

**DELIBERATION**

**du conseil d'administration de l'Université du Mans**

**Séance du 12 juin 2025**

**I. DELIBERATIONS, INFORMATIONS ET DEBAT D'ORIENTATION  
GENERAL**

**1.4.1 – Plan d'action pluriannuel (2025-2027) en matière d'égalité entre les  
femmes et les hommes**

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

**VU** *le code de l'éducation et notamment son article L.712-3 ;*  
**VU** *les statuts de l'Université du Mans approuvés par le conseil d'administration réuni en  
séance le 12 octobre 2017.*

**APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- **Approuve avec 0 abstention, 29 voix pour et 0 voix contre, le plan d'action pluriannuel (2025-2027) en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le détail est annexé à la présente.**

Le Mans, le 16 juin 2025

La présidente de l'université du Mans

Delphine LETORT

  
La Présidente  
Le Mans Université  
Delphine LETORT

Nombre de membres en exercice lors de cette séance : 36

# **Plan d'action égalité femmes – hommes**



**2025-2027**

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>P.3</b>
<b>AXE 1 : ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.</b>	<b>P.4</b>
<b>AXE 2 : EGAL ACCES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE</b>	<b>P.7</b>
<b>AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE</b>	<b>P.10</b>
<b>1/ REALISATIONS PLAN 21-24</b>	<b>P.10</b>
<b>2/ACTIONS A POURSUIVRE OU A ENGAGER</b>	<b>P.11</b>
<b>AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS</b>	<b>P.13</b>
<b>1/ REALISATIONS 2021-24</b>	<b>P.13</b>
<b>2/ACTIONS A POURSUIVRE OU A ENGAGER</b>	<b>P.16</b>
<b>AXE 5 : GOUVERNANCE ET STRUCTURATION DE LA POLITIQUE D'EGALITE</b>	<b>P.18</b>

## INTRODUCTION

Depuis la loi du 6 août 2019, tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche français ont l'obligation de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Au niveau européen, dans le cadre du programme-cadre de recherche et d'innovation Horizon Europe, chaque établissement public d'enseignement supérieur doit avoir un plan d'égalité afin d'accéder à des financements du programme. Au-delà des obligations légales, ce plan nous permet de structurer et de mener des actions ambitieuses en faveur de l'égalité professionnelle à l'échelle de notre université.

L'équipe de gouvernance élue en avril 2025 s'engage à impulser une dynamique efficiente pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en proposant un plan d'action réaliste et concret. Celui-ci présente les réalisations et actions mises en place grâce au premier plan (2021-2023) ; précise les actions à pérenniser par ce symbole  et, par cet autre symbole  à engager afin de faire progresser l'égalité professionnelle,.

Ce plan 2025-27 s'organise autour de 5 axes stratégiques :

- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations ;
- Gouvernance et structuration de la politique d'égalité.

Bien que ciblées sur l'égalité de toutes les agentes et agents de notre université, de multiples actions bénéficient à la communauté étudiante. Il s'agit ainsi de porter concrètement les valeurs d'égalité et les principes de non-discrimination afin de rendre opérationnelle la « culture de l'égalité ». La dimension transversale de l'égalité est affirmée dans la politique EDI (Egalité-Diversité-Inclusion) de l'établissement et les missions et services concernés.

Delphine Letort  
Présidente de Le Mans Université  
Jean-Philippe Melchior  
Vice-président délégué aux affaires sociales

## AXE 1 : ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un principe fondamental du droit international, européen et français. Cependant, des disparités persistent, y compris dans la fonction publique et les établissements d'enseignement supérieur en raison de divers facteurs, notamment les dynamiques d'évolution de carrière.

Dans le plan d'action précédent, différents constats ont été établis en termes d'écart de rémunération entre femmes et hommes, à la défaveur des premières, que soit chez les agentes contractuelles ou les postes ayant les plus hautes rémunérations (professeurs et personnels BIATSS de catégorie A en particulier). Il convient de poursuivre une analyse systématique des rémunérations.

La principale mesure de ce PAE actuellement est de construire notre Rapport Social Unique (RSU) en comblant le retard pris dans son élaboration et de permettre la comparaison de la situation des femmes et des hommes.

L'analyse en cours des données d'établissement sur la période 2020-2024 montre une augmentation des effectifs sexués ainsi qu'un écart toujours important des rémunérations entre les femmes et les hommes.

