scolarité est pourvu depuis le 25/05/23 avec 240 jours de remplacement effectué. Toutefois, à la fin de 2023, il a été décidé de ne pas utiliser ce dispositif pour les absences liées à la parentalité, car les brigades de remplacement étaient plus adaptées aux absences imprévues et de courte durée.

- **Recrutement de contractuels en CDD de remplacement**

Le plan prévoyait également la possibilité de recruter des contractuels en CDD pour remplacer les agents en congé familial. Ce dispositif a été utilisé au cours du plan afin d'assurer une continuité de service, avec une majorité des recrutements (71 %) concernant des femmes.

4.2.4. Réduction des impacts sur la paie des congés maternité pour les agents contractuels

Conformément aux dispositions réglementaires pour les personnels contractuels en congé maternité, les **indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)** étaient traditionnellement versées directement aux agentes, nécessitant ensuite un reversement partiel à l'Université. Cette méthode entraînait fréquemment des trop-perçus, obligeant à mettre en place des procédures de récupération, souvent par retenue sur salaire. Dans le cadre du PAE, **amU a introduit la subrogation en janvier 2022 pour simplifier ce processus.** Le **conventionnement avec les organismes de sécurité sociale** permet désormais à l'Université de percevoir directement les IJSS. Ce mécanisme garantit ainsi le maintien intégral du salaire pour les agentes contractuelles pendant leur congé maternité, tout en éliminant les complications liées aux reversements et aux trop-perçus.

4.2.5. Mise en place d'espaces dédiés à l'allaitement maternel sur les campus d'Aix Marseille Université

En réponse aux recommandations médicales actuelles et pour soutenir les agentes souhaitant poursuivre l'allaitement après leur congé maternité, Aix Marseille Université a entrepris d'**aménager des espaces dédiés à l'allaitement dans les locaux de ses différents campus.** Cette initiative vise à faciliter la reprise du travail pour les mères d'enfants en bas âge, en leur offrant un environnement adapté pour tirer leur lait. Conformément à la réglementation en vigueur, les agentes ont le droit de bénéficier d'une heure par jour d'absence autorisée pour allaitement, accordée par leurs encadrants, afin de leur permettre de mettre en œuvre ce droit de manière effective.

Action en cours

- Les salles ont été identifiées.
- Leur mise en conformité sera réalisée durant le prochain PAE.

En avril 2023, un **recensement des locaux a été effectué pour identifier les aménagements nécessaires.** Les

réponses spontanées sont souvent de déclarer une pénurie de locaux et donc de botter en touche sur ce sujet. Après plusieurs relances, il a été établi que près d'une vingtaine de salles pourraient être dédiées à la lactation ou mises à disposition à la demande des agentes. Actuellement, l'accès à ces espaces est organisé de manière flexible, « dans la mesure du possible », au sein des différentes composantes. Le groupe de travail chargé de préparer le prochain PAE examine plus en détail la mise en œuvre effective et généralisée de ces salles sur l'ensemble des campus. En attendant l'achèvement de ce projet, la DRH a recommandé, via le Guide Parent, que les agentes souhaitant tirer leur lait pendant leur temps de travail se rapprochent de leur RH de campus pour identifier une solution adaptée à leur situation, garantissant ainsi l'exercice effectif de ce droit sur leur lieu de travail.

4.2.6. Favoriser l'aide à la garde des enfants

Dans le cadre de son engagement pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail et soutenir ses agents dans la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle, amU a mis en place plusieurs actions visant à faciliter l'accès à des solutions de garde d'enfants. **Ces initiatives, pilotées en collaboration avec le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC)**, comprennent la réservation de places en crèches, le développement de stages et séjours pour les enfants pendant les vacances scolaires, ainsi que l'accompagnement personnalisé pour accéder aux aides interministérielles.

- **Maintenir et renforcer le nombre de crèches de campus en lien avec le SCASC**

Aix Marseille Université, via le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC), met en place divers dispositifs permettant aux personnels de bénéficier de prestations sociales, notamment pour la garde d'enfants. Parmi les prestations offertes, la réservation de places en crèche pour les enfants du personnel, qu'ils soient administratifs, techniques, enseignants, chercheurs ou contractuels, est particulièrement importante.

Après une étude menée par la Direction du Développement du Patrimoine Immobilier et une analyse des besoins réalisée par le SCASC, il a été décidé de **réserver des berceaux supplémentaires via le marché de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) plutôt que de construire un nouvel établissement.**



Sur la durée du PAE, nous avons constaté une **augmentation du nombre de berceaux sur les 3 ans et une diminution du nombre d'enfants accueillis** (conséquence d'une augmentation des demandes de mode d'accueil à temps plein) :

2021/2022 : 24 berceaux pour 42 enfants auprès de 2 établissements
2023/2024 : 30 berceaux pour 33 enfants auprès de 5 établissements

Actuellement, des places en crèche sont proposées aux agents dans six crèches situées à proximité des principaux campus : Aix-en-Provence, Luminy, et divers arrondissements de Marseille. En 2024, toutes les demandes ont pu être satisfaites. Le SCASC aide également les agents dans leurs démarches pour obtenir des berceaux via la SRIAS. Ces informations sont régulièrement relayées par la DRH à travers le Guide Parent et les liens entre le site de la DRH et celui du SCASC.

- **Développement de la communication autour des stages et séjours pour enfants pendant les vacances scolaires**

Le SCASC propose une **offre élargie de stages et séjours pour les enfants** pendant les périodes de vacances scolaires, ainsi que diverses prestations sociales liées à la parentalité. Pour promouvoir ces offres, le SCASC a développé une communication régulière et ciblée auprès des agents d'amU. Sur la période du Plan, **quatre campagnes de communication ont été réalisées chaque année** pour les inscriptions aux stages et séjours enfance, incluant à chaque fois une communication de lancement et une relance.

Cette communication utilise divers supports tels que la lettre d'information interne d'amU, des newsletters, et des courriels. *Par exemple :*

- 2 communications par an envoyées lors desancements d'inscription pour les crèches
- 4 campagnes de communication menées pour les inscriptions aux stages et séjours
- informations individualisées fournies à la demande des agents, via mail, visioconférence ou en présentiel
- communications spécifiques sur les prestations sociales liées à l'accueil collectif de mineurs (ACCEM) et les aides aux études supérieures

À l'horizon 2024/25, le SCASC envisage de mettre en place une newsletter mensuelle pour améliorer encore la communication autour des prestations sociales.

- **Information sur les aides interministérielles pour la garde d'enfants et accompagnement à leur mise en œuvre**

L'installation de relais de proximité sur les différents campus permet aux personnels de bénéficier plus facilement de l'accompagnement des assistantes et assistants du service social, notamment pour les démarches liées à la parentalité. Le SCASC accorde une priorité à l'aide individualisée et systématique. Le SCASC accompagne les agents dans la constitution de dossiers en ligne pour bénéficier de **chèques CESU** (Chèque Emploi Service Universel) pour la garde d'enfants de moins de six ans.

Une communication renforcée a été mise en place pour améliorer l'accès à l'information sur les aides ministérielles, que ce soit via le site du SCASC ou celui de la DRH. Le Guide Parent inclut également des liens directs vers les différentes prestations, telles que les berceaux SRIAS, les chèques CESU, et les aides du Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS).

4.2.7. Sécuriser la situation des femmes enceintes

Aix Marseille Université accorde une attention particulière à la situation des femmes enceintes, en mettant en place des actions spécifiques pour limiter les risques sur leur santé et leur sécurité. Depuis plusieurs années, l'université a développé un suivi rigoureux pour s'assurer que les conditions de travail des femmes enceintes soient adaptées et sécurisées. Les mesures mises en œuvre sont les suivantes :

- **Suivi systématisé** : Les femmes enceintes bénéficient d'un suivi systématique par les services universitaires de médecine de prévention (SUMPP). Ce suivi est coordonné avec le Pôle gestion des personnels de la DRH et sa cellule santé, assurant une prise en charge continue et adaptée.

- **Suivi médical renforcé** : En cas d'exposition à des risques spécifiques liés au poste occupé, un suivi médical renforcé peut être mis en place, impliquant une collaboration entre la cellule santé, la DRH des campus et le SUMPP.

- **Autorisations d'absence** : Dès le début du 3e mois de grossesse, les femmes peuvent bénéficier d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour, pour se rendre aux séances de préparation à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires, sous réserve des nécessités de service et après avis du SUMPP.

- **Dérogations pour le télétravail** : Des dérogations peuvent être accordées pour augmenter le nombre maximum hebdomadaire de jours de télétravail, limitant ainsi les trajets domicile-travail, sur avis du médecin du travail.

Ces informations sont accessibles sur le site de la DRH, notamment dans la section télétravail et le Guide Parent, avec des liens directs vers le site du SUMPP. Au cours de la période couverte par le plan, plusieurs aménagements de poste, principalement sous forme de télétravail, ont été effectués au bénéfice de femmes enceintes :

- En 2021 : 3 aménagements réalisés
- En 2022 : 5 aménagements réalisés
- En 2023 : 4 aménagements réalisés

AXE 5 - LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

L'axe 5 du PAE d'Aix Marseille Université se concentre sur le signalement, le traitement, et la prévention des violences, harcèlements (moral, sexuel, etc.), et discriminations, afin de garantir un environnement de travail et d'études serein, sécurisé, inclusif et équitable pour l'ensemble des agents et de la communauté étudiante. Structuré autour de deux objectifs principaux, cet axe se décline en 7 actions majeures et 22 actions dérivées.

Les deux objectifs sont les suivants :

- Renforcer et optimiser le dispositif actuel de prévention et de gestion des violences au sein d'amU.
- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Entre avril 2021 et avril 2024, **95% des actions programmées dans le cadre de cet axe ont été réalisées**. Il est important de souligner qu'amU a franchi une étape majeure en devenant la **première université en France à créer un service exclusivement dédié au signalement et au traitement de toutes les formes de violences, de harcèlement et de discrimination**. Ce service, véritable guichet unique pour les personnels et les étudiants, est composé de **professionnelles recrutées à temps plein**, opérant depuis des locaux spécialement aménagés pour garantir la confidentialité, tout en étant mobiles pour intervenir sur l'ensemble des campus d'amU.

Figure 31. État d'avancement Axe 5



5.1. Élargir le dispositif actuel d'amU de « lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles, sexistes, et homophobes » à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme, et améliorer le fonctionnement du dispositif

5.1.1. Constituer un GT avec les différents services impliqués et les organisations syndicales pour réviser et élargir le dispositif actuel

En décembre 2020, un **Groupe de Travail a été constitué, réunissant 40 personnes représentant les divers services et structures d'amU** :

Services de médecine préventive, Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles, Service Commun d'Action Sociale et Culturelle, Direction des Études et de la Vie Étudiante, Direction des Ressources Humaines, Direction Générale des Services, ainsi que des représentants des organisations syndicales, les vice-présidences Qualité de Vie au Travail (QVT), Santé et Handicap, Égalité Femmes-Hommes, et enfin le CROUS. Ce groupe avait pour mission de réaliser un état des lieux critique du dispositif en place depuis 2016, d'effectuer un benchmark auprès d'autres universités françaises et francophones, et d'identifier des partenaires locaux pour renforcer l'accompagnement des victimes.

• État des lieux critique du dispositif en place depuis 2016

Répondant à la circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, le Conseil d'Administration d'amU adoptait le **28 juin 2016** la création d'un **dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel**. Ce dispositif, joignable par mail et téléphone, à destination des personnels et de la communauté étudiante, reposait essentiellement sur deux personnels de l'université qui effectuaient cette mission en plus de leurs activités normales propres à leur fiche de poste : 1) un personnel administratif qui recevait l'appel

Création d'un nouveau dispositif de signalements

- Création du Service pour le Respect Égalité (SpRE) en avril 2022
- Recrutement de 5 professionnels dédiés à temps plein au SpRE : 3 juristes, 1 psychologue, 1 gestionnaire
- Un guichet unique pour toutes les formes de violence, de harcèlement et de discrimination
- Un guichet unique pour les personnels et les étudiant.e.s
- Un service interne à amU, mais autonome et neutre
- De nouvelles modalités de fonctionnement

ou le mail et qui était en charge de la première écoute, du référencement du signalement, puis de son transfert à la personne Référente en charge du dispositif ; et 2) une enseignante-chercheuse, « Référente Harcèlement sexuel » en charge du dispositif, qui recevait les témoignages et transmettait ensuite un rapport circonstancié à la gouvernance de l'université. Un groupe de travail pluridisciplinaire, incluant des représentants du CHSCT, avait été constitué pour soutenir ce binôme, et certains membres pouvaient être appelés à intervenir en qualité de spécialistes dans l'accueil des victimes.

En cinq années d'existence (de fin 2016 à 2021), ce dispositif n'a reçu que 118 signalements, un nombre extrêmement faible compte tenu de la taille de notre université qui compte environ 80 000 étudiant.e.s et 8 000 personnels. Le retour d'expérience a révélé plusieurs faiblesses susceptibles d'expliquer ce taux très faible de saisines :

- sous-effectif et absence de personnels dédiés à temps plein
- trop de cloisonnement entre les intervenants du dispositif, rendant difficile la réalisation d'un bilan pluridisciplinaire et entraînant un manque de vision globale;
- défiance de la part des usagers;
- manque de standardisation dans le recueil des données et absence d'indicateurs permettant de réaliser un bilan fiable et complet;
- dispositif mal, voire pas connu des personnels et des étudiant.e.s.

A ces faiblesses s'ajoute une autre problématique : l'absence de prise en compte du harcèlement moral, du racisme et de l'antisémitisme, alors même que le besoin existe.

Suite à ce constat, amU a entrepris de réviser en profondeur son dispositif pour : 1) améliorer la prise en charge des saisines concernant le harcèlement sexuel, les violences sexuelles, sexistes et homophobes, 2) inclure le harcèlement moral, conformément à l'article 6 quater A de la loi 83-634 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et 3) prendre en compte le racisme et l'antisémitisme.

• Benchmark auprès d'autres universités françaises et francophones

De janvier à février 2021, une étude comparative a été menée auprès des autres universités francophones dans le but de trouver des modèles inspirants pour améliorer notre dispositif de signalement et de prise en charge des violences, harcèlements et discriminations. Cette analyse a révélé que les autres universités françaises rencontrent les mêmes difficultés que celles d'amU, sans disposer de dispositifs plus efficaces. Cette situation nous a conduits à élargir notre recherche au-delà de nos frontières, et c'est au Québec que nous avons trouvé un modèle fonctionnel et pertinent pour une université de grande taille : **le Bureau d'Intervention en Matière de Harcèlement (BIMH) de l'Université de Montréal** (environ 70 000 étudiants et plus de 7 400 personnels), renommé en 2022 Bureau du Respect de la Personne. Le BIMH a démontré son efficacité avec un nombre de demandes traitées s'élevant à 642 en 2017-2018, dont 313 demandes d'interventions. Depuis 2018, le BIMH traite en moyenne 300 demandes par an, dont plus de 80% sont des demandes d'interventions, le reste étant des demandes de formation. **Plusieurs réunions en visioconférence avec Mme Isabelle Chagnon, directrice du BIMH, et des membres de son équipe, ont permis d'identifier quatre caractéristiques clés contribuant au bon fonctionnement de ce modèle :**

- Il s'agit d'une structure dédiée, au sein de l'université, mais indépendante des autres services, des composantes et de la gouvernance, à tel point qu'elle est pratiquement perçue comme une entité externe par les usagers.
- Le BIMH repose sur une équipe pluridisciplinaire de six personnes à temps plein, toutes expertes confirmées dans leurs domaines respectifs (criminologie, juridique, psychologie) et formées à l'écoute bienveillante.
- Le BIMH ne se contente pas de recueillir les signalements et de recevoir les témoignages ; il intervient également sur le terrain par le biais de recadrages, de coaching, de conciliations et de résolutions de problèmes.
- Une stratégie de communication très active contribue à faire connaître le BIMH et ses missions auprès des personnels et de la communauté étudiante tout au long de l'année, tout en assurant une fonction de prévention via la sensibilisation et la formation : modules obligatoires de 20 à 45 minutes (formats virtuels) pour les personnels et les étudiant.e.s, avec une communication intense et régulière sur les réseaux sociaux.

