

**CONVENTION RÉGIONALE POUR  
L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS,  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,  
DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF  
EN NORMANDIE**

**2020-2024**

**Convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes en Normandie 2020-2024 entre :**

Le Préfet de la région Normandie, Pierre-André DURAND ;

La Rectrice de l'Académie de Normandie, Chancelière des universités, Christine GAVINI-CHEVET ;

Le Président de la Région Normandie, Hervé MORIN ;

Le Directeur régional aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes de Normandie, Hugues DEMOULIN ;

La Directrice régionale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie, Michèle LAILLER-BEAULIEU ;

La Directrice régionale de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt de Normandie, Caroline GUILLAUME ;

Le Directeur régional de des affaires culturelles de Normandie, Jean-Paul OLLIVIER ;

La Directrice régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Normandie, Sylvie MOUYON PORTE ;

Le Directeur général de l'Agence régionale de santé de Normandie, Thomas DEROUCHE ;

La Directrice générale du CROUS Normandie, Virginie CATHERINE ;

Le Directeur général du CEFEDM de Normandie, Daniel Lefebvre ;

La Directrice de CESI, Christine DISPA ;

Le Directeur de l'ESITC de Caen, Jérôme LEBRUN ;

Le Directeur de l'EM Normandie, Elian PILVIN ;

Le Directeur de l'ENSA Normandie, Raphaël LABRUNYE ;

Le Directeur de l'ENSICAEN, Jean-François HAMET ;

Le Directeur de l'ESAM Caen-Cherbourg, Arnaud STINES ;

Le Directeur général de l'ESADHaR , Thierry HEYNEN ;

Le Directeur de l'ESIGELEC, Etienne CRAYE ;

Le Directeur de l'INSA, Mourad BOUKHALFA ;

La Directrice générale de NEOMA BS, Delphine MANCEAU ;

La Directrice d'UniLaSalle, Marie LUMMERZHEIM ;

Le Président de l'Université de Caen Normandie, Pierre DENISE ;

Le Président de l'Université Le Havre Normandie, Pedro Lages Dos Santos ;

Le Président de l'Université de Rouen Normandie, Joël ALEXANDRE ;

Le Directeur de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie, Denis LE BOUCHER ;

## SOMMAIRE

Préambule .....	4
Axe 1 – PILOTER la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiantes et étudiants .....	7
Axe 2 – FORMER l'ensemble des personnels à l'égalité .....	15
Axe 3 - TRANSMETTRE aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel .....	17
Axe 4 – LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles .....	19
Axe 5 – S'ORIENTER vers une plus grande mixité des filières de formation.....	21
Mise en œuvre de la convention : gouvernance, suivi et évaluation .....	23
Annexe 1 – Quelques données l'égalité entre les filles et les garçons	
Annexe 2 – Bilan des conventions normandes 2013- 2018	
Annexe 3 – Présentation des objectifs	
Annexe 4 – Fiches actions des signataires	

## LOGOS DES SIGNATAIRES



## PREAMBULE

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « grande cause nationale » du quinquennat. L'éducation en est le premier pilier, non seulement pour diffuser la culture de l'égalité mais aussi pour prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Afin de concrétiser cette ambition, les actions mises en œuvre doivent porter sur l'ensemble des enseignements et des activités éducatives ainsi que sur tous les âges de la scolarité.

Depuis le début des années 2000, les conventions interministérielles et leurs déclinaisons régionales fournissent le cadre indispensable à un partenariat durable qui se traduit par de nombreuses initiatives et réalisations visant la réduction puis la disparition des inégalités entre femmes et hommes.

La convention régionale 2020-2024 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif normand décline en région la convention interministérielle signée le 28 novembre 2019. Elle a été construite grâce à l'implication de l'ensemble des signataires qui ont réalisé un bilan des deux précédentes conventions normandes et ont défini les priorités du partenariat régional.

En Normandie, outre les multiples actions que met en place chaque signataire en son sein, le choix a été fait d'une animation autour de thématiques collégiales et de projets concrets. Cette méthode a incontestablement contribué à construire et pérenniser un réseau régional caractérisé par l'inter-connaissance des organisations, la fluidité des relations et le souci constant de l'innovation et du résultat.

La diversité des signataires est un atout majeur que rend possible la convention régionale. Elle renouvelle en effet les approches, interroge les certitudes, et diffuse la culture de l'égalité dans de nombreux réseaux. Chaque nouvelle convention voit ainsi le nombre de signataires s'accroître et les champs éducatifs se diversifier, attestant de la pertinence de cet outil et de la vitalité de la dynamique patiemment construite au fil des ans. Plusieurs établissements d'enseignement dans les domaines du management, de l'art ainsi que de nouvelles écoles en sciences et technologies seront ainsi nouvellement signataires.

Les priorités, les thématiques et les modalités d'actions en faveur de l'égalité doivent constamment évoluer en fonction à la fois des indicateurs, de l'émergence de nouvelles problématiques sociales et de l'état de la recherche. Une réelle culture de l'égalité se doit d'être outillée.

Par les statistiques d'abord, locales et régionales, qui indiquent les domaines dans lesquelles les inégalités persistent mais aussi là où des évolutions favorables se dessinent. Sont présentées en annexe 1 les principales données académiques.

Par la réalité des situations rencontrées ensuite, d'autant plus difficiles à identifier et à quantifier que les sujets sont ignorés ou occultés, comme pour les violences sexistes et sexuelles ou la prostitution des jeunes. L'existence et l'animation constante de réseaux de référents et référentes contribue fortement aux capacités de repérage, de conseil et d'intervention de nos organisations.

Par la recherche enfin, qui permet de comprendre les mécanismes de construction et de reproduction des inégalités et éclaire également sur la pertinence des méthodes d'intervention. L'implication des trois universités normandes dans la convention y contribue directement.

Toutes les actions réalisées ne peuvent être présentées ici. Les plus emblématiques le sont dans les bilans en annexe. Elles procèdent de deux façons.

D'une part des actions spécifiques, qui portent explicitement sur l'égalité : formations, séminaires, expositions, débats, théâtre-forum, campagnes de communication, protocoles de détection et d'accompagnement, etc. Ce sont les actions les plus visibles. Leur multiplication a contribué et contribue encore directement à la diffusion des valeurs de l'égalité. Si de nombreuses ressources sont aujourd'hui disponibles, toutes ne produisent pourtant pas les résultats escomptés. Il est donc nécessaire de mettre en place des dispositifs d'évaluation qui, comme dans tous les domaines d'enseignement et d'éducation, doivent permettre de préférer les approches les plus pertinentes afin de disposer d'une réelle didactique du genre.

D'autre part des actions intégrées, qui consistent à examiner tous les processus des organisations et de mettre en place, dans leur fonctionnement ordinaire, des dispositifs d'observation, d'évaluation et de décision afin de s'assurer en premier lieu que l'organisation ne produise pas d'inégalités, et en second lieu qu'elle les corrige. Plus discrète que l'action spécifique, l'approche intégrée est néanmoins performante puisqu'elle fait de l'égalité un élément central des valeurs et de la qualité des processus éducatifs. Concrètement, elle se traduit par des bilans systématiquement sexués de l'activité, par une communication attentive à neutraliser les stéréotypes de genre, par des budgets construits pour bénéficier également aux femmes et aux hommes, ou encore par une évaluation comparée de l'impact des décisions.

L'animation par groupes de travail thématiques et projets partagés est reconduite, avec d'ores et déjà plusieurs groupes-projets : communication avec les familles, égalité d'accès et d'usage de l'espace public, prévention des violences sexistes et sexuelles dans les stages et en apprentissages, développement de la mixité dans les formations dans les domaines de l'informatique et du numérique. D'autres thèmes émergeront au cours des quatre prochaines années, chaque signataire proposant et s'associant au travail collégial en fonction de ses objectifs propres et de ses moyens. Un groupe de pilotage, co-présidé par le Préfet de région et la Rectrice d'académie, dressera chaque année le bilan des réalisations, analysera l'évolution de la situation régionale et ajustera les priorités et les modalités d'action.

## Axe 1

### **PILOTER la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiantes et étudiants**

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

D'ici au terme de la Convention, les signataires s'engagent à :

- Poursuivre le travail de densification du réseau de référentes et de référents. Chaque signataire s'engage à nommer une référente ou référent « égalité », formé et identifié. La DRDFE anime ce réseau en organisant des rencontres et groupes de travail thématiques et en relayant les initiatives des signataires ;
- Développer des synergies, concerter leurs actions et mutualiser leurs ressources ;
- Développer une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans leur organisation, par exemple concernant la production et l'analyse de données sexuées, la communication interne et externe attentive à neutraliser les stéréotypes de genre, l'évaluation comparée de certains domaines d'activité, etc.

#### **LA DIRECTION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (DRDFE)**

L'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée Grande Cause du Quinquennat en 2017. L'un des axes prioritaires de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est de transmettre et de diffuser la culture de l'égalité, en particulier via l'éducation.

Sous l'autorité du Préfet de région, la DRDFE coordonne au niveau régional la mise en œuvre de cette politique publique. La DRDFE assure avec le Rectorat la coordination générale de la convention régionale et soutient l'action des groupes de travail afférents. Conformément aux orientations nationales, elle soutient également des projets visant à éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge, à garantir l'égalité entre les filles et les garçons dans l'enseignement supérieur et la recherche, à déconstruire les stéréotypes de genre.

#### **L'ACADEMIE DE NORMANDIE**

L'école compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances des filles et des garçons et de favoriser la mixité et l'égalité, ainsi que la prévention des préjugés sexistes. Cet enjeu majeur nécessite d'être porté par tous les acteurs, à tous les moments de la scolarité et de la vie de l'élève, à tous les âges : Dans la classe, dans la cour, dans les relations entre pairs, dans les choix d'orientation.

Dans la poursuite de cet objectif, l'académie de Normandie a développé en son sein une véritable culture de l'égalité, en formant ses personnels, en pilotant et coordonnant les initiatives et les innovations s'inscrivant dans le projet éducatif normand.

Cette démarche globale est renforcée par l'engagement de l'ensemble des partenaires inscrits dans un travail collégial réuni dans la déclinaison régionale de la présente convention.

## **LA REGION NORMANDIE**

La Région Normandie agit, au quotidien, pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité. Elle s'appuie sur ses politiques publiques pour déployer des actions visant à favoriser la mixité dans l'orientation scolaire, les formations et les métiers et à déconstruire les stéréotypes de genre. Des missions essentiellement mises en œuvre par l'Agence régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie créée au 1er janvier 2020 par la Région en lien avec la collectivité.