### **1/ Evolution des effectifs sexués selon les statuts d'emploi (titulaires/contractuels) et corps (enseignants/BIATSS) 2020-2024**

L'effectif Enseignant/Enseignant-Chercheur (titulaires et contractuels) a augmenté à LMU entre 2020 et 2024, passant de 676 à 689, soit 3,3%. Sur l'ensemble de la période, on observe une légère progression du nombre de femmes qui passent de 38% à 39,5% des effectifs.

L'augmentation du nombre de femmes (+20) s'est faite chez les contractuelles (+24) et au détriment des titulaires (-4). Si la part des contractuels a légèrement baissé chez les hommes (de 28% à 27%), on observe une augmentation significative de cette part chez les femmes (de 31,5% à 38%) entre 2020 et 2024.

En ce qui concerne les personnels BIATSS plusieurs constats s'imposent : 55,5% sont contractuels ; l'effectif global a augmenté de 13,8% entre 2020 et 2024 ; il comprend 427 femmes et 183 hommes en 2024 qui représentent 30% de l'effectif BIATSS. Parmi les 84 agents supplémentaires, on compte 60 femmes et 24 hommes. En même temps que le nombre de titulaires BIATSS a baissé de 293 à 271 (-22), celui des contractuels a augmenté de 106.

L'examen des évolutions par catégorie montre une augmentation de 30 du nombre de femmes contractuelles en catégorie A (de 61 à 91), de 31 en catégorie B (de 26 à 57) et de 11 en catégorie C (de 92 à 103). Le nombre des hommes contractuels a augmenté en catégorie C (+19), en A (+11) et en B (+4), tandis que le nombre d'hommes titulaires a baissé en B (-8) et en C (-6) pour augmenter légèrement en A (+4).

En résumé, on observe sur la période 2020-2024 une forte augmentation du nombre de contractuels chez les BIATSS et dans une moindre mesure chez les enseignants. Cette augmentation de la part des contractuels se décline très majoritairement au féminin.

### **Temps partiels : davantage chez les femmes BIATSS**

En matière de temps partiels, on observe une stabilité du nombre global d'agents concernés (entre 81 et 86 par an) et une très nette différence entre les personnels enseignants/enseignants-chercheurs et les personnes BIATSS.

Du côté des personnels enseignants/enseignants-chercheurs, le nombre de temps partiels est peu élevé (de 21 en 2021 à 31 en 2024). Les hommes sont soit à égalité avec les femmes (en 2020 : 13 et 13), soit plus nombreux qu'elles à opter pour un temps partiel (en 2021-2022-2023).

Du côté des personnels BIATSS, sachant qu'elles représentent plus des deux tiers des effectifs, les femmes (entre 45 et 54 selon les années) représentent cinq sixièmes des agents à temps partiel.

Cette différence peut s'expliquer de la manière suivante : si les enseignants/enseignants-chercheurs choisissent un temps partiel pour des raisons personnelles (cessation progressive d'activité, avoir plus de temps pour conduire une recherche...), les BIATSS au contraire semblent opter pour un temps partiel de manière plus contrainte. C'est le cas lorsqu'il s'agit de s'occuper de jeunes enfants en cas d'impossibilité de bénéficier d'un autre moyen de garde.

Pour affiner cette hypothèse, nous aurons à tenir compte d'autres facteurs, tels que l'ancienneté dans le poste, l'âge des personnes concernées mais aussi l'âge des enfants.

### **Autorisation d'absence pour la garde d'enfants chez les personnels BIATSS**

**La demande d'autorisation d'absence pour garde d'enfants** est très genrée en particulier en ce qui concerne les catégories B et C. Pour les personnels de catégorie B, selon les années de la période considérée, entre 90 et 95% des autorisations d'absence sont demandées par des femmes. Pour les personnels de catégorie C, ce sont entre 91 et 97% des autorisations d'absence.

En revanche pour la catégorie A, l'écart entre les femmes et les hommes est beaucoup plus resserré puisque, selon les années de la période considérée, les hommes de cette catégorie représentent entre 37% et 46% des autorisations d'absence pour garde d'enfant.

## 2/ Evolution des écarts de rémunération 2019-2023



Pour les 10 rémunérations les plus élevées à LMU, on compte 9 hommes et une femme en 2020 et depuis 2021, 10 hommes et 0 femme.

L'examen des rémunérations des personnels enseignants depuis 2020 conduit à plusieurs constats.