Au regard du bilan interne dressé par le GT et des facteurs clés de succès identifiés au travers du retour d'expérience du BIMH, il a été décidé de créer une structure :

- **unique**, prenant en charge le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences sexistes, sexuelles et homophobes, ainsi que le racisme et l'antisémitisme ;
- **interne** mais **indépendante** et **neutre** ;
- reposant sur une **équipe interventionnelle initiale de 3 personnes à temps plein**, épaulées d'un **comité opérationnel** et d'un **comité de pilotage** ;
- disposant de **locaux dédiés et adaptés** permettant de recevoir les victimes et témoins en toute confidentialité ;
- travaillant en étroite collaboration avec les services et structures internes comme externes à amU.

• Identifier des partenaires locaux pour renforcer l'accompagnement des victimes

amU a établi des partenariats stratégiques avec plusieurs acteurs locaux pour renforcer l'accompagnement des victimes de violences, harcèlements, et discriminations. Ces collaborations visent à compléter et enrichir les ressources internes d'amU, en s'appuyant sur l'expertise et les services de structures spécialisées.

Partenaires locaux

- La Défenseure des Droits
- La Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations (MDLD) à Marseille
- La Maison des Femmes (13)
- Site mémorial du Camp des Milles
- Parquet de Marseille

- **La Défenseure des Droits** : amU collabore depuis de nombreuses années avec la Défenseure des Droits et son réseau local de bénévoles dans la Région Sud, qui comprend une cinquantaine de délégués et plus de 60 lieux de permanences de proximité.
- **La Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations (MDLD) à Marseille** : Créée en 2020 par le Département des Bouches-du-Rhône, la MDLD est dédiée à l'accueil, l'information et l'orientation des victimes de discrimination. Elle propose également des permanences assurées par diverses associations spécialisées, des juristes, et le Défenseur des Droits.
- **La Maison des Femmes (13)** : Inspirée par le modèle de la Maison des Femmes de Saint-Denis, cette structure vise à venir en aide aux femmes et enfants victimes de violences sexuelles. Son ouverture à Marseille est prévue pour l'automne 2021, avec quatre parcours de soins : a) suivi somatique, psychologique, social, juridique, et aide à la reconstruction ; b) accueil dédié aux adolescents et interventions scolaires ; c) réparation chirurgicale, suivi psychologique et sexologique ; et d) coopération avec les maternités pour les femmes enceintes vulnérables.
- **Site mémorial du Camp des Milles** : Seul grand camp français d'internement et de déportation encore intact (1939-1942), le Camp des Milles est aujourd'hui un musée d'Histoire et des Sciences de l'Homme innovant, unique en Europe. Il permet de comprendre comment les extrémismes, racismes, antisémitisme et discriminations peuvent mener nos sociétés au pire, tout en présentant les capacités de chacun à résister à ces intolérances. amU a décidé que son nouveau dispositif inclurait également la prise en charge des victimes de discrimination, racisme, et antisémitisme, non seulement en raison de la présence de ces comportements dans l'enseignement supérieur, mais aussi parce qu'ils peuvent être imbriqués avec les violences sexuelles et sexistes.
- **Parquet de Marseille** : Une convention est en cours d'élaboration entre le Parquet de Marseille, le nouveau dispositif d'amU, et la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI) d'amU pour améliorer les processus de fonctionnement et la collaboration avec les forces de l'ordre.

5.1.2. Élargir le dispositif actuel à la lutte contre le harcèlement moral, le racisme et l'antisémitisme

Dans notre plan, nous nous étions fixé deux objectifs :

- Nommer des référentes et référents sur le harcèlement moral, ainsi que sur le racisme et l'antisémitisme.
- Assurer le signalement, le traitement et le suivi des actes de harcèlement moral, ainsi que des actes racistes et antisémites.

Le SpRE : un guichet unique

- Un seul service, compétent, professionnel, et institutionnellement légitime pour intervenir au sein d'amU.
- Toutes les situations de violences sexistes et sexuelles, toutes les formes de discriminations et de harcèlement.

Le second objectif a été pleinement atteint grâce à la mise en place d'un guichet unique qui sera décrit dans la section suivante. Ce **nouveau dispositif d'amU traite toutes les formes de harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou moral, ainsi que les violences sexistes, sexuelles et homophobes, et les actes de racisme et d'antisémitisme**. Ce guichet unique centralise les signalements et assure une réponse cohérente et efficace à toutes les situations.

Concernant le premier objectif, nous avons suivi la réglementation en nommant les deux référents "officiels" exigés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : une référente pour le harcèlement sexuel, qui est également responsable de ce nouveau dispositif, et un référent pour le racisme et l'antisémitisme. Cependant, nous avons choisi de ne pas nommer de référent supplémentaire pour le harcèlement moral. Cette décision repose sur l'organisation spécifique de notre nouveau dispositif : **la gestion des signalements de harcèlement moral est intégrée au sein de l'équipe dédiée du guichet unique, composée d'experts recrutés à temps plein pour amU**. Cette approche garantit des procédures claires et évite toute confusion pour les usagers, **tout en assurant que chaque situation soit traitée par des professionnels compétents et spécialisés plutôt que par des personnels d'amU, qu'ils soient BIATSS ou enseignants-chercheurs, qui devraient gérer ces situations en plus de leurs missions habituelles**. De même, bien que le référent Racisme et antisémitisme collabore étroitement avec le dispositif, il n'est pas membre du dispositif, et donc pas chargé de traiter directement les signalements. Son rôle principal demeure la mise en œuvre d'une politique de prévention, de sensibilisation et de formation sur le racisme et l'antisémitisme, en soutien aux actions du dispositif.

5.1.3. Améliorer le fonctionnement interne du dispositif

- **Créer une équipe interventionnelle de et pour amU mais qui soit autonome et indépendante afin de garantir neutralité, confidentialité, et confiance**

Afin de garantir la neutralité, la confidentialité et la confiance nécessaires au traitement des signalements, il a été décidé de créer une équipe interventionnelle de et pour amU, tout en lui assurant une autonomie et une indépendance complètes. La proposition de création de ce nouveau service a été présentée aux instances compétentes de l'Université :

- Comité Technique le 13 octobre 2021
- CHSCT le 26 octobre 2021
- Conseil d'Administration le 23 novembre 2021, où elle a été votée et adoptée

De décembre 2021 à mars 2022, l'Université a entrepris des travaux pour **réhabiliter et équiper les 110 m² de locaux alloués à ce nouveau service**. Ces travaux ont inclus le rafraîchissement de la peinture, la pose de cloisons pour garantir la confidentialité, l'insonorisation des espaces, l'installation de prises Ethernet et électriques supplémentaires, ainsi que l'équipement des locaux en mobilier, postes informatiques et matériel de visioconférence.

Le nouveau dispositif, appelé **Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)** a officiellement vu le jour à la mi-avril 2022, avec la prise de fonction des trois personnels recrutés pour ce service. Son **inauguration a eu lieu le 5 mai 2022** lors du colloque « Droit, violences et rapports Femmes-Hommes : approche pluridisciplinaire » organisé à la Faculté de Droit et de Science Politique.



Administrativement, le SpRE est rattaché à la Direction Générale des Services, au sein du pôle « Responsabilité sociale d'établissement », plutôt qu'à une vice-présidence, afin d'éviter toute influence politique et de renforcer son indépendance. Ce rattachement exclut toute communication de données relatives au traitement des signalements et des données sensibles y afférentes, sauf en cas de levée expresse de l'anonymat par le signalant. Cette mesure assure une stricte confidentialité et renforce la confiance des usagers envers le service.

- **Constituer une équipe pluridisciplinaire de 3 personnes à temps plein pour prendre en charge le dispositif**

L'objectif initial de constituer une équipe pluridisciplinaire dédiée a été pleinement atteint dès le départ, avec le recrutement de deux juristes et d'une psychologue, toutes trois à temps plein. Ces professionnelles, trilingues et mobiles, sont en mesure d'intervenir sur l'ensemble des campus d'amU à la demande, assurant ainsi une couverture complète du dispositif. Cependant, face à l'augmentation significative du nombre de saisines, il a été décidé de renforcer le service, via le COMP, pour répondre efficacement aux besoins croissants.

L'équipe du SpRE

- 5 professionnels à temps plein
- Équipe pluridisciplinaire, trilingue, et mobile.
- 2 stagiaires pour l'aide à la communication et la veille juridique

Aujourd'hui, le SpRE est composé de 5 personnes à temps plein, réparties en deux pôles distincts :

- **L'équipe interventionnelle et pluridisciplinaire**, composée de **3 juristes et 1 psychologue**, qui gère directement les signalements et assure un accompagnement personnalisé des victimes.
- **Le pôle administratif**, composé **d'1 gestionnaire administrative** et de **2 stagiaires** : une chargée de communication et une chargée de veille juridique. Ce pôle assure la coordination interne, la communication, ainsi que le suivi des évolutions législatives et réglementaires.

Grâce à cette structure renforcée, le SpRE est mieux équipé pour offrir un service de qualité, adapté aux besoins de la communauté universitaire, tout en maintenant des standards élevés de réactivité et de confidentialité. **amU a donc largement dépassé les objectifs initialement fixés.**

- **Constituer un groupe de pilotage représentatif de l'université et associant les représentants des personnels pour évaluer l'efficacité du dispositif, créer et coordonner les programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation, et faire des recommandations**

L'objectif initial de créer un comité de pilotage a évolué pour donner naissance à deux comités distincts : un comité opérationnel et un comité de pilotage, chacun avec des rôles spécifiques pour soutenir le fonctionnement du SpRE.

Deux comités en appui

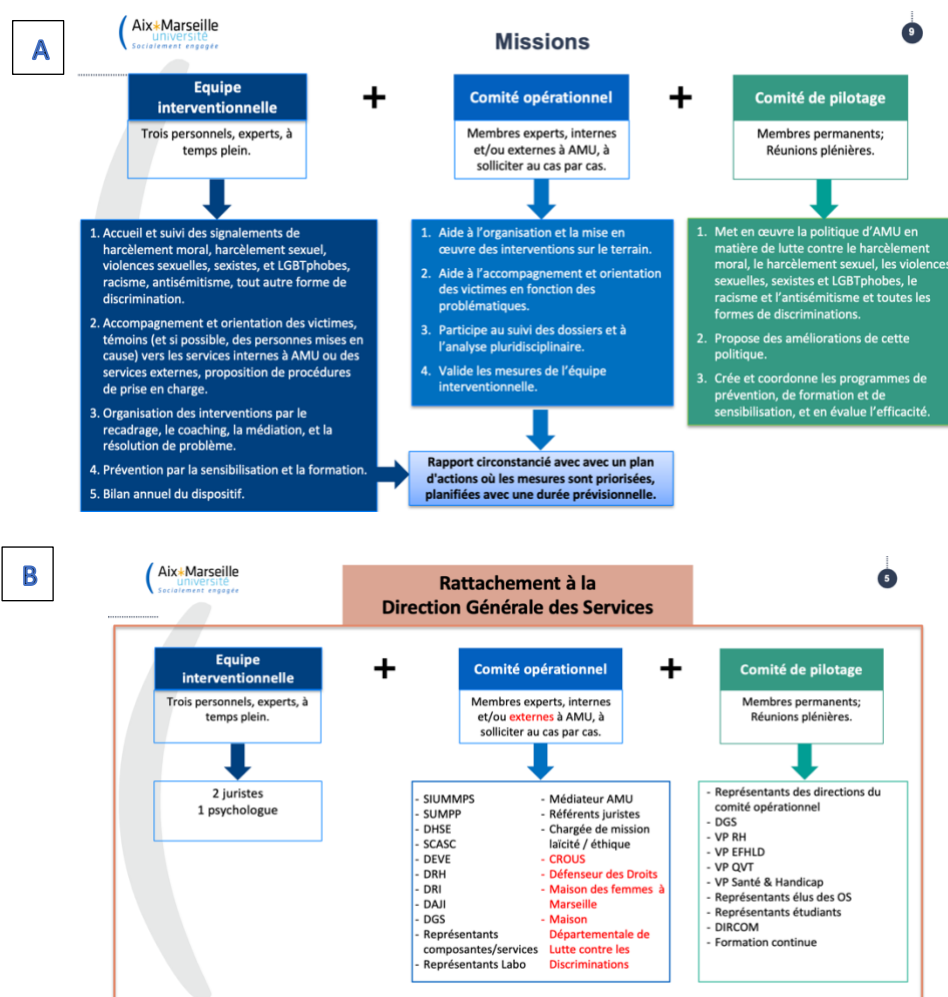
- **Comité opérationnel** : aide au traitement de certaines situations.
- **Comité de pilotage** : évaluation du fonctionnement du service.

- **Le comité opérationnel** est composé de membres experts, tant internes qu'externes à amU, que l'équipe interventionnelle peut solliciter individuellement, en fonction des situations spécifiques. Ce comité inclut des représentants de divers services et directions tels que le Service Interuniversitaire de Médecine Prévention et de Promotion de la Santé (SIUMPPS), le Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels (SUMPP), la Direction Hygiène Sécurité et Environnement (DHSE), le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC), la Direction des Études et de la Vie Étudiante (DEVE), la Direction des Relations Internationales (DRI), la Direction des Ressources Humaines (DRH), la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI), le CROUS, ainsi que des représentants des composantes et des laboratoires, le Médiateur d'amU, et les chargés de mission laïcité et éthique.

- **Le comité de pilotage** comprend des représentants de la direction générale des services, de toutes les directions impliquées dans le comité opérationnel, ainsi que des représentants des organisations syndicales. Sa mission principale est d'évaluer le fonctionnement du SpRE et de formuler des propositions pour son amélioration continue. Pour assurer une plus grande réactivité et efficacité, la mise en place d'un comité de pilotage restreint est également envisagée.

Ces deux comités (cf. Figure 32) jouent un rôle clé dans la gouvernance du SpRE, en offrant à la fois une expertise opérationnelle immédiate et une évaluation stratégique à plus long terme, garantissant ainsi que le service reste aligné sur les besoins de la communauté universitaire tout en s'améliorant constamment.

Figure 32. Missions (A) et composition (B) des comités



Des bilans devant le comité de pilotage ont lieu deux fois par an afin de soutenir ce nouveau service dans son fonctionnement et son évolution. **Sur ces deux premières années d'existence, le SpRE a enregistré 382 saisines, comparé aux 118 saisines sur cinq années pour l'ancien dispositif, illustrant une augmentation significative de l'utilisation du service.** Ces chiffres, que l'on s'attend à voir augmenter avant de potentiellement diminuer, témoignent à la fois de l'existence d'un besoin réel et de l'efficacité du service.

Il est important de noter que bien que l'augmentation des signalements puisse sembler préoccupante, elle révèle en réalité la pertinence des mesures personnalisées mises en place par le SpRE. Ces mesures permettent de mieux prendre en charge et de traiter les cas de violences sexistes, de discriminations et de harcèlements au sein de l'université, contribuant ainsi à résorber l'ampleur de ces agissements.