La Région Normandie propose également, depuis de nombreuses années, un programme d'actions éducatives à destination des élèves des lycées et CFA normands en partenariat avec les acteurs institutionnels et associatifs de l'éducation. Il se décline en une vingtaine de dispositifs pour sensibiliser les jeunes à l'égalité, favoriser le respect de l'autre, encourager leurs initiatives citoyennes et les sensibiliser.

Aménageur et animateur de notre territoire, la Région Normandie a les moyens d'agir concrètement avec des partenaires publics comme privés. En tant que chef de file de la promotion et de la diffusion de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (CSTI), elle agit pour déconstruire les stéréotypes dans les disciplines scientifiques et techniques, dans les métiers du numérique, de la recherche et de l'innovation.

La Région est résolument engagée pour l'égalité aussi bien en interne qu'au travers de ses politiques publiques. Néanmoins, les fiches-actions de cette convention ne peuvent être précisées aujourd'hui en raison du prochain renouvellement de l'Assemblée régionale.

## **L'AGENCE REGIONALE DE L'ORIENTATION DES METIERS DE NORMANDIE**

L'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie a été créée le 1er Janvier 2020 afin de porter la nouvelle compétence Orientation conférée à la Région par la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elle est le fruit d'un partenariat renforcé entre la Région Normandie et les autorités académiques et s'appuie sur les acteurs locaux et un réseau de proximité pour exercer ses missions.

L'agence dispose d'une offre de service à destination du grand public qui peut se décomposer en 2 grandes thématiques complémentaires : la découverte des métiers et des formations d'une part et la construction de parcours d'autre part.

La valorisation de la mixité et de l'égalité professionnelle est un axe important de la stratégie régionale de l'orientation.



Dans le cadre de ses missions, l'Agence régionale de l'orientation et des métiers mène des actions spécifiques auprès des enseignants, des élèves et de leurs familles, des professionnels de l'orientation, pour lutter contre les stéréotypes et promouvoir, auprès des filles comme des garçons, les filières qui sont les moins mixtes.

### **LA DRAAF**

La DRAAF de Normandie a toujours eu à cœur de faire évoluer concrètement les conditions de vie des femmes dans le monde agricole. Pour ce faire, elle implique les jeunes scolarisés dans nos établissements. La politique d'égalité engagée par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation mobilise toutes les actrices et tous les acteurs de l'enseignement agricole public et privé qui œuvrent au quotidien pour préserver l'égalité acquise et la renforcer là où elle est encore insuffisante. L'accent sera particulièrement mis sur la formation des équipes pédagogiques et la mixité dans les filières.

### **L'ARS**

« L'ARS s'engage pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le cadre du projet régional de santé. Le parcours de santé des enfants et des jeunes est l'une de ses priorités majeures et son socle est le développement des compétences psychosociales dans toutes les thématiques de prévention, ce qui permet d'aider le plus précocement possible l'enfant à faire face aux épreuves de sa vie.

Sous le prisme de la thématique santé sexuelle, l'objectif est de permettre aux enfants et aux jeunes de favoriser le respect des différences entre les sexes ainsi que la prise de conscience de l'identité sexuelle et des rôles socialement associés au genre, de soutenir la capacité de construire des relations basées sur la compréhension et le respect mutuel des besoins et limites de chacun et d'entretenir des rapports égaux... ».

### **LE CEFEDEM NORMANDIE**

Dans le cadre des priorités fixées par le ministère de la Culture et le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, le Cefedem de Normandie est engagé dans la diffusion d'une culture de l'égalité auprès des étudiants des deux sexes, de l'ensemble des équipes administrative, pédagogique, artistique et de ses partenaires pour lutter contre les stéréotypes et ouvrir le champ des carrières. A ce titre, le Cefedem est signataire de la Charte Egalité du Haut Conseil de l'Égalité, ainsi que d'une Charte Éthique pour l'Égalité interne à l'établissement. Dans cette continuité, le Cefedem sera signataire de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif. Pour cela, il s'engage à mettre en œuvre au sein de son établissement une politique en faveur de l'égalité femmes hommes et de se doter d'outils aptes à prévenir les discriminations, les inégalités et les violences dans l'enseignement supérieur et le domaine du spectacle vivant.

### **LE CESI – Campus ROUEN**

« CESI Rouen, au travers de cette convention, s'engage à poursuivre son action pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, et les femmes et les hommes. CESI Rouen continuera notamment à contribuer aux actions soit visant une plus grande mixité dans les filières de formation, soit visant à transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel entre les sexes.

CESI Rouen forgera cette contribution au travers d'actions spécifiques à son campus (accueil de jeunes filles de 3<sup>ème</sup> en stage dans le démonstrateur, attention accrue portée à développer le recrutement de jeunes filles dans les filières « genrées »), ainsi qu'au travers d'actions partenariales avec les cosignataires : sensibilisation des salarié-e-s chargé-e-s du recrutement des jeunes, et en contact avec les familles ; sensibilisation des jeunes filles de l'académie à des secteurs professionnels spécifiques - BTP, performance industrielle, métiers de l'ingénierie et du numérique - au travers de témoignages, d'actions thématiques et d'ateliers débats visant à lutter contre les stéréotypes. »

## L'ESITC CAEN

### La diversité, l'un des piliers de l'ADN

#### Notre mission

Depuis 30 ans l'ESITC Caen forme des ingénieures et des ingénieurs pour le secteur de la construction avec 3 impératifs : niveau académique, motivation pour le BTP et diversité des profils.

#### Notre Vision

Nous sommes tous différents, et c'est parce que nous sommes différents que nous sommes plus performants ensemble.

Ces différences viennent de nombreuses dimensions dont le genre, l'origine sociale et territoriale, la culture, le handicap.

#### Nos actions

L'ESITC Caen promeut le métier d'ingénieure par une communication active et diverses actions auprès des lycéennes et étudiantes : conférences, témoignages et partenariats (ex. l'association « Elles bougent ») pour lutter contre les représentations et les stéréotypes. L'égalité professionnelle des salariés est tout aussi encouragée.

#### Nos résultats

30 % des élèves recrutés en 2020 sont des étudiantes, en hausse sur la moyenne dans l'école (25%).

Concernant les salariés, l'école a obtenu la note de 84/100 en 2019 (85 points possibles) à l'index de l'égalité femme-homme, qui évalue les inégalités sur la base de 5 grands critères.

## L'EM NORMANDIE

La mission de l'EM Normandie, en tant qu'établissement d'enseignement supérieur, est de former de futurs acteurs de la société, qui sauront s'adapter et contribuer aux changements sociétaux qui s'amorcent aujourd'hui. Au-delà de l'acquisition de compétences-métiers, propres à chaque filière et spécialisation, l'EM Normandie met un point d'honneur à ce que tous ses apprenants aient reçu à minima les connaissances fondamentales leur permettant de favoriser l'Égalité Femme / Homme, notamment en milieu professionnel.

L'EM Normandie s'engage à lutter contre l'autocensure, en accompagnant les femmes dans l'affirmation de soi. Cela passe notamment par la déconstruction de tous les

stéréotypes, et notamment de genre. De plus, l'EM Normandie considère que ce changement de paradigme ne concerne pas exclusivement un public féminin, mais est bien de la responsabilité de tous, hommes inclus. La véritable égalité ne pourra être effective, que lorsque les hommes auront pris conscience de leurs privilèges de genre, et auront modifié leurs comportements.

C'est pourquoi la lutte contre le sexisme ordinaire, très majoritairement véhiculé par les hommes, est au centre des préoccupations de l'EM Normandie.

Afin de contribuer efficacement à cette évolution des mœurs et pratiques, l'EM Normandie a rendu obligatoire tout au long du cursus de ses apprenants, des enseignements académiques dédiés, et encourage auprès de ses enseignants la publication de travaux de recherche sur ces problématiques, en assurant en interne leur promotion.

Elle incite, appuie et accompagne toutes les initiatives de ses apprenants, notamment par le biais des associations étudiantes : ces derniers sont les meilleurs ambassadeurs du changement, et contribuent réellement à la Politique Egalité de l'Ecole.

Enfin, l'Ecole a un devoir d'exemplarité et a déployé depuis des années une politique RH stricte en matière d'Egalité, avec une démarche de « Tolérance Zéro » en matière de lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes, et le sexisme ordinaire. L'ambitieux dispositif STOP Harcèlement, testé depuis deux ans, et massivement déployé en janvier 2021, en est la preuve : implication de toutes les parties prenantes de l'Ecole, place centrale des étudiants dans les prises de décisions, transparence complète, et combinaison simultanée d'un volet préventif sur le long terme, et d'actions curatives et disciplinaires sur le court terme.

### **L'ENSA NORMANDIE**

L'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes est un véritable enjeu de société. L'École nationale supérieure d'architecture de Normandie, acteur du système éducatif, souhaite mobiliser ses différentes communautés (enseignants-enseignantes, étudiants-étudiantes, personnel administratif) sur les thématiques de l'égalité et de la diversité pour mettre en mouvement les représentations personnelles.

Par des actions concrètes de sensibilisation, de formations, d'amélioration des pratiques, l'ENSA Normandie devient le levier d'une culture commune de l'égalité pour favoriser le vivre ensemble et la cohésion sociale. La feuille de route 2018-2022 du Ministère de la Culture (dont l'ENSA Normandie est sous tutelle) sera également le socle de l'élaboration de cette politique.

### **L'ENSICAEN NORMANDIE**

L'ENSICAEN a à cœur de défendre l'égalité professionnelle ; sujet malheureusement encore d'actualité dans nos sociétés et dans les écoles d'ingénieurs. Les femmes représentent à ce jour moins d'un quart de nos étudiants. L'ENSICAEN s'engage donc à continuer de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au travers d'actions de sensibilisation et de promotion tout au long de l'année. Dans l'objectif de favoriser la mixité, l'école souhaite renforcer sa présence auprès du jeune public et former son personnel à une vraie culture de l'égalité. La signature de la convention mixité éducation ancre la volonté de l'école à poursuivre cette mission.

## L'ESADHaR

L'École Supérieure d'Art et Design Le Havre-Rouen (ESADHaR) est un établissement public de coopération culturelle consacré à l'enseignement supérieur et la recherche dans les domaines de l'art (Rouen), du design graphique et de la création littéraire (Le Havre).