Même en tenant compte du fait que les hommes représentent 61,5% des effectifs enseignants/enseignants-chercheurs, leur poids dans les quatre déciles supérieurs de rémunération est très nettement supérieur à celui des femmes. A titre d'exemple, au niveau du décile le plus élevé qui s'établit en 2024 à 800€ de plus pour les hommes que pour les femmes, on compte 105 hommes contre 28 femmes (soit 21% de l'effectif du décile le plus élevé). L'évolution, certes positive, reste modeste puisqu'en 2020 l'écart s'établissait à près de 900€ dans le décile le plus élevé et les femmes représentaient 18% de l'effectif pour ce décile.

En ce qui concerne les personnels BIATSS, sachant que les hommes ne constituent que 30% des effectifs de cette catégorie statutaire, on observe qu'ils sont systématiquement plus nombreux que les femmes dans les deux déciles les plus élevés qui s'établissent respectivement à 700€ et 1000€ de plus pour les hommes que pour les femmes en 2024. En 2020, l'écart au niveau du décile le plus élevé n'était que de 80€.

Pour compléter et affiner ces premiers éléments, nous aurons à comparer systématiquement, à statut professionnel identique, ce qui se passe dans le groupe « hommes » et ce qui se passe dans le groupe « femmes ». Il s'agira également de mobiliser le référentiel du MESR pour mettre en exergue les facteurs explicatifs des écarts de rémunération toujours importants entre femmes et hommes, tout statut et corps confondus.

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Modélisation du RSU 	RSU annuel	Service aide au pilotage DRH
Communication auprès des personnels sur les écarts de rémunération 	Synthèse annuelle sur RSU et analyse des écarts de rémunération	Service aide au pilotage DIR COM Mission Egalité

## AXE 2 : EGAL ACCES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

### 1/ Réalisations 2021-2024

Dans le cadre du PAE précédent, des actions ont été engagées, d'une part, afin d'améliorer la mixité des corps et emplois, d'autre part, favoriser la prise de responsabilités et la mobilité professionnelle des femmes à l'université, quel que soit leur statut.

#### ➤ Focus sur le processus de recrutement

Une plus grande vigilance a été opérée dans la rédaction des fiches de poste, notamment pour les personnels BIATSS, afin de ne pas assigner des qualités et compétences supposées aux femmes ou aux hommes.

Afin de prévenir les biais cognitifs dans le processus de recrutement, de la sélection des dossiers aux entretiens ou aux auditions, des actions de sensibilisation et de formation ont eu lieu.

Les premières ont été mises en place par le pôle recrutement des EC auprès des présidences et vice-présidences de jury des COS, avec l'intervention de la Mission Egalité et la mise à disposition des ressources clés.

Une enquête auprès des personnels de l'université a été réalisée sur les connaissances et les expériences relatives aux stéréotypes et biais cognitifs, ainsi que sur les besoins de formation. A l'issue de cette enquête (2024), et les besoins avérés de formation, la Mission Egalité a réalisé une première action d'information et de sensibilisation. Par la suite, des journées de formations ont été proposées aux personnels BIATSS impliqués dans des processus de recrutement et d'encadrement ; ainsi qu'aux personnels enseignants et EC. Ces formations intitulées « recruter sans discriminer », ont été réalisées par un cabinet professionnel spécialisé, externe à l'université.

Enfin, le site de la Mission Egalité a ouvert une « boîte à outils » afin de prévenir les biais cognitifs, en particulier les biais de genre, dans les processus de recrutement et de sélection : guide de bonnes pratiques, textes réglementaires, test d'auto-évaluation...<sup>1</sup>

#### ➤ Favoriser la mobilité professionnelle ascendante des femmes à l'université et la prise de responsabilité.

La DRH de l'Université communique régulièrement sur les campagnes de promotion et prend contact individuellement avec les personnes promouvables.

---

<sup>1</sup> <https://www.cnrs.fr/fr/meme-les-scientifiques-ont-des-stereotypes-de-genre-qui-peuvent-freiner-la-carriere-des-chercheuses>

Voir la circulaire du MESRI publiée au Bulletin officiel du 2 juillet 2020 visant à assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection.

[https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid\\_bo=152762&cbo=1](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1)

Des formations sur le management ont été proposées aux personnes nouvellement en poste à responsabilité. Sans qu'elles soient uniquement adressées aux femmes, elles ont été les plus nombreuses à les suivre.




➤ **Valorisation des femmes dans l'espace académique**

Des portraits de chercheuses ont été réalisés afin de valoriser leurs travaux et rendre davantage visibles les femmes dans l'espace académique. Cette action vise également les jeunes chercheuses, notamment les doctorantes et les docteurs.