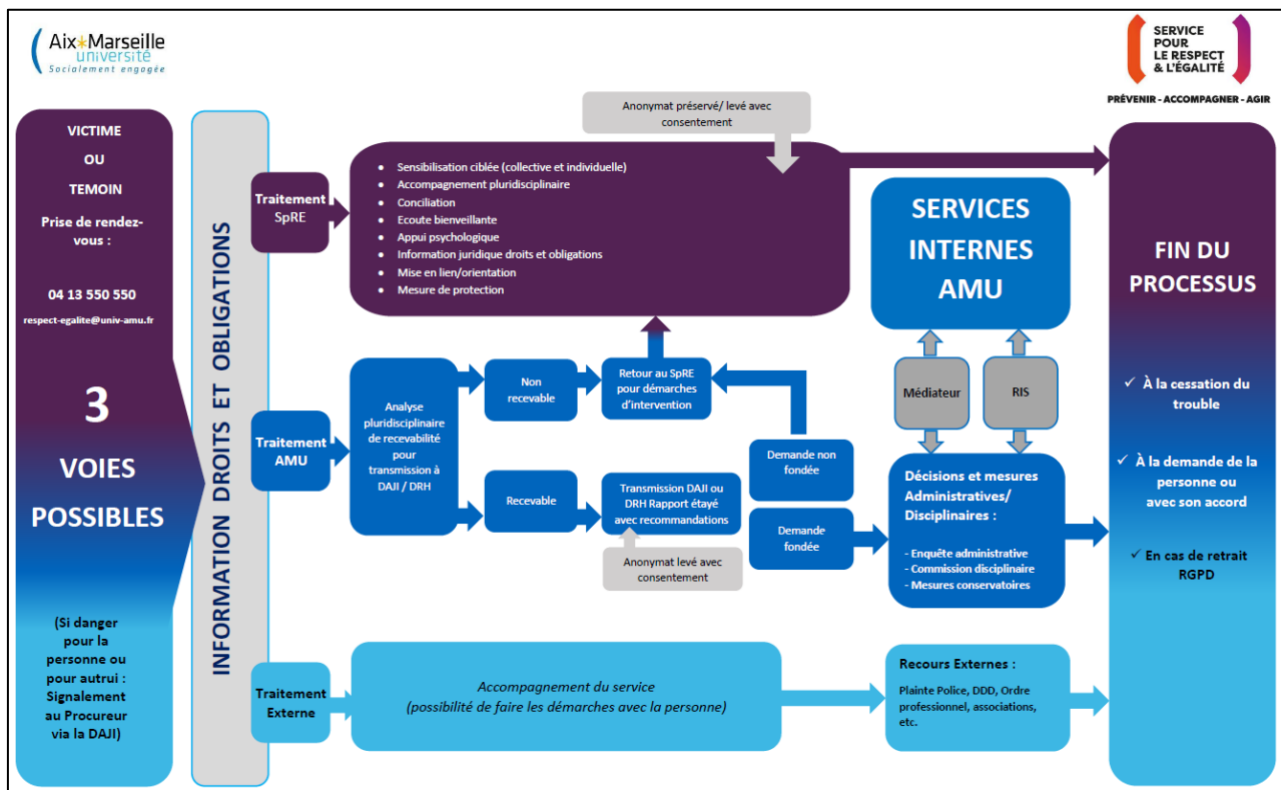
• **Fonctionnement du SpRE**

La saisine du SpRE s'effectue exclusivement par téléphone 04 13 550 550 ou par mail respect-egalite@univ-amU.fr. L'accueil des signalants se fait uniquement sur rendez-vous et peut se dérouler en présentiel ou en visioconférence. Comme illustré dans le logigramme du service (cf. Figure 33), le **SpRE propose trois voies distinctes de traitement des signalements**, adaptées à la nature de l'alerte, à la situation elle-même, et à la volonté du signalant. Chacune de ces voies est indépendante, mais elles peuvent être combinées selon les besoins et l'évolution de la situation.

Trois voies de traitement indépendantes mais non exclusives

- Interne au SpRE
- Interne à amU
- Externe à amU

Figure 33. Logigramme du SpRE



➤ **Première voie : exclusivement interne au SpRE**

Cette voie privilégie une résolution amiable et confidentielle des situations grâce à des interventions spécifiques de l'équipe du SpRE. L'objectif principal est de faire cesser le trouble au sein de l'université en proposant diverses actions : sensibilisation ciblée (collective et/ou individuelle), accompagnement pluridisciplinaire, conciliation, écoute bienveillante, appui psychologique, information juridique sur les droits et obligations, mise en lien ou orientation, et mesures de protection. Ces interventions, destinées aux personnels et aux usagers d'amU, peuvent être mises en œuvre en collaboration avec les services ou composantes concernés. Si une situation nécessite le partage d'informations personnelles avec un service interne (DAJI, DRH, services de médecine préventive, composante, etc.), un formulaire de consentement est utilisé pour formaliser l'accord du signalant, renforçant ainsi la confiance des usagers envers le service.

➤ **Deuxième voie : interne à amU**

Le SpRE réalise une analyse pluridisciplinaire du dossier pour évaluer sa recevabilité en vue d'une transmission à la DAJI et/ou la DRH. Cette transmission n'est pas systématique ; elle peut être effectuée à la demande du signalant ou en fonction de la gravité et/ou de la sensibilité de la situation. Dans ces cas, une levée d'anonymat expresse est envisagée avec le signalant pour permettre le partage des informations avec

les services internes de l'université (DAJI, DRH, gouvernance). Si le SpRE juge la situation recevable, un dossier est transmis au directeur général adjoint des services RSE avec un rapport circonstancié et des recommandations pour la mise en place de mesures disciplinaires ou conservatoires éventuelles. Sur sollicitation par ce dernier, la DAJI/DRH se charge alors d'analyser les préconisations au regard du dossier, et de proposer les actions pertinentes juridiquement au président qui décide d'engager les démarches administratives et/ou disciplinaires appropriées. Un processus de communication réciproque a été mis en place entre le SpRE, la DAJI et la DRH pour assurer que toutes les parties disposent des informations nécessaires pour traiter la situation efficacement et accompagner les victimes et témoins de manière continue.

➤ **Troisième voie : externe à amU**

Les agissements en lien avec les violences sexistes, sexuelles, les harcèlements et les discriminations sont réprimés par le droit commun (code pénal, code général de la fonction publique). Le SpRE informe le signalant des recours externes disponibles, tels que le dépôt de plainte, la saisine du Défenseur des droits, ou le recours à des associations d'aide aux victimes.

Flexibilité et indépendance des voies d'accompagnement

Chaque voie d'accompagnement est indépendante des autres. Le signalant a la possibilité de choisir une voie spécifique, d'en associer deux, voire de combiner les trois voies selon l'évolution de la situation et ses préférences. La prise en charge peut également être réorientée d'une voie à l'autre si nécessaire. Pour les situations de conflit qui ne relèvent pas du périmètre de compétence du SpRE, les personnes peuvent être orientées vers le Médiateur de l'université.

Extension du périmètre d'action du SpRE

Le SpRE a pu prendre en charge les agissements perpétrés en dehors des campus et locaux d'Aix Marseille Université. Les usagers peuvent donc saisir le service pour des faits intervenus en dehors de l'enceinte universitaire, tels que par exemple, des incidents lors de soirées étudiantes.

- **En plus de l'accompagnement aux victimes, proposer un accompagnement pour les personnes qui pensent être l'objet d'un signalement ou d'une plainte**

Le SpRE prend également en charge les personnes présumées mises en cause dans un signalement ou une plainte, en les informant sur le cadre légal applicable et en les orientant vers des ressources d'information et de soutien. Une fiche d'information dédiée aux mis en cause présumés a été élaborée en 2023 pour les accompagner dans ces situations.

5.1.4 Coordonner l'action du dispositif avec les différentes structures internes et externes

La coordination entre le SpRE et les diverses structures internes et externes est essentielle pour assurer une gestion efficace des situations.

- **Structures internes**

Le SpRE collabore étroitement avec plusieurs services clés d'amU, notamment la Direction des ressources humaines (DRH), la Direction des affaires juridiques (DAJI), le Service universitaire de médecine préventive des personnels (SUMPP) et le service Sécurité (DSSD). En fonction des besoins spécifiques, le SpRE coordonne ses actions avec toutes les directions centrales d'amU, en suivant un principe de référencement. Des réunions mensuelles, ainsi que des rencontres ponctuelles à la demande, sont organisées pour assurer une communication fluide et une réponse rapide. La relation d'interaction étroite entre le SpRE, la DAJI et la DRH étant décrite précédemment dans la voie 2 de traitement, nous proposons ci-dessous un focus sur la collaboration du SpRE avec les services de médecine préventive et d'action sociale.

Statuts et RI du SpRE

Les statuts et le RI du SpRE ne sont pas encore finalisés en raison de la nouveauté du service et de l'absence de modèle comparable au sein des universités françaises, ce qui rend leur élaboration complexe.

➤ **Focus sur le lien avec les services de médecine préventive (SUMPP et SSE)**

Les liens entre le SpRE et les services de médecine préventive, tant pour les personnels (SUMPP) que pour les étudiants (SSE), sont particulièrement solides. Bien que le SpRE ne se substitue pas aux services de médecine de prévention et n'offre ni suivi psychologique ni médical, il intervient en complémentarité, en offrant conseil et orientation. Le SpRE permet également une évaluation préliminaire des risques psychologiques pour les signalants, en particulier en matière de santé mentale.

Si le signalant refuse l'accompagnement par un service de médecine de prévention interne à amU, son autonomie de décision est respectée : aucune mise en lien avec un service interne ne sera effectuée, et aucune information sur sa situation ne sera partagée sans son consentement explicite, formalisé par la signature d'une fiche de levée d'anonymat.

➤ **Focus sur le lien avec les services d'action sociale (SCASC et CROUS)**

Les conséquences des violences sur les signalants peuvent aller au-delà des traumatismes physiques et psychologiques, affectant également leur situation matérielle. Cela peut se manifester par un absentéisme répété, une baisse de rémunération, une précarisation familiale, ou la perte d'un logement étudiant. Le SpRE collabore étroitement avec les services d'action sociale pour anticiper et atténuer ces effets souvent invisibles. En mettant en lien les signalants avec les services concernés, le SpRE veille à ce que les mesures nécessaires soient mises en œuvre de manière effective, tout en respectant le choix du signalant.

Si le signalant choisit de ne pas être accompagné par un service social interne à amU, son autonomie de décision est également respectée : aucune information ne sera partagée sans son consentement explicite, formalisé par une fiche de levée d'anonymat.

• **Structures externes**

Voici la nature des collaborations avec nos partenaires externes identifiés dans la section précédente :

➤ **Le Défenseur des Droits**

Dans le cadre du nouveau dispositif d'amU, le Défenseur des Droits, représenté par la Cheffe de Pôle Régional, intervient à trois niveaux : 1) en tant qu'expert, membre du Comité Opérationnel, pour contribuer à l'accompagnement et au traitement de certaines situations ; 2) en tant que structure externe à l'Université pouvant recevoir les victimes et/ou témoins ne souhaitant pas être entendus en interne ; et 3) en tant que membre du Comité de Pilotage pour aider à améliorer la politique d'amU en matière de prévention et de lutte contre les violences et discriminations.

➤ **La Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations**

La collaboration avec la MDLD se décline en trois niveaux : 1) en tant qu'expert, membre du Comité Opérationnel, pour soutenir l'accompagnement et le traitement de certaines situations ; 2) en tant que structure externe à l'Université pouvant recevoir les victimes et/ou témoins ne souhaitant pas être entendus en interne ; et 3) en tant que partenaire pour échanger sur les bonnes pratiques et retours d'expérience en matière de formation à la lutte contre les violences, les discriminations et les biais implicites de genre.

➤ **La Maison des Femmes à Marseille**

Le partenariat avec la Maison des Femmes comprend quatre axes : 1) orientation des victimes vers les parcours de soins proposés par la MDF ; 2) relais de l'écoute via les permanences amU/MDF/Plateforme Violences Faites aux Femmes Urgences Timone ; 3) formation des personnels d'amU, y compris des professionnels en charge du dispositif, par la MDF ; et 4) partenariat amU/MDF pour répondre à des appels à projets européens.

➤ **Site mémorial du Camp des Milles**

Le partenariat avec le Camp des Milles se concrétise par : 1) la mise en place de formations à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme inscrites dans le plan de formation des personnels (GEFORP) ; et 2) l'aide à la communication et à la prévention auprès de la communauté étudiante via le Bonus engagement contre les discriminations, encadré par le dispositif national de labellisation citoyen.

➤ **Parquet de Marseille**

Le Parquet et les services d'amU qui se sont rencontrés à diverses reprises ont acté la signature prochaine d'une convention de partenariat. Celle-ci est en cours de finalisation pour permettre une meilleure coordination dans la prise en charge des étudiant.e.s et des personnels victimes de violences sexistes et sexuelles. Notamment, elle prévoit une procédure de traitement pénal du signalement de l'établissement et des échanges réguliers sur les dossiers partagés. Un des objectifs serait également de permettre au parquet d'intervenir dans des campagnes de sensibilisation qui seraient organisées par Aix Marseille Université selon des modalités à définir.

5.1.5 - Améliorer la communication sur le dispositif

- **Informer personnels, étudiantes et étudiants de l'existence du dispositif et de son fonctionnement et renforcer notamment les communications et les animations dans les bibliothèques universitaires.**

Afin de faire connaître le SpRE auprès de la communauté étudiante et des personnels, une vaste campagne d'information et de communication a été mise en place. Ces efforts ont permis de renforcer la visibilité du dispositif et d'acculturer la communauté universitaire aux enjeux des violences sexistes et sexuelles (VSS), du harcèlement, et des discriminations.

- Moyens de communication déployés

- **Identité visuelle** : Un logo distinctif, des affiches, et des flyers ont été créés pour promouvoir le SpRE.
- **Page web dédiée** : Une page web spécifique a été mise en ligne sur le site de l'université (<https://www.univ-amU.fr/fr/public/respect-egalite>), avec un accès direct depuis les pages d'accueil des sites web de tous les services et composantes d'amU. Ce site présente le rôle et les missions du SpRE, les actualités du service, ainsi que les coordonnées et les outils de sensibilisation disponibles pour les agents et les étudiants.
- **Vidéos et médias** :
 - Une vidéo de présentation du SpRE par le Président d'amU a été réalisée (<https://www.univ-amU.fr/fr/public/respect-egalite>).
 - L'inauguration du SpRE le 5 mai 2022 a été relayée dans la presse locale, notamment par [Gomet](#), [BFM Marseille](#), et [La Provence](#).
 - Le film [Danser pour l'inclusion](#), imaginé par les étudiantes et étudiants de la section danse STAPS de la Faculté des Sciences et la Cie Ellipse, met en scène les notions d'entraide et d'inclusion. Ce film traduit à travers la danse ces notions en termes de mouvement et de rapport à l'autre, ou comment s'entraider pour aller plus loin. En cela, il rejoint le travail du Service pour le Respect et l'Égalité qui accompagne les victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles, de discriminations et de harcèlements au sein d'Aix Marseille Université.
- **Collaboration avec le Service Commun de Documentation (SCD)** : Une collaboration étroite a été établie avec les personnels du SCD, qui ont nommé des référent.e.s égalités dans chaque bibliothèque universitaire. Ces référents jouent un rôle essentiel en tant que relais d'information

auprès de la communauté étudiante et organisent de nombreux événements de sensibilisation. Leur implication renforce l'efficacité de la communication du SpRE au sein des bibliothèques, des lieux clés de la vie étudiante.

- **Supports pédagogiques** : Le SpRE est mentionné dans les livrets de rentrée des étudiant.e.s, fait partie du séminaire digital d'intégration, et est présent dans les communications régulières de l'université.

- Valorisation nationale du SpRE



Le SpRE récompensé par le prix pour le mieux commun FNCAS-MAIF en 2023

Grâce à ses actions et à son impact, le SpRE a reçu une reconnaissance nationale significative, renforçant son rôle central dans la lutte contre les violences, harcèlements, et discriminations au sein de l'enseignement supérieur.

- **20 octobre 2022** : Amélie Samba, juriste et directrice du SpRE, a été invitée par la Défenseure des Droits à présenter le service lors d'une journée d'étude à Paris sur *les discriminations dans l'enseignement supérieur : du constat à l'action*.
- **25 novembre 2022** : À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, Isabelle Régner, Vice-Présidente Égalité Femmes-Hommes, a présenté le SpRE à la demande du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) lors d'un « Twitter Space » organisé en collaboration avec le Ministère de l'Intérieur.
- **9 décembre 2022** : Amélie Samba a été invitée par la Conférence Permanente des Référents Égalité Diversité (CPED) pour présenter le SpRE lors des rencontres annuelles de la CPED à l'Université de Lorraine.
- **2 mars 2023** : Noémie Deleuil, juriste au SpRE, et Isabelle Régner ont présenté le SpRE à la Préfecture lors de la signature de 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, impliquant 14 signataires.
- **16 mars 2023** : Le SpRE a été présenté lors de la table ronde organisée par la Fondation L'Oréal à Paris sur le thème « Violences sexistes et sexuelles en science : 7 scientifiques sur 10 dénoncent le silence ».
- **17 mars 2023** : Un article détaillant les actions et les premiers résultats du SpRE est paru dans *Le Monde Campus*, intitulé « À l'université d'Aix-Marseille, la cellule sur les violences sexistes et sexuelles commence à porter ses fruits ».

