

D'ici, on voit +loin !

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

■ 2024-2027

Vice-présidence Qualité de vie au travail et Égalité

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction.....	3
I. Bilan de la mise en œuvre du Plan d'Action Egalité Professionnelle 2021-2024	5
1. Note de synthèse	6
1.1. Promouvoir une culture de l'égalité.....	6
1.2. Améliorer la formation des personnels et des encadrants et encadrantes.....	9
1.3. Travailler sur une représentation femmes-hommes plus équilibrée à travers les compositions de jurys et les recrutements	10
1.4. Encourager la mixité des formations.....	11
2. Tableau-bilan de la mise en œuvre du PAEP 2021-2024	13
II. Consolidation du premier plan d'action et propositions d'orientation de la politique égalitaire pour 2024-2027	14
1. Pour les personnels et la communauté étudiante : diagnostiquer et prendre en charge plus rapidement les situations de VSS, discriminations et harcèlements	14
1.1. L'enquête Conditions de vie étudiante de la Nouvelle Aquitaine.....	14
1.2. Pour les personnels de l'université : renforcer le « Dispositif et la Politique de Formation »	20
1.3. Pour les personnels et la communauté étudiante : avec les partenaires institutionnels, faciliter la prise en charge des victimes et le traitement de situations VSS, discriminations ou harcèlements.....	21
1.4. Pour les personnels : coupler de manière systématique la démarche QVCT et la politique égalitaire	22
2. Pour les personnels de la recherche universitaire : utiliser HRS4R et son plan d'action comme un levier pour l'égalité femmes-hommes à La Rochelle Université.....	23
3. Cartographier les dispositifs d'aide, les personnes contacts en interne et en externe dans le cadre de situations de VSS, harcèlements, discriminations	25
V. Glossaire général	26
VI. Annexes.....	27
Annexe 1. Tableau-bilan de la mise en œuvre du PAEP 2021-2024 et glossaire associé	27
Annexe 2. Mixité des formations et métiers : exemples d'actions de la Direction de l'Orientation et de l'Insertion.....	39
Annexe 3. Index égalité	41
Annexe 4. EgalîTerR : programme des événements d'officialisation du groupe (7 et 8 mars 2024) autour de l'égalité professionnelle, logo du groupe, et brève.....	45

Avant-propos

Le deuxième Plan d'Action Egalité professionnelle (PAEP)¹ de La Rochelle Université a été rédigé par Elodie Chazalon, Vice-présidente Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et Egalité, et s'inscrit dans la continuité du premier PAEP validé le 12 avril 2021 en Conseil d'Administration. Présenté pour avis en Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE) du 10 novembre 2023, ce nouveau plan dresse un bilan de la mise en œuvre du précédent PAEP et insiste sur la consolidation et les orientations de la politique égalitaire pour la période allant de 2024 à 2027².

Introduction

Créée en 1993, La Rochelle Université vient de fêter ses 30 ans. C'est une université pluridisciplinaire à taille humaine dont le dynamisme et le volontarisme ont permis de l'inscrire parmi les premières universités françaises devenues autonomes le 1^{er} janvier 2009. Aujourd'hui, elle s'affirme comme faisant partie d'une nouvelle génération d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Thématique centrale et transversale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure depuis plusieurs années dans le cahier des charges des établissements de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR).

Une variété de documents de référence a permis de faire évoluer cette thématique vers une vision plus globale et un traitement plus extensif³. La charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes du 28 janvier 2013 signée entre l'ESR, la Ministre des Droits des Femmes, la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) et la CDEFI (Conférences des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs) émet les principes directeurs que nous retrouvons précisés et cadrés dans le PAEP.

La loi de la transformation publique du 6 août 2019 (article 80) impose à l'Etat, aux établissements publics administratifs et aux collectivités territoriales la rédaction d'un plan d'action « égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes, articulé autour de quatre axes :

- Axe 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,

¹ Le glossaire général des acronymes utilisés se trouve en partie V.

² 2024-2027 correspond à la période allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 et inclut donc trois années. Idem pour 2021-2024, qui implique que le premier plan d'action commence au 1^{er} janvier 2021 et s'arrête au 31 décembre 2023.

³ Voir la première charte égalité femmes-hommes signée par la CPU en 2009, déployée par la charte du 28 janvier 2013 signée par la Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Mme Geneviève Fioraso, et la Ministre des Droits des Femmes, Najat Vallaud-Belkacem et la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale dont on reparlera en note 6.

- Axe 2 : garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Axe 3 : articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle,
- Axe 4 : lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les harcèlements et les discriminations⁴.

Force est de constater que l'égalité femmes-hommes est une thématique transversale qui se retrouve en haut de l'agenda des universités. Les séminaires, colloques, conférences et manifestations autour du sujet se multiplient, tant sur l'aspect ressources humaines⁵ que sur la recherche et l'innovation, pour lesquelles les efforts de prise en compte et de réduction des inégalités sont notables⁶.

En Charente-Maritime et en Nouvelle-Aquitaine, la question du genre et de l'égalité professionnelle est au croisement de plusieurs acteurs institutionnels et associatifs, et dispositifs, permettant de souligner un maillage étroit entre les universités et les collectivités⁷.

Dans le cadre du Plan « égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes, le PAEP suivant, présenté aux membres de la CSAE le 10 novembre 2023 :

- Dresse et présente un **bilan synthétique** (partie I) **de la mise en œuvre du précédent PAEP**,

⁴ Intitulés pris sur le diaporama « Comité de suivi des plans d'action égalité » du 12 février 2020 élaboré par le MESRI.

⁵ Voir le colloque de la CPU « Les femmes et les hommes qui font l'université : quelles politiques de ressources humaines pour l'université de demain ? » organisé du 15 au 17 mai 2013 à Rennes (actes disponibles sur <http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2013/09/maquette-actes-web.pdf>)

⁶ Voir le colloque virtuel du 15 décembre 2020 organisé par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et le CIRAD sur « Le Genre en recherche », <https://live.eventtia.com/fr/gendersmartanrcirad/Accueil/> qui reprend et développe les engagements pris par l'ANR en 2017 et présentés ici : <https://anr.fr/fr/lanr-et-la-recherche/engagements-et-valeurs/le-genre/> ; voir également les projets ou programmes de recherche collaboratifs nationaux et internationaux tels que Gender-SMART (Horizon 2020, <https://www.cirad.fr/actualites/toutes-les-actualites/articles/2020/institutionnel/plan-d-action-gender-smart>) et GENDER-NET Plus (<https://www.era-learn.eu/network-information/networks/gender-net-plus>). Voir enfin la publication plus récente (8 mars 2021) de l'ANR de deux enquêtes sur la place des femmes et des hommes dans les appels à projets : [⁷ Le département de la Charente-Maritime et la Ville de La Rochelle sont signataires de la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* \(<http://www.afccre.org/mailling/Charte-%C3%A9galit%C3%A9-FR.pdf>\). Le 2^{ème} Forum égalité femmes-hommes en Charente-Maritime, qui s'est tenu le 8 mars 2021 à La Maison de la Charente Maritime \(<https://la.charente-maritime.fr/forum-egalite-femmes-hommes>\), en a souligné les principes fondateurs et qui sont appliqués via divers acteurs dans tout le territoire. Plus récemment, on notera l'officialisation, les 7 et 8 mars 2024, du groupe de co-développement EgalitéR \(Egalité en Territoire Rochelais\), créé à l'initiative de la VP QVCT et Egalité de La Rochelle université, et qui rassemble une dizaine de partenaires sur le territoire autour d'actions coconstruites sur l'égalité. Le descriptif est fourni plus bas dans la note de synthèse et le tableau-bilan.](https://www.aefinfo.fr/depeche/648157-anr-quand-elles-repondent-aux-appels-a-projets-les-femmes-ont-de-bonnes-chances-de-succes-laurence-guyard#:~:text=Valider-.ANR%20%3A%20%22Quand%20elles%20r%C3%A9pondent%20aux%20appels%20%C3%A0%20projets%2C%20Ies,de%20succ%C3%A8s%22%20(Laurence%20Guyard), disponible en PDF.</p></div><div data-bbox=)

- Propose des **actions de consolidation du précédent PAEP** et les **orientations de la politique égalitaire** de La Rochelle Université pour 2024-2027 (partie II).

Tout en consolidant les actions déjà mises en place sur l'égalité professionnelle et la mixité des formations, la volonté est que la mise en œuvre du nouveau PAEP soit de plus en plus couplée, sans toutefois s'y confondre, à la démarche QVCT menée pour et par les personnels, au travers d'actions coconstruites, en interne, avec les différents services et composantes, et, en externe, avec les partenaires institutionnels et associatifs.

I. Bilan de la mise en œuvre du Plan d'Action Egalité Professionnelle 2021-2024

Eléments de contexte :

La **loi de la transformation publique du 6 août 2019** (article 80) impose à l'Etat, aux établissements publics administratifs et aux collectivités territoriales la rédaction d'un « Plan d'action égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes, articulé autour de quatre axes :

- Axe 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,
- Axe 2 : garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Axe 3 : articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle,
- Axe 4 : lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Article L712-2 du Code de l'éducation, modifié par Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 - art. 34 (V)

10° : [Le/La Président.e de l'Université] installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission "égalité entre les hommes et les femmes". Il présente chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport est transmis, après approbation par le conseil d'administration, aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'au Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

La note de synthèse ci-dessous présente, en fonction des 4 axes susnommés et d'un axe plus transversal, les objectifs et les actions mises en place entre le 12 avril 2021 (date de validation et d'approbation du premier PAEP en CA), et le 11 avril 2024, date d'échéance du premier PAEP de La Rochelle Université.

1. Note de synthèse

Validé le 12 avril 2021 en CA, le PAEP de La Rochelle Université⁸ s'est orienté vers **des mesures coordonnées par et pour la communauté universitaire et le grand public** avec **4 objectifs principaux**, tous recoupant les 4 grands axes du « Plan d'Action National 2021-2023 pour l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 ».

Les 4 objectifs de La Rochelle Université annoncés dans son premier PAEP sont les suivants :

1.1. Promouvoir une culture de l'égalité

Cet objectif a été atteint via des **actions et dispositifs transversaux** touchant **toute la communauté universitaire** (personnels et population étudiante) mais aussi le public extérieur et des partenaires sur le territoire et à l'international.

A. La communauté universitaire engagée

- **Focus groupes** faisant participer les personnels à la réflexion autour des grands axes de la politique égalitaire afin de coconstruire le premier PAEP,
- **Événements fédérateurs autour de l'égalité** : le projet pluriannuel **Egalité sur le campus**⁹, lauréat sur deux années consécutives de l'AAP « Aide aux établissements du supérieur dans la lutte contre les VSS », inclut toute une série d'événements et actions de sensibilisation autour de l'égalité (conférences, tables-rondes et pièces de théâtre tous publics, concours affiche et vidéos pour la communauté étudiante), des expositions tous publics sur les violences intrafamiliales et la déconstruction des stéréotypes (« Révélation », « Publisexisme », « Halte au sexisme ») et des ateliers de self-défense à destination des personnels (27 novembre 2022)¹⁰ et des étudiantes (16 novembre et 7 décembre 2023).

Afin de bien identifier la politique égalitaire, ces événements se déroulent sur **deux temps forts** : en **mars**, autour de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars), et en **novembre** autour de la Journée de lutte contre le harcèlement (3 novembre) et de la Journée contre les violences faites aux femmes (25 novembre)¹¹. Ils peuvent également avoir lieu ponctuellement en dehors de ces périodes en fonction des cas¹².

⁸ <file:///C:/Users/echazalo/Downloads/plan-national-d-action-2021-2023-pour-l-galit-professionnelle-74975.pdf>

⁹ <https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/nos-engagements-societaux/egalite-et-diversite/egalite-sur-le-campus/> et <https://www.univ-larochelle.fr/actualites/egalite-sur-le-campus-acte-ii-x-festival-mistral/>

¹⁰ <https://www.univ-larochelle.fr/actualites/egalite-sur-le-campus-des-evenements-en-novembre-a-luniversite/>

¹¹ Voir, par exemple, la cartographie des événements effectuée par la CPED pour la journée du 25 novembre 2022: <https://www.cped-egalite.fr/journee-internationale-contre-les-violences-faites-aux-femmes-2022-cartographie-des-actions-menees-dans-lesr/>

¹² Par exemple, La Rochelle Université a accueilli, le 9 juin 2023, la « Journée régionale de prise en charge de psycho-trauma pour les femmes victimes de violences », portée par la CACIS de Bordeaux.

- La mise en avant et l'accompagnement humain, logistique et financier de **projets tutorés et d'initiatives étudiantes** dont certains contenus sont utilisés comme matériaux pédagogiques et des supports de sensibilisation pour la communauté étudiante, universitaire, le public et les partenaires : projet Egalité sur le campus, projet FEMER¹ et FEMER² (création de vidéos par des étudiantes de M2 avec mise en valeur des femmes chercheuses de tous les laboratoires de La Rochelle Université travaillant dans les domaines du Littoral Urbain Durable et Intelligent)¹³,
- L'adossement des **actions faites par les divers services de l'université ainsi que des dispositifs existants** à la politique égalitaire : l'OFIVE (enquête étudiante « Conditions De Vie »), la DOI, (mixité des formations, Cap Sciences, Cordées de la réussite et Reporter métiers), Service de Santé Universitaire (santé sexuelle, précarité menstruelle), Direction de la Communication (DirCom), SUAPSE, promotion du relais d'écoute et d'accompagnement « L'Université me protège ».

Toutes ces actions ont permis de fédérer une grande partie de la communauté universitaire : personnels de divers services (DirCom, SDSU, BU, DOI, OFIVE, DPI, personnels enseignants, secrétariats...) et la communauté étudiante de La Rochelle Université ou ailleurs (IFSI, Lycée Valin, établissements du secondaire).