Cette mise en visibilité est également bénéfique pour la mixité des formations, ouvrant le champ des possibles pour les élèves du secondaire, notamment dans les filières mathématiques et informatiques très peu mixtes.



## 2/ Actions à poursuivre ou engager

### Thème : valoriser la place des femmes dans l'ESR



ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Favoriser la mixité dans les recrutements. 	Publication non genrée des fiches de poste.	DRH Composantes Laboratoires
Valoriser les femmes dans l'espace académique, de différents corps, grades et statuts. 	Réalisation de portraits de chercheuses, enseignantes, techniciennes de laboratoires, doctorantes et docteurs de l'Université du Mans.  Donner des noms de femmes à des salles et des amphis.	DIR COM DRIS DATI Mission Egalité
Réalisation de l'édition régionale de l'exposition « La Science Taille XX Elles ». 	Montage du projet à l'échelle de la région Pays de Loire – Mise en place comité de pilotage CNRS, association Femmes et sciences et Pépite Pays de Loire (2025-27)	SUIOP Mission Egalité DIR COM DRIS Laboratoires

### Thème : Informer et former pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Sensibiliser et former sur les risques de discriminations dans le recrutement et le management 	2 ateliers de formation par an : 15 à 20 personnes concernées (Personnels BIATSS, enseignants et EC).  Elaborer une mallette « recrutement » pour diffuser les bonnes pratiques	Pôle formation RH Mission Egalité DRIS DIR COM

<p>Repérer les freins et leviers à la parité dans les commissions de spécialistes</p> 	<p>Diffuser le ratio FH par liste CNU de l'Université lors des campagnes d'emploi EC.</p> <p>Conférence et ressources sur thématique « parité et compétences ».</p>	<p>DRH DRIS Mission Egalité</p>
<p>Diffuser le guide « genre dans la recherche » et sensibiliser sur l'intégration des dimensions genre et intersectionnalité dans la recherche (Horizon Europe)</p> 	<p>1 présentation annuelle du guide « genre dans la recherche » dans Commission Recherche et/ou laboratoires pour sensibiliser sur cet enjeu.</p> <p>1 atelier annuel pour outiller chercheuses et chercheurs à partir de cas pratiques.</p> <p>Analyser l'évolution du nombre de projets de recherche incluant le genre, notamment dans les Sciences et techniques.</p>	<p>DRIS Mission Egalité Unités de recherche</p>

### Thème : favoriser la promotion et l'évolution de carrière

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
<p>Favoriser le management non sexiste et inclusif</p> 	<p>1 formation par an à destination des responsables hiérarchiques et directions de laboratoire</p>	<p>DRH, composantes et Laboratoires</p>
<p>Communication renforcée sur les campagne d'avancement, concours et primes</p> 	<p>Communiquer en amont et en aval sur les campagnes dans les différents canaux d'information.</p> <p>Analyser les candidatures et les résultats des campagnes</p>	<p>DRH DIR COM Mission Egalité</p>
<p>Encourager la prise de responsabilité</p>	<p>1 ou 2 ateliers par an en faveur de l'empouvoirement des femmes et des minorités</p>	<p>DRH Mission Egalité</p>

## AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

### 1/ Réalisations plan 21-24

- **Edition de la Semaine « Qualité de vie, conditions de travail et santé sécurité au travail » consacrée à « l'équilibre vie pro-vie perso » en juin 2023**

Conférence et ateliers au programme pour mieux gérer cet équilibre et accéder aux ressources existantes.

- **Mise en place d'une charte des bonnes pratiques dans la gestion des temps en janvier 2024**

Une charte des temps a été prévue dans le premier PAE. La construction d'une *Charte des bonnes pratiques dans la gestion du temps* a été prise en charge par la Direction des Ressources Humaines et le service Qualité de Vie et Conditions de Travail<sup>2</sup>. Sans être ciblée « égalité pro FH », elle rejoint des enjeux d'égalité pro FH : droits à la déconnexion, horaires, durée et conduite de réunions, organisation et gestion du temps de travail...