Le SpRE a également été primé en 2023 avec le prix pour le mieux commun FNCAS-MAIF, témoignant de son impact et de sa pertinence.

- **Rédiger des consignes claires sur la procédure à suivre par les victimes, témoins, et parties prenantes au sein d'amU en parallèle de l'action du dispositif (ex : Que faire en cas de harcèlement sur le lieu du stage ?)**

Des consignes claires concernant les modalités de saisine du SpRE ont été diffusées à tous les services et composantes de l'université. Il a été fermement indiqué que personne ne doit se substituer à ce service, qui est à traiter les signalements relatifs aux violences sexistes et sexuelles, aux discriminations et au harcèlement. Le **dossier de présentation du SpRE** en ligne sur la page dédiée au service détaille (en [français](#) et en [anglais](#)) ses missions, ses modalités d'intervention, et précise les différentes étapes de la saisine, assurant ainsi que tous les membres de la communauté universitaire comprennent le processus à suivre. Le fonctionnement du SpRE est également rappelé dans le **Rapport Social Unique (RSU)**, en préambule de son bilan chiffré ;

De plus, la **convention de stage d'amU** inclut désormais un nouvel article (cf. Figure 34) qui rappelle la réglementation en lien avec les discriminations et le harcèlement durant le stage, et indique clairement la procédure de saisine du SpRE. Cet ajout vise à garantir que les stagiaires soient pleinement informés de leurs droits et des démarches à suivre en cas de problème, assurant ainsi un environnement de stage sécurisé et respectueux pour tous.

Figure 34. Extrait de la convention de stage étudiant d'amU qui mentionne la procédure de contact du SpRE

Article 12 – Lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel pendant la période de stage

Au même titre qu'un salarié, le stagiaire bénéficie, lors de son stage, d'une protection contre le harcèlement moral et contre le harcèlement sexuel au titre de l'article L. 124-12 du code de l'éducation.

Aucun stagiaire ne saurait, par conséquent, subir :

1. des agissements répétés de harcèlement moral qui auraient pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou encore de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du code du travail) ;

2. conformément aux dispositions de l'article L. 1153-1 du code du travail, des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le tuteur désigné par l'organisme d'accueil dans la présente convention et ledit organisme garantissent au stagiaire des conditions de réalisation de stage conformes à la réglementation du travail, et veillent notamment à ce qu'aucune discrimination de quelque sorte ne soit exercée à l'encontre du stagiaire (article L. 1132-1 du code du travail). Ledit tuteur et l'organisme d'accueil veillent à prévenir toute mesure se révélant discriminatoire, vexatoire, de harcèlement, ou violence sexuelle ou sexiste qui pourrait être exercée à l'encontre du stagiaire.

Si le stagiaire est victime de telles mesures ou violences, celui-ci doit contacter son tuteur, son enseignant référent et/ou saisir, sans délai, le service pour le respect et l'égalité d'Aix-Marseille Université (contact par téléphone 04 13 550 550 ou par courriel respectegalite@univ-amu.fr). Une écoute et des mesures adaptées à la situation pourront alors, le cas échéant, être mises en place.

• **Informé sur le suivi du dispositif : saisines, accompagnement, sanctions**

Le bilan du service SpRE est désormais intégré dans le **Rapport Social Unique (RSU)** de l'université. Pour la première fois, lors de l'édition 2022 du RSU, qui marquait la première année d'existence du service, des données détaillées ont été présentées pour informer sur le suivi du dispositif.

Le RSU inclut désormais :

- Le nombre de signalements reçus
- L'origine des signalements
- La typologie des victimes présumées, présentée par genre et par communauté
- L'objet des saisines
- L'évolution et la répartition par genre des victimes présumées
- Un focus sur l'objet des saisines par type de population et par genre chez les victimes présumées en 2022
- La répartition par voie de traitement et l'état d'avancement des dossiers

Chiffres clés du SpRE après 2 ans d'existence
(avril 2022-avril 2024)

- 382 saisines
- 17 saisines par mois en moyenne
- 8 entretiens en moyenne par semaine et par personne
- 1 à 35 RDV par situations
- Délai de réponse à la saisine : 0,5 jour
- Délai 1^{er} entretien : 6,8 jours
- Durée moyenne 1^{er} entretien : 1h30
- Thématiques des saisines : Harcèlement moral 50%, VSS 30%, Discriminations 20%
- Origine des saisines : 56% étudiant.e.s, 44% personnels
- Environ 70% des victimes sont des femmes

De plus, le service met à disposition sur sa page web des chiffres clés pour offrir une transparence continue sur son fonctionnement et ses actions. Ces efforts renforcent la visibilité du dispositif et assurent que la communauté universitaire est informée du suivi et des résultats des interventions du SpRE.

Information sur les sanctions

Les données existent mais non pas encore fait l'objet d'une communication. Elles seront systématiquement présentées dans le RSU, à partir de la prochaine édition (RSU 2023).

Les sanctions n'ont pas encore fait l'objet d'un bilan public. Ce bilan nécessite un travail spécifique en collaboration avec les services juridiques de l'université, afin de **distinguer les sanctions et autres mesures résultant des dossiers suivis initialement par le SpRE de celles provenant d'autres sources**. Ce bilan est prévu pour être inclus dans le prochain RSU, afin de fournir une vision complète des actions et mesures prises à la suite des signalements gérés par le SpRE.

Il est important de souligner que la création d'un tel service ne va pas de soi. Ce type de structure représente un changement culturel majeur, et son lancement a nécessité des efforts conséquents pour

surmonter des résistances tant individuelles que collectives. Mettre en place un service comme le SpRE requiert non seulement une vision claire, mais aussi un combat permanent pour faire évoluer les mentalités. Ce changement profond appelle également à un cadrage juridique rigoureux et solide pour garantir la pérennité et l'efficacité du service. Il est fondamental que le SpRE bénéficie d'un renforcement juridique pour asseoir durablement sa légitimité au sein de l'institution.

5.2. Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

5.2.1. Professionnaliser les membres à temps plein du dispositif, ainsi que les personnels qui y contribuent

Le SpRE est composé de professionnels recrutés spécifiquement pour leur expertise dans les thématiques de violences sexistes et sexuelles, de discriminations, et de harcèlement. Depuis sa création, la gouvernance d'amU accorde une attention particulière à l'enrichissement continu de leurs compétences, ainsi qu'à celles des autres personnels qui y contribuent (membres des comités opérationnels et de pilotage du SpRE, membres des services internes amU avec lesquels le SpRE interagit). Ces agents, déjà hautement qualifiés, bénéficient d'une formation continue et d'une mise à jour régulière de leurs connaissances grâce à diverses initiatives, telles que :

➤ Formations spécifiques

- **Formations Égalité Femmes-Hommes** : Intégrées au plan de formation d'amU, ces formations sont essentielles pour sensibiliser les membres du SpRE aux enjeux d'égalité.
- **Formations sur les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS)** : Egalement intégrées au plan de formation d'amU, elles fournissent les outils nécessaires pour mieux comprendre et traiter ces problématiques.
- **Formations en droit public** : Pour renforcer les connaissances juridiques des membres du SpRE.
- **Formations JURISUP sur les VSS** : JURISUP, le réseau professionnel des responsables des affaires juridiques de l'enseignement supérieur, organise des formations spécifiques sur les VSS, favorisant l'échange de bonnes pratiques et la mutualisation des connaissances. Les membres du SpRE participent également aux journées nationales organisées par JURISUP, qui réunissent des experts institutionnels, professionnels et juridictionnels pour aborder des sujets d'actualité.
- **Formations professionnalisantes** : Diverses formations pour accroître l'expertise professionnelle des membres du SpRE.
- **Formations sur le racisme et l'antisémitisme** : Dispensées au Camp des Mille et intégrées au plan de formation d'amU, elles visent à mieux comprendre et prévenir ces formes de discrimination.

➤ Temps d'échanges et de mutualisation des bonnes pratiques

Ces sessions se déroulent à la fois en interne et en externe, avec les différents partenaires du SpRE, permettant aux membres de partager des expériences et d'améliorer leurs pratiques.

➤ Temps de veille mensuel

Un temps de veille est organisé chaque mois au sein du SpRE, consacré à l'actualisation des données et à la mise à jour des connaissances juridiques. Ce temps est crucial pour maintenir les équipes informées des évolutions législatives et des meilleures pratiques.

5.2.2. Former systématiquement les personnels

Des campagnes de formation sont systématiquement proposées aux personnels, encadrants, responsables administratifs, ainsi qu'aux doctorants et doctorantes, dans le but de renforcer la prévention et la lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel, et les agissements sexistes. Ces campagnes de formation et de sensibilisation sont pérennisées pour les prochaines années, assurant ainsi une continuité dans l'effort de prévention et de lutte contre les violences et discriminations au sein d'amU.

Action difficile à réaliser

La formation systématique des personnels telle qu'envisagée initialement dans le plan est difficile à obtenir en l'absence du caractère obligatoire des formations.

➤ Formations pour les agents amU (BIATSS et enseignants-chercheurs) sur les VSS et le Racisme Antisémitisme

Ces formations, intégrées au plan de formation des agents via le logiciel GEFORP, viennent s'ajouter à celles sur les thématiques de l'égalité et de l'inclusion présentées dans l'Axe 3 de ce rapport. Durant les trois années du PAE, alors même que la communication sur les formations a été intensifiée, seuls 50 personnels (42 femmes et 8 hommes) ont suivi la formation sur les *Violences Sexuelles et Sexistes (Approches sociologiques et cadre juridique)*, et 83 (72 femmes et 11 hommes) ont suivi la *Sensibilisation à la lutte contre les extrémismes, les racismes, l'antisémitisme et les discriminations délivrée au Camp des Milles*. Au total 133 personnels ont suivi ces formations, dont 14,3% d'hommes.

14,3%
d'hommes

➤ Sensibilisation par le SpRE du personnel encadrant, des directions, et des services

Le SpRE a mené plusieurs sessions de sensibilisation ciblées pour le personnel encadrant et les directions comme par exemple :

- En 2023, le SpRE a informé 15 agents de la DRH (10 femmes et 5 hommes). Ces agents formés agissent désormais comme relais d'information au sein de leurs structures et services respectifs.
- Le SpRE est également intervenu auprès du Collège doctoral, en informant tous les directeurs des 12 écoles doctorales d'amU et/ou leurs représentants en juin 2023.

➤ Sensibilisation des étudiants

Le SpRE a mené des sessions de sensibilisation auprès des étudiants, notamment à la demande des responsables de Master et dans le cadre du « bonus engagement ». Ces sessions ont été réalisées en amphithéâtre pour toucher un large public étudiant. Le SpRE intervient également lors des réunions de rentrée pour les doctorants et doctorantes de première année, positionnées entre mi-novembre et mi-janvier.

Des séances **de théâtre forum sur le sexisme et le racisme ordinaires** sont proposées chaque année depuis 2021 (Compagnie Synergie Théâtre). Sur la durée du PAE, amU a proposé **51 séances** qui ont permis de toucher plus de **3600 étudiant.e.s**.

Figure 36. Répartition des 51 séances de théâtre forum selon les secteurs disciplinaires d'amU

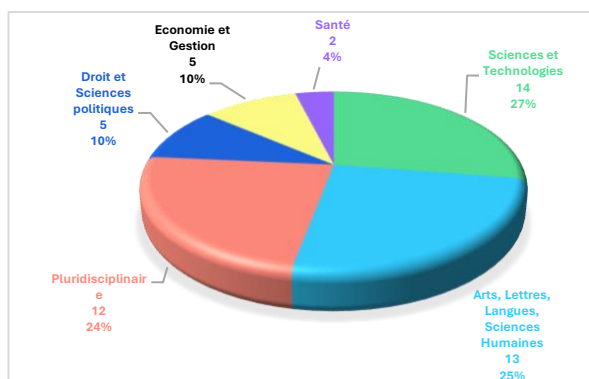
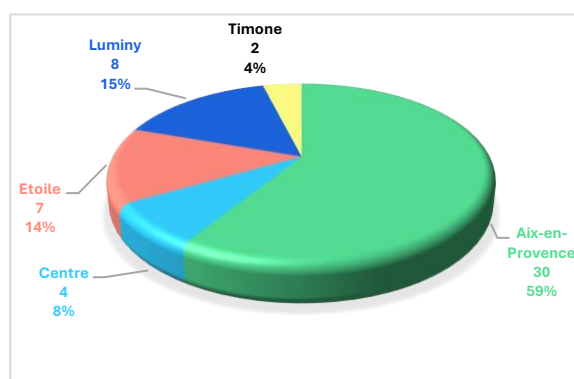


Figure 35. Répartition des 51 séances de théâtre forum selon les campus d'amU



Note. Les sites d'Arles, Digne et Gap sont comptabilisés dans le campus d'Aix ; ils ont bénéficié d'une séance chacun.

➤ **Sensibilisation au-delà d'amU : Projet COMPA "Rendre COMPATibles interculturelité et lutte contre les VSS"**

Ce projet, cofinancé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche via l'appel à projet "Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles", l'IRD, et le programme ACE-Partner, vise à sensibiliser aux stéréotypes de genre et aux VSS. Plusieurs vidéos ont été réalisées dans ce cadre, dont l'une intitulée « *Enjeu institutionnel et biais inconscients* », à laquelle a participé la Vice-Présidente d'amU.

5.2.3. Lutter contre la précarité menstruelle

amU a mis en place, en plus des actions initialement prévues dans le PAE, **la distribution gratuite de protections réutilisables pour ses étudiant.e.s, afin de lutter contre la précarité menstruelle.** Depuis 2023, les étudiant.e.s intéressé.e.s sont invité.e.s à se rendre au **Centre de Santé Universitaire** de leur campus pour récupérer leur kit. Cette démarche a aussi pour objectif d'inciter les étudiant.e.s à découvrir le centre de santé et les différentes opportunités qu'il propose, renforçant ainsi l'accès aux services de santé universitaires. Cette action a été entièrement financée par la CVEC. A ce jour, **4100 kits de 2 serviettes ont été distribués.** amU a prévu une solution pour les campus excentrés non pourvus de services de santé universitaire. Ces campus sont équipés de distributeurs de protections jetables biodégradables, financés par la Vice-Présidence Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les Discriminations. Cette initiative garantit un accès égal aux protections périodiques pour les étudiant.e.s de tous les campus, tout en encourageant l'usage de produits respectueux de l'environnement.



ANALYSE DES FREINS RENCONTRES ET LEVIERS

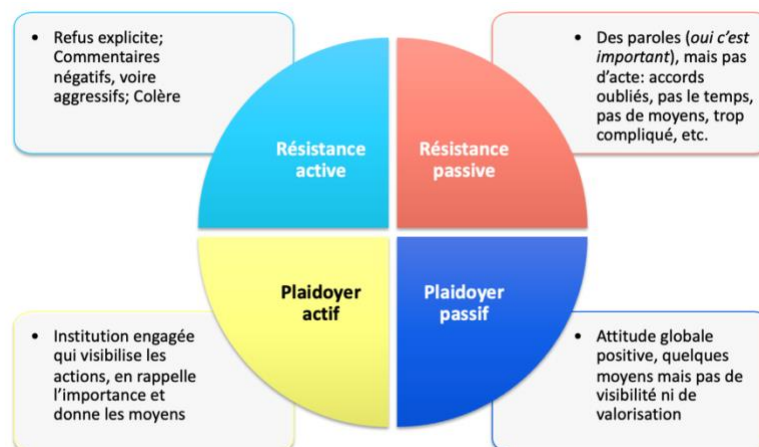
Nous avons choisi de regrouper les freins et les leviers de manière **transversale** plutôt que par axe, car la majorité des obstacles rencontrés sont similaires à travers l'ensemble des actions du PAE. Dans un premier temps, nous présentons un état des principaux freins observés lors de la mise en œuvre des actions, avant de proposer, en dernière partie, les leviers que nous avons actionnés pour les surmonter, ainsi que ceux envisagés pour le prochain PAE.