Au niveau des événements marquants concernant la question de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, il est à noter qu'en :

- 2016, l'ESADHaR a inséré la Charte de l'Association nationale des écoles supérieures d'art sur les discriminations dans son règlement intérieur,
- 2020, une référente a été désignée pour suivre le dossier sur l'égalité, mais aussi ceux concernant le harcèlement et les violences.

L'ESADHaR s'engage à tout mettre en œuvre pour continuer à assurer la parité au sein de ses effectifs agents et de ses instances.

## L'ESIGELEC

L'ESIGELEC est particulièrement investie dans les actions liées à l'égalité Femmes Hommes. Elle a participé activement à la production des quatre guides visant à favoriser une communication sans stéréotypes de genre pratiques (la communication écrite (2014), la communication visuelle (2016), la communication événementielle (2017) et la communication sur les réseaux sociaux (2019)).

Le dernier guide a d'ailleurs reçu le prix de l'enseignement à l'égalité femmes hommes dans l'enseignement supérieur, en présence de Frédérique VIDAL, Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Par ailleurs l'ESIGELEC a pris la co-délégation régionale de l'association Elles Bougent (avec le CESI) en 2019, initiant de nombreuses actions dans les collèges et lycées (REP) pour sensibiliser les filles aux métiers scientifiques, en lien avec des entreprises « marraines ».

Elle a mis en place au sein de ses locaux un Girls' Lounge qui permet à des entreprises de coacher des étudiantes. Enfin une nouvelle association étudiante a vu le jour « We make gender equality ».

## L'INSA ROUEN NORMANDIE

L'INSA Rouen Normandie s'est engagé à travailler, notamment avec les partenaires locaux, à faire évoluer les représentations en termes d'égalité femme/homme. L'institut se positionne dans une démarche de sensibilisation de sa communauté, aussi bien le personnel que les étudiants, en intégrant une communication non-sexiste, en proposant des actions de découverte des filières pour favoriser une plus grande mixité et des événements dont l'objectif est de faire évoluer la représentation pour une plus grande égalité. L'école travaille également dans le champ du signalement et au traitement des violences sexistes et sexuelles, avec la mise en œuvre de dispositifs adaptés.

Intégrer les sujets de l'égalité, de la mixité et de la lutte contre les violences de genre, pour son personnel et les futurs ingénieurs.es, est un levier majeur pour proposer un cadre professionnel avec une plus grande égalité, sans stéréotype de genre, qui s'adapte aux nouveaux enjeux sociétaux.

### **NEOMA BUSINESS SCHOOL**

La mission de NEOMA Business School est de participer à la formation des prochaines générations de managers responsables contribuant à l'évolution des entreprises vers des organisations plus inclusives s'engageant pour répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.

Avec 49 % d'étudiantes sur l'ensemble des programmes, NEOMA BS affirme sa position d'école œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette réalité de mixité permet d'aborder les questionnements toujours d'actualité tels que : les écarts de salaire, de choix de carrières ou d'expériences lors des stages ou de l'apprentissage et ainsi questionner sur les stéréotypes sexués encore importants que les femmes, mais également les hommes subissent.

NEOMA Business School s'engage activement dans la prévention des violences de toute nature.

Qu'il s'agisse d'atteinte au corps, à la dignité et à l'honneur d'autrui, notre objectif est une tolérance zéro face à toute violence.

Des outils adaptés sont mis en place en termes d'écoute, de prévention, d'action et de prise en charge.

Cela se concrétise par la mise en place d'une cellule de veille, la mise à disposition de personnes de confiance formées ainsi qu'une implication accrue des responsables associatifs et de l'ensemble des programmes.

Permettre à chacun de travailler dans un climat de sérénité, dans le respect des droits et devoirs de tous, est une condition de la réussite étudiante.

Les actions concrètes qui découleront de la convention régionale nous permettront collégialement d'atteindre l'égalité.

### **L'UNILASALLE**

Avec 3 100 étudiants, 18 500 Alumni et 3 campus (Beauvais, Rouen, Rennes), UniLaSalle est l'école d'ingénieurs Post-Bac de référence pour les sciences de la Terre, du vivant et de l'environnement. Les enjeux du développement durable sont au cœur de nos activités de formation et de recherche.

### **L'UNIVERSITE DE CAEN NORMANDIE**

L'Université de Caen-Normandie a développé des actions de sensibilisations et de formations en faveur de l'égalité F/H. A partir d'indicateurs, un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité sera élaboré en 2021, en mettant l'accent sur la communication, la lutte contre le harcèlement sexuel, l'information et la formation des personnels et des étudiants. Plusieurs groupes de travail ont échangé sur le partage des bonnes pratiques, les ressources et les supports de formation.

Celui de l'INSPE/ Académie de Normandie propose des actions de formations à l'intention des étudiants ainsi que des enseignants et personnels stagiaires (premier et second degré, CPE). De nombreuses initiatives mises en œuvre et en préparation pourront être recensées, coordonnées et communiquées afin de poursuivre cette dynamique.

### **L'UNIVERSITE LE HAVRE NORMANDIE**

L'université est engagée dans un dynamique forte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes qui se traduit par de nombreuses actions au niveau de l'établissement dans les domaines de l'orientation, de la formation, de la sensibilisation et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Un plan d'égalité professionnelle viendra coordonner et pérenniser les différentes actions fin 2020. Le travail se fait au niveau national, régional, et local par le biais de nombreux partenariats et collaborations (DRDFE, établissements d'enseignement supérieur, CROUS, CHEERS, CPED).

### **L'UNIVERSITE DE ROUEN NORMANDIE**

De nombreuses actions en faveur de l'égalité femme-homme ont été mises en place à l'Université de Rouen Normandie (URN), dont les plus récentes sont la cellule de veille et d'écoute, le guide et la commission de lutte contre le harcèlement sexuel. L'URN s'engage à recenser et coordonner les actions existantes et futures, à les communiquer plus largement ainsi qu'à en évaluer l'efficacité, au moyen d'indicateurs. En 2021, un plan d'actions pluriannuel sera élaboré. Un guide « Égalité femmes-hommes à l'URN » sera également diffusé.

Un groupe de travail URN/CROUS, s'appuyant sur le partage des bonnes pratiques, proposera au moins une action commune chaque année et réfléchira à de nouvelles actions.

Afin de sensibiliser les personnels, des actions de formation à l'égalité femme-homme seront inscrites dans le plan de formation de l'établissement.

## Axe 2

### FORMER l'ensemble des personnels à l'égalité

Pour construire et diffuser en Normandie une culture commune de l'égalité entre les filles et les garçons, la formation est un levier essentiel. Les modalités de formation seront adaptées aux besoins et aux spécificités des publics identifiés (personnels e direction, d'enseignement, administratifs, intervenant dans le champ de l'orientation et de la vie scolaire, etc. es actions de formation initiale et continue

Les actions de formation des professionnels de l'éducation pourront porter sur :

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

D'ici au terme de la Convention, les signataires s'engagent à :

- Sensibiliser leur personnel, en fonction des besoins identifiés, aux enjeux de l'égalité de genre par différents canaux adaptés à leur fonction : lettres d'information, affichage, formation, instruction, protocole, etc.
- Relayer en interne les données statistiques et les connaissances produites dans le cadre de la Convention
- Intégrer les sujets de l'égalité, de la mixité et de la lutte contre les violences de genre dans les actions de communication avec les familles et les partenaires.

Inscrire et valoriser l'égalité (lutte contre les stéréotypes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, éducation à la sexualité etc.) dans la formation continue des personnels, administratif et pédagogique.

- Développer et valoriser les approches innovantes pour intervenir sur le genre : formations-actions, applications issues de la recherche, nouvelles modalités pédagogiques, etc.



### Axe 3

## **TRANSMETTRE aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel**

Les jeunes – de l'école maternelle à l'enseignement supérieur – sont les premiers bénéficiaires des objectifs et des actions portés dans le cadre de cette Convention. La transmission d'une culture de l'égalité, fondée sur la déconstruction des stéréotypes de genre, doit être portée par l'ensemble des actrices et des acteurs de la communauté éducative pour faire partie du quotidien des jeunes vivant en Normandie.

L'enjeu est majeur : c'est celui de la liberté des choix, de l'ouverture de tous les possibles, de la construction de soi en tant que citoyenne ou citoyen.

De nombreuses ressources existent et sont aujourd'hui aisément accessibles. En Normandie, les signataires de la Convention contribuent à l'innovation pédagogique en développant des outils communs dont la construction et l'usage contribuent une culture partagée de l'égalité.

D'ici au terme de la Convention, les signataires s'engagent à :

- Neutraliser les stéréotypes de genre dans les enseignements dispensés et dans le choix des supports pédagogiques utilisés, quel que soit le domaine ;
- Favoriser la création de modules et de support d'enseignement à l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux et dans tous les domaines ;
- Développer le regard critique sur les stéréotypes de sexe véhiculés par les médias
- Renforcer l'éducation à la sexualité et mettre en place des dispositifs pour permettre aux jeunes adultes d'accéder à l'information sur ces sujets ;
- Favoriser la pratique non genrée des activités sportives, culturelles et artistiques ;
- Former les représentants et représentantes des élèves et des associations étudiantes à l'égalité et soutenir leur engagement ;
- Articuler les questions d'égalité de genre avec la lutte contre les LGBTphobies

## Focus sur le groupe de travail « Relations filles-garçons »

Les évolutions sociétales des dernières années ont conduit à renouveler les approches sur cette thématique et à identifier des nouvelles formes de stéréotypes de genre. Ces nouvelles approches se combinent avec des modes d'intervention renouvelés qu'il s'agit de partager au sein du groupe de travail.

### Objectifs :

- Construire un référentiel partagé des pratiques et des ressources en Normandie (savoirs de référence, outils, structures, personnes) ;
- Fédérer chaque année autour d'un thème alimentant ce référentiel donnant lieu à des productions concrètes : une journée sur le thème (interventions, de spécialistes, présentation de bonnes pratiques, échanges), un catalogue des ressources pertinentes.

### Thèmes retenus :

- 2020-2021 : les espaces publics (cours de récréation, espaces urbains...)
- 2022 : les sociabilités et les échanges verbaux entre jeunes
- 2023 : les identités de genre

## Axe 4

### **LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles**

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'est imposée comme un nouvel axe de travail à part entière au sein de la communauté éducative, dans le prolongement des actions conduites à la fois en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons et contre le harcèlement scolaire.