B. Un maillage local et territorial renforcé : le groupe EgalitéR

La dissémination de la culture de l'égalité s'est élargie au territoire rochelais via le **renforcement du maillage avec les partenaires institutionnels et collectivités territoriales** (Gendarmerie, Police Nationale, Ville de La Rochelle, Parquet, Communauté d'Agglomération, ...), **professionnels** (Chambre des Métiers et de l'Agriculture, Pôle Emploi,...), **associatifs** (Collectif Actions Solidaires 17, festival Des Elles à La Rochelle, Angoul'Loisirs, Elles bougent, AFEV...) et **éducatifs** (Lycée Valin, IFSI ...). Ce maillage, à l'initiative de l'université, s'illustre par :

- Le 1^{er} partenariat en national avec le groupement de gendarmerie de la Charente-Maritime sur le dispositif LibRA, expliqué dans le tableau-bilan en Annexe 1,
- La création, à l'initiative de la VP QVCT et Egalité de La Rochelle Université, du **premier groupe de co-développement EgalitéR (Egalité en Territoire Rochelais)**¹⁴ dont la réunion de lancement a eu lieu le 9 juin 2022 à La Rochelle Université et l'événement d'officialisation aura lieu les 7 et 8 mars 2024 au Département de la Charente Maritime. L'objectif de ce groupe réunissant une douzaine de partenaires est de se réunir 4 fois par an pour créer une **politique égalitaire territoriale forte et cohérente** permettant de

¹³ Projets montés par cinq étudiantes du Master 1 et Master 2 Histoire Direction de Projets et d'Etablissements Culturels et soutenu par la VP QVCT et Egalité, le LUDI et l'université européenne EU-Conexus ainsi que la DSI. Les vidéos sont disponibles sur la chaîne Youtube d'EU Conexus (<https://www.youtube.com/@eu-conexuseuropeanuniversi7651>) sous l'intitulé « Women in Science ». Un exemple de vidéo ici : https://www.youtube.com/watch?v=mvpuq_oqEck

¹⁴ Le programme des événements d'officialisation du groupe EgalitéR, le logo officiel, créé par des étudiant.e.s de l'IUT de La Rochelle, ainsi que la brève à paraître dans le journal de l'agglomération de La Rochelle, sont disponibles en Annexe 4.

faciliter les actions coconstruites entre partenaires autour de 3 axes : 1. Lutte contre les VSS ; 2. Egalité professionnelle ; 3. Déconstruction des stéréotypes genrés. Cette année, l'accent est porté sur **l'égalité professionnelle et la déconstruction des stéréotypes de genre**. Les événements vont avoir une forte couverture médiatique sur l'ensemble de territoire. Outre le relais par les réseaux sociaux et canaux de communication des partenaires (Département, Ville de La Rochelle, CDA, Université...), la CDA prévoit des programmes et 120 affichages sur les abribus, Un exemple de publication à venir est fourni en Annexe 4.

→ Un premier exemple d'action coconstruite est la conférence sur le « Harcèlement de rue » qui s'est tenue le 24 novembre 2022 à La Rochelle Université et les ateliers de self-défense pour les personnels qui ont été accueillis et effectués par les enseignant.e.s du SUAPSE. Ces deux actions sont issues du partenariat entre la Préfecture départementale, la Ville de La Rochelle et l'université. En 2023, les 16 novembre et 7 décembre, deux ateliers de « self-defense féministe » issus du partenariat entre l'université, le Planning Familial 17 et le CAS17 ont été proposés aux étudiantes de La Rochelle Université.

→ Le deuxième événement est l'officialisation du groupe EgalitéR via la journée et demi organisée les 6 et 8 mars 2024 dans 3 lieux : département de la Charente Maritime (demi-journée d'ateliers sur l'égalité professionnelle à destination des professionnels des secteurs publics et privés), La Rochelle Université (pièce de théâtre « Un employé nommé désir », Egalité sur le campus acte 3, et ciné-débat organisé par l'association Angoul'Loisirs) et dans les CFA du département de la Charente Maritime (ouverture des CFA à une centaine de collégiens et collégiennes du département avec focus sur la déconstruction des stéréotypes métiers)

- Les **demi-journées Egalité sur le campus du 10 mars 2022, du 9 mars 2023 et du 7 mars 2024**, qui ont rassemblé plus de 40 partenaires et 1000 personnes autour de tables-rondes, bords de plateau, projections cinématographiques et ciné-débats, ateliers ludiques autour des thématiques des violences en milieu festif (acte 1, 2022), du harcèlement sous toutes ses formes (acte 2, 2023), et de l'égalité professionnelle (acte 3, 2024) (voir la colonne « Résultats » du tableau-bilan en Annexe 1).

C. A l'international : s'ancrer dans l'université européenne EU-Conexus

A l'international, La Rochelle Université œuvre aussi sur la dissémination de la politique égalitaire en contribuant à la **rédaction du Gender Equality Plan** dans le cadre de **l'université européenne EU-Conexus**¹⁵. La production de vidéos de format court promouvant les chercheuses de La Rochelle Université rentre également dans ce cadre.

¹⁵ https://www.eu-conexus.eu/wp-content/uploads/2022/03/RFS_Policy-document_GEP.pdf

D. Inscrire l'égalité dans le pédagogique

Du point de vue des **formations**, la politique égalitaire s'inscrit aussi dans des **actions et projets pédagogiques** pluriannuels (cours, concours...) mobilisant à la fois les personnels enseignants et la communauté étudiante :

- Septembre-décembre 2022 et septembre-décembre 2023 : une formation de **45 étudiant.e.s de l'IAE de La Rochelle** (Master Management et Administration des Entreprises) a, par exemple, bénéficié d'une **sensibilisation aux VSS** et a créé des vidéos, encadrées par un vidéaste professionnel, dans le cadre du concours Egalité sur le campus 2023 et 2024 autour de deux thématiques : Harcèlement et déconstruction des stéréotypes de genre et Egalité professionnelle. L'action sera reconduite si l'université dispose du budget suffisant. **12 vidéos (format 1 à 5 minutes)** au total ont été produites, qui pourront servir de supports pédagogiques pour les plus jeunes publics (collèges et lycées). Les 6 vidéos de la promotion 2023 ont été sélectionnées pour participer au FestiPREV (Festival International de Citoyenneté et Prévention Jeunesse) qui a un rayonnement à l'international et permettra de valoriser les productions de nos étudiant.e.s.
- Ces actions touchent une **variété de publics étudiants**, et notamment le concours vidéo et affiches Egalité sur le campus lancé en novembre 2021, octobre 2022, et novembre 2023 : la population étudiante sensibilisée est issue de diverses formations : IAE, IUT, Sciences et Humanités (Master 1 DPEC, LEA, Droit, ...).

1.2. Améliorer la formation des personnels et des encadrants et encadrantes

Ce deuxième objectif a été atteint via :

- Le lancement de la **première formation à l'écoute des victimes de VSS** (21 octobre 2022), dispensée en présentiel par VSS formation¹⁶ : une journée de formation a été financée grâce au budget restant de l'Appel à Projets 2021-2022 du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESRI)¹⁷ à destination des personnels en contact direct avec la population étudiante (SDSU, secrétariats, membres du relais d'écoute l'Université me protège ») avec mise à disposition de contenus transférables,
- Une deuxième formation en webinaire sur « **les violences sexistes et sexuelles** » dispensée le 22 février 2024 par l'IGESR (Inspection Générale de l'Education, du Sport et de la Recherche) proposée en format webinaire à la gouvernance et à tous les personnels volontaires¹⁸. Le but est de fournir des

¹⁶ <https://vss-formation.fr/>

¹⁷ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/soutien-aux-etablissements-d-enseignement-superieur-et-de-recherche-dans-la-lutte-contre-les-49772>

¹⁸ https://intranet.univ-lr.fr/group/univ-larochelle/actualites?_MM_SEQ_ACTU_DETAIL_currentEntry=1212372

outils pratiques et des recommandations opérationnelles en cas de situations de violences sexistes et sexuelles au sein l'établissement.

- La rédaction et la validation du « **Dispositif et politique de formation 2022-2025** » dont l'axe 2 porte sur le « Développement Durable et la Responsabilité sociétale ». Cet axe fait la part belle à **toutes les formations autour de l'égalité professionnelle** : repérage des situations de harcèlement (sexuel, moral...), déconstruction des biais genrés dans les pratiques managériales et de recrutement, lutte contre les VSS. Les personnels peuvent ainsi, sur demande et sur la base du volontariat, être formés sur tout aspect touchant à l'égalité.
- Le lien entre le PAEP et la **démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) via la formation des « managers »**, lancée par la Direction Générale des Services,
- La sensibilisation à la lutte contre les VSS touche aussi la **protection des étudiants et étudiantes sur leur lieu de stage**. L'ajout d'un alinéa « Egalité, diversité, inclusion » dans toutes les conventions de stage (traduit en anglais, allemand et espagnol) et renvoyant au **relais d'écoute et d'accompagnement « L'université me protège »**, a permis de **sensibiliser la population étudiante sur ses droits**, mais aussi **d'informer les maîtres et maîtresses de stage et d'apprentissage et les enseignants et enseignantes encadrant à l'université** des responsabilités conjointes de l'université et des structures d'accueil dans la protection des stagiaires contre les violences sexistes, sexuelles, discriminations et le harcèlement. Cet alinéa a été étendu aux **conventions et contrats d'apprentissage** depuis juin 2023.
- Depuis novembre 2023, un « **Guide à l'attention des stagiaires et apprenti.e.s – VSS** » réalisé par le Service de Santé Universitaire, a été transmis aux étudiant.e.s en version numérique. Il fait le lien avec les dispositifs interne et personnels de l'université, l'alinéa des conventions et avec les dispositifs externes et numéros d'urgence à connaître en cas de VSS sur le lieu de stage. Il a été diffusé en parallèle à l'ensemble des personnels via le canal Univ'Infos car il apporte également des outils pédagogiques précieux aux personnes en situation d'encadrement de stage, et notamment le personnel enseignant¹⁹.

1.3. Travailler sur une représentation femmes-hommes plus équilibrée à travers les compositions de jurys et les recrutements

En termes d'**égalité professionnelle femmes-hommes et de pratiques égalitaires**, l'objectif a été atteint via la rédaction de la **note sur « la représentation équilibrée des femmes et des hommes sein des jurys, commissions d'examen des vœux et commissions pédagogiques »** présentée devant l'Ecole Doctorale en janvier 2022

¹⁹ https://intranet.univ-lr.fr/group/univ-larochelle/actualites? MM_SEQ_ACTU_DETAIL_currentEntry=1219012& MM_SEQ_ACTU_LISTE_OU_GRILLE_OU_DETAIL_currentDisplayType=detail& MM_SEQ_ACTU_DETAIL_currentReturnURL=https%3A%2F%2Fintranet.univ-lr.fr%2F et pour le guide format PDF : <https://www.univ-larochelle.fr/wp-content/uploads/Guide-Violences-sexistes-et-sexuelles.pdf>

et diffusée à toutes les directions de composantes, directions des services centraux, responsables de formation et la Direction de l'ED ainsi que via les canaux institutionnels (Univ'Infos et Intranet de l'université).

Cette note, en plus des fiches envoyées au COS et aux rappels de la réglementation par la DRRH, renforce le respect de la proportion 40/60 à minima, sauf cas exceptionnel lié au contexte scientifique local²⁰. Ces actions croisées ont permis de :

- Garantir la **représentation femmes-hommes équilibrée** dans tout jury, instance, commission,
- Effectuer une **veille efficace** entre la DRRH et la VP QVCT et Egalité en cas de non-conformité des compositions de jurys.

En parallèle, un travail a été fait avec l'Ecole Doctorale, la DRRH et la démarche HRS4R pour :

- Inscrire l'égalité et la **protection des doctorants et doctorantes** dans le règlement des Etudes de l'Ecole Doctorale et la charte de l'Ecole Doctorale, et renvoyer à la cellule d'écoute et d'accompagnement l'Université me protège,
- Généraliser l'écriture inclusive ou épïcène dans toutes les fiches de poste.

Enfin, suite au calcul de l'index égalité (Annexe 3), une réflexion est également menée avec la DRRH pour créer une **rubrique « Conseils carrières » dans l'Intranet de l'Université**. En plus des informations ciblées envoyées régulièrement par la DRRH à tous les personnels promouvables, la rubrique aura également pour but de mettre à disposition de tous les personnels des informations sur les **opportunités de carrière, de primes, et de promotions**, et ce afin de prévenir plus spécifiquement le risque que les femmes n'aient pas accès à l'information.

1.4. Encourager la mixité des formations

Sur ce point, la politique égalitaire s'adosse aux actions de la **Direction de l'Orientat**

²⁰ De nombreuses demandes de dérogations sont effectuées car la proportion 40/60 pose problème dans des sections CNU, disciplines, filières ou composantes dans lesquelles les femmes ou les hommes sont minoritaires. Dans le premier cas, ceci a pour conséquence une sollicitation accrue des femmes et de nombreux échanges mails entre les directions de jurys, la DRRH et la VP QVCT et Egalité en cas de non-conformité. Certains cas ont été rapportés sur les jurys de thèse / HDR où des femmes peuvent ne pas avoir la spécialité requise pour siéger mais sont sollicitées pour respecter le quota. Certains jurys à genre unique ont dû se tenir, certaines femmes ne pouvant y siéger ou étant sur-sollicitées. Une réflexion doit être menée pour ne pas surcharger les équipes lors de la composition des futurs jurys ou COS et en même temps garantir la meilleure représentativité possible en fonction des compétences et spécialités de chacun.e.