- **Diffusion du livrable de la CPED (Conférence Permanente des chargé.es de mission Egalité Diversité) en 2023 sur les salles d'allaitement et ouverture d'une première salle d'allaitement en septembre 2024**

Le plan d'action initial prévoyait la mise en place de 3 salles d'allaitement pour les personnes ayant besoin de tirer leur lait dans la journée. Un webinaire réalisé par la CPED et le livrable consécutif donnent des repères pour la mise en œuvre de telles salles et leur fonctionnement. La visite de l'Aparté à Rennes 1 a fait avancer le projet dans notre établissement. Au regard des contraintes financières et immobilières, un premier espace a été aménagé à la Maison de l'Université. Cette première expérience a démontré la faisabilité du projet à coût réduit en réaménageant des espaces de petite dimension. Le déploiement de ces salles doit se poursuivre. Le projet a été porté par un groupe de travail réunissant la cellule DD&RS, le centre de santé, le Service Qualité de Vie et Conditions de travail, la mission Egalité, enfin la DATI pour l'aspect opérationnel.

#### Mieux vivre sa parentalité à l'Université

Pour répondre à un besoin déjà exprimé avant l'été et à un prochain accroissement du nombre de collègues allaitantes, une salle d'allaitement a été aménagée au 1er étage de la Maison de l'Université. Elle sera opérationnelle à compter du vendredi 20 septembre 2024 et accessible à toutes les mères allaitantes de l'université.

Outre le mobilier déjà acquis, cette salle sera progressivement équipée et décorée pour apporter le confort attendu dans ce type d'espace.

Il s'agit d'un premier pas, qui s'inscrit dans la continuité du projet *L'Aparté Le Mans*, dans le cadre du plan Égalité de l'Université, et qui vise l'amélioration des conditions de travail via un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, permettant ainsi de mieux vivre sa parentalité.



- **Groupe de travail sur la parentalité et l'aide**

La mission Egalité et la Cellule DD&RS ont travaillé, en concertation avec le service Qualité de vie et conditions de travail, à la mise en place d'un temps dédié en décembre 2024 dans la

<sup>2</sup>[https://intranet.univ-lemans.fr/\\_attachment/nouvel-article-15/Charte%20du%20temps%20LMU\\_DP240220%20\(1\).pdf](https://intranet.univ-lemans.fr/_attachment/nouvel-article-15/Charte%20du%20temps%20LMU_DP240220%20(1).pdf)

perspective d'un accès aux droits et de mise en réseau sur les sujets de la parentalité et de l'aïdance.

## Temps d'échanges : trouver un équilibre vie pro/vie perso

Le 12 décembre 2024

**La cellule DDRS et la Mission égalité Femmes-Hommes et de genre organisent un temps d'échanges et d'information sur le thème " trouver un équilibre vie pro/vie perso"**

Cet événement s'inscrit dans le projet "Aparté" de l'établissement et le projet "NEXUS", et vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en améliorant les conditions de retour au travail après des situations spécifiques (congé maternité, congé parental, arrêt longue maladie, situation d'aïdant, etc.) et en proposant des temps d'échanges et d'informations sur ces questions-là.





### Les objectifs de ce rendez-vous

- Faire connaître les outils mis à disposition de la communauté universitaire pour favoriser l'équilibre vie pro/vie perso : la charte du temps ou encore les dispositifs pour améliorer les conditions de retour au travail après des situations spécifiques (congé materné, congé parental, arrêt longue maladie, situation d'aïdant familial, etc.).
- Proposer des ateliers participatifs pour recueillir les avis, les besoins de la communauté universitaire sur ces sujets : enquêtes, jeux, espaces de libre expression.
- Proposer aux participants de s'investir sur le sujet et de devenir référent.



† De plus, il sera possible de visiter la salle d'allaitement à la Maison de l'Université, sous réserve de sa disponibilité.

## 2/Actions à poursuivre ou à engager

### Thème : Soutien aux parentalités et à la solidarité familiale

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Organiser des temps forts sur les parentalités et la solidarité familiale 	2 à 3 temps par an avec services concernés et associations	Qualité de vie et conditions de travail DDRS Mission Egalité
Elaborer un guide sur les parentalités 	1 guide en ligne	Qualité de vie et conditions de travail DDRS Mission Egalité Comité Préventions
Faciliter le retour de congé de maternité en créant des salles d'allaitement. 	3-4 salles (1 par UFR)	Qualité de vie et conditions de travail DDRS Mission Egalité Comité Préventions
Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. 	Diffusion des bonnes pratiques dans la gestion du temps de travail.  Eviter le choix de temps partiel « par défaut ».	Qualité de vie et conditions de travail. DDRS. Mission Egalité Comité Préventions