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

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

D'ici au terme de la Convention, les signataires s'engagent à :

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

## Focus sur le groupe de travail « stage et apprentissage »

### Problématique :

Les périodes de stage et/ou d'apprentissage sont structurantes pour les élèves et étudiant.es de nombreuses filières de formation. Les structures signataires de la convention sont nombreuses à avoir été destinataires de remontées qualitatives ponctuelles suite à des situations de violences sexistes et sexuelles en cours de stage et/ou d'apprentissage. Les établissements ont besoin d'être outillés pour agir sur ce champ.

### Objectifs :

- Construire un diagnostic et partager des bonnes pratiques entre acteurs pour prévenir et prendre en charge les situations de violences sexistes et sexuelles en période de stage et/ou d'apprentissage.
- Travailler sur des objectifs d'égalité professionnelle dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des stages et des contrats d'apprentissage.

### Thème retenus :

- Concevoir des outils de prévention des VSS en situation de stage et/ou d'apprentissage à destination des élèves et étudiant.es et des lieux d'accueil.
- Construire en commun une méthodologie de signalement, de prise en charge et d'accompagnement des faits de violences sexistes et sexuelles en situation de stage et/ou d'apprentissage.

## Axe 5

### **S'ORIENTER vers une plus grande mixité des filières de formation**

Avec 17 % des emplois qui sont considérés comme autant occupés par des femmes que par des hommes, la mixité des emplois reste un objectif en France. L'orientation est un levier majeur pour favoriser une plus grande mixité professionnelle et, ce faisant, une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Beaucoup a déjà été fait en matière de communication égalitaire sur les filières et les métiers, en matière d'information et de sensibilisation des filles sur les filières scientifiques, en matière de travail avec les équipes pédagogiques sur la déconstruction de leurs propres stéréotypes.

Mais beaucoup reste encore à faire. Si l'effort de communication doit être poursuivi, les signataires porteront leur attention au renouvellement des modalités d'intervention, à l'expérimentation et à l'évaluation des actions afin de privilégier les modes de travail à l'efficacité avérée.

3 axes de travail guideront les actions conduites :

- ↳ Faire évoluer la représentation des métiers et favoriser leur découverte ;
- ↳ Impliquer les parents dans la communication autour de la mixité des métiers et des formations ;
- ↳ Articuler politique de climat scolaire et mixité dans les établissements ;

D'ici au terme de la Convention, les signataires s'engagent à :

- Favoriser la découverte de tous les métiers, sans stéréotype de sexe, quel que soit le niveau et le domaine d'enseignement.
- Être vigilant aux situations individuelles des jeunes minoritaires de genre dans leur formation professionnelle et en apprentissage, afin de ne pas restreindre a priori les choix d'orientation et favoriser une intégration égale pour toutes et tous.
- Outiller les étudiantes à la gestion de leur carrière afin de leur permettre d'accéder aux mêmes conditions de travail et de rémunération que leurs homologues masculins à travail de valeur égale.
- Promouvoir les formations scientifiques et techniques - notamment dans les domaines numérique et digital - auprès des filles par des actions spécifiques et encourager les actions renforçant le sentiment d'efficacité personnelle favorisant leur motivation et leur engagement. Dans le même temps, lutter contre le sexisme qui est un frein à la mixité.

## Focus sur le groupe « Communication à l'attention des parents »

### Problématique :

Les parents sont très présents dans les questions de choix d'orientation. Ils peuvent jouer un rôle majeur aussi bien dans la reproduction des stéréotypes de genre que dans leur neutralisation, y compris chez les jeunes majeur-es. Jusqu'alors en Normandie, peu d'actions ont été menées explicitement en direction des parents.

### Objectifs :

- Améliorer l'information des parents sur la réalité de la mixité et de l'égalité professionnelle, afin d'interroger les stéréotypes de genre et permettre des choix plus éclairés
- Mieux accompagner les filles et les garçons dont les choix ou les projets peuvent mettre en cause les stéréotypes et les identités de genre (choix d'orientation, comportement social, identité de genre...)

### Thèmes retenus :

Réaliser un vade mecum destiné aux équipes éducatives pour intégrer l'égalité filles-garçons dans les situations d'échange avec les parents (dialogue autour de l'orientation, réunion parents/professeur-es, journées portes ouvertes ou salons).

## MISE EN ŒUVRE de la convention : gouvernance, suivi et évaluation

### Fonctionnement de la Convention

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

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

A la signature de la Convention, cinq groupes de travail sont mis en place :

- relations filles-garçons ;
- stages et apprentissage ;
- mixité ;
- communication avec les parents ;
- communication

### Gouvernance

La convention régionale est copilotée par le Préfet de Normandie et la Rectrice de l'académie de Normandie.

Un comité de pilotage rassemblant les signataires se réunit au moins 3 fois sur la durée de la Convention :

- au lancement pour valider les orientations stratégiques et le programme de travail
- à mi-parcours pour dresser le bilan à mi-parcours et actualiser les orientations stratégiques ;
- à l'issue de la Convention pour évaluer les résultats et définir les principales orientations de la prochaine période de contractualisation.

Un comité de suivi coordonné par la DRDFE et le rectorat de région académique rassemble les référents et référentes désignées par les signataires. Il se réunit autant que de besoin. Il a pour mission de :

- Suivre l'avancement des groupes de travail ainsi que des fiches-actions portées par chaque signataire.
- Analyser les indicateurs.
- Proposer des nouvelles orientations ou des réorientations stratégiques au comité de pilotage.
- Mettre en place des actions de communication et de valorisation des réalisations des signataires.

## Suivi et évaluation

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

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

Le périmètre et les modalités d'évaluation seront précisés par le Comité de pilotage de mi-parcours pour permettre un démarrage du processus un avant l'échéance de la Convention. Le recours à une évaluation externe sera envisagée.



Le Préfet de la région Normandie,



Pierre-André DURAND

La Rectrice de l'Académie de Normandie,  
Chancelière des universités,



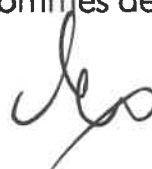
Christine GAVINI-CHEVET

Le Président de la Région Normandie



Hervé MORIN

Le Directeur régional aux droits des  
femmes et à l'égalité entre les femmes et  
les hommes de Normandie



Hugues DEMOULIN

La Directrice régionale de la Direction  
régionale des entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du  
travail et de l'emploi de Normandie,



Michèle LAILLER-BEAULIEU

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



Caroline GUILLAUME

Le Directeur régional de des affaires  
culturelles de Normandie,



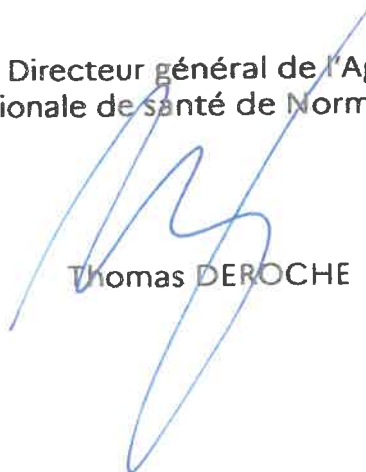
Jean-Paul OLLIVIER

La Directrice régionale de la jeunesse, des  
sports et de la cohésion sociale de  
Normandie,



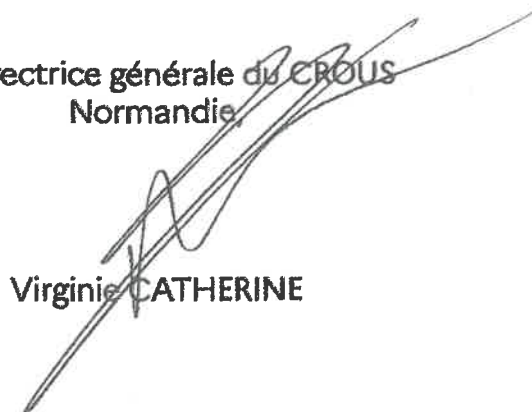
Sylvie MOUYON PORTE

Le Directeur général de l'Agence  
régionale de santé de Normandie,



Thomas DEROCHE

La Directrice générale du CROUS  
Normandie,

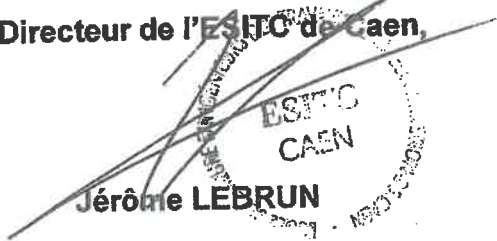


Virginie CATHERINE

Le Président du CEFEDEM de Normandie,



Le Directeur de l'ESITC de Caen,



**Jérôme LEBRUN**

ESITC  
CAEN

La Directrice de CESI Nord-Ouest,



**Christine DISPA**

Le Directeur de l'EM Normandie,  
Ecole de Management de Normandie  
ou EM Normandie



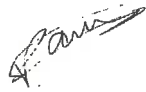
Association Loi 1901  
30 rue de Richelieu  
76087 LE HAVRE CEDEX  
**Eliad PEYRON**  
Tél. 0232 92 59 99  
SIRET 479 806 830 00014

Le Directeur de l'ENSA Normandie,

Signé par Raphaël Labrunye  
Le 04/11/2020



**Raphaël LABRUNYE**



Le Directeur de l'ENSICAEN,



**Jean-François HAMET**

Le Directeur de l'ESAM Caen-Cherbourg,



**Arnaud STINES**

Le Directeur général de l'ESADHAR,



**Thierry HEYNEN**

Le Directeur de l'ESIGELEC,



Ecole Supérieure d'Ingénieurs  
Technopôle du Madrillet  
Avenue Galilée - B.P. 12024  
76801 SAINT ETIENNE DU BOUVRAY cedex  
FRANCE  
Tél. : +33 (0)2 32 91 58 58  
**Etienn CRAYE**  
ESIGELEC ROUEN

Le Directeur de l'INSA,



**Mourad BOUKHALFA**

La Directrice d'UniLaSalle,

La Directrice d'UniLaSalle,



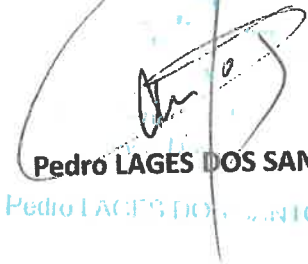
Marie LUMMERZHEIM

Le Président de l'Université de Caen

Pierre DENISE



Le Président de l'Université Le Havre  
Normandie,



Pedro LAGES DOS SANTOS

Pedro LAGES DOS SANTOS

Le Président de l'Université de Rouen  
Normandie,



Joël ALEXANDRE

Le Directeur de l'Agence Régionale de  
l'Orientation et des Métiers de Normandie,



Denis LE BOUCHER

La Directrice générale de  
NEOMA BS,



Delphine MANCEAU

## ANNEXE 1

### Quelques données l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif en Normandie

Les données qui suivent portent sur **quelques points de comparaison entre filles et garçons dans l'académie de Normandie**. Il ne s'agit pas de proposer un tableau exhaustif de situation comparée, mais plutôt de proposer quelques éléments saillants sur les **compétences scolaires et l'orientation**. La mise en œuvre de la convention s'accompagnera de la sélection d'indicateurs sexués qui permettront de disposer de données de référence et d'en suivre l'évolution dans la durée.