étudiants ambassadeurs de l'établissement, pour **encourager la mixité des formations dès le BAC-3**. Cet objectif a été atteint via :

- L'intervention d'étudiantes et étudiants ambassadeurs qui ont témoigné sur leur domaine de formation auprès des élèves. Une veille a été réalisée sur **la parité de la communauté d'étudiants ambassadeurs intervenants**, permettant ainsi de représenter **la mixité des domaines de formation à l'Université**.
 - ✓ Accueils collectifs
 - ✓ Salons et journée portes ouvertes
 - ✓ Déplacements lycées
 - ✓ Printemps de l'orientation
 - ✓ Immersions longues
- L'organisation d'**activités en lien avec l'égalité** dans le cadre du partenariat « *Cordées de la réussite* » avec le Rectorat de l'Académie de Poitiers et au niveau de l'Université :
 - ✓ **Cordées de la réussite** du territoire rochefortais « *Solidaires pour réussir* » et du territoire rochelais « *Tous Capables* »
 - ✓ **Ateliers** sur la mixité des métiers animé par la documentaliste de la DOI (« Job surprise », « T'écris ça comment ? », murs d'expression)
 - ✓ Interventions d'**associations étudiantes** dont le Bureau des Etudiants qui a réalisé une présentation du projet étudiant Primrose qui lutte contre la précarité menstruelle
 - ✓ **Cordées de la réussite « Reporters métiers »** : interventions et conférences de professionnelles présentant leur parcours et/ou emploi, notamment dans les secteurs du numérique, du BTP / partenariat avec l'association « Elles bougent ». Ex : 24 janvier 2024, « Les femmes dans les métiers du BTP », animée par Marion Gaonach (Eurovia) à l'IUT de La Rochelle
 - ✓ **Cordée de la réussite « Cap Sciences »** : interventions de doctorantes présentant leur parcours et sujet de thèse dans le secteur des sciences et des technologies, Rencontres avec des professionnelles exerçant une activité dans le secteur des sciences, des technologies et de la santé, atelier sur la mixité des formations scientifiques animé par la documentaliste
 - ✓ **Stand sur la mixité des métiers et formations** animé par la DOI lors de la demi-journée Egalité sur le campus (9 mars 2023).
- La concrétisation des actions **du projet CODA** (à la CrOisée Des pArcours) :
 - ✓ **2^{ème} édition du concours vidéo sur la thématique « Renverse tes idées reçues sur la vie étudiante »** : ce concours a permis aux étudiants de partager aux élèves du secondaire des éléments déconstruisant les possibles idées reçues sur l'enseignement supérieur dans une logique d'information « des

jeunes par les jeunes » à travers des canaux et des ressources innovantes

- ✓ Création d'une **playlist vidéos « Paroles de pros »** : elle vise à sensibiliser et déconstruire les idées reçues des lycéennes et lycéens sur certains secteurs d'activités/métiers dits « genrés »/études. Exemples : Responsable Qualité Sécurité et Environnement, Chef-fe de projet numérique, Chargée de Communication
 - ✓ Organisation de **cycles de conférences** pour découvrir le monde professionnel avec une orientation particulière sur les métiers « genrés ».
- La promotion des événements de la DOI par des **visuels mixtes et inclusifs**. Ces visuels sont relayés à travers des posts publiés sur les divers canaux de communication de l'Université (LinkedIn, Facebook, Instagram et Newsletter de l'Université, ...)
 - Enfin, la troisième thématique traitée lors d'**Egalité sur le campus – acte 3** (7 mars 2024) est celle de **l'égalité professionnelle**. Elle a donné lieu à une table-ronde en présence de professionnel.le.s, de doctorantes dans des disciplines fortement masculinisées (Génie Civil, Informatique...), de *role models* féminins, et de partenaires en interne (DOI), institutionnels, et externes (Gendarmerie, Police Nationale, Parquet...) et associatifs (Elles bougent).

On trouvera quelques exemples de ces actions en Annexe 2.

2. Tableau-bilan de la mise en œuvre du PAEP 2021-2024

Se reporter à l'Annexe 1.

II. Consolidation du premier plan d'action et propositions d'orientation de la politique égalitaire pour 2024-2027

Les objectifs du PAEP 2021-2024 ont pour la grande majorité été remplis et répondent aux objectifs du projet d'établissement et à ceux de la politique égalitaire nationale. Aussi le PAEP 2024-2027 s'inscrit-il dans sa continuité. Il contribuera à :

- **Consolider les 4 objectifs du PAEP 2021-2024** et les actions pérennes déjà mises en place. Ces points, repris dans la note de synthèse et le tableau-bilan (Annexe 1), ne seront pas développés ici,
- **Accentuer les efforts sur l'égalité pour tous et toutes** en proposant certaines actions découlant de l'analyse de difficultés spécifiques remontées sur les trois années écoulées, points développés ci-dessous.

1. Pour les personnels et la communauté étudiante : diagnostiquer et prendre en charge plus rapidement les situations de VSS, discriminations et harcèlements

1.1. L'enquête Conditions de vie étudiante de la Nouvelle Aquitaine

La Rochelle université fait partie des établissements partenaires de la Convention de Coordination Territoriale (CCT)²¹ Nouvelle-Aquitaine. Tous les 3 ans, Le CT2E (service de Coordination Territoriale des Études et Enquêtes) pilote une enquête « Conditions de vie » avec l'aide de ses différents partenaires. Afin de couvrir toute la région, les universités de Poitiers et de Limoges se sont associées au projet. D'avril à juillet 2023, les établissements se sont réunis à plusieurs reprises pour coconstruire le questionnaire commun, avec la possibilité également de pouvoir choisir une thématique spécifique à chacun. Le questionnaire aborde donc les thématiques classiques que sont les conditions d'études, le logement, le budget, l'activité rémunérée, les loisirs et la santé. La **thématique spécifique** choisie par la Rochelle Université est celle des **VSS, discriminations et harcèlements**. Il est à noter que c'est le seul établissement de la CCT à avoir fait ce choix audacieux.

La VP Egalité et QVCT y a vu deux objectifs. Dans un premier temps, faire de l'enquête un **outil pédagogique de sensibilisation de la population étudiante** à ces thématiques et à l'existence du relais d'écoute L'Université me protège, parfois méconnu, en particulier de la population étudiante nouvellement arrivée et ce malgré des campagnes de communication et d'emailing annuelles. Dans un second temps, **utiliser les résultats de l'enquête** pour mieux diagnostiquer les difficultés rencontrées par la population étudiante et proposer des solutions plus efficaces et / ou adaptées afin d'encourager les victimes à se signaler, écouter et aider les victimes et témoins et pénaliser les auteurs ou autrices de violences, harcèlements et discriminations. C'est pourquoi l'enquête combine :

- des définitions (harcèlement, VSS, viols, consentement...) et des exemples concrets de situations de VSS, discriminations et harcèlements,

²¹ <https://www.u-bordeaux-montaigne.fr/fr/universite/chiffres-cles/conditions-de-vie-des-etudiants.html>

- des questions à la granularité très fine en fonction des premières réponses données.

En date du 5 février 2024, **1131 réponses** à l'enquête ont été obtenues soit **16,8% de la population étudiante** de La Rochelle Université.

Vous trouverez ci-dessous, les questions de l'enquête relatives à la partie sur les « Discriminations, harcèlements, et violences sexistes et sexuelles » :

DISCRIMINATIONS, HARCELEMENTS, ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Nous avons bien conscience que ces thématiques sont délicates, mais il nous paraît néanmoins essentiel de les aborder dans ce questionnaire relatif à vos conditions de vie et d'études. **Sachez que vous être libre d'y répondre ou non**, vous pouvez passer à la suite si vous êtes mal à l'aise avec certaines questions.

Nous recherchons à identifier les potentiels faits de discriminations, harcèlements et violences sexistes et sexuelles survenus dans le cadre de vos études. Cela désigne les faits qui peuvent avoir eu lieu sur le campus universitaire, lors de vos stages ou alternance, ou lors d'évènements organisés par l'Université. Les faits ayant lieu en dehors de ce cadre ne relèvent pas de la compétence de l'Université.

159-162. Personnellement, au cours de votre parcours universitaire à La Rochelle Université, pensez-vous avoir été traité.e différemment des autres étudiant-e-s ? (LRU)

	Mieux traité-e	De manière équitable	Moins bien traité-e	Je ne souhaite pas répondre	Je ne sais pas
159. Dans la notation					
160. Dans la manière dont les autres étudiant-e-s se sont adressé-e-s ou comporté-e-s avec vous					
161. Dans la manière dont le personnel enseignant s'est adressé ou comporté avec vous					
162. Dans la manière dont le personnel administratif s'est adressé ou comporté avec vous					

163. D'après vous, ces traitements étaient liés à : (LRU)

- ☐ Mon sexe (le fait d'être un homme ou une femme ou de ne pas rentrer dans ces catégories)
☐ Mon état de santé ou un handicap
☐ Ma couleur de peau
☐ Ma religion
☐ Mes origines ou ma nationalité
☐ Ma façon de m'habiller
☐ Mon orientation sexuelle
☐ Mon âge
☐ Mon attitude avec les autres / en cours
☐ Le fait d'avoir des enfants ou d'être enceinte
☐ Je ne sais pas
☐ Je ne souhaite pas répondre
☐ Autre

Si 'Autre' précisez :

Plusieurs réponses possibles.

165. Avez-vous entendu parler du relais d'écoute et d'accompagnement « L'Université me protège » ?

Oui

Non

Cette cellule reçoit en toute confidentialité les étudiant.e.s témoins ou victimes de discriminations, harcèlements, ou de violences sexistes et sexuelles. En cas de besoin, vous pouvez leur écrire à luniversitemeprotege@univ-lr.fr.

166. Au cours de l'année universitaire, avez-vous été confronté.e personnellement à des situations difficiles, pénibles ou douloureuses, en face à face ou sur internet dans vos relations avec d'autres étudiant.e.s, avec le personnel administratif ou technique ou avec des enseignant.e.s ?

Oui

Non

167. Avez-vous subi des pressions, du harcèlement moral, ou de l'intimidation ?

Oui, une fois

Oui, plusieurs fois

Non

Critiques injustifiées

Insultes régulières et répétées

Humiliation publique

Propos moqueurs ou déplacés

Privation d'outils de travail

Comportement agressif

Tâches dévalorisantes ou au delà des capacités

Menaces ou chantage

168. A-t-on eu à votre égard, des propos ou attitudes à caractère sexuel ou des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis mal à l'aise ?

Oui, une fois

Oui, plusieurs fois

Non

Regards offensants

Histoires/blagues sexuelles déplacées à l'oral ou à l'écrit

Remarques désobligeantes sur l'apparence à l'oral ou à l'écrit

Geste à connotation sexuelle offensant ou embarrassant

Discussion inappropriée sur le sexe à l'oral ou à l'écrit

Commentaires sexuels insultants à l'oral ou à l'écrit

Interpellation de manière sexuelle

Imposition de sa nudité en face à face ou sur internet

169. Une personne vous a-t-elle, contre votre gré, touché, ou a-t-elle essayé d'avoir un rapport sexuel ou est parvenue à avoir un rapport avec vous ?

☐ Oui, une fois

☐ Oui, plusieurs fois

☐ Non

☐ Contact physique non désiré

☐ Pressions pour obtenir une relation intime ou sexuelle malgré les refus

☐ Tentative d'embrasser ou de se frotter

☐ Pressions pour sortir malgré les refus

☐ Exposition à du matériel à connotation sexuelle sans consentement

☐ Tentative d'avoir une relation sexuelle sans consentement

☐ Relation sexuelle imposée

Vous avez déclaré avoir victime de harcèlement moral à une ou plusieurs reprises. Si vous êtes d'accord, nous aimerions en savoir plus.

170. S'agissait-il ?

☐ D'un ou plusieurs personnel(s) enseignant(s) dans le cadre des cours

☐ De votre encadrant-e universitaire (stage, mémoire de master, doctorat, etc.)

☐ De votre encadrant-e professionnel-le sur le lieu de stage ou d'alternance

☐ D'un ou plusieurs personnel(s) administratif(s)

☐ D'un-e ou plusieurs étudiant-e-s

Plusieurs réponses possibles.

171. En avez-vous parlé au moment des faits (ou plus tard) ?

☐ Directement à l'auteur-trice des faits

☐ A des personnels enseignants ou administratifs

☐ Aux services sociaux et médicaux de l'établissement

☐ A la cellule d'écoute de l'Université (L'Université me protège)

☐ A des étudiants, associations ou syndicat étudiant

☐ A la Gendarmerie, Police

☐ A d'autres personnes (associations, etc.)

☐ A votre entourage personnel

☐ A personne

Plusieurs réponses possibles.

172. Selon vous, quelles conséquences ont-eu ces faits sur vos études ?

☐ Vous avez été absent au total deux semaines ou plus

☐ Vous avez arrêté de suivre un ou plusieurs enseignements

☐ Vos conditions de réussite ou vos examens ont été perturbés

☐ Vous avez changé ou envisagé de changer d'orientation

Plusieurs réponses possibles.

173. Selon vous, quelles conséquences ont-eu ces faits sur votre vie de manière plus générale ?

☐ Des problèmes de santé (sommeil, dépression, etc.)

☐ Des difficultés pour vous concentrer

☐ Des émotions négatives (peur, colère, honte, etc.)

☐ Une détérioration de vos relations (isolement, agressivité, etc.)

Plusieurs réponses possibles.

Vous avez déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel à une ou plusieurs reprises. Si vous êtes d'accord, nous aimerions en savoir plus.