## Thème : santé et qualité de vie au travail

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
<p>Accompagner les problématiques de santé et périodes incommodes chez les personnels féminins au sein de l'établissement (souffrances causées par les menstruations incapacitantes "endométriose" et les situations de ménopause ou pré-ménopause)</p> 	<p>Définition de protocoles d'accompagnement.</p> <p>Nombre de sollicitations / an.</p> <p>Nombre de propositions / an</p>	<p>Qualité de vie et conditions de travail. Centre de santé. Comité Préventions</p>
<p>Pérenniser le groupe de travail genre santé et bien-être</p> 	<p>3 réunions par an selon problématiques spécifiques, en lien avec action précédente mais aussi plus globale, à destination également de la communauté étudiante.</p>	<p>Mission Egalité Centre de santé Comité Présentions</p>

## AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Créée en 2018, la Mission EFGH (Egalité Femme Homme Genre) de l'Université du Mans est pilotée par un·e chargé·e de mission nommé·e par la Présidence.

La personne chargée de Mission représente l'université auprès des différents partenaires internes et externes dont elle est l'interlocutrice privilégiée pour toutes les questions relevant de sa mission et notamment à la Conférence Permanente des chargé.es de mission Égalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur français (CPED).

La personne en charge de la mission établit annuellement **une programmation d'actions** pour sensibiliser et informer la communauté étudiante et les personnels, d'une part, des violences sexistes et sexuelles, d'autre part, des freins et des leviers à l'égalité dans les formations et les parcours professionnels dans l'enseignement supérieur.

Cette programmation suit le calendrier international : le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes ; le 8 mars, journée internationale des droits des femmes ; le 17 mai, journée internationale de lutte contre les LGBTphobies. Ces temps forts sont ponctués d'expositions, de conférences ou projections-débats, ateliers, spectacles, etc. sur les campus de Laval et du Mans. Cette programmation valorise les partenariats locaux<sup>3</sup> et les ressources associatives. Dans ce cadre, l'Université du Mans est signataire depuis décembre 2019 de la Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations avec la ville du Mans et partenaire du collectif Toutsexplique 72.

La Mission Egalité a aussi pour vocation à participer à la vie générale de l'université et de mener des actions communes avec différents services et missions.

### 1/ Réalisations 2021-24

#### ➤ Information et communication sur la cellule V2S

La cellule de Veille et d'écoute des victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles, dite Cellule V2S, a été mise en place à l'Université du Mans en novembre 2018. Les modalités de fonctionnement de la cellule ont été préfigurées dans le groupe de travail de *prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles*. Des membres de ce groupe de travail sont devenus écoutants et écoutantes de la cellule V2S. La chargée de mission Egalité et la psychologue du service Qualité de Vie au Travail étaient les référentes du dispositif. Par la suite, des départs des membres de la cellule ont mis en difficultés son fonctionnement, accentués par l'absence d'une co-référente du dispositif depuis novembre 2021.

Par ailleurs, nous avons constaté que le dispositif n'était pas assez connu, tant par les personnels que par la communauté étudiante.

Face à ces constats, la chargée de mission Egalité et le service de la communication ont œuvré pour améliorer les outils de communication : vidéos passant sur les écrans du campus ;

---

<sup>3</sup> Collectivités territoriales, services de l'Etat (délégation départementale droits des femmes), associations (Planning Familial, CIDFF, SOS Femmes, Toutes capables...).

élaboration de nouveaux visuels de communication sur la Cellule et campagne d’affichage<sup>4</sup>. Par ailleurs, la procédure de saisine de la cellule (*via* alias et formulaire dédié) a été rendue plus visible sur les espaces intranet et ENT.

Parallèlement, une campagne de recrutement auprès des personnels a été faite afin d’ étoffer l’équipe écoutante.

Plus globalement, des informations régulières sont réalisées lors de la rentrée (Kiosque étudiante) et auprès des nouveaux personnels (fiche réflexe)...

➤ **Actions de prévention et de sensibilisation sur le sexisme et les VSS**

Des actions sont menées par la Mission Egalité lors des temps forts annuels, novembre, mars et mai notamment. Ces actions visent à informer la communauté étudiante de leurs droits et de l’existence du dispositif V2S.

La mission fait intervenir régulièrement des comédiennes et comédiens dans les salles de cours ou dans les espaces communs de l’université. La Cie Alcyone réalise depuis quelques années des lectures ou des performances théâtralisées afin de « libérer la parole ». Ces interventions sont pertinentes pour susciter les questionnements, voire des témoignages, sur des situations posant problème.

La mission Egalité sollicite également les associations telles le Planning familial, le CIDFF, l’association Homogène, Solidarités Femmes 72 pour leur expertise et l’animation de séances d’information dans différents lieux du campus. Des composantes et services font de même en ciblant la communauté étudiante.