LE FREIN PRINCIPAL : LES RESISTANCES AUX ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

6.1. Des résistances fréquentes et inévitables

Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, quelles qu'elles soient, rencontrent régulièrement des résistances significatives. Le projet **FESTA** (Female Empowerment in Science and Technology Academia, 2012-2017), financé par l'Union Européenne, avait pour objectif de remédier aux inégalités femmes-hommes dans la recherche, en particulier pour les chercheur.e.s débutant.e.s dans les domaines où les femmes sont sous-représentées, tels que les STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques). Ce projet a impliqué plusieurs universités partenaires à travers l'Europe, dont l'Université d'Uppsala (Suède), l'Université du Danemark du Sud, l'Université de Limerick (Irlande), l'Université RWTH Aachen (Allemagne), la Fondation Bruno Kessler (Italie), l'Université South West (Bulgarie), et l'Université Technique d'Istanbul (Turquie).¹² Ensemble, ces partenaires ont produit une **analyse approfondie des résistances rencontrées lors de la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes**.¹³ Dès lors que les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes deviennent concrètes, nécessitent des financements et engagent des ressources humaines, les discours de soutien qui semblaient acquis peuvent s'effriter. Les résistances, parfois masquées derrière des justifications budgétaires ou organisationnelles, émergent avec force, révélant que les engagements symboliques ne sont pas toujours suivis d'actes concrets lorsque des moyens sont requis. La figure 37 présente une synthèse de ces résistances, qui peuvent être classées en **quatre grandes catégories**, chacune ayant un impact distinct sur la mise en œuvre des initiatives.

Figure 37. Catégories de résistances extraites du rapport FESTA



¹² Uppsala University (Suède), University of Southern Denmark, University of Limerick (Irlande), RWTH Aachen University (Allemagne), Bruno Kessler Foundation (Italie), South West University (Bulgarie), Istanbul Technical University (Turquie).

¹³ The FESTA handbook of organizational change. Implementing gender equality in higher education and research institutions (2016). https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/online_library/tools/FESTA_Handbook_of_organizational_change.pdf

6.1.1. Quatre catégories de résistances

- **La résistance active** se caractérise par des **oppositions explicites** : refus, commentaires négatifs voire agressifs. Par exemple, dans le projet FESTA, des individus se sont directement opposés à la mise en place de certaines mesures sous prétexte que les femmes bénéficiaient de trop d'avantages au détriment des hommes. Ce type de frein est minoritaire notamment parce qu'il est politiquement incorrect et donc difficile à tenir ouvertement, mais il reste présent et parfois difficile à surmonter sans un engagement institutionnel fort.
- **La résistance passive** se caractérise par **des paroles non suivies d'actes**. Les engagements sont pris verbalement mais les actions concrètes ne suivent pas. Cette forme de résistance, très fréquente, se manifeste par des accords oubliés, des ressources qui ne se matérialisent pas, des délais prolongés dans la mise en œuvre, ou encore par la mise en avant de nombreuses excuses pour justifier l'absence d'action : manque de temps, de moyens, ou perception que le changement est trop compliqué à mettre en œuvre. En bref, on « coche la case » de l'égalité, mais l'engagement n'est pas effectif.
- **Le plaidoyer passif** décrit une **attitude positive en apparence**, mais les moyens mis en œuvre sont insuffisants, et les actions sont peu visibles. Les acteurs institutionnels concernés reconnaissent la nécessité des PAE et accordent quelques ressources pour les soutenir. Cependant, ils ne s'impliquent pas personnellement, ne montrent pas activement leur soutien, et n'encouragent pas un engagement similaire de la part de leurs équipes. Cela peut freiner la mobilisation globale et créer une inertie institutionnelle.
- **Le plaidoyer actif** est le **comportement le plus favorable** : les acteurs institutionnels soutiennent activement les initiatives, rappellent leur importance à leurs équipes et facilitent la mise en œuvre des actions. Il s'agit d'un engagement visible et constant. Attention, ce plaidoyer peut générer des résistances face à des actions trop efficaces. Toutefois, le rapport FESTA souligne que **cet engagement fort peut, paradoxalement, générer des résistances**, notamment lorsque les actions sont perçues comme trop efficaces. Par exemple, la montée en puissance des femmes dans des postes de haut niveau peut susciter des réticences, certaines personnes émettant des doutes sur leur compétence ou leur légitimité. Ceci illustre comment les changements dans les dynamiques de pouvoir peuvent générer des résistances, même au sein de structures soutenant officiellement l'égalité.

6.1.2. Origines de ces résistances

Les résistances aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes proviennent de diverses sources, souvent ancrées dans des stéréotypes de genre profondément enracinés (Schmader et al., 2022). Une des sources majeures de résistance émane d'individus qui, en se conformant aux stéréotypes traditionnels, estiment qu'il n'existe pas d'inégalités réelles, mais plutôt une répartition 'naturelle' et 'complémentaire' des rôles entre les femmes et les hommes. Cette vision, largement influencée par des croyances sexistes, perpétue l'idée que les femmes et les hommes occupent des sphères différentes dans la société pour des raisons biologiques ou sociales, et que toute tentative de corriger cela serait contre-nature. En psychologie sociale, ce phénomène est connu sous le nom de **"sexisme bienveillant"** (Hammond et al., 2018 ; Glick & Fiske, 1996), qui, sous des apparences protectrices ou paternalistes, justifie en réalité la domination d'un groupe de genre par un autre.

Un autre argument fréquemment avancé dans ces résistances est celui de la **"discrimination positive"**, partagée aussi bien par des hommes que par des femmes. Les premiers dénoncent une prétendue injustice où des femmes "incompétentes" seraient promues en raison de leur genre, tandis que certaines femmes refusent des opportunités par crainte d'être perçues comme des bénéficiaires d'une faveur. Toutefois, il est crucial de rappeler que ces actions pour l'égalité ne consistent pas à promouvoir l'incompétence, mais à corriger des injustices historiques qui ont exclu des femmes compétentes de postes de pouvoir simplement en raison de leur genre (Carnes et al., 2015 ; Heilman, 2012).

Ces résistances s'expliquent aussi par des **réactions défensives**. Selon **Vitriol et al.** (2023), elles surviennent lorsque les individus perçoivent un décalage entre leur image d'eux-mêmes en tant que personnes justes et

non sexistes, et les résultats des tests ou des formations qui révèlent leurs biais implicites. Cela provoque souvent un rejet ou un déni des tests et de leurs résultats, car les individus ont du mal à concilier ces informations avec leur identité perçue. Lofaro et al. (2024) précisent que ces résistances sont particulièrement marquées lorsque les actions pour l'égalité révèlent des incohérences entre les valeurs déclarées et les comportements réels. Enfin, Schmader et al. (2022) ajoutent que **la simple prise de conscience des biais implicites ne suffit pas** : pour que les actions soient efficaces, une **motivation réelle** au changement est nécessaire.

Ces résistances, à la fois idéologiques et contextuelles, soulignent la **nécessité d'interventions complexes et multifactorielles** pour être surmontées. Pour instaurer un véritable changement en direction de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est indispensable d'agir à la fois sur les **mentalités** individuelles et sur les **structures organisationnelles**. Un **équilibre** est essentiel entre des formations ciblées sur les mécanismes des biais implicites et des **décisions institutionnelles fortes** qui soutiennent et accompagnent les actions mises en œuvre. C'est en combinant ces deux approches que l'on pourra mieux comprendre et surmonter les mécanismes de résistance, et ainsi instaurer un changement en profondeur et durable.

6.2. Quid de ces résistances à amU ?

6.2.1. Plaidoyer actif

Sous la présidence d'Éric Berton depuis 2020, amU s'est engagée résolument dans un **plaidoyer actif** pour l'égalité femmes-hommes. La création du Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE) en est la preuve la plus marquante, avec des moyens humains et financiers inédits dans une université française : 5 professionnels à temps plein, 110 m² de locaux adaptés, et une communication renforcée pour assurer la visibilité de ce service. Cette décision politique forte illustre l'engagement d'amU pour créer un environnement de travail inclusif et sécurisé. Toutefois, la mise en place de ce service n'a pas été sans susciter des résistances. Si une grande partie de la communauté universitaire a accueilli la création du SpRE avec enthousiasme, des critiques et oppositions ont également émergé, notamment en raison des ressources humaines et financières mobilisées. La gouvernance a dû affronter ces résistances et maintenir le cap pour assurer la mise en œuvre de cette initiative essentielle pour l'égalité femmes-hommes. Des critiques sont même venues de l'extérieur, certains reprochant à amU de pouvoir se permettre la création d'un tel service en raison de ses ressources, exacerbant ainsi les disparités entre les universités dans la gestion des signalements, créant ainsi des universités à deux vitesses.

Parmi les autres actions phares soutenues par la gouvernance, on trouve le **renforcement de la Vice-Présidence Égalité Femmes-Hommes** devenue une vice-présidence *fonctionnelle*, avec une *équipe élargie*, un *budget accru*, et le *soutien d'un VP RSE et d'un DGA RSE*. **Il est fondamental en effet que la mission en charge de l'égalité soit établie au niveau d'une vice-présidence afin de lui conférer une assise institutionnelle forte. Cela accroît la légitimité des actions menées et permet de les ancrer plus durablement dans la stratégie de l'établissement**, tout en rendant ces initiatives plus crédibles et visibles au sein de la communauté universitaire.

Cet engagement fort s'étend également à d'autres initiatives, comme la sensibilisation aux biais implicites dans les comités de sélection, la mise en place du télétravail, et les nombreuses mesures pour garantir l'équilibre entre temps de vie professionnelle et personnelle. Ces initiatives montrent que l'engagement d'amU ne se limite pas à des déclarations d'intention, mais repose sur des preuves tangibles, appuyées par une stratégie cohérente et des ressources dédiées. **La longueur de ce rapport n'est pas un hasard, mais le fruit d'un choix réfléchi visant à démontrer avec précision et transparence la nature et la portée des actions entreprises**. Il constitue non seulement un état des lieux détaillé, mais également une base solide pour diagnostiquer les besoins futurs et orienter l'élaboration du prochain PAE de notre université.

Pour garantir la pérennité de ces actions, il est crucial de maintenir cet engagement et de renforcer le soutien institutionnel à moyen et long terme. Cependant, malgré cet engagement institutionnel fort et les nombreuses actions concrètes mises en place, une partie de la vaste communauté amU ne se positionne pas toujours dans la même dynamique. Les résistances, qu'elles soient actives ou passives, se manifestent à la fois au niveau collectif et individuel.

6.2.2. Résistances actives et passives

- **Au niveau des structures**

Toutes les structures d'amU ne sont pas au même niveau d'avancement en matière d'égalité femmes-hommes. Certaines composantes, services, et laboratoires se sont pleinement engagés, tandis que d'autres peinent à accorder la priorité à ces actions. Un exemple marquant de cette disparité est la difficulté à obtenir un recensement précis des référent·e·s égalité au sein de l'université. Toutes les structures ne disposent pas encore d'un·e référent·e, certaines n'ont jamais répondu aux sollicitations, et parmi celles qui en ont, les différences sont notables. Dans certains cas, les référent·e·s bénéficient de lettres de mission claires et de la reconnaissance de leurs responsabilités, tandis que dans d'autres, leur rôle est peu valorisé, voire méconnu, et leurs missions sont floues. Cette hétérogénéité d'engagement entre les structures d'amU complique la coordination des actions à l'échelle institutionnelle. Sans un soutien et une vision partagée à tous les niveaux, les initiatives menées dans certaines composantes risquent de ne pas être suivies dans d'autres, rendant difficile une approche systémique de l'égalité femmes-hommes au sein de l'université.

Cette disparité s'explique par divers facteurs : postures idéologiques, manque de moyens, ou encore des réalités genrées spécifiques à certains secteurs disciplinaires. Par exemple, dans les STIM, où la sous-représentation des femmes est plus flagrante, les questions d'égalité sont souvent mieux intégrées. À l'inverse, dans les disciplines où les femmes sont plus nombreuses, un sentiment erroné que l'égalité est déjà acquise peut conduire à sous-estimer les inégalités persistantes, comme le plafond de verre, et à minimiser l'influence des biais implicites de genre. La sensibilisation des Comités de Sélection (CDS) aux biais de genre illustre également ces divergences. Si certains secteurs reconnaissent la nécessité de telles actions, d'autres les considèrent comme une contrainte inutile, affirmant que la sélection se fait uniquement sur la base des compétences. D'autres contestent la validité scientifique des outils et protocoles utilisés, pourtant issus de travaux publiés. Cette contestation reflète bien les **barrières épistémologiques** qui existent entre disciplines, questionnant parfois l'ouverture à des approches interdisciplinaires ou différentes de leurs savoirs et pratiques. Ce manque de consensus, parfois accompagné d'oppositions fortes, freine à la fois la généralisation et la pérennisation des actions de sensibilisation et de formation, reflétant la diversité des perceptions sur l'égalité de genre au sein de l'institution.

Cette disparité d'engagement souligne l'importance d'un soutien institutionnel fort pour homogénéiser certaines pratiques et garantir la mise en œuvre des actions dans toutes les structures d'amU.

- **Au niveau individuel**

Parallèlement aux résistances structurelles, des résistances individuelles persistent également. Elles sont souvent d'ordre idéologique et concernent aussi bien les hommes que les femmes. Paradoxalement, les femmes, bien que majoritairement engagées dans ces actions, continuent de se heurter à des défis dans l'utilisation des dispositifs visant à concilier vie professionnelle et personnelle. Ainsi, très peu d'hommes prennent un congé parental, alors que les femmes y ont massivement recours, révélant une répartition encore inégale des responsabilités familiales. De même, très peu d'hommes participent aux formations sur les thématiques de genre et ils sont sous-représentés dans les équipes et réseaux de référent·e·s égalité.

Ces résistances individuelles se manifestent également lors des actions spécifiques de sensibilisation, comme celles menées auprès des Comités de Sélection (CDS) aux biais de genre. De nombreux retours sont très positifs, les participant·e·s reconnaissant l'utilité de ces alertes pour mieux comprendre et intégrer les enjeux liés à l'égalité. Cependant, lorsque des résistances apparaissent, elles sont souvent **très marquées idéologiquement** et reflètent une **mauvaise compréhension** des connaissances scientifiques sous-jacentes. Les critiques portent généralement sur la pertinence des outils utilisés ou, dans certains cas, sur l'existence même des biais implicites de genre. Il est important de noter que ces réticences s'atténuent nettement lorsque les collègues ont l'occasion de participer à des **formations plus approfondies** sur le sujet. Cela conforte l'idée que la sensibilisation seule, bien que nécessaire, ne suffit pas : elle doit impérativement s'accompagner de formations approfondies qui permettent de mieux comprendre les mécanismes des biais implicites de genre et d'apprendre à les contrôler. Les formations apportent une compréhension plus fine et facilitent l'appropriation des outils, permettant ainsi de dépasser les résistances initiales. L'action de sensibilisation des CDS doit rester ce qu'elle est censée être : une **mise en alerte ponctuelle mais récurrente**,

visant à rappeler aux membres des comités d'évaluation et de sélection d'être attentifs aux biais au moment des décisions de recrutement. Cette mise en alerte doit être systématique à chaque concours, car être formé une fois ne suffit pas à combattre des biais qui sont profondément ancrés. Ce sont des **automatismes cognitifs** qu'il faut contrer de manière continue, et seules des actions régulières et répétées peuvent y parvenir efficacement.