174. S'agissait-il ?

D'un ou plusieurs personnel(s) enseignant(s) dans le cadre des cours

De votre encadrant-e universitaire (stage, mémoire de master, doctorat, etc.)

De votre encadrant-e professionnel-le sur le lieu de stage ou d'alternance

D'un ou plusieurs personnel(s) administratif(s)

D'un-e ou plusieurs étudiant-e-s

Plusieurs réponses possibles.

175. En avez-vous parlé au moment des faits (ou plus tard) ?

Directement à l'auteur-trice des faits

A des personnels enseignants ou administratifs

Aux services sociaux et médicaux de l'établissement

A la cellule d'écoute de l'Université (L'Université me protège)

A des étudiants, associations ou syndicat étudiant

A la Gendarmerie, Police

A d'autres personnes (associations, etc.)

A votre entourage personnel

A personne

Plusieurs réponses possibles.

176. Selon vous, quelles conséquences ont-eu ces faits sur vos études ?

Vous avez été absent au total deux semaines ou plus

Vous avez arrêté de suivre un ou plusieurs enseignements

Vos conditions de réussite ou vos examens ont été perturbés

Vous avez changé ou envisagé de changer d'orientation

Plusieurs réponses possibles.

177. Selon vous, quelles conséquences ont-eu ces faits sur votre vie de manière plus générale ?

Des problèmes de santé (sommeil, dépression, etc.)

Des difficultés pour vous concentrer

Des émotions négatives (peur, colère, honte, etc.)

Une détérioration de vos relations (isolement, agressivité, etc.)

Plusieurs réponses possibles.

Vous avez déclaré avoir été victime de comportements sexuels non désirés à une ou plusieurs reprises. Si vous êtes d'accord, nous aimerions en savoir plus.

178. S'agissait-il ?

D'un ou plusieurs personnel(s) enseignant(s) dans le cadre des cours

De votre encadrant-e universitaire (stage, mémoire de master, doctorat, etc.)

De votre encadrant-e professionnel-le sur le lieu de stage ou d'alternance

D'un ou plusieurs personnel(s) administratif(s)

D'un-e ou plusieurs étudiant-e-s

Plusieurs réponses possibles.

179. En avez-vous parlé au moment des faits (ou plus tard) ?

Directement à l'auteur-trice des faits

A des personnels enseignants ou administratifs

Aux services sociaux et médicaux de l'établissement

A la cellule d'écoute de l'Université (L'Université me protège)

A des étudiants, associations ou syndicat étudiant

A la Gendarmerie, Police

A d'autres personnes (associations, etc.)

A votre entourage personnel

A personne

Plusieurs réponses possibles.

180. Selon vous, quelles conséquences ont-eu ces faits sur vos études ?

Vous avez été absent au total deux semaines ou plus

Vous avez arrêté de suivre un ou plusieurs enseignements

Vos conditions de réussite ou vos examens ont été perturbés

Vous avez changé ou envisagé de changer d'orientation

Plusieurs réponses possibles.

181. Selon vous, quelles conséquences ont-eu ces faits sur votre vie de manière plus générale ?

Des problèmes de santé (sommeil, dépression, etc.)

Des difficultés pour vous concentrer

Des émotions négatives (peur, colère, honte, etc.)

Une détérioration de vos relations (isolement, agressivité, etc.)

Plusieurs réponses possibles.

182. Si vous souhaitez nous en dire plus, vous pouvez vous exprimer ci-dessous.

Sachez qu'en cas de besoin, la cellule d'écoute de l'Université (L'Université me protège) se tient à votre disposition pour vous écouter et vous aider : luniversitemeprotege@univ-lr.fr

Tapez votre texte ici

FIN DU QUESTIONNAIRE

183. Si vous souhaitez ajouter quelque chose, vous pouvez vous exprimer ci-dessous :

Tapez votre texte ici

Du point de vue de l'**évaluation diagnostique**, l'analyse des réponses à l'enquête par un membre du personnel nouvellement recruté permettra :

- De mesurer le degré de connaissance du relais d'écoute et d'accompagnement L'Université me protège par la population étudiante de La Rochelle Université,
- De renforcer, si nécessaire, les campagnes de communication et d'e-mailing ainsi que le lien avec les délégué.e.s de promotions, associations étudiantes, SDSU et le relais d'écoute L'Université me protège.
- De créer, sur la base du volontariat, un réseau de personnels « sentinelles » égalité dans les départements / filières,
- De repérer l'existence de situations et traitements inégalitaires (au sens large) des étudiants et étudiantes par des membres du personnel (enseignant, administratif, d'encadrement de stage ou de Doctorat...) ou par d'autres étudiant.e.s,
- De repérer l'existence de situations de mal-être en lien avec une situation de VSS, harcèlement ou discrimination spécifique pouvant impacter le bien-être au travail ou les conditions de poursuite d'études.

→ Personnels impliqués : OFIVE, VP QVCT et Egalité, relais d'écoute et d'accompagnement L'Université me protège, personnels volontaires (« sentinelles »)

→ Indicateurs : résultats de l'enquête

1.2. Pour les personnels de l'université : renforcer le « Dispositif et la Politique de Formation »

Le « Dispositif et la politique de formation des personnels 2022-2025 » met l'égalité sous toutes ses formes au centre de son **axe 2, intitulé « Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable »**. En 2022, La Rochelle Université a été labellisée « développement durable et responsabilité sociétale » (DD&RS). Ce label engage l'établissement dans une démarche d'amélioration continue sur les plans environnementaux, éthiques et sociétaux (diversité, inclusion, handicap...) et s'articule autour de la stratégie globale de l'établissement, en s'appuyant notamment sur les projets de service des directions et des services de l'établissement en lien avec la démarche QVCT.

L'axe 2 porte sur plusieurs objectifs RSE et notamment la **culture de l'égalité** : s'inscrivant dans le Plan d'Action Egalité Professionnelle 2021-2024, elle comprend l'égalité professionnelle au sens large et la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). Il s'agit :

-**d'accompagner les personnels en contact direct avec la population étudiante** qui peut être confrontée aux VSS, au harcèlement et à toutes formes de discrimination,

-de les accompagner également dans **l'identification et la compréhension de ce qu'est le harcèlement (sexuel, moral, ...)**,

-de prendre en compte **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, identifier et lutter contre les biais et discriminations de genre dans les procédures des directions/services, les processus de recrutement, les pratiques managériales ou pratiques au sens large, pour agir en faveur d'une égalité femmes/hommes tout au long de la carrière.

Sur les deux dernières années, la demande de formation sur l'égalité est faible mais c'est parce que les demandes émanent principalement du diagnostic des besoins exprimés par les services, ou par un repérage par la DRH de certains besoins (démarche proactive de la DRH, repérage via les entretiens annuels...). A cela s'ajoute le fait que membres du personnel de direction (direction de laboratoires/unités de recherche, de services, ou personnels en nouvelle prise de fonction...) sont extrêmement sollicités et il est difficile de leur imposer une formation contre leur gré. L'agent.e ne choisit pas la formation qu'il veut faire mais ce sont plutôt, les services qui expriment certains besoins.

L'objectif du prochain plan d'action sera donc :

- De **promouvoir l'importance et l'utilité de ces formations auprès de tous les personnels** : campagnes de communication ciblées, emailing
- Si possible, de désigner des **personnes-contact** via certaines instances (CSAE, F3SCT, diverses instances de pilotage...) qui se feront le relais de ces formations et de leurs enjeux auprès des agent.e.s dans les différents services et composantes.

→ Indicateurs : nombre de membres du personnel ayant demandé et suivi une formation sur l'égalité, typologie de formation demandée (thématiques)

→ Personnels impliqués : DRRH, Direction de la communication, directions de service, composante, unités de recherche et / ou laboratoires, tout membre du personnel désireux d'être formé, personnes-contact volontaires

1.3. Pour les personnels et la communauté étudiante : avec les partenaires institutionnels, faciliter la prise en charge des victimes et le traitement de situations VSS, discriminations ou harcèlements

L'action principale proposée est de signer une **convention partenariale** pour **accélérer la prise en charge des étudiant.e.s et personnels victimes de VSS et harcèlements** et d'aider le relais d'écoute étudiant L'Université me protège dans le traitement des situations au sein de l'université.

En outre, cette convention aura pour objectif de **renforcer le maillage** entre les différents services et dispositifs de l'université (relais d'écoute étudiant L'Université me protège, Direction HSE, SDSU, ...) et des partenaires identifiés tels que la région académique de la Nouvelle Aquitaine, la Gendarmerie, la Police, le Parquet de La Rochelle, le CROUS, et le tissu associatif (CIDFF et Planning Familial, France Victimes 17).

La convention définira les périmètres d'actions de chaque partie et expliquera les modalités de prise en charge et traitement des cas avérés de VSS, harcèlements, et discriminations, en recouvrant :

- Le signalement des victimes et témoins,
- La prise en charge et l'accompagnement des victimes,
- Le traitement pénal des signalements effectués (dans le cadre de l'article 40 du code de procédure pénale).

→ Indicateurs : signature de la convention, nombre de signataires, nombre de cas traités en réseau

→ Personnes et personnels impliqués : VP Egalité et QVCT, membres du relais d'écoute L'Université me protège, Direction HSE, Présidence, SDSU, partenaires institutionnels et associatifs...

1.4. Pour les personnels : coupler de manière systématique la démarche QVCT et la politique égalitaire

L'égalité professionnelle étant l'un des six piliers de la QVCT, le prochain plan d'action a pour objectif de coupler de plus en plus les deux aspects via des actions coconstruites entre les personnels et les différents services. Ceci permettra de **disséminer les valeurs égalitaires** au travers d'**actions visant spécifiquement les personnels** et d'engager encore plus la communauté dans la démarche QVCT globale.

Parmi les actions déjà mises en place, on notera le « Dispositif et la politique de formation » précédemment cité, et le **livret « Bien-être et sécurité au travail : dispositifs et personnels ressources, aide à la gestion de situations particulières »**. Ce livret à destination des personnels, rédigé par la Direction HSE et la VP QVCT et Egalité a pour but d'identifier les facteurs de RPS et de fournir des définitions simples (parmi lesquelles les VSS et le harcèlement), d'**identifier les dispositifs et personnels ressources** en termes de RPS, et de **fournir des fiches réflexes simples** en cas de situations inhabituelles, voire d'urgence sur le lieu de travail. Présenté en F3SCT le 29 septembre 2023 et adopté par la majorité des personnels (hormis une abstention), ce livret est actuellement en cours de préparation par la Direction de la communication et sera distribué sous deux formes :

- une version dématérialisée qui sera mise en ligne sur l'Intranet avec une version archivée dans le SID,
- une version papier sous format A5 avec des onglets pour chaque partie²².

La deuxième action est la **première Journée de prévention des personnels**, organisée par la Direction HSE le **5 octobre 2024**, en lien avec la journée nationale « Tous résilients face aux risques ». Cette journée consacrée principalement aux

²² Malgré les enjeux environnementaux, le format papier a été jugé indispensable pour ce type de document, qui doit être facilement accessible par les personnels en cas d'urgence.

personnels, et étendue à la population étudiante, permettra de sensibiliser la communauté sur les RPS (risques routiers, secourisme, gestes qui sécurisent, prévention des troubles musculosquelettiques, prévention suicide et addictions...) parmi lesquels la **prévention des VSS, du harcèlement, du burn-out et « brown-out » (facteurs et symptômes) et des risques liés aux comportements festifs**. **2 ateliers** seront menés sur 2 sites différents afin de toucher un maximum la population universitaire :

- le premier animé par l'ARACT avec le jeu sérieux « Le sexisme sans / cent façons »
- le second animé par la référente nationale du CROUS

La journée sera ponctuée de mini-séminaires, jeux sérieux et ateliers. En parallèle, les stands de nos partenaires (Police, Gendarmerie, groupe hospitalier Littoral Atlantique, MGEN...) seront présents sur l'ensemble des sites afin de toucher un maximum de personnels et la communauté étudiante. Cette journée sera déclinée les années suivantes.

Enfin, l'adossement du plan égalité professionnelle 2024-2027 au **plan d'action HRS4R** permet de renforcer les pratiques égalitaires dans la recherche et le recrutement, comme cela est présenté au point suivant.

→ Indicateurs : nombre d'actions (événements, outils / dispositifs...) couplant QVCT et politique égalitaire d'établissement ; nombre de personnels assistant aux événements

→ Personnels impliqués : ensemble des personnels, partenaires extérieurs.

2. Pour les personnels de la recherche universitaire : utiliser HRS4R et son plan d'action comme un levier pour l'égalité femmes-hommes à La Rochelle Université

La Rochelle Université s'est engagée dans la **démarche HRS4R** (*Human Resources for Researchers*) visant à construire une stratégie RH pour la recherche. L'objectif est de mettre en œuvre, au sein de chaque unité de recherche, les principes de la « **Charte Européenne du chercheur** » et du « **Code de conduite du recrutement des chercheurs** »²³ afin de favoriser le développement des carrières des membres du personnel de la recherche. Ceci passe notamment par l'adoption des **pratiques égalitaires en termes d'encadrement et de recrutement** et par une sensibilisation à l'approche « **gender-sensitive** » dans l'enseignement et la recherche.²⁴

²³ https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf

²⁴ « What is a gender-sensitive approach to conducting research? Gender-sensitive research takes into account the differences between men and women in all aspects of the research, from an initial idea, formulating research questions, objectives and methodologies to the outcomes and presentation of results. Apart from integrating gender into the content, gender-sensitive approach strives to provide equal participation of both women and men in scientific work. Gender-sensitive approach takes into account transgender and transsexual population as well ».

L'engagement a été validé le 10 janvier 2023 par la Commission Européenne. Le plan d'action HRS4R est en cours de rédaction et plusieurs actions et outils vont être utilisés comme un levier pour l'égalité.