Enfin, la sensibilisation et la prévention s’incarnent dans des campagnes d’affichage – relais des campagnes nationales du MESR, HCE (Haut Conseil à l’Egalité entre les hommes et les femmes) ou autres (mise en place du violentomètre dans les toilettes du campus du Mans et de Laval...) afin d’établir une information de proximité.

La mission Egalité a accentué ces dernières années la sensibilisation et la prévention des actes LGBTphobes.

➤ **Valorisation de formations liées aux thématiques d’égalité, lutte contre VSS et discriminations de genre.**

La mission Egalité a mis en place une UEO s’intitulant « Agir pour l’égalité femmes hommes et de genre sur le campus », proposée chaque semestre, sous forme de TD. Cette UEO vise au partage de connaissances sur les thématiques ci-dessus et à la conception et l’animation d’actions par les étudiantes et étudiants sur le campus.

---

<sup>4</sup> Cette action a été financée par une réponse à l’appel à projets du MESRI.

Le Master Etudes sur le genre en EAD co-accrédité avec les universités d'Angers, de Rennes 2, l'UBO, rattaché à l'UFR Lettres : chaque année, le M1 accueille 40 étudiant-es et les deux parcours de M2 (discriminations ; corps et biopolitique), 40 étudiants. Plusieurs étudiant-es Master ont été lauréat-es du Prix master du GIS Genre.

L'implantation du MOOC VSS est réalisée sur les plateformes Umtice et Moodle de l'Université. Une réflexion est en cours pour la valorisation du suivi du module dans la formation et dans le parcours professionnel.

Les membres du réseau des correspondant-es Egalité ont suivi des formations sur la prévention du sexisme et des violences sexuelles afin d'être des relais de sensibilisation et de prévention auprès de leurs collègues et de la communauté étudiante.

En 2024-25, des ateliers d'autodéfense féministe ont également été proposés aux personnelles et doctorantes dans une perspective d'empouvoirement face aux VSS dont elles peuvent être victimes et/ou témoins et visent à renforcer leur sentiment de sécurité et de légitimité, tant dans l'espace professionnel qu'au-dehors. Ces ateliers sont animés par des formatrices spécialisées et réunissent une quinzaine de personnes.

#### ➤ Favoriser la prise en charge des VSS, du harcèlement et des discriminations

La mise en place d'un réseau de Correspondant.es Egalité a permis de mieux cerner l'intérêt d'une approche globale de ces situations en partageant des constats de terrain et en proposant des actions collectives pour prévenir et agir tant auprès des personnels que de la communauté étudiante. Ce réseau, mis en place en 2024, a été co-animé par la chargée de mission Egalité Femmes Hommes et de genre et la référente Inclusion et lutte contre les discriminations.

##### **Le réseau des correspondant-e-s égalité**

Composé de BIATSS et de personnel enseignant et enseignant-chercheur, le réseau a pour objectif de promouvoir dans la transversalité la culture de l'égalité, la lutte contre les stéréotypes de genre et les VSS. Les membres du réseau contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes. Ils et elles partagent leurs expériences professionnelles et besoins de "terrain" lors de réunions régulières. Des sessions de formation leur sont proposées régulièrement pour gagner en compétences sur ces thématiques. Elles sont souvent ouvertes à toute personne intéressée par le sujet.

##### **Calendrier des prochaines réunions :**

- 06 février, 13h30 – 15h30
- 03 avril, 13h30 – 15h30
- 05 juin, 13h30 – 15h30

Les réunions sont ouvertes à toutes personnes souhaitant contribuer à un campus plus égalitaire.






## 2/Actions à poursuivre ou à engager

### Thème : Lutter contre les VSS et les discriminations de genre

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Favoriser l'empouvoirement des femmes afin de lutter contre les VSS 	Un à deux ateliers d'autodéfense par an.	Pôle formation DRH Mission Egalité Pôle doctoral DRIS
Prévenir les VSS, harcèlement et discriminations dans l'encadrement de thèse 	Diffuser les outils de prévention auprès des doctorantes et doctorants.  1 Formation/an des personnels encadrants de thèse sur la prévention des VSS et harcèlement et communiquer sur le suivi de cette formation.	Pôle formation DRH Pôle doctoral DRIS Mission Egalité Laboratoires
Prévenir les VSS, harcèlement et discriminations dans les stages 	Intégrer la prévention des VSS, harcèlement et discriminations dans les conventions de stage	Service affaires générales et juridiques Directions d'études Responsables d'année Comité Préventions
Construire et diffuser des outils de formation sur les VSS et discriminations 	Communiquer sur MOOC VSS et autres outils d'autoformation.  Création de courtes vidéos.	DNUM Composantes DRH Mission Egalité Réseau Correspondant-es Egalité.
Mieux connaître les situations de VSS, harcèlement et discriminations dans l'établissement 	Enquête à mettre en place à la rentrée 25-26, à destination des personnels et de la communauté étudiante.	Comité Préventions Réseau Correspondant-es Egalité.