Il est important de souligner à nouveau que les résistances deviennent plus visibles lorsque les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes sortent du cadre du discours pour se concrétiser en initiatives coûteuses et chronophages. Bien que ces actions soient généralement saluées sur le principe, elles suscitent des résistances lorsqu'elles impliquent des changements tangibles, mobilisent des budgets ou des ressources humaines. **Cette dichotomie entre les intentions affichées et la mise en œuvre pratique souligne la nécessité d'un engagement ferme de la part de la gouvernance, qui doit non seulement initier, mais aussi protéger ces actions contre les oppositions internes. C'est cette approche que la gouvernance d'amU adoptée dans le cadre de son premier PAE et qu'elle compte renforcer pour le prochain.**

FREINS LIÉS AUX MANQUES DE MOYENS HUMAINS, FINANCIERS, ET TECHNIQUES

7.1. Manque de moyens humains et financiers

En dépit de l'investissement institutionnel fort d'AMU en faveur de l'égalité femmes-hommes, la mise en œuvre concrète des nombreuses actions du plan d'action nécessiterait l'implication d'un grand nombre de collègues. Or, ces actions reposent sur un petit nombre de personnes seulement, réparties au sein des différentes structures de cette grande université. Ces personnes se retrouvent rapidement confrontées à une surcharge de travail, car elles doivent gérer des tâches supplémentaires qui soit, ne sont pas officiellement reconnues dans leurs fiches de poste, soit s'ajoutent à un agenda déjà surchargé. Ce manque de ressources humaines crée une situation où, bien que les actions en faveur de l'égalité soient essentielles, elles ne peuvent être menées efficacement. Les personnes qui portent ces initiatives finissent souvent par s'épuiser, non seulement en raison de la lourdeur des tâches et du manque de temps, mais aussi à cause de la gestion des résistances auxquelles elles sont fréquemment confrontées. Ces résistances, parfois très marquées, ralentissent la progression des projets et, d'un point de vue personnel, peuvent être particulièrement difficiles à gérer.

De plus, il arrive que le travail effectué par les référent-e-s, malgré des lettres de mission officielles et les primes associées, ne soit pas reconnu au même titre que d'autres missions plus classiques. Cela est particulièrement vrai pour les enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s, dont les dossiers pour avancement ou recrutement ne sont pas toujours évalués à leur juste valeur. Les responsabilités liées aux PAE sont souvent perçues comme secondaires par rapport à d'autres responsabilités plus classiques comme les responsabilités pédagogiques, scientifiques, ou administratives, ce qui limite la reconnaissance du travail accompli dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, génère des inégalités de traitement, et finit par démotiver les personnels. Pour renforcer l'efficacité des actions, il est crucial que les référent-e-s égalité bénéficient de ressources adéquates, tant sur le plan humain que matériel. Cela inclut une reconnaissance officielle de leur mission dans les processus d'avancement, mais aussi des moyens financiers et logistiques leur permettant de coordonner efficacement les actions au sein de leurs composantes.

Il est essentiel que les universités soient bien **accompagnées dans cette transition vers l'égalité femmes hommes**. La mise en place et le suivi des PAE nécessitent des moyens spécifiques et adaptés. Un accompagnement adéquat, à la fois financier et humain, demeure un levier important pour assurer la pérennité et l'efficacité des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein des établissements d'enseignement supérieur.

7.2. Des moyens techniques pas toujours appropriés

Le manque de moyens techniques représente un frein important à la mise en œuvre et surtout au suivi des actions du PAE. À amU, ces difficultés rejoignent celles déjà observées pour le Rapport Social Unique : les

bases de données nécessaires pour des analyses complètes et pertinentes sont souvent dispersées, les informations devant être extraites de différentes sources et logiciels. Cette complexité est source d'erreurs et très chronophage. Cependant, cette problématique dépasse amU et s'inscrit dans un cadre national. Par exemple, les bases de données utilisées pour le suivi des candidatures et des recrutements diffèrent entre les personnels BIATSS et les enseignants-chercheurs. De même, le suivi des actions de sensibilisation aux biais de genre auprès des Comités de Sélection (CDS) nécessite un accès à des données clés, telles que le nombre de femmes et d'hommes candidats pour chaque poste, le nombre de personnes auditionnées et le classement final. À ce jour, il n'existe aucun logiciel capable de compiler automatiquement ces informations pour l'ensemble des postes. Ainsi, la Direction des Ressources Humaines (DRH) d'amU est contrainte de procéder manuellement, poste par poste, en croisant des données extraites de Galaxie avec des fichiers Excel internes. La possibilité de procéder en une seule extraction sur galaxie un fichier Excel qui compile les candidatures pour chaque poste, et qui implémente les résultats issus des décisions des CDS permettrait non seulement de renforcer la transparence et l'efficacité du suivi des actions en faveur de l'égalité, mais aussi d'alléger la charge de travail des équipes, tout en garantissant des évaluations plus rigoureuses.

LE CARACTERE NON OBLIGATOIRE DES SENSIBILISATIONS : UN FREIN POTENTIEL ?

Pas si simple !

D'un côté, on entend souvent dire par les personnes engagées sur le sujet : « *il faut rendre les sensibilisations et les formations obligatoires !* ». En France, elles ne le sont pas. Le bilan présenté dans ce rapport témoigne de la faible proportion de personnels qui se sont inscrits aux formations. Concernant l'action de sensibilisation des membres des Comités de Sélection, le taux de participation est plus élevé, mais des disparités importantes existent entre les composantes, certaines refusant de se prêter à l'exercice. La [circulaire ministérielle de juin 2020](#) recommande de sensibiliser les Comités de Sélection aux biais implicites de genre, sans pour autant rendre cette démarche obligatoire. L'absence de caractère obligatoire au niveau national conduit souvent les membres des comités à refuser de participer à ces initiatives. « *Est-ce obligatoire ?* », est la question récurrente. Une fois la réponse négative donnée, nombreux sont ceux et celles qui choisissent de ne pas participer, évoquant un manque de temps ou jugeant ces sensibilisations inappropriées voire inutiles. Cette attitude constitue un frein majeur à la généralisation de ces actions dans les universités. À l'échelle internationale, la Commission européenne a pourtant fait de cette sensibilisation un [critère d'éligibilité](#) pour les financements du programme-cadre Horizon Europe. Ce décalage entre les recommandations nationales et les exigences européennes crée une ambiguïté pour les universités françaises, qui peinent à naviguer entre ces injonctions contradictoires. Par ailleurs, l'absence d'audits de la part de la Commission Européenne pour vérifier si les formations sont bien suivies compromet la crédibilité de cette obligation européenne, la rendant théorique en l'absence de contrôle réel. L'ensemble de ces éléments semble tendre vers un caractère obligatoire des sensibilisations/formations.

D'un autre côté, **les travaux de Schmader et al. (2022) mettent en garde contre les effets potentiellement contre-productifs des formations obligatoires**. Des études en psychologie sociale montrent que contraindre les individus à suivre des formations sur les biais peut provoquer des réactions de défense, voire un rejet actif. Ce phénomène s'explique par la perception que ces formations portent atteinte à l'autonomie des individus ou remettent en question leur moralité et leur intégrité. Se sentant contraints, certains réagissent en renforçant leur résistance, en minimisant l'importance du problème, ou en contestant les résultats. Schmader et al. soulignent également l'importance de la motivation intrinsèque pour garantir l'efficacité de ces formations. En effet, les recherches montrent que les participant·e·s qui s'engagent volontairement dans ces démarches sont plus susceptibles de modifier leurs comportements et attitudes sur le long terme. À l'inverse, lorsqu'une formation est imposée, l'apprentissage reste souvent superficiel et les biais implicites tendent à persister. De plus, le fait de forcer les individus à suivre ces formations peut non seulement renforcer les stéréotypes négatifs, mais aussi exacerber les préjugés en raison du ressentiment créé par l'obligation.

Il est donc essentiel de trouver un **équilibre entre incitation et obligation**. Une approche plus incitative, qui valorise l'engagement volontaire et encourage l'appropriation personnelle des concepts, pourrait s'avérer

plus efficace à long terme que l'imposition stricte de ces formations. Cela permettrait aux participant·e·s de mieux assimiler les notions et de les intégrer de manière constructive dans leurs pratiques professionnelles.

LES LEVIERS MIS EN ŒUVRE PAR AMU POUR SURMONTER LES FREINS

amU a su déployer des leviers stratégiques pour répondre aux obstacles rencontrés lors de la mise en œuvre de son premier Plan d'Actions pour l'Égalité (PAE). Toutefois, il est important de reconnaître que tous les freins n'ont pu être levés. L'égalité entre les femmes et les hommes reste un défi majeur de notre société au 21^{ème} siècle, et nos universités doivent être à l'avant-garde pour impulser les changements sociaux indispensables à une transformation sociétale durable.

1. Un engagement fort, stratégique, et durable de la gouvernance

L'un des leviers majeurs ayant permis à amU de progresser réside dans **l'engagement sans faille de sa gouvernance**. Cet engagement a soutenu l'ensemble des actions du PAE, en répondant favorablement aux demandes de moyens humains et financiers nécessaires à leur mise en œuvre. Dès que des ressources ont été sollicitées, elles ont été scrupuleusement étudiées quant à leur bien-fondé et leur faisabilité, puis satisfaites, avec un soutien politique affiché publiquement. Cet engagement a permis à amU de se distinguer dans plusieurs de ses initiatives pour l'égalité femmes-hommes, malgré les résistances internes et externes.

La durabilité de ce soutien a été également un facteur essentiel. Même face aux critiques ou aux oppositions, la gouvernance a maintenu sa position, assurant la continuité des actions. Bien que l'on n'ait pas réussi à mobiliser pleinement toutes les structures, le soutien présidentiel a joué un rôle déterminant dans la mise en place des actions les plus emblématiques du PAE. Ce soutien a été également renforcé par le travail exemplaire de la Direction de la Communication (DIRCOM) et de la Direction des Ressources Humaines (DRH). La DIRCOM a joué un rôle central en amplifiant la dissémination des valeurs d'égalité femmes-hommes, renforçant ainsi la visibilité des actions du PAE au sein de l'université et au-delà. De son côté, la DRH a su mobiliser ses équipes pour la mise en œuvre concrète de plusieurs actions majeures et assurer un suivi rigoureux du plan dans sa globalité. Ensemble, ces contributions ont permis d'ancrer durablement les valeurs d'égalité femmes-hommes dans la culture institutionnelle d'amU.

2. Une base scientifique solide : la recherche comme fondement des actions

L'un des leviers majeurs d'amU a été d'ancrer ses actions dans les résultats de la recherche internationale, en particulier dans les domaines de la psychologie cognitive et sociale. Cette approche a favorisé la légitimité et la crédibilité des initiatives menées, en garantissant que les actions mises en place reposent sur des bases scientifiques éprouvées et sur des connaissances solides concernant les conditions de leur efficacité. En effet, le retour d'expérience montre que lors des formations longues et approfondies, les explications scientifiques détaillées sur les biais implicites de genre permettent de lever de nombreuses résistances initiales. Ces formations apportent des réponses convaincantes et permettent aux participant·e·s de mieux comprendre les mécanismes sous-jacents aux inégalités. Il est donc fondamental de maintenir cet ancrage scientifique pour nourrir le PAE et proposer des actions dont on connaît les conditions d'efficacité. Cela requiert une veille documentaire scientifique afin de rester informé des avancées récentes sur le sujet. Aujourd'hui, de plus en plus de recherches s'intéressent aux meilleures pratiques pour renforcer l'égalité femmes-hommes, et suivre cette actualité scientifique est indispensable pour affiner et adapter les actions à ces nouvelles connaissances.

Cependant, il est important de reconnaître que cette approche, bien que fondée scientifiquement, n'a pas toujours fait consensus au sein de l'institution, notamment en raison des divergences épistémologiques entre disciplines. Cette absence de consensus, particulièrement perceptible dans le cadre des sensibilisations des Comités de Sélection (CDS), freine parfois l'adhésion aux outils et méthodes employés. Consciente de ces défis, amU a déjà engagé un travail de fond pour proposer, dans le cadre de son prochain PAE, de nouveaux outils et formats de sensibilisation mieux adaptés à certaines disciplines. Cet effort vise à surmonter les

obstacles épistémologiques en proposant des approches plus inclusives et diversifiées. Par ailleurs, amU continuera de valoriser et renforcer les échanges de bonnes pratiques avec ses partenaires académiques, tant au niveau national qu'international, afin de s'inspirer des innovations et des succès observés ailleurs, et de continuer à améliorer ses propres pratiques en matière d'égalité femmes-hommes.

3. Équilibre entre incitation et obligation

Face à l'absence d'obligation concernant les formations des personnels sur les thématiques de l'égalité, des VSS et des discriminations, amU a déployé plusieurs leviers pour inciter les structures à s'engager. L'un des principaux a été une communication renforcée, à la fois en interne et en externe, pour promouvoir et faire connaître les formations proposées. Un autre levier important a consisté à sensibiliser les membres de la gouvernance élargie, notamment lors des réunions et des séminaires de gouvernance, afin de toucher directement les directions des composantes et de susciter leur adhésion. Autre exemple, la mise en place de sondages internes visant à évaluer la perception des inégalités femmes-hommes et des violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein des composantes et laboratoires s'est avérée être un outil puissant. La confrontation des équipes aux résultats de ces enquêtes a révélé un état des lieux souvent éloigné des a priori, et a systématiquement conduit à des demandes de formations pour répondre aux besoins identifiés. Cette approche progressive a permis de déclencher une prise de conscience et d'encourager la demande de formations ciblées. Il est donc crucial de poursuivre cette stratégie tout en visant une mobilisation plus large dans les années à venir.

Toutefois, l'incitation seule a montré ses limites, comme en témoigne le faible nombre de personnels formés à l'échelle d'amU. La mise en place d'un cours obligatoire auprès des étudiant.e.s de L1 de la Faculté des Sciences a montré un avantage certain : il permet de toucher à la fois les étudiant.e.s et l'équipe pédagogique qui a de fait elle-même suivi la formation. L'instauration d'obligations, comme celles imposées par l'Europe dans le cadre du programme Horizon Europe, doit être envisagée pour les personnels, tout en étant accompagnée d'une communication pédagogique forte. Les actions en faveur de l'égalité, telles que les quotas, sont souvent mal perçues en raison d'un manque d'explication claire sur leur rôle dans la correction des discriminations historiques à l'encontre des femmes. amU continuera à promouvoir une pédagogie adaptée pour prévenir les incompréhensions et les réticences.

Dans cette optique, amU renforcera également l'implication des composantes et des écoles doctorales, des acteurs-clés pour ancrer les formations et sensibilisations de manière durable. L'engagement actif de ces entités permettra non seulement de garantir une meilleure diffusion des bonnes pratiques au sein des différentes équipes. Cela contribuera à développer une culture de l'égalité dès les premières étapes de la

4. Structurer le réseau des référent-e-s égalité : un levier pour le prochain PAE

Pour le prochain PAE, un levier stratégique sera de rendre pleinement opérationnel le réseau des référent-e-s égalité d'amU. Si la constitution de ce réseau a été un processus difficile, il est désormais en place. L'enjeu sera de s'assurer que chaque référent-e dispose d'une lettre de mission standardisée mais adaptée à sa fonction et équitable, en fonction des métiers au sein de l'université. Ces missions devront être reconnues et valorisées dans les parcours professionnels, notamment lors des évaluations. Enfin, une meilleure coordination de ce réseau sera cruciale, tant pour l'échange de bonnes pratiques que pour assurer un suivi efficace des actions mises en place, permettant ainsi un bilan régulier et cohérent.

CONCLUSION

Ce rapport d'exécution témoigne de l'engagement soutenu d'Aix Marseille Université en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, à travers des actions concrètes, des dispositifs innovants, et une gouvernance forte. Le premier Plan d'Action pour l'Égalité a permis de réaliser des avancées notables, malgré les obstacles rencontrés, grâce à une mobilisation collective et un soutien institutionnel constant. Nous sommes conscients que ce rapport est très long, sans pour autant être totalement exhaustif. Il était important de valoriser le travail accompli par les acteurs et actrices d'amU qui se sont pleinement investis, et de mettre en lumière les multiples actions entreprises. Cela permet également de mesurer l'ampleur de la tâche à accomplir dans le cadre de ce type de plan, et de rappeler que les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont indispensables, bien qu'encore aujourd'hui difficiles à concrétiser. Par ailleurs, ce rapport constitue également un document de travail pour le prochain plan, permettant ainsi de tirer des enseignements et d'alimenter la réflexion en vue des futures actions.