Parmi ceux proposés dans le plan HRS4R, la politique égalitaire s'adossera aux axes « **Mieux sensibiliser les chercheurs aux principes de la responsabilité dans la recherche** », « **Valoriser et accompagner l'évolution professionnelle des chercheurs** » et « **Professionaliser le recrutement et l'intégration des chercheurs** », qui contiennent les éléments suivants :

- Initier un plan de communication « Travailler à l'Université » avec des publics cibles : jeunes ; femmes ; internationaux ; en situation de handicap. Des actions préventives mais aussi correctives en termes de communication et de sensibilisation des publics pourront être ainsi mises en place et ciblées, en fonction des résultats qui seront produits par l'index d'égalité professionnelle, présenté ci-après,
- Mettre à jour les futurs plans d'action égalité professionnelle en systématisant l'index d'égalité professionnelle avec des indicateurs sur les rémunérations et les candidatures,
- Communiquer et valoriser les actions de prévention des RPS en cours auprès des laboratoires de recherche (parcours managers ; livret rôle et responsabilité des encadrants ; livret « Bien-être et sécurité »),
- Donner des outils aux porteurs et porteuses de projets sur l'approche « gender sensitive » en recherche via un guide simplifié « portage de projet » incluant en outre le montage de projet, le suivi financier d'un projet de recherche, les enjeux Open Sciences, RGPD, le Data Management Plan,
- Initier dès début 2024 une cartographie des formations pour les chercheurs, ainsi que pour l'école doctorale,
- Déployer le logiciel ADUM (fin 2023) pour traitement des indicateurs visant à valoriser l'activité de l'Ecole Doctorale,
- Traduire le plan d'action égalité professionnelle en anglais.

Au-delà de la reconnaissance européenne (courant 2024) de l'université de La Rochelle via ce label gage de qualité, et donc attractif en termes de recrutement, la mise en place de HRS4R engage l'université sur des **mesures concrètes concernant l'égalité professionnelle, les risques psycho-sociaux et l'amélioration des conditions de vie au travail** dans un délai très court. La Charte européenne pour les chercheurs ainsi que le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs sont consultables sur le site internet de l'université. Ces documents sont à l'origine de la mise en place de ce label.

→ Indicateur : plan d'action HRS4R, nombre d'outils et de dispositifs à disposition des personnels de recherche, obtention du label HRS4R

→ Personnels impliqués : ensemble des personnels de recherche, DRRH, comité de pilotage HRS4R, VP Recherche, VP QVCT et Egalité

Source : https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_working_paper_6_toolkit_integrating_gender_research_teaching.pdf, p. 4.

3. Cartographier les dispositifs d'aide, les personnes contacts en interne et en externe dans le cadre de situations de VSS, harcèlements, discriminations

Depuis la mise en place du premier plan d'action, des problématiques, remontées au relais d'écoute et d'accompagnement L'Université me protège en 2022-2023 pour la population étudiante ainsi qu'au référent déontologue pour les personnels, ont été repérées dans une diversité de situations :

- Cas de VSS, et harcèlements de divers ordres (sexuel, moral, situation d'emprise), défauts d'encadrement pédagogique (à dissocier des VSS et harcèlements) et dans le cadre de la recherche (projets de recherche financés, encadrement doctoral...),
- Eventuels conflits d'intérêt / éthique entre membres de personnels rendant le signalement de certaines situations complexe et délicat (crainte d'être dans la délation, difficulté à rassembler des « preuves » concrètes...),
- Pour certaines unités de recherche, multiples tutelles qui complexifient l'identification de la personne-contact en matière de VSS et font perdre du temps sur le signalement, la prise en charge et le traitement des situations,
- Difficulté à identifier les périmètres en fonction des situations : ce qui relève des VSS, des discriminations liées au genre, à l'ethnie, du harcèlement, du périmètre de la déontologie et de l'intégrité scientifique, certaines situations recoupant parfois plusieurs aspects,
- Difficulté de rassembler des preuves concrètes dans des situations d'emprise ou au sein desquelles les victimes craignent des représailles si elles se manifestent auprès du relais d'écoute, de la médecine de prévention ou de la Direction HSE.

Il faut souligner que le **maillage s'est fortement resserré entre les personnels et différents services et dispositifs de l'université** (relais d'écoute L'Université me protège, Direction HSE et conseillers / conseillères de prévention, SDSU, assistante sociale des personnels, Ecole Doctorale et comités de suivis de thèse, référent déontologue...). Néanmoins, certaines difficultés persistantes ralentissent à la fois le signalement des situations et impactent donc l'efficacité de la prise en charge et du traitement.

Pour palier ces difficultés, outre le dispositif de formation et la convention partenariale mentionnés plus haut (II. 1. 1.2., et 1.3.) l'action prioritaire sera la création d'un **guide simplifié sur les VSS, discriminations et harcèlements, à l'attention de la communauté universitaire (personnels et étudiant.e.s)**²⁵.

Le guide présentera un « **tronc commun** » :

- cadre juridique, définitions institutionnelles (VSS, harcèlement, discrimination...), garanties apportées aux victimes,

²⁵ Les doctorant.e.s sont considéré.e.s comme des personnels de recherche.

- personnes-contact, dispositifs en interne différenciés pour les personnels et les étudiant.e.s,
- périmètres d'action (déontologie, éthique, VSS, RPS, commission disciplinaire...)
- liens vers les documents internes de référence (« Dispositif et politique de formation des personnels », charte de l'Ecole Doctorale, PAEP, plan d'action HRS4R, livret « Bien-être et sécurité », ...)
- associations et dispositifs externes, numéros utiles, ...

Il présentera également des **spécificités en fonction du statut et des situations** (exemple : unités de recherche à plusieurs tutelles).

Le guide, diffusé à l'ensemble des personnels et aux étudiant.e.s, permettra de sensibiliser et de mieux faire connaître les documents et dispositifs en interne existants et la convention partenariale mentionnée en I. 1. 1.3.

→ Indicateur : production du guide simplifié

→ Personnels impliqués : VP QVCT et Egalité, Direction de la communication, Ecole Doctorale, SDSU, HSE...

V. Glossaire général

AFEV : Association de la Fondation Etudiante pour la Ville

ANR : Agence Nationale de la Recherche

APUR : Association des Personnels de l'Université de La Rochelle

ARACT : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

BS : Bilan social

BSSCT : Bilan de la Santé, de la sécurité et des conditions de travail (BSSCT

CA : Conseil d'administration

CAS : Collectif d'Action Sociale

CSAE : Comité Social d'Administration d'Etablissement

CCT : Convention de Coordination Territoriale

CDEFI : Conférences des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs

CGE : Conférence des Grandes Ecoles

CHSCT : Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CMI : Cours Master Ingénierie

COS : Comité de Sélection

CPU : Conférence des Présidents d'Université

CSAE : Comité Social d'Administration d'Etablissement

CT : Comité Technique

DEVU : Direction des Etudes et de la Vie Universitaire

DOI : Direction de l'Orientation et de l'Insertion

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRPI : Direction Recherche Partenariats Innovation

EC : Elément Constitutif

ESR : Enseignement Supérieur et Recherche
ESRI : Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation
FSDIE : Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes
GT : groupe de travail
HAmAC : Horaires Aménagés en fonction de l'ARTT et des Congés
HDR : Habilitation à Diriger des Recherches
HRS4R : Human Resources for Researchers
HSE : Service Hygiène Sécurité et Environnement
LMD : Licence-Master-Doctorat
LRUNIV : La Rochelle Université
LUDI : Littoral Urbain Durable et Intelligent
MCF : Maître.sse de Conférences
MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
OFIVE : Observatoire des Formations, de l'Insertion Professionnelle et de la Vie Etudiante
PAEP : Plan d'Action Egalité Professionnelle
PE : Projet d'Etablissement / Politique d'Etablissement
PEPITE : Pôle Etudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat
PR : Professeur.e des universités
RPS : Risques Psycho Sociaux
RTT : Réduction du Temps de Travail
SAJS : Service des Affaires Juridiques et Sociales
SDSU : Service de Santé Universitaire
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail

VI. Annexes

[Annexe 1. Tableau-bilan de la mise en œuvre du PAEP 2021-2024 et glossaire associé](#)

GLOSSAIRE ASSOCIE A LA NOTE DE SYNTHESE (PARTIE I) et AU TABLEAU-BILAN (CI-DESSOUS)

AAP : Appel à Projets
AFEV : Association de la Fondation Etudiante pour la Ville
BU : Bibliothèque Universitaire
CA : Conseil d'Administration
CAS17 : Collectif Actions Solidaires 17
CASIS : Centre d'Accueil Consultation Information Sexualité
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CFVU : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (nouvellement renommé F3SCT)
CMA : Chambre des Métiers et de l'Artisanat
CoDev : Co-développement

Copil : Comité de Pilotage
COS : Comité d'Orientation Scientifique
CPED : Commission Permanente des Chargé.e.s d'Egalité dans le Supérieur
CT : Comité Technique
DD&RS : Développement Durable et Responsabilité Sociétale
DEVU : Direction des Etudes et de la Vie Universitaire
DirCom : Direction de la Communication
DOI : Direction de l'Orientation et de l'Insertion
DPEC : Direction de Projets ou Etablissements Culturels
DSI : Direction du Système d'Information
DRRH : Direction des Relations et des Ressources Humaines
EA : Equipe d'Accueil
ED : Ecole Doctorale
EGAlTerR : EGAlité en Territoire Rochelais
EIGSI : Ecole d'Ingénieurs Généralistes
EU-Conexus : nom de l'Université européenne présidée par La Rochelle Université depuis 2018 et composée de 9 partenaires européens
FEMER : Femmes dans les Métiers de la Mer
GEP : Gender Equality Plan
GGD : Groupement de Gendarmerie du département 17
GT : Groupe de Travail
HRS4R : Human Resources Strategy For Researchers
IAE : Institut d'Administration des Entreprises
IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers
IGESR : Inspection Générale de l'Education, du Sport et de la Recherche
JCE : Jeune Chambre Economique
LiBRA : Libérer la parole, Recueillir la plainte ou le témoignage (dispositif lancé par la Gendarmerie de la Charente Maritime, 1^{er} en national et 1^{er} partenariat en local avec La Rochelle Université en novembre 2021)
LUDI : Littoral Urbain Durable Intelligent
MAE : Management et Administration des Entreprises
MCF : Maître/Maîtresse de Conférences
MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
OFIVE : Observatoire des Formations, de l'Insertion Professionnelle de la Vie Etudiante
PAEP : Plan d'Action Egalité Professionnelle (femmes-hommes)
PR : Professeur.e (des Universités)
RFS : Research For Society
SDSU : Service de Santé Universitaire
SUAPSE : Service Universitaire des Activités Physiques Sportives et d'Expression
UPEC : Université de Paris-Est Créteil
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
VP : Vice-Président.e / Vice-Présidence
VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

Le tableau-bilan ci-dessous a été dressé et présenté par Elodie Chazalon, VP QVCT et Egalité, en Conseil d'Administration et voté à l'unanimité des personnes présentes le 5 juin 2023. Il a été réactualisé fin 2023 pour pouvoir être intégré au nouveau Plan d'action égalité professionnelle 2024-2027. Il présente donc les objectifs et les actions mises en place entre le 12 avril 2021 (date de validation et d'approbation du Plan d'Action Egalité Professionnelle (PAEP) en CA), et le 11 avril 2024, date de commencement du second PAEP.

AXE(S)	OBJECTIFS	MOYENS/ACTIONS	RESULTATS
Transversal	-Rédiger le PAEP 2021-2024 -Rédiger le PAEP 2024-2027 -Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à l'égalité au sens large et encourager la dissémination du PAEP	-Participation à 4 GT -Modération de 3 <i>focus groupes</i> autour de l'égalité -Présentation du PAEP dans 4 instances : ancien CHST, CA, Réunion des cadres, Bureau présidentiel -Diffusion du PAEP sur les outils institutionnels -Partenariat avec le GGD17 sur l'opération LibRA, 1 ^{er} en national (lancement novembre 2021)	-« Plan d'Action Egalité femmes-hommes » validé en CA le 12 avril 2021 -PAEP présenté en CA le 12 février 2024 -29 personnels touchés -Une centaine de personnels touchés -Intranet, Site institutionnel, onglet « Egalité, Diversité » ²⁶ -Plus de 1000 stickers apposés dans les toilettes de toute l'université et des résidences CROUS / directions de composantes et personnels de services techniques touchés

²⁶ <https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/nos-engagements-societaux/egalite-et-diversite/>

	-Décloisonner les catégories de personnels et fédérer l'ensemble de la communauté universitaire autour de la QVCT et l'égalité professionnelle -Faire rayonner La Rochelle Université et ses actions sur l'égalité en local / national / à l'international	-Tour QVCT (octobre-décembre 2022) -Organisation et modération de la conférence d'Isabelle Rome, mars 2021, dans le cadre du festival Des Elles à La Rochelle -Participation à la conférence de presse sur le dispositif LibRA et formalisation du partenariat avec le GGD17, novembre 2021 -Participation au GT sur le GEP d'EU-Conexus et à la rédaction du GEP -Participation aux rencontres de la CPED à l'UPEC, 3-4 décembre 2021	-Diffusion institutionnelle aux étudiants sur le site avec explication du dispositif²⁷ -6 demi-journées, 17 composantes / lieux visités ; 250 personnels touchés toutes catégories confondues -1 visioconférence (COVID, mars 2021) -Article Le Parisien sur LiBRA²⁸ -Article La Rochelle Actu²⁹ -Article Campus Matin³⁰ -Article La Rochelle Ensemble³¹ -GEP rédigé et disséminé³²
--	--	---	---