En 2019, **290331 élèves étaient scolarisés en établissements publics et privés en Normandie**, quasiment à parité entre filles (49,5%) et garçons (50,5%). Une légère baisse des effectifs est observée depuis 4 ans (-1%), qui a concerné majoritairement les filles (-2321 filles vs -570 garçons).

Pour l'enseignement supérieur, 94574 personnes étaient inscrites dans les universités et dans les grandes écoles. Les universités en accueillent la grande majorité (77,2%), puis viennent les écoles de management (14,4%) et les écoles d'ingénieurs et d'ingénieures (6,7%). 1704 sont inscrites dans d'autres formations (architecture, musique, arts). La répartition entre femmes et hommes est très différente selon les types d'établissement, les femmes étant majoritaires à l'université (58,4%), alors que ce sont les hommes qui le sont dans les écoles d'ingénieurs et d'ingénieures (70,9%), les écoles de management étant en situation mixte (52 % d'hommes et 48 % de femmes).

Les évaluations à l'entrée en CP montrent **des différences sensibles de maîtrise des compétences**. Pour la quasi-totalité des compétences évaluées, la proportion des garçons des groupes dits "à besoin" et "fragile" est plus importante que celle des filles dans la même situation, que ce soit en français comme en mathématiques. Les compétences pour lesquelles filles et garçons ont des résultats comparables sont celles qui sont les plus difficiles en mathématiques (elles ne sont pas maîtrisées par un élève sur deux).

La situation n'est plus tout à fait la même à l'entrée en CE1. Si les filles sont toujours plus compétentes que les garçons pour les activités proposées en français, les garçons sont devenus plus performants sur certaines compétences mathématiques, mais pas sur toutes. C'est ainsi le cas pour l'addition, la soustraction, le placement d'un nombre sur une ligne numérique et l'écriture des nombres sous la dictée. Mais les filles sont plus performantes pour le calcul mental ou la reproduction d'un assemblage.

**A l'entrée en 6ème**, les filles ont un niveau de maîtrise du français supérieur à celui des garçons : 11,6 % ont un niveau "très bon" contre 7,9 % des garçons, et 74,8 % ont un niveau "satisfaisant" contre 69,9 % pour les garçons.

En mathématiques, si les garçons sont plus nombreux à avoir une "très bonne maîtrise" (10,6 % vs 7,3%), les filles sont plus nombreuses à avoir une maîtrise "satisfaisante" (60,4 % vs 56,6%). Les garçons sont plus nombreux à être en retard que les filles : 7,9 % d'entre eux ont un retard d'un an contre 5,6 % des filles (soit 2,3 pts d'écart).

**Au DNB**, les filles réussissent nettement mieux que les garçons (+7,1 pts) et cet écart s'est creusé en 5 ans : la réussite des filles a ainsi augmenté de 2,1 pts alors que celle des garçons est restée relativement stable (+ 0,5 pt).

**Après la 3ème**, on observe des différences de répartition entre les formations. Les filles sont ainsi légèrement majoritaires en LGT (51,5% vs 48,5 % pour les garçons). Cet écart s'est cependant réduit de 1,1 point en 5 ans. Dans la voie professionnelle, ce sont les garçons qui sont majoritaires (57% vs 43% pour les filles), cette répartition étant cette fois-ci stable au fil des ans.

**A l'entrée en seconde**, 8,7 des garçons ont un retard d'un an contre 7,2 des filles. Mais les garçons en avance d'un an sont un peu plus nombreux (4,2 % vs 3,8 % pour les filles).

**Après la seconde**, les décisions d'orientation (DO) en 1ère technologique sont à parité (2519 filles et 2549 garçons). Mais la répartition entre les séries est très différente entre les deux sexes. Les décisions des garçons se répartissent en effet pour l'essentiel entre STMG (44,5%) et STI2D (42,3%). Pour les filles, 60,2 % des décisions portent sur la seule série STMG, ST2S venant en second rang avec 21,5 % des DO.

Les DO en STI2D concernent 1075 garçons pour 104 filles ; elles ne représentent qu'à peine 9 % de l'effectif de cette série. Elles seront ainsi la plupart du temps seules ou extrêmement minoritaires en tant que fille dans leur future classe, voire dans leur établissement. On observe symétriquement la même situation pour les garçons en ST2S (82 pour 542 filles, soit 13,1 %), dont la situation de minoritaires de genre sera cependant moins marquée.

Cette année scolaire 2020-2021 voit la **réforme du lycée général** se déployer pleinement

avec la mise en place d'une nouvelle terminale. Ce niveau comporte deux **enseignements de spécialité**, de six heures chacun, retenus parmi les trois que les élèves avaient choisis en première. La classe de première du nouveau lycée accueille la deuxième génération d'élèves. Comme le souligne le Ministère de l'Education nationale, un chantier demeure important : celui des choix d'orientation par les filles et par les garçons.

Les filles ont en effet abandonné beaucoup plus que les garçons les enseignements à orientation scientifique : ainsi de la spécialité mathématiques (29,7 % d'abandon chez les filles contre 18,4 % chez les garçons; et surtout pour les spécialités numérique et sciences informatiques (39,4 % d'abandon contre 26,6%) et sciences de l'ingénieur (56,3% contre 43,6%). En revanche, les filles abandonnent un peu moins souvent les SVT (17,4% contre 21,6 %).

L'abandon des langues, littératures et cultures étrangères et régionales est davantage le fait des garçons (littérature en anglais par exemple : 17,5% contre 23,7% d'abandon chez les garçons). Il importe de lutter contre toute forme de déterminisme et, pour ce faire, de travailler sur la présentation des enseignements de spécialité, des possibilités de parcours de formation qu'ils offrent pour inciter autant filles que garçons à les choisir.

**L'écart de réussite aux examens entre filles et garçons s'observe également au baccalauréat .**

Pour le **bac général**, non seulement le taux de réussite des filles est supérieur à celui des garçons dans tous les domaines, mais cet écart a augmenté au fil des ans, passant de 1,8 à 3,4 pts entre 2018 et 2019. Les performances des filles sont relativement stables (-0,3), alors que celles des garçons ont baissé (-1,7).

La situation est contrastée selon les séries. Ainsi en ES, l'écart filles-garçons s'est accru, passant de 2,5 à 4,1 pts, s'expliquant par la baisse de performance des garçons. De même en S, l'écart a également augmenté de 1,8 à 3,7pts avec là aussi une stabilité de la performance des filles alors que l'on observait une baisse de celle des garçons.

En série L, l'écart s'est réduit, passant de 2,6 à 1,2 pt, avec une progression pour les garçons et symétriquement une baisse pour les filles.

Au **bac professionnel**, l'écart de résultat est de 5,1 points, en faveur des filles. Il s'est cependant réduit, les garçons progressant de façon plus marquée que les filles. On observe cependant des différences sensibles entre le secteur de la production et celui des services : en production, l'écart s'est accru de 4,3 à 6,0 pts, parce que la performance des filles a progressé plus vite que celle des garçons. En service à l'inverse, l'écart s'est réduit de 8,0 à 4,7 pts, cette fois-ci parce que la performance des garçons a augmenté plus vite (+4,5) que celle des filles (+1,2).

En **bac technologique**, les filles réussissent mieux que les garçons (3,7pts) avec un écart accru au fil des ans, qui est passé de 2,2 à 3,7 pts. Mais ce constat se fait dans un contexte de baisse de la performance des filles comme de celle des garçons (-3,2pts pour les premières, -4,6 pts pour les seconds).

Si l'on observe plus particulièrement les séries STI2D, on constate des évolutions notables. Alors qu'en 2015, les garçons obtenaient en STI2D des meilleurs résultats que les filles (+0,4 pt), la situation s'est inversée en 2019 avec un écart de 3,0 pts cette fois-ci en faveur des filles. Leurs performances ont augmenté d'1pt alors que celle des garçons baissaient de -1,4. En STMG, l'écart existant s'est creusé au cours des quatre années, atteignant +8,6pts en faveur des filles, mais dans un contexte de baisse des performances des deux sexes.

**Après le bac, le taux de poursuite d'études** des garçons normands dans l'enseignement supérieur est équivalent à celui observé au niveau national (75,3 % vs 75,5%), sans différence entre les secteurs de Rouen et de Caen. Il n'en va pas de même pour les filles : les normandes poursuivent en effet moins qu'un niveau national (77,3 % vs 79,1 %). Ce taux de poursuite est par ailleurs moindre pour le secteur de Caen avec 75,9 % vs 78,3 % pour Rouen.

**Après un bac général**, les filles s'orientent pour la moitié d'entre elles en licence (49%), les autres choix venant loin derrière (13 % en DUT, 9 % en CPGE). Si la première orientation des garçons est également la licence, elle ne concerne qu'un tiers d'entre eux (35%), la répartition entre les différentes filières étant moins contrastée que pour les filles (19 % en DUT, 16 % en écoles d'ingénieurs, 14 % en CPGE...).

**Après un bac technologique**, l'orientation des garçons se fait d'abord vers le BTS (51%) puis vers le DUT (25%) et ensuite en licence (13%). Pour les filles, la première voie est également le BTS, mais dans une moindre proportion (40%). Puis viennent les études de santé (22%) et au même niveau la licence (15%) et le DUT (14%). On notera que les études de santé, donc choisies à 22 % par les filles, ne le sont que par 4 % des garçons.