Le défi majeur pour amU dans son prochain plan sera d'étendre et de pérenniser les actions déjà mises en place au sein des cinq axes, de mieux visibiliser leur nécessaire complémentarité, et d'en renforcer le processus d'évaluation. Il faut souligner la frustration de ne pas pouvoir observer à court terme des changements notables dans les pratiques quotidiennes. La transformation culturelle et institutionnelle en faveur de l'égalité prend du temps, et il est souvent difficile d'en mesurer les effets immédiats. C'est pourquoi nous devons garder en tête que ce travail s'inscrit dans la durée, et qu'à l'issue du deuxième plan, nous pourrions espérer observer les premiers effets concrets.

amU se positionne résolument en tant qu'acteur majeur dans la promotion de l'égalité femmes-hommes, non seulement au niveau national, mais aussi à travers ses collaborations internationales. Ce rapport marque la fin d'un premier cycle d'actions et ouvre la voie à une nouvelle phase, qui sera guidée par des ambitions renouvelées, avec l'objectif de faire de l'égalité femmes-hommes une réalité tangible et durable dans notre institution.

RÉFÉRENCES

- Apfelbaum, E. P., Norton, M. I., & Sommers, S. R. (2012). Racial color blindness: Emergence, practice, and implications. *Current Directions in Psychological Science*, 21(3), 205-209. <https://doi.org/10.1177/0963721411434980>
- Aronson, J., Lustina, M. J., Good, C., Keough, K., Steele, C. M., & Brown, J. (1999). When White Men Can't Do Math: Necessary and Sufficient Factors in Stereotype Threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 29-46. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1371>
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists-Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>
- Carnes, M., Devine, P. G., Baier Manwell, L., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forsythe, R. G., Sheridan, J. (2015). The effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: A cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine*, 90(2), 221-230. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000552>
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T. L., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.07.002>
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2013). The origins and effects of corporate diversity programs. In Q. M. Roberson (Ed.), *The Oxford handbook of diversity and work* (pp. 253-281). Oxford University Press.
- Dutt, K., Pfaff, D., Bernstein, A. et al. (2016). Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. *Nature Geoscience*, 9, 805-808. <https://doi.org/10.1038/ngeo2819>
- Filippou, P., Mahajan, S., Deal, A., Wallen, E. M., Tan, H. J., Pruthi, R. S., & Smith, A. B. (2019). The Presence of Gender Bias in Letters of Recommendations Written for Urology Residency Applicants. *Urology*, 134, 56-61. <https://doi.org/10.1016/j.urology.2019.05.065>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>
- Hammond, M. D., Milojev, P., Huang, Y., & Sibley, C. G. (2018). Benevolent Sexism and Hostile Sexism Across the Ages. *Social Psychological and Personality Science*, 9(7), 863-874. <https://doi.org/10.1177/1948550617727588>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 725-744. <https://doi.org/10.1177/1368430218761587>
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189-198. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189>
- Huguet, P., & Régner, I. (2007). Stereotype Threat Among School Girls in Quasi-Ordinary Classroom Circumstances. *Journal of Educational Psychology*, 99, 545-560. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.545>
- Inzlicht, M., & Ben-Zeev, T. (2000). A threatening intellectual environment: Why females are susceptible to experiencing problem-solving deficits in the presence of males. *Psychological Science*, 11(5), 365-371. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00272>
- Jöstl, G., Bergsmann, E., Lüftenegger, M., Schober, B., & Spiel, C. (2012). When will they blow my cover? The impostor phenomenon among Austrian doctoral students. *Zeitschrift für Psychologie*, 220(2), 109-120. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000102>
- Kmec, J.A. (2011). Are motherhood penalties and fatherhood bonuses warranted? Comparing pro-work behaviors and conditions of mothers, fathers, and non-parents. *Social Science Research*, 40(2), 444-459. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.11.006>
- Legault, L., Gutsell, J. N., & Inzlicht, M. (2011). Ironic effects of antiprejudice messages: how motivational interventions can reduce (but also increase) prejudice. *Psychological Science*, 22(12), 1472-1477. <https://doi.org/10.1177/0956797611427918>
- Lincoln, A. E., Pincus, S., Koster, J. B., & Leboy, P. S. (2012). The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s. *Social Studies of Science*, 42(2), 307-320. <http://www.jstor.org/stable/23210211>

- Liu, S., Liu, P., Wang, M., & Zhang, B. (2021). Effectiveness of stereotype threat interventions: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 106*(6), 921–949. <https://doi.org/10.1037/apl0000770>
- Logel, C., Walton, G. M., Spencer, S. J., Iserman, E. C., von Hippel, W., & Bell, A. E. (2009). Interacting with sexist men triggers social identity threat among female engineers. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(6), 1089–1103. <https://doi.org/10.1037/a0015703>
- Maji, S., & Dixit, S. (2023). Gender Stigma Consciousness, Imposter Phenomenon, and Self-Silencing: A Mediation Relationship. *Psychological Studies*. <https://doi.org/10.1007/s12646-023-00724-8>
- Morgan, W. B., Elder, K. B., & King, E. B. (2013). The emergence and reduction of bias in letters of recommendation. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(11), 2297–2306. <https://doi.org/10.1111/jasp.12179>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 109*(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Moss-Racusin, C. A., Pietri, E. S., Hennes, E. P., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Roussos, G., & Handelsman, J. (2018). Reducing STEM gender bias with VIDS (video interventions for diversity in STEM). *Journal of Experimental Psychology: Applied, 24*(2), 236–260. <https://doi.org/10.1037/xap0000144>
- Moss-Racusin, C. A., van der Toorn, J., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2016). A "Scientific Diversity" Intervention to Reduce Gender Bias in a Sample of Life Scientists. *CBE life sciences education, 15*(3), ar29. <https://doi.org/10.1187/cbe.15-09-0187>
- Muradoglu, M., Horne, Z., Hammond, M. D., Leslie, S.-J., & Cimpian, A. (2022). Women—particularly underrepresented minority women—and early-career academics feel like impostors in fields that value brilliance. *Journal of Educational Psychology, 114*(5), 1086–1100. <https://doi.org/10.1037/edu0000669>
- Murphy, M. C., Steele, C. M., & Gross, J. J. (2007). Signaling threat: How situational cues affect women in math, science, and engineering settings. *Psychological Science, 18*(10), 879–885. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01995.x>
- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., Lindner, N. M., Devos, T., Ayala, A., Bar-Anan, Y., Bergh, R., Cai, H., Gonsalkorale, K., Kesebir, S., Maliszewski, N., Neto, F., Olli, E., Park, J., Schnabel, K., Shiomura, K., Tulbure, B. T., Wiers, R. W., . . . Greenwald, A. G. (2009). National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 106*(26), 10593–10597. <https://doi.org/10.1073/pnas.0809921106>
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: what works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology, 60*, 339–367. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163607>
- Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). Prejudice toward female leaders: Backlash effects and women's impression management dilemma. *Social and Personality Psychology Compass, 4*(10), 807–820. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00306.x>
- Phelan, J. E., Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2008). Competent yet out in the cold: Shifting criteria for hiring reflect backlash toward agentic women. *Psychology of Women Quarterly, 32*(4), 406–413. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00454.x>
- Pietri, E. S., Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Guha, D., Roussos, G., Brescoll, V. L., & Handelsman, J. (2017). Using video to increase gender bias literacy toward women in science. *Psychology of Women Quarterly, 41*(2), 175–196. <https://doi.org/10.1177/0361684316674721>
- Rajkó, A., Herendy, C., Goyanes, M., & Demeter, M. (2023). The Matilda Effect in Communication Research: The Effects of Gender and Geography on Usage and Citations Across 11 Countries. *Communication Research, 1*–24. <https://doi.org/10.1177/00936502221124389>
- Régner, I., Smeding, A., Gimmig, D., Thinus-Blanc, C., Monteil, J.M., & Huguet, P. (2010). Individual Differences in Working Memory Moderate Stereotype-Threat Effects. *Psychological Science, 21*, 1646-1648. <https://doi.org/10.1177/0956797610386619>
- Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature human behaviour, 3*(11), 1171–1179. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 111*(12), 4403–4408. <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science, 23*(2), 325–341. <http://www.jstor.org/stable/285482>
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Glick, P., & Phelan, J. E. (2012). Reactions to vanguards: Advances in backlash theory. In P. Devine & A. Plant (Eds.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 45, pp. 167–227. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394286-9.00004-4>
- Schmader, T., & Hall, W. M. (2014). Stereotype threat in school and at work: Putting science into practice. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences, 1*(1), 30-37. <https://doi.org/10.1177/23727322145488>

- Schmader, T., Dennehy, T. C., & Baron, A. S. (2022). Why Antibias Interventions (Need Not) Fail. *Perspectives on Psychological Science*, 17(5), 1381–1403. <https://doi.org/10.1177/17456916211057565>
- Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115(2), 336–356. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.2.336>
- Sekaquaptewa, D., & Thompson, M. (2003). Solo status, stereotype threat, and performance expectancies: Their effects on women's performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(1), 68–74. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00508-5](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00508-5)
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4–28. <https://doi.org/10.1006/jesp.1998.1373>
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance. *The American psychologist*, 52(6), 613–629. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.52.6.613>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797–811. <https://doi:10.1037/0022-3514.69.5.797>
- Steinpreis, R.E., Anders, K.A. & Ritzke, D. (1999). The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study. *Sex Roles*, 41, 509–528. <https://doi.org/10.1023/A:1018839203698>
- Stewart, A. J., & Valian, V. (2018). *An inclusive academy: Achieving diversity and excellence*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Stroop, J. R. (1935). Studies of interference in serial verbal reactions. *Journal of Experimental Psychology*, 18(6), 643–662. <https://doi.org/10.1037/h0054651>

LISTE DES ACRONYMES

A*MIDEX : fondation universitaire amU
ACCEM : Accueils collectifs à caractère éducatif de mineurs
AFDESRI : Association des Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
ALLSH : faculté des arts, lettres, langues et sciences humaines
amU : Aix Marseille Université
BIATSS : Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
BIMH : Bureau d'Intervention en Matière de Harcèlement (Université de Montréal)
CA : Conseil d'Administration
CDS : Comités de Sélection
CIAS : Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État
CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique
COMUE : Communautés d'Universités et d'Établissements
COFIL : Comité de Pilotage
CPED : conférence permanente égalité diversité
CPP : Congé pour Projet Pédagogique
CRCT : Congé pour Recherche ou Conversion Thématique
CSA : Comité Social d'Administration
CVEC : Contribution Vie Étudiante et de Campus
DAJI : Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles
DEVE : Direction des Études et de la Vie Étudiante
DGA : Directeur Général Adjoint
DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS : Direction Générale des Services
DHSE : Direction Hygiène Sécurité et Environnement
DRH : Direction des Ressources Humaines
DRI : Direction des Relations Internationales
EC : Enseignant.e-Chercheur.e
ETP : équivalent temps plein
FEG : Faculté d'Économie et de Gestion
FESTA : Female Empowerment in Science and Technology Academia
FOR'PRO : Service Formation Professionnelle Continue
GEFORP : Gestion des Formations Professionnelles des agents d'AMU
GT : Groupe de Travail
HDR : Habilitation à Diriger des Recherches
HETD : heure équivalent TD
HRS4R : Human Resources Strategy for Researchers
IFSE : indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise
IJSS : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale
intramU : intranet amU
ITRF : personnels techniques de recherche et de formation
LDG : Lignes Directrices de Gestion
MDLD : Maison Départementale de Lutte contre les Discriminations
MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAE : Plan d'Action Égalité
PCA : primes de charges administratives
PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche
PRAG : professeurs agrégés
PRCE : professeurs certifiés
QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

RESUFF : Réseau francophone des Femmes responsable dans l'enseignement supérieur de recherche

RSE : Responsabilité sociétale

RSU : Rapport Social Unique

SCASC : Service Commun d'Action Sociale et Culturelle

SCD : Service Commun de Documentation

SIUMPPS : Service Interuniversitaire de Médecine Prévention et de Promotion de la Santé

SpRE : Service pour le Respect et l'Égalité

SRIAS : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale

SSE : service de santé étudiant

STIM : Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques

SUMPP : Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels

VSS : Violences Sexuelles et Sexistes

WE4LEAD : Women Empowerment for Leadership in Higher Education

ANNEXE

ELLES DESSINENT L'AVENIR

À AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, Aix-Marseille Université met en lumière les femmes de l'institution qui contribuent, chaque jour, à améliorer le monde de demain.

**Aix-Marseille Université
plus que jamais engagée pour les femmes !**

« Nous sommes déterminés à faire de notre Université, un lieu où les femmes peuvent agrandir leurs champs des possibles. La journée du 8 mars a été, une fois encore, l'occasion de le souligner : la juste place des femmes dans notre recrutement et nos politiques de promotion est essentielle à la réussite de notre Université. En 2020, j'ai souhaité la mise en place de la Vice-Présidence d'AMU à l'Égalité Femmes-Hommes et Lutte contre les Discriminations qui depuis multiplie les mesures concrètes en faveur de l'égalité. C'est pourquoi nous sommes particulièrement fiers, à travers ces portraits, de mettre à l'honneur 10 femmes : autant de parcours inspirants, offrant un horizon de la diversité des missions pleinement assumées - au féminin - au sein de notre université. » **Éric Berton**, Président d'Aix-Marseille Université

L'égalité des genres à Aix-Marseille Université

Depuis 2020, Aix-Marseille Université, sous la présidence d'Eric Berton, mène une politique ambitieuse et concrète en faveur de l'égalité femmes hommes. Professeure de psychologie sociale et spécialiste de l'influence des stéréotypes sociaux sur le fonctionnement cognitif, Isabelle Régner a fait le choix de nourrir les actions de sa vice-présidence à partir des résultats de la recherche qui montrent que les inégalités femmes hommes sont en grande partie liées aux stéréotypes de genre qui conduisent à davantage associer, encore aujourd'hui, les capacités de leadership, de management, et les compétences en Sciences et Technologie aux hommes plutôt qu'aux femmes. Elle mène ainsi des actions de sensibilisation et de formation auprès des personnels et de la communauté étudiante pour faire prendre conscience de l'existence de ces biais, de leur fonctionnement automatique, et de leur influence subtile sur les performances, les jugements, et les décisions. Depuis 2020, plus de 1300 membres des comités de sélection de notre université ont été sensibilisés, et le matériel utilisé a été mis à disposition des autres universités. L'égalité des genres, c'est aussi pouvoir travailler dans un environnement serein. Elle est à l'origine de la création du Service pour le Respect et l'Égalité : un guichet unique, avec trois professionnelles à temps plein, des locaux dédiés, pour signaler, accompagner, et faire cesser toutes formes de violences, de harcèlements, et de discriminations.



Isabelle Régner
Vice-présidente d'AMU en charge
de l'égalité femmes hommes
et de la lutte contre
les discriminations



Ariel Mendez
Professeure des Universités
en sciences de gestion et de management

Enseignant-chercheur agrégée des Universités, spécialiste de l'analyse des organisations, directrice du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest), où elle a accompli l'essentiel de sa carrière, de 2008 à 2017, vice-présidente d'AMU déléguée au droit, à l'économie et à la gestion... Ariel Mendez ne compte plus les casquettes qu'elle a portées ou qu'elle porte encore. Passionnée par la recherche et « la production de savoirs », cette docteur en économie du travail a dirigé une vingtaine de thèses et apprécié son travail d'enseignante. « Faire réussir les étudiants est très important, la transmission est capitale », résume-t-elle. « On sait pourquoi on se lève le matin : je veux continuer de permettre aux jeunes d'avoir un avenir. »

Sa riche carrière est une fierté et un hommage à sa « famille modeste qui lui a donné le sens de l'effort, de la liberté, de la justice, de l'humanisme, le goût de l'éducation, de la curiosité... Quand j'étais jeune, je voulais réussir ma carrière parce que j'étais une femme et que c'était important », se souvient-elle. « Aujourd'hui, j'ai compris que cela n'était pas une fin en soi. Tout ce que l'on fait est au service de l'intérêt général et de la collectivité ». Forte de son expérience, elle travaille aujourd'hui sur la dynamique des organisations, « composées de femmes et d'hommes, de règles et de pratiques dans lesquelles tout évolue », notamment dans le secteur culturel dont elle analyse « les transformations majeures dans un temps de crises multiples ».