²⁷ <https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/espace-presse/communiqués-de-presse/2021-2/lancement-dun-dispositif-innovant-de-lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes/>

²⁸ <https://www.leparisien.fr/charente-maritime-17/a-la-rochelle-des-qr-code-pour-lutter-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes-30-11-2021-XZSOHI653FAH5PGC6D7RFLPC3M.php>

²⁹ https://actu.fr/nouvelle-aquitaine/la-rochelle_17300/la-rochelle-libra-le-nouveau-dispositif-de-la-gendarmerie-pour-lutter-contre-les-violences-sexuelles_46840223.html

³⁰ <https://www.campusmatin.com/vie-campus/experience-etudiante/la-lutte-contre-les-vss-encore-tres-heterogene-selon-les-etablissements.html>

³¹ <https://www.larochelle.fr/a-la-une/une/legalite-doit-faire-sens?fbclid=IwAR3xhV561eLBLoY78kCvgjf5S6PFIdQNy2FzF70BwO-ywM7ZAYcApUsPqQ8>

³² https://www.eu-conexus.eu/wp-content/uploads/2022/07/RFS_Policy-document_GEP-1.pdf

	-Ancrer la politique égalitaire de La Rochelle Université en local et renforcer le maillage territorial sur l'égalité pour coconstruire des actions en cohérence avec la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et hommes dans la vie locale -Dégager de grands temps forts autour de l'égalité et ouverts à la communauté universitaire et à tous les publics : mars et novembre	-Participation en tant qu'invitée aux 2^{ème} et 3^{ème} Forums Egalité Femmes-Hommes en Charente-Maritime (mars 2021 et mars 2022) -Dissémination des actions égalité au <i>Student Board</i> de EU-Conexus (juillet 2022) -Création du premier groupe de CoDev EgalitéTerR à l'initiative de La VP QVCT et Egalité Rochelle Université : réunion de lancement le 9 juin 2022 -Evénement d'officialisation les 7 et 8 mars 2024 autour de l'égalité professionnelle -Demi-journées et soirée Egalité sur le campus : 8 mars 2022, 9 mars 2023 et 7 mars 2024 Novembre 2022 : -7 au 26 novembre 2022 : exposition « Révélation » sur les violences intrafamiliales à la BU -24 novembre 2022 : conférence sur le harcèlement de rue -26 novembre 2022 : ateliers self-défense au SUAPSE -9 mars 2023 : Egalité sur le campus acte 2, ciné-débat sur le harcèlement à	-La demi-journée Egalité sur le campus promue dans le programme 2022 du département³³ -1 visioconférence / 7 étudiant.e.s des universités partenaires touché.e.s -Présidence et VP Egalité ; une dizaine de partenaires locaux et associatifs mobilisés ; 3 réunions en 2022 ; 4 réunions annuelles prévues avec actions co-construites (voir actions du 24 et 26 novembre 2022) -Journée du 8 mars 2022³⁴ : 160 étudiants et étudiantes touchées + 25 bénévoles + 15 personnels et 14 partenaires + 1 vidéo résumant la demi-journée -Conférence harcèlement de rue³⁵ : 150 personnes touchées + 6 partenaires pour la table-ronde (public universitaire et extérieur) + lien visioconférence disponible
--	--	--	---

³³ <https://la.charente-maritime.fr/forum-egalite-femmes-hommes>

³⁴ <https://www.univ-larochelle.fr/actualites/une-demi-journee-et-une-soiree-egalite-sur-le-campus/>

³⁵ <https://videos.univ-lr.fr/vie-de-luniversite/conference-debat-harcelement-de-rue/>

		destination du public du secondaire, remise des prix du concours égalité sur le campus -Mars 2023 : Exposition sur le « publisexisme » (N. Dufayet) et « Halte au sexisme » à la BU -13 et 14 mars 2023 : pièce de théâtre « La Honte », sur le consentement -9 juin 2023, accueil de la journée régionale du psycho-trauma en lien aux violences faites aux femmes -16 novembre et 7 décembre 2023 : 2 ateliers de self-défense féministe pour les étudiantes (Planning Familial et CAS) -6 et 7 mars 2024 : Egalité sur le campus - acte 3 (pièce de théâtre « Un Employé nommé désir », table ronde, remise des prix concours affiches et vidéos	-80 personnes touchées lors du vernissage de l'exposition « Révélation »³⁶ -50 personnels touchés par les ateliers self-défense³⁷ -8 bénévoles ; 200 élèves du secondaire (collèges et lycées) présents lors de la demi-journée du 9 mars 2023 et 360 personnes à la pièce de théâtre « La Honte »³⁸, 250 kits de protection verres distribués -20 étudiantes touchées par les ateliers de self-défense (story à la une sur l'Instagram de l'université)
	-Déconstruire les stéréotypes de genre associés aux formations et métiers	-Supports et visuels favorisant une mixité générique, et la diversité et veille par la Direction de la communication sur les supports non conformes ou véhiculant des stéréotypes genrés - Poursuite et renforcement actions de la Direction de l'Orientation et de l'Insertion : « Cordées de la réussite », Cap sciences, reporters métiers	

³⁶ <https://www.univ-larochelle.fr/evenements/exposition-revelations/>

³⁷ <https://www.univ-larochelle.fr/actualites/egalite-sur-le-campus-des-evenements-en-novembre-a-luniversite/>

³⁸ <https://www.univ-larochelle.fr/actualites/egalite-sur-le-campus-acte-ii-x-festival-mistral/> et <https://www.carre-amelot.net/saison-2022/2023/spectacles/la-honte>

1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	-Faciliter et garantir un égal accès à l'information sur les carrières et promotions	-Intranet -Formation des <i>managers</i> -Charte de gestion des contractuels -Publication des indicateurs égalité (voir Annexe 3, loi 19 juillet 2023) -Réflexion sur la création d'une nouvelle rubrique « Conseil carrières » dans l'Intranet afin d'informer au mieux les personnels et notamment les femmes sur les opportunités de carrière et de promotions	-Informations concernant la carrière et la rémunération dans Univ'info et à chaque personne promouvable
2 : garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, de la fonction publique	-S'assurer que l'équilibre femmes-hommes soit respecté dans les jurys, jurys de thèse/HDR, commissions de recrutement -Alterner les présidences de jurys féminines et masculines -Informers les présidences de COS sur la législation encadrant les recrutements -Informers les personnels sur la gestion de carrière	-Note garantissant la proportion 40/60 à minima dans tous les jurys et instances (janvier 2022)	-Conformité des compositions de jurys / instances sauf exceptions locales justifiées -Veille DRRH si la note n'est pas respectée et validation par la VP QVCT-Egalité sur les exceptions -Diffusion de la note sur Univ'Infos / Intranet -Mails d'information adressés individuellement aux agent.e.s promouvables

	-Utiliser l'écriture épicienne/égalitaire et généraliser les représentations mixtes aux documents liés aux formations, recrutements et promotions -Renforcer la promotion de la mixité des formations tous publics dès le plus jeune âge -Adosser la politique égalitaire en recherche sur la démarche HRS4R et la charte européenne du chercheur pour disséminer les bonnes pratiques managériales dans les laboratoires/unités de recherche/EA et le domaine de la recherche au sens large³⁹	-Veille de la Direction de la communication et des référent.e.s communication sur les visuels non conformes -Actions de la DOI sur toute l'année : Cap sciences, Reporter Métiers, stand lors de la demi-journée Egalité sur le campus, 9 mars 2023 (et à venir le 7 mars 2024) -Participation au Copil HRS4R -Animation de <i>focus groupes</i> sur l'égalité (40 principes HRS4R, éthique, aspects professionnels de la recherche, recrutement, formation et conditions de travail) par la Chargée de ressources humaines pour la recherche -plan d'action HRS4R (en cours) -Modification du règlement intérieur des études de l'Ecole Doctorale avec ajout de	-Documents officiels, fiches de poste utilisant le masculin et le féminin, site internet avec écriture épicienne et réseaux sociaux institutionnels avec écriture inclusive -Article AEF sur la position de La Rochelle Université et l'écriture dite inclusive Voir note de synthèse -2 réunions en Copil, 1 réunion préparatoire pour avancer sur les liens entre politique égalitaire et Charte européenne du chercheur et code de conduite -18 chercheurs et chercheuses inscrit.e.s et 7 par <i>focus groupe</i> -Charte et règlement modifiés⁴⁰
--	--	--	--

³⁹ Charte européenne du chercheur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32005H0251>

Code de conduite du recrutement du chercheur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005H0251#:~:text=Le%20code%20de%20conduite%20pour%20le%20recrutement%20des%20chercheurs%20consiste,nomment%20ou%20recrutent%20des%20chercheurs.>

⁴⁰ Ces deux actions viennent étayer le programme de formation obligatoire des doctorant.e.s (depuis 2018) intégrant l'intégrité scientifique et l'éthique (formation doctorale) via un MOOC, et une demi-journée d'accueil des doctorant.e.s avec signature du règlement des études de l'ED ainsi que la charte des thèses.

	-Intégrer les pratiques éthiques et égalitaires dans les laboratoires et dans le cadre du suivi des doctorant.e.s	l'arrêté d'août 2022 sur l'éthique (serment) et sur le traitement égalitaire	
3 : articulation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle	-Faciliter le télétravail pour les personnels qui le souhaitent -Maintenir les dispositifs facilitant l'articulation vie privée / vie professionnelle -Encourager le « droit à la déconnexion »	-Charte du télétravail -Charte du temps de travail (HAMAC) -Simplification du renouvellement du télétravail (formulaire simplifié) -Tour QVCT (octobre-décembre 2022) informant les personnels sur la « communication responsable » + réflexion sur un plan d'action du numérique responsable avec le COPIL DD&RS et le VP Numérique	-Statistiques⁴¹ 17 composantes / laboratoires / lieux visités ; 250 personnels touchés
4 : lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	-S'engager de manière extensive dans la lutte contre les VSS pour l'ensemble de la communauté universitaire -Sensibiliser de manière extensive la communauté étudiante aux grandes questions sur l'égalité : déconstruction stéréotypes, harcèlement, violences, sexistes et sexuelles et égalité professionnelle femmes-hommes... -Sensibiliser dès le secondaire	-Réponse à l'AAP 2021 du MESRI, octobre 2021 -Réponse à l'AAP 2022 du MESRI, juin 2022 -Concours affiches et vidéos Egalité sur le campus à destination de la population étudiante -Ouverture du concours affiches aux collèges du département sur la 3^{ème} année	-12 500 euros obtenus -11 500 euros obtenus -3 concours organisés (2021, 2022, 2023), 90 productions reçues, 2 promotions de l'IAE sensibilisée (Master MAE), une quarantaine d'étudiants et étudiantes récompensés (30 lots offerts) ; 20 partenaires et 10

⁴¹ En télétravail en 2022-2023 : 69 hommes (48 catégorie A, 18 catégorie B, 2 catégorie C) et 194 femmes (74 catégorie A, 31 catégorie B, 89 catégorie C). En 2021-2022 : 61 hommes (48 A, 15 B, 3 C) et 159 femmes (62 A, 26 B, 70 C). Données provenant de la DRRH.

	-Promouvoir et réactualiser (Décret du 20 juin 2020 et loi du 6 août 2019 sur la transformation publique) le dispositif « Relais d'écoute et d'accompagnement » pour la communauté étudiante et le rendre visible -Faciliter le traitement des affaires de VSS et harcèlements par le relais d'écoute (communauté étudiante) et la direction HSE (personnels) -Protéger la communauté étudiante sur les lieux de stage et les sensibiliser à leurs droits / informer les encadrant.e.s en entreprise	dans le but de créer l'exposition itinérante « Caravane de l'égalité » -Changement du nom du Relais d'écoute étudiant, de l'alias mail, et révision du protocole interne et des informations sur le site internet de l'Université -Mail d'information via [ETU] à la population étudiante (sept.2022 et 2023) concernant l'existence du relais et son changement de nom et de l'alias et campagne d'affichage sur le relais d'écoute sur tout le campus (février 2022) + Instagram de l'Université -Début de réflexion sur une convention-cadre liant le relais d'écoute et les partenaires institutionnels (région académique de la Nouvelle Aquitaine, Parquet, Police...) : en cours -création de l'alias de signalement RPS pour les personnels -Inclusion d'un alinéa « Egalité, diversité, inclusion » dans toutes les conventions de stage, avec renvoi au relais d'écoute « L'université me protège »	membres du personnels mobilisés pour les 3 jurys de sélection -Article Le Parisien⁴² -stopharcèlement@univl-r.fr devient luniversitemeprotège@univ-lr.fr -2 campagnes Instagram ; 1 campagne d'affichage (février 2022) sur tout le campus ; toute la population étudiante touchée (plus de 8500 étudiant.e.s) / toutes les composantes informées via les référents communication (Dircom) et directions de composantes -9 réunions du groupe EgalitéR depuis juin 2022 -toute la population étudiante + tous les tuteurs.trices de stage en entreprise -intégralité de la population étudiante touchée
--	---	---	---

⁴² [Sexisme, violences et discriminations : l'Université de La Rochelle lance un concours pour ses étudiants - Le Parisien](#)