Pour les élèves de **bac professionnel**, la première orientation est le BTS, dans une proportion encore plus importante avec 80 % pour les garçons et 61 % pour les filles. On retrouve la même différence concernant les études de santé vers lesquelles s'orientent 25 % des filles contre 3 % des garçons

**Dans les universités**, les étudiantes se répartissent sur un éventail plus restreint de formations. Si l'on observe les dix formations les plus suivies selon le sexe, on note qu'elles rassemblent 60,3 % de l'ensemble des étudiantes contre 28,5 % pour les dix formations les plus suivies par les hommes.

La formation la plus suivie par les femmes est le DE infirmier (3658) qui vient en douzième position chez les étudiants (526). Pour les étudiants c'est le droit qui occupe la première place (1251). Le droit est vient en deuxième position pour les filles, mais avec un effectif bien plus nombreux que celui des étudiants (3081).

**En formation d'ingénieurs et d'ingénieures**, les étudiants sont plus nombreux dans toutes les filières sauf en année commune du cycle ingénieur et dans le domaine du vivant où il y a quasiment parité.

**Dans les écoles de management**, toutes les formations sont mixtes ou quasiment.

**Dans les formations artistiques**, les étudiantes sont majoritaires, tout comme en architecture (57,2%).

## ANNEXE 2

# Bilan des conventions normandes 2013-2018 pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

### OBJET ET MÉTHODE DE LA DÉMARCHE DE BILAN

---

En 2013, ont été signées en Normandie deux conventions régionales pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif : l'une en Basse-Normandie, l'autre en Haute-Normandie.

Ces deux conventions déclinaient régionalement la convention interministérielle signée le 7 février 2013 suite à un travail conjoint des ministères de l'éducation nationale, du travail et de l'emploi, de l'enseignement supérieur, des droits des femmes et de l'agriculture.

En 2019, alors que les deux conventions étaient échues, les travaux autour de leur renouvellement dans un format normand unique se sont engagés. Un bilan qualitatif des actions collectives a été réalisé par le comité de pilotage régional, permettant de poursuivre certaines actions ou d'en initier de nouvelles dans le cadre de groupes de travail. Parallèlement, le comité de pilotage a souhaité que les signataires des précédentes conventions soient invités à s'inscrire dans une démarche de bilan de leurs propres actions.

L'enjeu était double :

- bénéficier d'un état des lieux des actions qui avaient bien fonctionné et de celles qui avaient eu des difficultés à se déployer ;
- renforcer chez les signataires la dynamique de suivi et d'évaluation de leurs actions en faveur de l'égalité dans la perspective de la nouvelle convention régionale.

Chaque signataire a donc été destinataire début 2020 de « fiches bilans » correspondant aux actions qu'ils avaient inscrites dans le cadre des deux conventions. Sur les 112 actions contractualisées au total, 48 fiches bilans ont été retournées soit un taux de retour de 43 %.

### DES CONVENTIONS AUX FORMATS DISTINCTS

---

Les deux conventions, bas-normande et haut-normande, ont eu des formats assez différents.

En Basse-Normandie, la convention portait sur 12 actions collectives contractualisées entre les signataires.

En Haute-Normandie, la convention portait sur le travail collectif des signataires dans le cadre de quatre groupes de travail et 97 fiches actions portées par les signataires concernant leurs engagements au sein de leurs propres organisations.



## L'IMPACT DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LA VIE DES CONVENTIONS

---

La réforme territoriale a eu un impact contrasté sur la mise en œuvre des deux conventions. Certaines organisations n'ont pas vu leur périmètre évoluer, alors que pour d'autres – les services déconcentrés de l'État au niveau régional et le Conseil régional en particulier – un travail important d'état des lieux et de mise en œuvre des politiques publique au nouveau format régional a pu impacté les objectifs stratégiques et opérationnels. Ces évolutions ont entraîné également des mouvements en termes de ressources humaines : la démarche de bilan a parfois été complexe par la difficulté à avoir accès à l'information.

## BILAN SYNTHÉTIQUE DE LA CONVENTION D'EX-BASSE-NORMANDIE

---

Axe 1: Créer les conditions pour que l'école du premier, du second degré et de l'enseignement supérieur soit un espace collectif où se construit l'égalité des sexes.

Des rencontres entre les correspondantes et correspondants égalité des structures de l'enseignement agricole et les correspondantes et correspondants égalité des structures de l'Éducation nationale ont notamment eu lieu pour renforcer l'interconnaissance en gueur du déploiement d'une culture commune de l'égalité.

En 2015, la région Basse-Normandie avait été désignée, par l'Etat, aux côtés de 9 autres régions, « territoire d'excellence (TEX) pour l'égalité professionnelle ». En appui de Pôle Emploi et du Rectorat de Caen et avec le soutien de la Région Basse-Normandie, les signataires de la convention ont mené conjointement une expérimentation en Normandie développer, entre autres, la mixité des formations et des métiers et lever les freins périphériques.

- Partenaires associés : acteurs de l'emploi et de la formation initiale et continue et de l'orientation sur les zones des « Comités Locaux Economie, Emploi, Formation » (CLEEF) co-pilotés par l'Etat et la Région.

L'expérimentation Ega-Territoire a eu pour objectif de mobiliser les établissements scolaires et les acteurs des comités locaux école-entreprise pour une appropriation des problématiques de l'Egalité professionnelle et de la mixité des filières de formation et des métiers. Elle a suscité la mise en œuvre d'actions partenariales de proximité. Elle s'appuyait sur une journée de Formation-Action et sur un accompagnement des Comités Locaux Ecole-Entreprise pour coopérer aux actions menées à l'échelle des Comités Locaux Economie, Emploi, Formation (CLEEF) co-pilotés par l'Etat et la Région. Les trois outils mobilisés étaient :

- Une journée de Formation-Action à l'intention de CPE, des COP et des référents égalité permettant aux participants de :
  - S'approprier les enjeux de la mixité des filières de formation et des métiers
  - Recenser les bonnes pratiques et initier une veille thématique
  - Identifier les besoins à partir des statistiques disponibles
  - Inventorier les ressources
  - Concevoir des projets menés avec les partenaires de son CLEEF.
- Un accompagnement des projets innovants ;
- Un accompagnement financier des projets innovants et de ceux menés en partenariat avec les acteurs des CLEEF ;

### **Axe 1 : Acquérir et transmettre une culture de l'égalité des sexes**

Intégrer dans les enseignements dispensés, dans les actions éducatives, dans les supports pédagogiques, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les actions conduites ont couvert les champs suivants :

- la sensibilisation d'équipes de direction d'établissements à l'égalité entre les filles et les garçons en vue de l'élaboration de plans d'action (ex : EPLEFPLA) ;
- la sensibilisation ou la formation d'enseignantes et d'enseignants à la prise en compte de l'égalité dans leur pratique professionnelle (ex : formation croisée des départements Carrières sociales et Informatique de l'IUT de l'Université du Havre) ;
- la sensibilisation ou la formation d'enseignantes et d'enseignants à la conduite de projets en faveur de l'égalité avec les élèves (ex : enseignantes et enseignants d'éducation socioculturelle en enseignement agricole) ;
- l'intégration d'enseignements sur l'égalité à destination des élèves, étudiantes et étudiants (ex : EM Normandie) ;

Prévoir des formations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes sexistes dans le cahier des charges de la formation et la formation continue des personnels enseignants d'éducation et d'orientation

Des actions de formation variées ont été soutenues dans le cadre de la convention, à destination des différents publics ciblés par la convention (ex : enseignantes et enseignants de l'Éducation nationale, IRTS, actrices et acteurs de la formation professionnelle,...). Par exemple, CESI a développé une action de sensibilisation à la RSE en matière d'égalité des genres dans le cadre de son parcours d'intégration des nouveaux embauchés, en partenariat avec le CIDFF et la DRJSCS. De la même manière, l'Université du Havre propose deux modules de sensibilisation à l'égalité, notamment aux nouvelles maîtresses de conférence et nouveaux maîtres de conférence.

On peut mentionner également les formations déployées en faveur de l'utilisation du Kit d'animation pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes réalisé dans le cadre de cette Convention. Ce kit permet l'animation d'une séance visant un auto-diagnostic et une mise en mouvement des individus en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette initiative pilotée par la DRDFE a associé – sous la supervision méthodologique et scientifique du laboratoire de psychologie de l'université de Rouen - l'ARACT, les écoles d'ingénieur.e.s CESI et INSA, les universités de Rouen et du Havre, l'école de management de Normandie, Pôle emploi Normandie, DREAL, DRAAF et Rectorat (DAFPIC).

## **Axe 2 : Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes**

### Mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractère sexiste et sexuel

Sur cette thématique, plusieurs types d'actions ont été menés :

- des actions de sensibilisation des élèves, des étudiantes ou des étudiants (ex : sessions de sensibilisation conduites dans l'Eure par le CNIDFF soutenu par la DRDFE, module de prévention du harcèlement à l'Université du Havre, expositions, actions autour du 25 novembre, actions menées par le BDA à l'EM Normandie...);
- la mise à jour des règlements intérieurs en mentionnant explicitement l'interdiction des comportements et propos à caractère sexiste ou sexuel (ex : CESI, 3 lycées en Seine-Maritime);
- la mise en place de cellule d'écoute pour la prévention et la détection des situations de conflit et de harcèlement, y compris sexuel et la définition de protocoles de prise en charge (ex : Université du Havre);

### Promouvoir l'égalité et le respect mutuel entre les sexes : prévenir et agir

Le Prix de l'égalité et de la mixité a mobilisé plusieurs des partenaires de la convention (DRDFE, Rectorat, Conseil régional) permettant aux élèves de mener des projets en faveur de l'égalité et de la mixité.

Parallèlement, on peut mentionner la sensibilisation et la formation constante entre 2013 et 2018 des élus lycéens autour de la prévention du harcèlement, notamment en lien avec le harcèlement sexiste et sexuel. A partir de 2017, les élus au conseil académique de la vie lycéenne ont été formés chaque année.

De nombreuses autres initiatives ont été menées, notamment :

- un concours créatif sur les stéréotypes de genre à l'INSA en 2019 ;
- appel à projets prévention et lutte contre les discriminations porté par la Région récompensant 4 projets portés par des équipes de jeunes de 16 à 30 ans ;
- une attention constante dans l'enseignement agricole à la parité dans les différents conseils dans lesquels sont amenés à siéger les élèves ou travail sur la mixité des bureaux associatifs étudiants (ex : EM Normandie)

### Prendre appui sur une éducation à la sexualité effective pour développer l'égalité entre les sexes et l'accès à la contraception

Cet objectif a donné lieu à la conception de formations à l'éducation à la sexualité par l'Education nationale, dispensées à des binômes IDE et professeurs de SVT pour les collèges et lycées et les intervenants en prévention-santé-environnement (PSE) pour les lycées professionnels.