LES FEMMES À L'HONNEUR
AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

#8MARS



Elodie Choquet

Astronome adjointe

Elle a la tête dans les étoiles depuis le laboratoire d'astrophysique de Marseille ! Formée en classe préparatoire, puis à l'Institut d'optique de Palaiseau, Elodie Choquet a soutenu une thèse à l'observatoire de Meudon sur la conception d'un instrument interféromètre, une technique qui permet la combinaison de plusieurs télescopes (les quatre de l'observatoire européen du Chili – dans ce cas précis) afin de les rendre plus puissants. Elodie Choquet a ensuite passé six ans aux Etats-Unis, d'abord à Baltimore dans l'institut qui gère les observations des télescopes spatiaux Hubble et James Webb, se spécialisant dans les exo-planètes, puis à Pasadena au Jet Propulsion Laboratory qui fournit des instruments à la NASA. « Ma fierté est d'avoir développé, à partir des données de Hubble, une méthode de traitement des images qui augmente la perception de planètes ou de ceintures d'astéroïdes », se souvient-elle. « Avec cette technique, j'ai pu travailler sur des images vieilles d'une dizaine d'années et ainsi détecter une douzaine de ceintures d'astéroïdes autour d'étoiles ».

À Marseille depuis janvier 2019, Elodie Choquet estime avoir « la liberté de monter son équipe de recherche au sein du laboratoire d'astrophysique ». Elle continue également de collaborer avec ses collègues aux USA et donne des cours dans les masters de physique et de traitement de signal. Avec AMU, elle a été sélectionnée par la Commission Européenne pour une bourse de recherche relatif au projet Escape. Celui-ci doit développer des méthodes d'observation et de traitement d'images pour les futurs télescopes spatiaux.



Isabelle Grossi

Maître de conférences

Maître de conférences à la Faculté de Droit et de Science Politique d'Aix Marseille Université, Isabelle Grossi codirige avec son collègue Claude-Albéric Maetz, l'Institut de Droit des Affaires (lequel forme environ 350 étudiants par an et offre 20 diplômes, dont le Master 2 Ingénierie des sociétés qu'elle codirige).

« Pure aixoise », fille de commerçants immigrés italiens et arméniens, Isabelle Grossi s'est d'abord orientée vers une carrière de commissaire-priseur après trois ans d'études d'Histoire de l'Art. C'est ensuite qu'elle va découvrir le droit, qu'elle ne quittera plus.

« C'est une matière que j'ai immédiatement appréciée et tout de suite, j'ai eu envie de transmettre le savoir, le savoir-faire et le savoir-être », raconte-t-elle. « J'ai rencontré le professeur Jacques Mestre, qui a dirigé ma thèse sur les devoirs des dirigeants sociaux, puis le professeur David Bosco qui m'a donné l'occasion d'intégrer la direction adjointe de l'IDA ».

Elle est par ailleurs assesseur du Doyen Jean-Baptiste Perrier en charge de la communication et pilote la filière francophone de Droit de l'Université libanaise. La Maire d'Aix-en-Provence l'a également nommée administratrice du théâtre du Jeu de Paume.

« Je suis fière de la reconnaissance de mes pairs et de mes étudiants qui me témoignent des marques de sympathie des années plus tard », savoure-t-elle. « À l'avenir, je vais continuer à m'investir dans cette université qui m'a beaucoup donné et dans ma ville, et bien sûr garder du temps pour mon fils, ma famille et mes proches. J'aime cette vie ».



Isma Saadi

Étudiante bénéficiaire du dispositif ascenseur social

Isma Saadi effectue le second semestre de sa L2 de Sciences de la vie à Barcelone et pour cette bénéficiaire du dispositif ascenseur social mis en place par AMU, c'est un premier aboutissement. Il lui permet déjà d'étancher sa curiosité et de découvrir comment les matières qu'elle suit sont enseignées ailleurs.

Née à Marseille, elle a effectué sa scolarité dans une école française de Moroni avant une année de terminale au lycée Thiers à Marseille. Une première année de PASS (Parcours d'Accès Spécifique Santé), puis une réorientation en biologie au terme d'une remise en question, lui ont confirmé sa vocation. Elle a ainsi refusé d'intégrer une prestigieuse école de commerce pour rester dans le domaine de la biologie.

« C'est en France que j'ai découvert qu'il y avait si peu de femmes dans les filières scientifiques, aux Comores, c'est le contraire », constate-t-elle. « Là-bas, des femmes m'ont inspirée : ma médecin, ma pharmacienne, mais aussi ma mère et ma sœur ». Etudiante sur le campus Saint-Charles, elle a grâce au dispositif d'ascenseur social pu bénéficier des cours de soutien en petits groupes mais aussi « d'encadrants très encourageants et d'un groupe de travail et d'entraide très solide ». « Pour les prochaines années, je compte poursuivre dans la biologie jusqu'au Master ou intégrer une école d'ingénieurs. Je sais que c'est compliqué, mais c'est un challenge », conclut-elle. « Je vois mon avenir professionnel dans la biologie, notamment dans l'industrie pharmaceutique qui lie la biologie et la santé ».

PAROLE AUX ACTEURS DU TERRITOIRE

Aix-Marseille
université
Socialement engagée



Anne Depetris, Amélie Vernay & Mélanie Hamm

Anciennes étudiantes
& responsable de la Licence
Professionnelle en Langues
des signes

Anne Depetris est une ambassadrice et une militante de la diffusion de la langue des signes ! Cette assistante de service social au CROUS a repris ses études à AMU et intégré la licence professionnelle intervention sociale en langue des signes française (LSF) puis un Master 2 en responsable formation et intervenant en organisation. C'est durant sa formation qu'elle a rencontré celle qui allait devenir sa co-autrice de la première BD en langue des signes disponible en France, Amélie Vernay, étudiante devenue formatrice. Amélie Vernay et Anne Depetris ont effectué leur stage au Cameroun, avec le soutien de Mélanie Hamm, responsable de la licence professionnelle en langue des signes.

« Voyage au pays des signes, Henri et Bintou, un quotidien en or », illustrée par Reine Dibussi et publiée en septembre dernier par Afiri Editions, raconte l'histoire d'un frère, sourd, et de sa sœur entendant dans la même école au Cameroun, le pays d'origine d'Anne Depetris.
« Avec Amélie, nous avons réalisé un stage dans une école d'enfants sourds au Cameroun. Cela nous a conforté dans l'idée qu'il fallait proposer une nouvelle approche à ces élèves », raconte celle dont les grands-parents étaient famille d'accueil pour enfants sourds. « J'ai été très fière de revenir deux ans après pour offrir 200 exemplaires du livre à ces écoliers et enseignants dans les locaux de la commission nationale pour l'Unesco au Cameroun. Tous les encouragements pour notre projet ont également montré l'intérêt de ce que nous faisons ».

Aujourd'hui, Anne Depetris souhaiterait redevenir étudiante à AMU pour une thèse. « Ce serait l'occasion d'apporter des pistes sur l'accessibilité du plus grand nombre de formations possibles, notamment en langue des signes. Je lance un appel aux partenaires et aux institutions qui souhaiteraient élargir la recherche sur ces questions essentielles d'inclusivité », conclut-elle. « Notre devise : la différence fait la force » !



Jade Nguyen Phuong Ngoc

Maître de conférences HDR

Maître de conférences habilitée à diriger des recherches en études vietnamiennes à l'Institut de recherches asiatiques (Irasia) qui dépend d'AMU et du CNRS, Jade Nguyen a effectué ses études secondaires au Vietnam et supérieures d'abord en URSS puis en Russie, notamment à Moscou à l'Université des langues étrangères. Rentrée au Vietnam, elle bénéficie alors d'une bourse du gouvernement français : elle étudie à Sciences Po Paris, obtient un Master en littérature comparée et soutient sa thèse intitulée « A l'origine de l'anthropologie au Vietnam » à Aix-en-Provence où elle enseigne la langue et la civilisation vietnamienne. Elle intervient également dans le MASNI, Master de négociations internationales, et encadre des doctorants.

« Une de mes grandes fiertés est d'avoir co-organisé en 2007 le colloque « Vietnam, le moment moderniste », avec des chercheurs français, vietnamiens, et internationaux », se souvient-elle. « Cela a été le début d'une coopération et d'échanges qui perdurent avec l'Université nationale du Vietnam à Hanoi notamment. AMU a des liens très forts avec le Vietnam et l'Asie en général ».

Jade Nguyen travaille également au sein du projet « Mars Imperium » sur l'histoire coloniale et postcoloniale de Marseille, avec notamment la présence vietnamienne.

Durant le confinement, elle a traduit le roman de Mme Huynh Thi Bao Hoa, un des premiers romans en vietnamien publié en 1927, « La Belle d'Occident ». Ce livre, qui raconte l'amour entre un soldat vietnamien de la première guerre mondiale et une infirmière française qui ira le chercher en Indochine, a inspiré une recherche d'historiens sur les Vietnamiens en France pendant la Grande guerre et intéresse le Musée de l'Immigration à Paris.



Aïcha Tammam

Responsable d'antenne du
Bureau de La Vie Etudiante
Mission Handicap sur le
campus de Luminy

Depuis bientôt dix ans, Aïcha Tammam accueille, oriente et accompagne sur le campus de Luminy 205 étudiants en situation de handicap. Elle travaille en partenariat avec 22 associations étudiantes, neuf UFR et gère les sites de Gap et de La Ciotat.

Titulaire d'un BTS Assistante de gestion effectué en alternance, Aïcha Tammam s'est réorientée professionnellement à la naissance de son fils via une formation de secrétaire médico-sociale à l'école de la Croix-Rouge Française à Avignon. Elle intègre alors le Service de Promotion de la Santé en faveur des Élèves à l'Inspection Académique d'Avignon, puis réussit le concours d'adjoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Elle est affectée à Luminy à l'Université de la Méditerranée à la Direction des Etudes et de la Vie Etudiante. Son parcours professionnel se poursuit après la fusion d'Aix-Marseille Université quand en 2014 elle rejoint une antenne du Bureau de la Vie Etudiante/Mission Handicap.

« Ma sensibilité au handicap me permet d'appréhender mes missions avec beaucoup de conviction et d'instaurer un bon relationnel avec les étudiants en situation de handicap, mais aussi de rassurer les parents », résume Aïcha Tammam qui a été classée major en 2018 du concours de technicienne en gestion administrative. « J'apprends beaucoup d'eux, de leur force, de leur intelligence et de leur richesse, une belle leçon de vie. Chaque année, mon équipe et moi recevons des remerciements ».

« Fière de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap ou en difficultés financières et des associations étudiantes », Aïcha Tammam se sent épanouie dans ses missions. Elle trouve un équilibre entre vie professionnelle et personnelle grâce à la qualité de vie au travail : mise en place à l'université d'une politique d'accès au télétravail, au sport et à la culture ».

LES FEMMES À L'HONNEUR
AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

#8MARS



Magali Niox

Directrice adjointe du pôle activités contractuelles et industrielles de la direction de la recherche et de la valorisation

Faciliter le travail des chercheurs en prenant en charge la partie administrative liée à la recherche de financements de leurs projets, telle est la mission de Magali Niox. « C'est valorisant de voir l'aboutissement d'un programme.

Et particulièrement gratifiant d'aider les chercheurs à obtenir des financements qui leur permettront de faire avancer la recherche dans le domaine de la santé, en travaillant par exemple sur les maladies rares ou le cancer » apprécie-t-elle. « Le plaisir est le même quand on aide un laboratoire de sciences humaines et sociales à décrocher un financement pour ses recherches ».

Magali Niox a une longue histoire avec Aix-Marseille Université. Après son Master 2 en relations européennes en 2004, elle rejoint la direction des relations internationales de l'université Paul Cézanne, alors Aix-Marseille III.

D'abord contractuelle et après une réussite au concours, elle intègre en 2008 la Direction de la Recherche et de la Valorisation avant d'en devenir directrice adjointe. Elle est alors référente pour le projet de la fondation A*MIDEX, Initiative d'Excellence d'Aix-Marseille, un label national obtenu dans le cadre du Programme Investissements d'Avenir (PIA). Lors de la fusion des trois universités qui vont constituer AMU, son travail se recentre sur l'Europe et l'international « avec un portefeuille de laboratoires plus important ».

« Je suis une administrative et mon rôle est d'aider à faire aboutir le travail des chercheurs, les libérer des contraintes administratives de plus en plus fortes » résume-t-elle. « Même si cela fait 15 ans que je suis à mon poste, je veux continuer à être facilitatrice des process liés à la recherche qui ne cessent d'évoluer ».



Cindy Fabbricelli

Étudiante et
entrepreneuse

Une licence anglais-japonais puis un Master en négociation internationale à AMU ont d'abord conduit Cindy Fabbricelli à travailler dans l'événementiel à Genève, puis dans le secteur des croisières en alternance à Marseille. Mais insuffisamment épanouie puisque « très sensible à la question du handicap », elle a créé une agence de voyage en ligne spécialisée pour les personnes en situation de handicap, sensoriel, moteur ou mental, mais aussi pour les patients souffrant de maladies rares ou invalidantes, « TravelHand » basée à Aix-en-Provence.

De nouveau étudiante à AMU depuis un an, elle bénéficie aujourd'hui du parcours spécial entrepreneur mis en place par l'Université : Pépite Provence lui permet ainsi de mener en parallèle études et développement de l'entreprise. « Nous proposons des séjours et des activités dans la région Sud totalement sur mesure pour les personnes en situation de handicap et leur famille », raconte-t-elle. « Mais également des formations sur l'accueil de ces personnes aux professionnels du tourisme et aux structures qui accueillent du public ».

Cindy Fabbricelli compte poursuivre ce cursus : « On y dispose d'un gros réseau et d'un soutien qui aide beaucoup pour démarrer son activité », apprécie-t-elle, très fière d'avoir obtenu un Master alors qu'elle avait été diagnostiquée enfant dyslexique et dysorthographique. « Monter une entreprise dans l'économie sociale et solidaire au sein des secteurs très règlementés du tourisme et du handicap est très complexe et c'est une fierté d'y parvenir. Je suis à 100% là-dedans », conclut-elle. « Pour l'avenir, j'espère pouvoir proposer des séjours au national et à l'international. Aujourd'hui, il y a une grosse pénurie d'offres de transports ou d'accueil pour ces publics. Le jour où l'on n'aura plus besoin de moi, j'aurai réussi » !



Mansouria Bentoumi

Responsable service des
fournitures de bureau

D'agent d'entretien à responsable du service des fournitures de bureau d'AMU, la carrière professionnelle de Mansouria Bentoumi est un « grand écart ». Après 27 ans dans le secteur privé comme femme de ménage chez des particuliers, elle intègre en 2002 l'Université Paul Cézanne comme agent d'entretien. Curieuse, elle commence à suivre des cours d'informatique. Avec l'aide de son formateur, elle progresse jusqu'à intégrer en 2008 un poste au service des fournitures de l'Université. « Mon ancien responsable m'a pris sous son aile et appris toutes les ficelles du métier » se remémore-t-elle. « Quand il est parti en 2012, je suis devenue responsable du service ». Aujourd'hui, même si elle en a abandonné la direction, elle gère depuis Aix-en-Provence les approvisionnements en fournitures des services centraux de l'ensemble des sites d'AMU. « Je conseille, oriente et aide les services demandeurs, mon travail est plaisant et varié », résume-t-elle. « Ce sont de très grosses responsabilités. Jamais je n'aurais imaginé ça quand j'étais femme de ménage » ! Cette évolution est d'ailleurs un motif de fierté et a, pour elle, valeur de modèle pour ceux qui envisagent un changement professionnel. « Quand on veut on peut ! Il ne faut pas avoir peur de se jeter à l'eau », souligne-t-elle. « Il me reste trois ans de travail avant la retraite. J'ai toujours la niaque et la fougue de servir. En attendant, je mettrai toujours du cœur à l'ouvrage au sein d'AMU ».