	-Sensibiliser et protéger la communauté étudiante sur le campus -Former à l'écoute des victimes de VSS les membres du Relais d'Ecoute et d'Accompagnement et les personnels en contact direct avec la communauté étudiante -Engager l'ensemble des personnels à se former sur l'égalité au sens large (repérage harcèlement, signalement, écoute, pratiques managériales et de laboratoire, déconstruction des biais genrés) -Renforcer le maillage associatif et encourager les initiatives étudiantes autour de l'égalité	-traduction des conventions en anglais, allemand et espagnol -Mail d'information via [ETU] à la population étudiante (novembre 2022 et novembre 2023) -Création du « Guide à destination des stagiaires et apprenti.e.s » par le SDSU -Enquête Condition de vie des étudiants de la Nouvelle Aquitaine (CCT) avec volet spécifique VSS, harcèlements et discriminations pour La Rochelle Université, diffusion de l'enquête novembre 2023 -2 premières formations liées à la sensibilisation et au traitement des VSS par VSS Formation (21 octobre 2022) et par l'IGESR (22 février 2024) -« Politique et dispositif de formation 2022-2025 » incluant l'axe 2 « DD&RS » et une série de formations sur l'égalité (repérage du harcèlement, lutte contre les biais genrés dans les pratiques managériales et les recrutements) -Projet pluriannuel Egalité sur le campus -Projet étudiant Egalité et bien-être -Projet FEMER1	-stagiaires et apprenti.e.s et ensemble des personnels (Univ'Infos n°184 du 30 janvier 2024 + mail à la population étudiante) -Envoi de l'enquête novembre 2023 à toute la population étudiante (traitement des réponses en 2024) -1131 réponses reçues (16,8% de la population étudiante) -26 personnels touchés (secrétariats, SDSU, assistante sociale des personnels, infirmières, VP CFVU, DEVU ...) -Document présenté et validé en CT le 25 novembre 2022, puis diffusé sur Univ'Infos et Intranet -6 projets étudiants accompagnés -Exposition photographique hall de la BU (mars 2022)⁴³
--	---	---	---

⁴³ <https://bu.univ-larochelle.fr/actualites/exposition-femer/> 6

		-Accompagnement et financement du projet FEMER (2023) : création de 10 vidéos de femmes chercheuses sur les thématiques littorales	-5 étudiantes de MASTER 1 et 2 histoire DPEC accompagnées par l'université pour l'exposition et la création d'interviews et vidéos sur les chercheuses du LUDI.⁴⁴ -300 euros donnés de l'AAP Egalité ; 300 euros donnés par Research For Society -19 étudiant.e.s investi.e.s dans les actions de sensibilisation et communication -2 étudiantes encadrées par la DSI / la Dircom 9 vidéos mettant en avant les portraits de chercheuses des laboratoires de La Rochelle Université ; mise en valeur du LUDI et de la recherche au sein d'EU-Conexus
--	--	---	--

⁴⁴ Ces 9 vidéos de format court promeuvent les femmes en science, permettant de valoriser la recherche au féminin et la place des femmes dans les métiers du littoral. Les vidéos ont été publiées sur la page Youtube et le site de l'université européenne EU-Conexus (<https://www.youtube.com/@eu-conexuseuropeanuniversi7651>). Elles seront utilisées comme outils pédagogiques et de sensibilisation des élèves du secondaire / étudiant.e.s par la DOI, ou tout autre composante de l'université. Exemple de vidéo ici : <https://www.youtube.com/watch?v=KhoAnhnktRE>

Annexe 2. Mixité des formations et métiers : exemples d'actions de la Direction de l'Orientation et de l'Insertion

Affiche pour communiquer sur une conférence dans le cadre de la Cordée Reporters Métiers édition 2021/2022 :	Affiche pour le concours vidéo « Renverse tes idées reçues sur la vie étudiante » édition 2022/2023 :
	
Flyer pour recruter les étudiantes et étudiants de la Team étudiante 2022/2023 :	Exemple d'une couverture de livret pour le dispositif cordée de la réussite 2022/2023 :
	

Lien de la playlist répertoriant les vidéos (dont « Paroles de pros ») pour sensibiliser les lycéennes et lycéens sur certains secteurs d'activités/métiers dits « genrés » :

Cheffe de projet numérique : Jeanne Soccorsi - serious frames
 Charge de communication : Julien Coirier - Fontaine Pajot
 Responsable Qualité Sécurité Environnement : Angelique Fontanuaud -
 Port de plaisance LR

<https://videos.univ-lr.fr/vie-de-luniversite/ressources-orientation-post-bac/>

Exemples de post réseaux sociaux

La Rochelle Université
 37 788 abonnés
 2 mois · Modifié

👋 À l'occasion de la Semaine nationale **Les cordées de la réussite**, et dans le cordée "Solidaires pour réussir", **La Rochelle Université** accueille aujourd'hui sur son campus environ 100 lycéennes, lycéens, collégiennes et collégiens rochefortais

Au programme : rencontres avec la communauté universitaire, ateliers sur l'**#orientation** sur la mixité des métiers. 🤝

Et toute la semaine, des actions ont lieu dans les établissements partenaires de "Cap Sciences" pour laquelle La Rochelle Université est membre pilote !




La Rochelle Université
 37 788 abonnés
 1 sem. · Modifié

🤝 Rencontre entre les élèves du lycée St Exupéry et du collège Missy avec des étudiantes, étudiants et une doctorante de l'**IUT La Rochelle**, ainsi que des pro du **#numérique** !

L'objectif : faire découvrir aux élèves les différents parcours d'études possibles métiers liés au numérique. 📺

Merci à **Jeanne Soccorsi** de **Serious Frames**, **Laetitia PALATINI** de la **MACIF**, **Courret** de **France Bleu** et la **Gendarmerie Nationale** !

#cordéereportermétiers en partenariat avec le rectorat de l'**Académie de Poitou-Charentes**




https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7021113915946221568?utm_source=share&utm_medium=member_ios

https://re.linkedin.com/posts/la-rochelle-universite_num%C3%A9rique-cord%C3%A9ereporterm%C3%A9tiers-activity-7039973207726026752-kEm8?utm_source=li_share&utm_content=feedcontent&utm_medium=g_dt_web&utm_campaign=copy

Annexe 3. Index égalité

Ces indicateurs sont en lien avec le Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048514563>)

et le Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048514594>)

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics.

Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un **index égalité professionnelle** à calculer sur une base de 100 points. Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points. Trois indicateurs intègrent l'index égalité professionnelle :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

L'analyse des écarts de rémunérations du personnel titulaire a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Les écarts de rémunérations étant étroitement liés à la structure de la population par genres, catégories et métiers, 4 axes d'analyse sont développés :

- **L'effet temps partiel**

L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein.

- **L'effet ségrégation des corps**

Il quantifie la part de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

- **L'effet démographique au sein des corps**

Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion, etc.).

- **L'effet primes à corps-grade-échelon identique**

Il s'agit de l'écart de primes et heures complémentaires décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

L'outil de la DGAFP n'a pas été développé pour analyser les écarts de rémunération du personnel contractuel. Ces derniers ont été analysés sur la base de calcul de rémunération brute mensuelle, intégrant le même périmètre de rémunération (principale et accessoire).

Indicateur n°1 - Écart de rémunération des fonctionnaires, à corps-grade-échelon identique

	Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€/mois) par agent				Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)				Ecart F/H, à corps-grade-échelon identique (%)
		Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique	
TOTAL titulaires	47,2%	3 556 €	4 574 €	-1 019 €	-22,3%	-41 €	-767 €	-138 €	-73 €	-1,6%
E-EC titulaires	38,6%	4 599 €	5 171 €	-572 €	-11,1%	-44 €	-278 €	-158 €	-93 €	-1,8%
PR	20,0%	5 941 €	6 364 €	-423 €	-6,6%	-66 €	0 €	-413 €	57 €	0,9%
MCF	40,0%	4 718 €	4 882 €	-165 €	-3,4%	16 €	0 €	-127 €	-54 €	-1,1%
E1D-E2D	49,5%	4 067 €	4 470 €	-403 €	-9,0%	-53 €	-51 €	-30 €	-270 €	-6,0%
BIATSS Titulaires	59,3%	2 603 €	3 300 €	-696 €	-21,1%	-55 €	-486 €	-112 €	-44 €	-1,3%
A	42,5%	3 511 €	4 056 €	-545 €	-13,4%	-135 €	-178 €	-157 €	-75 €	-1,9%
B	55,6%	2 555 €	2 730 €	-175 €	-6,4%	-34 €	50 €	-124 €	-68 €	-2,5%
C	77,1%	2 158 €	2 257 €	-100 €	-4,4%	-46 €	9 €	-63 €	-1 €	0,0%

La **rémunération mensuelle brute moyenne** des femmes titulaires est inférieure à celle des hommes de 22,3% (soit -1 019€/mois) de manière générale, et de 1,6% (soit -73€/mois) à corps-grade-échelon équivalent.

L'écart global est plus important que les écarts observés par population et par corps/catégorie, car il compare les données relatives à l'ensemble des personnels titulaires. Cet écart résulte en grande partie de la **sous-représentativité importante des femmes dans les corps de catégorie A** et plus particulièrement de PR.

Sur cette population des titulaires, les femmes ont légèrement plus recours au temps partiel que les hommes, induisant un écart de rémunération dû à l'**effet temps partiel** de -41€.

L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (80% des PR sont des hommes) et leur sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (près de 23% d'hommes au sein de la catégorie C), comme l'indique l'**effet de ségrégation des corps** (-767€/mois).

S'ajoute l'**effet démographique** au sein du corps qui contribue à creuser l'écart (-138€/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, ceci traduit une ancienneté plus importante et/ou une augmentation d'indice par la

voie de promotion plus favorable.

Enfin l'**effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-73€/mois). En proportion, le volume des primes et des heures complémentaires est plus élevé pour les hommes.

Indicateur n°2 - Écart de rémunération des contractuels

		Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Ecart F/H pondéré*
TOTAL Contractuels	62,8%	2 254 €	2 645 €	-391 €	-14,8%	-8,3%
E-EC	56,8%	2 436 €	2 805 €	-370 €	-13,2%	
BIATSS	64,3%	2 215 €	2 597 €	-382 €	-14,7%	
A	56,9%	2 647 €	2 918 €	-272 €	-9,3%	
B	66,7%	1 844 €	1 930 €	-86 €	-4,4%	
C	79,0%	1 721 €	1 790 €	-69 €	-3,9%	

* Pondéré en fonction des effectifs constatés pour chaque population et catégorie

Indicateur n°3 - Dix plus hautes rémunérations de l'établissement

Nombre de femmes bénéficiaires	0
Nombre d'hommes bénéficiaires	10
Effectif de la population sous-représentée	0

CALCUL DE L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les 3 indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points. Pour chacun des indicateurs, le résultat de l'établissement permet un positionnement dans une grille préétablie, avec un nombre de points alloué.

La répartition des 80 points se fait ensuite, au prorata des effectifs utilisés pour le calcul de chacun des deux indicateurs, afin d'obtenir un score pondéré.

	Note maximale	Score initial	Score après pondération
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38	48
Egalité de rémunération pour les contractuels	40	29	21
Dix plus haute rémunération	20	0	0
TOTAL	100	67	69

Les niveaux de rémunération

La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :

- . Le **premier décile (D1)** est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des personnes rémunérées
- . Le **neuvième décile (D9)** est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des personnes rémunérées
- . Le **cinquième décile (D5)** correspond au salaire médian ; la moitié des personnes bénéficient d'un salaire au-dessus de ce montant et l'autre moitié en-dessous
- . Le **rapport interdécile (D9/D1)** met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution

Rémunération brute mensuelle par décile

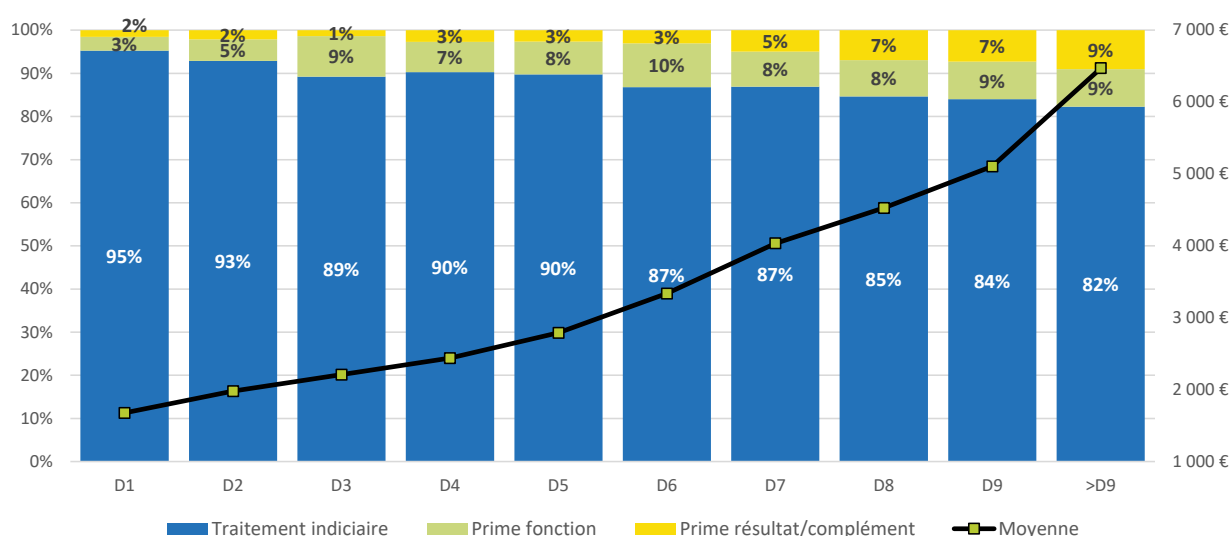
	Titulaire			Contractuel			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 235 €	2 130 €	2 548 €	1 729 €	1 714 €	1 798 €	1 819 €	1 761 €	2 109 €
D2	2 538 €	2 274 €	3 343 €	1 789 €	1 757 €	1 969 €	2 116 €	1 963 €	2 404 €
D3	3 109 €	2 518 €	4 047 €	1 921 €	1 811 €	2 153 €	2 313 €	2 139 €	2 774 €
D4	3 776 €	2 932 €	4 337 €	2 113 €	1 950 €	2 355 €	2 598 €	2 294 €	3 367 €
D5	4 254 €	3 476 €	4 558 €	2 262 €	2 137 €	2 472 €	3 045 €	2 539 €	4 000 €
D6	4 514 €	4 015 €	4 888 €	2 455 €	2 307 €	2 758 €	3 656 €	2 880 €	4 389 €
D7	4 848 €	4 440 €	5 210 €	2 710 €	2 506 €	3 166 €	4 305 €	3 454 €	4 799 €
D8	5 286 €	4 784 €	5 824 €	3 054 €	2 766 €	3 475 €	4 785 €	4 196 €	5 219 €
D9	6 068 €	5 452 €	6 508 €	3 782 €	3 213 €	4 325 €	5 579 €	4 871 €	6 175 €
D9/D1	2,7	2,6	2,6	2,2	1,9	2,4	3,1	2,8	2,9

Lecture :

En 2022, 10% des agents de La Rochelle Université à temps complet perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure ou égale à 1 819€, 20% inférieure ou égale à 2 116€, Le salaire brut médian est de 3 045€ : la moitié des personnes ont une rémunération inférieure, et l'autre moitié une rémunération supérieure. Les 10% des agents de l'établissement les mieux rémunérées gagnent mensuellement 3,1 fois la rémunération des 10% des agents les moins rémunérés.