Une convention a par ailleurs été signée entre le Rectorat, l'ARS et le GAMS sur ces sujets.

### **Axe 3 : s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation**

De très nombreuses actions ont été conduites sur ce champ par les partenaires de la convention :

- pour lever les freins rencontrés par les jeunes filles minoritaires de genre dans leurs cursus (ex : Filagri dans l'enseignement agricole ; Capital-Filles : marrainage de jeunes filles issues de la ruralité ou de quartiers prioritaires de la ville par des femmes entrepreneuses de la région ; féminisation systématique des noms de métiers (ou l'inverse) dans les publications produites par la Cité des métiers ; les Matinales Mixité et Numérique organisées en partenariat par la Région, la DRDFE, les Rectorats, l'ONISEP, Pôle Emploi, CESI, Université du Havre, INSA, ESIGELEC...);
- pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes (soutien par la Région d'un nouvel axe de travail dédié à la promotion de l'entrepreneuriat au féminin dans le cadre d'Entreprendre pour Apprendre) ;
- pour rendre sexuée l'information sur l'insertion professionnelle des étudiants pour améliorer la compréhension des phénomènes (ex : Université du Havre) ;
- pour soutenir les projets de recherche sur la mixité professionnelle (ex : groupe de recherche de l'Université de Rouen qui explore la mixité des genres dans les métiers de la petite enfance) ;

Les actions de communication pour mieux faire connaître les filières dans une logique de déconstruction des stéréotypes de genre ont été nombreuses. Quelques exemples :

- Campagne « Agriculture et mixité » mobilisant la DRAAF, l'ONISEP et la DRDFE en 2015 ;
- Conférence « Génie civil et informatique : vers plus de mixité » en 2018 à l'Université du Havre ;
- Exposition « Femmes de science » à l'Université du Havre ;
- Participation des collèges et des lycées à la semaine de l'entrepreneuriat au féminin ;
- Association "1000000 entrepreneurs" (des femmes cheffes d'entreprise viennent témoigner de leurs parcours et de leur quotidien auprès des élèves) portée par CR3E, la cellule de la relation Economie-Ecole-Entreprise du rectorat ;
- Co-organisation et soutien des partenaires de la convention de la conférence annuelle Ingénieur-Ingénieure ;
- Participation des écoles au challenge Elles Bougent « Innovatech » ;

### **CONCLUSION**

---

Malgré des freins nombreux, bien identifiés par les partenaires (problématiques de moyens humains ou financiers, difficulté à mobiliser sur la durée, turn-over des équipes, ...), la dynamique en Normandie a été bonne sur l'ensemble de la durée des conventions permettant une remobilisation à l'échelle normande dans le cadre d'une nouvelle période de contractualisation.

## ANNEXE 3

# Présentation des objectifs des groupes de travail initiés à la signature de la Convention

### GT : Relations filles-garçons

#### Problématique

Il s'agit d'un thème prioritaire, rendu très saillant par les évolutions sociales des dernières années pour lequel il est nécessaire de faire évoluer ses propres représentations, de prendre conscience de nouvelles formes de stéréotypes de genre et de renouveler ses modes d'intervention auprès de ses collègues et des jeunes.

Quatre thèmes se dégagent :

- L'attitude à adopter face aux révélations de faits de sexisme et de violences sexuelles et la nécessité d'agir avec détermination et efficacité.
- La prise de conscience des conséquences du sexisme et la responsabilité de l'établissement.
- La compréhension des nouvelles sociabilités entre filles et garçons.
- La transformation rapide des identités de genre. Des actions ont déjà été mises en place, mais la demande des établissements augmente, quel que soit le niveau d'étude, notamment sur la connaissance des phénomènes et les outils pour agir.

#### Objectifs

- Construire un référentiel partagé des pratiques et des ressources en Normandie (savoirs de référence, outils, structures, personnes) ;
- Fédérer chaque année autour d'un thème alimentant ce référentiel donnant lieu à des productions concrètes : une journée sur le thème (interventions de spécialistes, présentation de bonnes pratiques, échanges), un catalogue des ressources pertinentes.

#### Thèmes retenus

2020 : les espaces publics (cours de récréation espaces urbains...)

2021 : les sociabilités et les échanges verbaux entre jeunes

2022 : les identités de genre

### GT Stage et apprentissage

#### Problématiques

Les périodes de stage et d'apprentissage sont un enjeu important dans les cursus, quel que soit le niveau, pour l'orientation des jeunes, leur socialisation et leur insertion socio-professionnelle.

Les structures partenaires de la convention ont connaissance de situations de violences sexistes et sexuelles en cours de stage et en apprentissage.

Les établissements ont besoin d'être outillés pour agir sur ce champ.

Par ailleurs, les situations de stage et d'apprentissage étant une étape importante dans l'insertion professionnelle des jeunes, l'égalité professionnelle filles-garçons est

un enjeu qui se pose dès le choix de stages ou de secteur d'apprentissage à plusieurs niveaux (mixité des filières, insertion, carrière à venir...)

### Objectifs

- Construire un diagnostic et partager des bonnes pratiques entre acteurs pour prévenir et prendre en charge les situations de violences sexistes et sexuelles en période de stage et/ou d'apprentissage.
- Travailler sur des objectifs d'égalité professionnelle dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des stages et des contrats d'apprentissage.

### Propositions

- Concevoir des outils de prévention des VSS en situation de stage et/ou d'apprentissage à destination des élèves et étudiant.es et des lieux d'accueil.
- Construire en commun une méthodologie de signalement, de prise en charge et d'accompagnement des faits de violences sexistes et sexuelles en situation de stage et/ou d'apprentissage.

## GT Mixité

### Problématique

Les objectifs de mixité dans les formations sont récurrents et des actions sont régulièrement menées. Pour autant, les situations évoluent peu, voire se dégradent. Ainsi la très faible proportion de filles dans les filières informatique/numérique régresse depuis plusieurs années, alors qu'il s'agit d'un secteur en développement constant et sur lesquels des acteurs concernés mettent en place des actions en faveur de la mixité.

Plus globalement, de nombreuses activités restent encore très genrées, comme dans le sport.

Partant de ce constat et des expériences déjà menées, il apparaît nécessaire d'expérimenter de nouveaux modes d'action pour développer la mixité et de mettre en place des actions dès le plus jeune âge, avant que les stéréotypes à l'œuvre dans les choix d'orientation ne soient puissamment installés.

Plutôt que de segmenter les actions en faveur de la mixité par domaine d'activité, il semble pertinent de mettre en place des actions concernant plusieurs domaines simultanément, comme cela se fait pour l'insertion professionnelle. Travailler sur les stéréotypes dans les activités sportives peut être une entrée pour interroger les stéréotypes dans d'autres domaines, comme l'informatique et le numérique.

### Objectifs

Déconstruire et neutraliser les stéréotypes de genre et ouvrir le champ des possibles.

Agir sur la motivation et sur le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) par la pratique.

### Proposition

S'appuyer sur les expériences sportives comme levier : montrer par la pratique aux filles et aux garçons qu'il est possible et motivant d'entreprendre et de réussir dans des activités où elles/ils ne se considèrent pas à leur place, et transposer cette expérience positive dans les formations et les métiers.

Mettre en place ce type d'actions à petite échelle, et les répéter sur l'ensemble du territoire normand, dont les effets pourront être mesurés immédiatement (quizz, micro-trottoir).

Public cible : élèves du primaire (cycle 3).

Utiliser les événements existants : par exemple la Fête de la science, en octobre, en retenant une thématique " numérique ".

Ces actions pourraient être développées par les écoles d'ingénieur en direction des primaires.

## GT Communication avec les familles

### Problématique

En raison de leur rôle dans l'éducation, la socialisation ou encore la prescription de normes, les parents peuvent jouer un rôle majeur aussi bien dans la reproduction des stéréotypes de genre que dans leur neutralisation, y compris chez les jeunes majeur-es. Ils sont très présents dans les questions de choix d'orientation et de comportement scolaire.

Certains parents peuvent également être demandeurs d'information sur les questions d'égalité, de mixité et de genre.

Jusqu'alors en Normandie, peu d'actions ont été menées explicitement en direction des parents. Les équipes éducatives, et plus encore dans le supérieur qui accueille un public majeur, abordent rarement sous l'angle de l'égalité les échanges avec les parents.

### Objectifs

- améliorer l'information des parents sur la réalité de la mixité et de l'égalité professionnelle, afin d'interroger les stéréotypes de genre et permettre des choix plus éclairés
- mieux accompagner les filles et les garçons dont les choix ou les projets peuvent mettre en cause les stéréotypes et les identités de genre (choix d'orientation, comportement social, identité de genre...)

### Propositions

Sensibiliser les équipes éducatives et les personnels chargés de la promotion des formations à la façon d'intégrer l'égalité filles-garçons dans les situations d'échange avec les parents (dialogue autour de l'orientation, réunion parents/professeur-es, journées portes ouvertes ou salons, etc.). Réaliser un vade-mecum de type fiches-réflexes.

Réaliser des supports sur l'orientation (présentation d'un secteur professionnel, d'une filière d'étude et de formation, marché du travail, stages à l'étranger...) spécifiquement destinés aux familles et neutralisant les stéréotypes de genre sur le sujet traité (témoignages de réussite de femmes ou d'hommes minoritaires de genre, reportage sur la réalité actuelle de conditions de travail compatibles avec la mixité, données sur l'emploi et les salaires, etc.).

## GT Communication

### Problématique

Les principes de la communication égalitaire et sans sexisme sont aujourd'hui largement connus et diffusés, même si leur mise en œuvre doit se généraliser. Les partenaires de la convention y ont efficacement contribué avec la publication de quatre guides (communication écrite, orale, événementielle et sur les réseaux sociaux). Les signataires considèrent qu'il n'est plus nécessaire de poursuivre dans la production de nouvelles ressources en ce domaine.

En revanche, de nombreuses initiatives sont prises dans la région qui pourraient gagner en visibilité ou en coordination, afin de mieux les faire connaître, les valoriser, les fédérer autour de thèmes ou encore les planifier.

#### Objectifs

Renforcer la visibilité des actions menées par les signataires de la convention.

Définir une planification concertée des manifestations sur l'égalité et la mixité organisées dans les territoires et à l'échelle régionale.



## ANNEXE 4

### Fiches actions des signataires de la Convention

#### AXE 1 - PILOTER la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiantes et étudiants

N°	Porteur	Objet
1.1	DRDFE	Agir en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons en Normandie
1.2	Université Le Havre Normandie	Adopter un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes
1.3	Université Le Havre Normandie	Mettre en place un groupe de travail au sein de l'association CHEERS pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des étudiant.es
1.4	Région Normandie	Orientation : objectif mixité
1.5	Université de Caen Normandie	Mettre en place un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes
1.6	Université Rouen Normandie	Recenser les actions existantes, les coordonner, assurer le pilotage
1.7	Université Rouen Normandie	Favoriser la connaissance mutuelle des actions mises en place Partager des bonnes pratiques Initier au moins une action commune chaque année Communiquer
1.8	Université Rouen Normandie	Mettre en place un plan d'action sur l'égalité F/H Construire des outils et indicateurs sur l'égalité
1.9	NEOMA BS	Faire émerger les actions Piloter les projets Diffuser les résultats Ajuster les dispositifs Grâce à la création d'un groupe de travail regroupant étudiant.e.s et services de l'école, au sein de la commission diversité dédiée à la mise en place concrète d'actions en faveur de l'égalité.
1.10	DRAAF	Restitutions genrées de l'enquête ; focus sur la situation des filles dans les établissements d'enseignement agricole
1.11	ENSA NORMANDIE	<b>Élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes</b>
1.12	ENSA NORMANDIE	<b>Améliorer l'égalité des chances dans l'accès des jeunes issus de milieux modestes aux écoles nationales supérieures d'architecture</b>

## AXE 2 - FORMER l'ensemble des personnels à l'égalité

N°	Porteur	Objet
2.1	Université Le Havre Normandie	Former et sensibiliser le personnel de l'Université à l'égalité entre les femmes et les hommes
2.2	Rectorat	Transmettre une culture de l'égalité auprès des personnels éducatifs et pédagogiques, ainsi que des cadres
2.3	INSPE / Université de Caen-Normandie	Mettre en place une formation transversale fléchée 1 <sup>er</sup> degré Construire des outils sur l'égalité et le genre Valoriser les travaux des étudiants
2.4	CESI	Sensibilisation des salariés qui font les entretiens de recrutement
2.5	Université Rouen Normandie	Former et sensibiliser le personnel de l'université à l'égalité entre les femmes et les hommes
2.6	DRAAF	Travailler sur des axes de formation liés à l'égalité, notamment sur de nouvelles thématiques comme la violence dans les relations amoureuses chez les jeunes
2.7	DRAAF	Reconstruire un axe de travail sur l'égalité dans le système éducatif
2.8	ENSA NORMANDIE	<b>Sensibiliser les personnels de l'École à l'égalité homme femme par des actions de formation</b>

### AXE 3 - TRANSMETTRE aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel

N°	Porteur	Objet
3.1	DRDFE Normandie	Réalisation et diffusion d'un catalogue des formations, actions, sensibilisations et ateliers proposés en Normandie
3.2	Université Le Havre Normandie	Former et sensibiliser les étudiant.es de l'université à l'égalité entre les femmes et les hommes
3.3	CESI	Ateliers-débats autour des stéréotypes de genre
3.4	Région Normandie – Direction des Lycées	Obtenir un jury paritaire des Plaidoieries des lycéennes et des lycéens
3.5	Région Normandie – Direction des Lycées	Proposer des rencontres avec des navigatrices et des athlètes femmes dans le cadre de Classe Nautic – Normandie Voile Avant
3.6	Région Normandie – Direction de l'Europe et de l'International	Proposer un atelier sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de Walk the (Global) Walk
3.7	Région Normandie – Direction Jeunesse et Sports	Porter l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du Prix Bayeux Calvados Normandie
3.8	Région Normandie – Direction des lycées	Proposer des actions en faveur de l'égalité dans le cadre de Normandie Langues
3.9	ESIGELEC	Les Girls' Lounge sont destinés à déceler les potentiels d'innovation des jeunes femmes, identifier et faire tomber collectivement les barrières qui limitent l'entrée des femmes dans les formations et carrières en Sciences et Technologie.
3.10	ESIGELEC	Améliorer l'aisance à l'oral, la prestance, le discours, la réflexion des jeunes filles et jeunes étudiantes.
3.11	ESIGELEC	Faire réfléchir et susciter le débat avec des exemples concrets, faire évoluer les mentalités.
3.12	ESIGELEC	Faire réfléchir et susciter le débat avec des exemples concrets, faire évoluer les mentalités.
3.13	INSA ROUEN NORMANDIE	Donner une culture commune à la communauté étudiante sur la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et aux VSS
3.14	AGENCE RÉGIONALE DE L'ORIENTATION ET DES MÉTIERS	Créer et acquérir de la documentation sur la mixité
3.15	CITE DE METIERS	Féminisation systématique des noms de métiers (ou l'inverse) dans les publications produites par la Cité des métiers ; veille sur les achats menés
3.16	CITE DES METIERS	Constituer un réseau de « témoins métiers » nommés ambassadeurs métiers qui devra intégrer la mixité professionnelle dans composition
3.17		Continuer à être un acteur moteur dans la région pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Lutter contre les discriminations au sein de l'école.

<b>3.18</b>	ENSA NORMANDIE	<b>Sensibiliser les étudiantes à la parité homme femme dans leurs perspectives de carrière et orientations professionnelles</b>
<b>3.19</b>	ENSA NORMANDIE	<b>Développer une culture de l'égalité et du respect mutuel</b>

#### AXE 4 - LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles

N°	Porteur	Objet
4.1	DRDFE Normandie	Soutenir les projets visant la prévention des violences dans les relations amoureuses des jeunes
4.2	EM Normandie	Mise en place d'une cellule prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS)
4.3	Université Le Havre Normandie	Former les membres de la cellule d'écoute aux VSS
4.4	Rectorat	Savoir identifier les situations de VSS et les traiter
4.5	INSA Rouen	Donner une culture commune à la communauté étudiante sur la sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et aux VSS
4.6	ENSICAEN	S'assurer de la bonne réalisation des stages dans le respect des personnes
4.7	Université Rouen Normandie	Mettre en place un plan de communication annuel afin de faire connaître ce dispositif aux étudiants et personnels
4.8	ENSA NORMANDIE	Sensibilisation et prévention des étudiants et étudiantes aux différentes formes de discrimination, de harcèlement ; violences sexistes et sexuelles

## AXE 5 - S'ORIENTER vers une plus grande mixité des filières de formation

N°	Porteur	Objet
5.1	Région Normandie	Faire de la culture scientifique et technique industrielle (CSTI) un levier au service d'une meilleure orientation des jeunes en faveur de l'égalité femmes-hommes
5.2	Région Normandie – Direction de la culture et du patrimoine	Proposer un programme paritaire d'intervenantes et d'intervenants dans le cadre du dispositif Lycéens et Apprentis au Cinéma
5.3	Région Normandie	Soutien à la dynamique Women in Tech
5.4	Rectorat	Déconstruire les stéréotypes liées aux filières d'étude et aux métiers
5.5	NEOMA BS	Mettre en place des ateliers de négociation salariales à destination des femmes
5.6	Université Le Havre Normandie	Promouvoir la mixité dans les filières traditionnellement masculines, notamment le numérique ou le génie civil Informer sur les différentes possibilités d'orientation
5.7	Agence régionale de l'orientation	Accompagner des groupes de parents dans leur rôle de « guide » à l'égard de leurs enfants en matière d'orientation
5.8	Agence régionale de l'orientation	Créer et acquérir de la documentation sur la mixité
5.9	Agence régionale de l'orientation	Favoriser une représentation mixte des métiers et promouvoir la mixité dans les métiers et les formations
5.10	Agence régionale de l'orientation	Permettre aux jeunes, filles et garçons, de rencontrer et d'échanger avec des professionnels atypiques de genre dans leur métier
5.11	CESI	Sensibiliser les jeunes filles de l'académie à des secteurs professionnels spécifiques (BTP, performance industrielle,...)
5.12	CESI	Sensibiliser les jeunes filles de l'académie aux métiers de l'ingénierie, du numérique et de l'industrie
5.13	CESI	Actions spécifiques visant à développer le recrutement de jeunes filles ciblées sur le BTP et les cycles préparatoires
5.14	INSA Rouen	Donner aux filles l'envie d'avoir des objectifs de carrière avec un e pente identique à celle des hommes. Faire connaître aux garçons l'intérêt de valoriser l'autre genre pour la compétitivité de l'entreprise.
5.15	INSA Rouen	Sensibilisation au numérique
5.16	ESIGELEC	Sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'Ingénieur et soulever les freins liés à la mixité dans les filières scientifiques

5.17	ESIGELEC	Sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'ingénierie et aux postes à haut potentiel
5.18	ESIGELEC	Sensibiliser le plus de jeunes filles possible sur la région et favoriser leur accès aux études scientifiques et techniques. Les rassurer sur leur capacité à réussir dans ses filières, les encourager à choisir des voies et des métiers porteurs
5.19	ESIGELEC	Sensibiliser les étudiantes aux métiers de l'ingénierie dans ces secteurs pourtant en recherche de mixité et aux postes à haut potentiel
5.20	ENSICAEN	Sensibiliser les jeunes filles aux métiers de l'ingénierie, avec un focus notamment sur les métiers où leur présence est insuffisante (informatique, mécanique)
5.21	INSA ROUEN NORMANDIE	faire croître le nombre de filles dans les filières numériques de l'INSA Rouen Normandie
5.22	INSA ROUEN NORMANDIE	Donner aux filles l'envie d'avoir des objectifs de carrière avec un e pente identique à celle des hommes. Faire connaître aux garçons l'intérêt de valoriser l'autre genre pour la compétitivité de l'entreprise.
5.23	UNILASALLE	Sensibiliser les jeunes filles de l'académie aux métiers de l'ingénierie et aux formations notamment dans le numérique et l'Entrepreneuriat. Continuer à être un acteur moteur dans la région pour la promotion de l'égalité des chances
5.24	AGENCE REGIONALE DE L'ORIENTATION ET DES METIERS DE NORMANDIE	Permettre aux jeunes, filles et garçons, de rencontrer et d'échanger avec des professionnel.le.s atypiques de genre dans leur métier