Répartition de la rémunération brute mensuelle par décile

La rémunération brute mensuelle est ici déclinée selon 3 types de rémunération :
 .Le traitement indiciaire
 .Les rémunérations accessoires liées à la fonction
 . Les rémunérations accessoires liées au temps de travail (heures complémentaires, jours CET, etc.) et à la performance/engagement professionnel (prime d'intéressement, prime d'excellence scientifique, indemnité de commission, etc.)



Rémunération brute mensuelle par décile du personnel enseignant

	Titulaire			Contractuel			TOTAL ENS-EC		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	3 947 €	3 630 €	4 176 €	2 060 €	1 915 €	2 139 €	2 343 €	2 175 €	2 450 €
D2	4 257 €	4 080 €	4 344 €	2 139 €	2 086 €	2 237 €	3 320 €	2 420 €	3 980 €
D3	4 461 €	4 274 €	4 536 €	2 208 €	2 139 €	2 353 €	4 143 €	3 312 €	4 306 €
D4	4 610 €	4 477 €	4 765 €	2 242 €	2 201 €	2 380 €	4 334 €	4 080 €	4 529 €
D5	4 821 €	4 632 €	4 969 €	2 357 €	2 241 €	2 443 €	4 556 €	4 281 €	4 802 €
D6	5 065 €	4 788 €	5 219 €	2 425 €	2 357 €	2 856 €	4 820 €	4 498 €	5 025 €
D7	5 391 €	5 039 €	5 681 €	2 651 €	2 389 €	3 385 €	5 108 €	4 784 €	5 431 €
D8	5 898 €	5 423 €	6 103 €	3 336 €	2 510 €	3 932 €	5 623 €	5 109 €	6 002 €
D9	6 491 €	5 923 €	6 693 €	4 144 €	3 107 €	4 529 €	6 422 €	5 680 €	6 580 €
D9/D1	1,6	1,6	1,6	2,0	1,6	2,1	2,7	2,6	2,7

Rémunération brute mensuelle par décile pour le personnel BIATSS

	Titulaire			Contractuel			TOTAL BIATSS		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 100 €	2 071 €	2 248 €	1 717 €	1 695 €	1 737 €	1 748 €	1 733 €	1 828 €
D2	2 205 €	2 139 €	2 405 €	1 762 €	1 746 €	1 874 €	1 875 €	1 804 €	2 107 €
D3	2 289 €	2 224 €	2 620 €	1 826 €	1 781 €	2 068 €	2 085 €	1 997 €	2 299 €
D4	2 424 €	2 288 €	2 840 €	1 971 €	1 843 €	2 275 €	2 246 €	2 127 €	2 483 €
D5	2 640 €	2 373 €	3 117 €	2 204 €	2 007 €	2 480 €	2 427 €	2 273 €	2 766 €
D6	2 907 €	2 597 €	3 350 €	2 468 €	2 283 €	2 752 €	2 642 €	2 437 €	2 970 €
D7	3 255 €	2 846 €	3 738 €	2 732 €	2 547 €	2 963 €	2 904 €	2 666 €	3 331 €
D8	3 616 €	3 270 €	4 199 €	3 023 €	2 773 €	3 397 €	3 306 €	2 969 €	3 790 €
D9	4 219 €	3 628 €	4 715 €	3 584 €	3 235 €	4 190 €	3 885 €	3 479 €	4 388 €
D9/D1	2,0	1,8	2,1	2,1	1,9	2,4	2,2	2,0	2,4

Annexe 4. EgalitéTerR : programme des événements d'officialisation du groupe (7 et 8 mars 2024) autour de l'égalité professionnelle, logo du groupe, et brève

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN QUESTION(S)

Programme partenarial, 6-8 mars 2024

Journée internationale des droits des femmes

Le groupe Égalité en Territoire Rochelais (ÉgalitéTerR), a été créé en 2022 à l'initiative de la Vice-Présidente Égalité de La Rochelle Université avec des partenaires engagés – Communauté d'Agglomération et Ville de La Rochelle, Préfecture (DDETS), Département de la Charente-Maritime, Chambre de Métiers et de l'Artisanat, Gendarmerie (GGD17), Police nationale, Angoul'Loisirs (FestiPREV), Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), Collectif Actions Solidaires, France Travail, et La Rochelle Université – pour co-construire une politique locale d'égalité. À l'occasion de la journée internationale du droit des femmes le 8 mars, ÉgalitéTerR officialise son existence et organise son premier événement officiel sur le thème de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes.

Mercredi 6 mars : 17h30

Maison de l'Etudiant (3 passage Jacqueline de Romilly 17000 LA ROCHELLE)

Pièce de théâtre interactive « Un employé nommé désir » (compagnie Reflet Théâtre) suivie d'un bord de plateau avec les comédiens. Thèmes de l'égalité professionnelle, des stéréotypes dans le recrutement et de la qualité de vie au travail.

Tout public. Entrée gratuite, sur inscription auprès de la Maison de l'Etudiant via ce lien : <https://www.billetweb.fr/un-employe-nomme-desir>

Jeudi 7 mars - matin : 8h30-12h30

Maison de la Charente-Maritime à La Rochelle (85 boulevard de la République 17076 LA ROCHELLE)

Exposition : « Caravane de l'égalité ». Affiches des étudiant·es et collégien·nes sur le thème de l'égalité professionnelle (Atrium Jean-Louis Frot de la Maison du Département). Partenariat La Rochelle Université-Département.

- 8h30 : accueil café
- 9h - 9h30 : mot d'introduction / officialisation du groupe EgalTerR
- 9h45 - 11h45 :
 - Atelier 1 (France Travail) « Recruter autrement avec la méthode de recrutement par simulation » : à destination des employeurs publics et privés, élu.e.s et entreprises
 - Atelier 2 (DDETS) : « Comment renforcer l'égalité professionnelle dans le secteur privé ? » : à destination des employeurs du secteur privé
 - Atelier 3 (Collectif Actions Solidaires) « Conséquences des stéréotypes de genre sur l'environnement professionnel : partenariat avec l'entreprise Solvay et retour d'expérience » : à destination des chef.fe.s d'entreprises et représentant.e.s RH
 - Atelier 4 (Chambre de Métiers et de l'Artisanat) « Comment lever les freins à l'entrepreneuriat féminin ? » : à destination des jeunes chef.f.e.s d'entreprise, et porteurs.euses de projets

Entrée gratuite. Participation aux ateliers sur inscription en fonction du public ciblé, dans la limite des places disponibles et dans la limite d'un atelier par personne dans la demi-journée.

- 12h-12h30 : restitution et conclusion
 - 12h30 : vernissage de l'exposition "Caravane de l'égalité"
- Entrée gratuite, participation aux ateliers sur inscription.

Jeudi 7 mars - matin : 8h45-11h30

Maison de la Charente Maritime à Saintes (37 rue de l'Alma 17100 SAINTES)

- 8h45 : accueil café
- 9h15-9h25 : mot d'introduction
- 9h30-11h30 :

- Atelier 1 (Chambre de Métiers et de l'Artisanat) « Comment lever les freins à l'entrepreneuriat féminin? » : à destination des jeunes chef.f.e.s d'entreprise, et porteurs.euses de projets
- Atelier 2 (Chambre des Métiers et de l'Artisanat) « La place du numérique dans l'entrepreneuriat au féminin » : à destination des entreprises et porteurs.euses de projets
- Atelier 3 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) « Egalité et stéréotypes de genre » : à destination des professionnelLe.s, élu.e.s

Entrée gratuite. Participation aux ateliers sur inscription en fonction du public ciblé, dans la limite des places disponibles et dans la limite d'un atelier par personne dans la demi-journée

Jeudi 7 mars – après-midi : 13h30-17h

Maison de l'Etudiant – Espace culture (3 passage Jacqueline de Romilly 17000 LA ROCHELLE)

Egalité sur le campus - acte 3, thème « l'égalité professionnelle en question(s) »

Tout public. Entrée libre dans la limite des places disponibles

- 13h30 : accueil des participants
- 13h45 : mot d'introduction, Jean-Marc Ogier, Président de La Rochelle Université, Elodie Chazalon, Vice-présidente Egalité et Qualité de Vie au Travail
- 14h : **courte table-ronde et mini-conférence ponctuées de vidéos**
En présence des invité-es, étudiant.es et partenaires institutionnels : Groupement de gendarmerie départementale, Police nationale, Ville de La Rochelle, Communauté d'Agglomération de La Rochelle, Direction de l'Orientation et de l'Insertion, Collectif Actions Solidaires.
 - Actions menées : sensibiliser, témoigner
 - Mixité des métiers : le rôle de la Direction de l'Orientation et de l'Insertion, témoignages d'étudiant.e.s dans des filières masculinisées ou féminisées
 - Vidéos Femer² : les femmes chercheuses dans les domaines scientifiques (l'exemple du LUDI)
 - Mini-conférence de Marie Nédellec sur l'entrepreneuriat au féminin : « Les Tricoteuses »
- 15h45 : des étudiant.es engagé.es pour l'égalité professionnelle - **remise des prix catégorie étudiant.es** du concours Egalité sur le campus – acte 3 – thème de l'Egalité professionnelle. Animé par Nicolas Aujard (FestiPREV) et en présence des étudiant.e.s lauréat.e.s. **Catégorie affiches et catégorie vidéos.**
- 16h45 : et les plus jeunes ? Introduction par l'Université et le Département de la Charente-Maritime et **remise des prix collèges (catégorie affiches) en présence des élèves lauréat.e.s et de leurs enseignant.e.s**

Jeudi 7 mars – soirée : 19h - 20h30

Amphi 400 de la Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines (FLLASH) (1 Parvis Fernand Braudel 17000 LA ROCHELLE)

Ciné-débat : L'association Angoul'Loisirs, porteuse du Festival International de Films de Prévention et Citoyenneté Jeunesse FestiPREV, propose une projection de films sur le thème de l'égalité en milieu professionnel suivie d'échanges avec la salle. Entrée gratuite sur inscription.

Vendredi 8 mars - matin : 9h – 12h

CFA de Lagord (9, rue René Dumont 17 140 LAGORD) et **CFA de Saint-Germain-de-Lusignan** (40 route de Saint-Genis, 17 500 SAINT-GERMAIN-DE-LUSIGNAN)

- **Circuits découverte** de formations en direction des collégiens dès la 4^{ème} et pour les 3^{ème} afin de favoriser l'orientation professionnelle et de déconstruire les préjugés sur les métiers (sur inscription).
- Visite spécifique du CFA de Saint-Germain-de-Lusignan à destination des élu·es locaux·les sur le thème de la parité (sur inscription).



Logo EgaliterR⁴⁵

⁴⁵ Une demande de dépôt de nom est actuellement faite à l'INPI (Institut National de la Propriété Industrielle)



Agir ensemble

Le groupe Égalité en territoire rochelais (ÉgaliTerR), a été créé en 2022 à l'initiative de La Rochelle Université avec des partenaires engagés - Agglo, Ville de La Rochelle, Préfecture, Département, Chambre de Métiers et de l'Artisanat, Gendarmerie, Police, Angoul'Loisirs (FestiPREV), Centre d'information sur les droits des femmes et des familles, Collectif Actions Solidaires et Pôle Emploi - pour co-construire une politique locale d'égalité. À l'occasion de la journée internationale du droit des femmes le 8 mars, et dans le cadre du Festival *Des Elles à La Rochelle*, ÉgaliTerR officialise son existence et organise son 1^{er} événement sur le thème de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes. Rendez-vous dès le 7 mars matin à la Maison de la Charente-Maritime, avec différents ateliers pour les entreprises, collectivités et élus. L'après-midi, bienvenue à l'Université pour un concours d'affiches entre collégiens et étudiants, suivi d'une table ronde puis d'une soirée ciné-débat. Le 8 mars matin, les Centres de formation des apprentis de Lagord et de Jonzac ouvriront leurs portes avec une présentation des filières par un(e) élève du genre opposé à celui majoritairement représenté dans la formation concernée.

E.S.

Brève à paraître dans *Point Commun*, le magazine trimestriel de la communauté d'agglomération de La Rochelle



**D'ici
on voit
+ loin !**

La Rochelle Université

Elodie Chazalon

Vice-présidente QVCT et Egalité

elodie.chazalon@univ-lr.fr



univ-larochelle.fr