### Thème : diffuser les bonnes pratiques en matière d'EDI

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Valoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ 	1 conférence par an avec les thématiques associées  Diffuser le formulaire du prénom d'usage et soutenir les bonnes pratiques pédagogiques et administratives  Développer des toilettes non genrées ou mixtes sur les campus en réalisant un diagnostic de faisabilité	Mission Egalité DATI Intendance des composantes et services Direction des Etudes et de la Formation (DEF)

	Déplacer les distributeurs de protection périodiques pour les rendre accessibles aux personnes trans.	
Mettre en place congé menstruel pour les membres du personnel et la communauté étudiante 	Etudier la faisabilité et les dispositions pour la mise en place d'un tel congé.  Prévoir lien avec axe 3 sur autres problématiques de santé et âges de la vie.	DRH SAGJ DEF Comité Préventions
Prévenir les VSS, harcèlement et discriminations dans les stages 	Intégrer la prévention des VSS, harcèlement et discriminations dans les conventions de stage	Service affaires générales et juridiques Directions d'études Responsables d'année Comité Préventions

**Thème : structurer l'articulation dans la prise en charge des VSS, harcèlement et discriminations**

Ce thème, fondamental, se traduit par l'installation d'un Comité de Préventions (voir axe 5) afin d'améliorer le repérage des situations et leur traitement. Il s'agira ici de faire connaître les différents services et missions pour favoriser les signalements et l'orientation appropriée.

## AXE 5 : GOUVERNANCE ET STRUCTURATION DE LA POLITIQUE D'EGALITE


Les élections pour le renouvellement des conseils centraux de l'Université du Mans qui ont eu lieu du 11 au 13 mars 2025 ont conduit à un changement de gouvernance. Sous l'impulsion de la présidente et du vice-président délégué aux Affaires sociales, une réflexion s'est rapidement engagée au sujet des dispositifs de prise en charge des personnels victimes de discrimination, de harcèlement ou de troubles psychosociaux. Il est en effet apparu urgent d'améliorer les procédures de prise en charge et surtout de refonder l'articulation et la coordination des différents acteurs et comités concernés par les problématiques psychologiques liées aux conditions et à la qualité de vie au travail (1), ainsi que par les questions d'égalité et d'inclusion dans le quotidien comme dans les carrières des femmes et des personnes issues des minorités (2). Les deux domaines appellent des réponses communes de la part de l'institution : il s'agit non seulement de mettre en œuvre des actions de prévention, mais aussi de traiter au mieux les situations individuelles (discrimination, harcèlement, etc.). Au cours des dernières années, il semble que le manque de structuration a réduit les espaces de dialogue entre les partenaires impliqués et réduit l'efficacité collective au détriment des personnels de l'établissement.




Nous proposons donc la création d'une instance, le Comité Préventions, qui aura pour rôle de coordonner et articuler les actions du Comité de pilotage RPS qui agit sur les facteurs de mal-être au travail et du Comité de pilotage Egalité-Diversité-Inclusion (EDI) en charge de mettre en œuvre le Plan d'Action Égalité (PAE) et dont le périmètre d'action s'élargit à la lutte contre les discriminations de tous types.

Ce Comité Préventions informera régulièrement la F3SCT et la direction de l'établissement de son activité et émettra des propositions d'actions de prévention. Placé sous la responsabilité du chef d'établissement et présidé par son représentant le vice-président délégué aux Affaires sociales, il comprendra le DRH, la psychologue du travail, le conseiller en organisation, le médecin du travail, l'ingénieur SST, la chargée de mission Égalité, la direction de la communication, le vice-président délégué Vie des campus, et trois représentants des organisations syndicales. Il se réunira une fois tous les deux à trois mois pour discuter des axes du PAE et évaluer sa bonne mise en œuvre.


### Actions à poursuivre ou à engager par la gouvernance

#### Thème : soutien renforcé de la Mission Egalité et du Réseau des Correspondants et Correspondantes Egalité (RCE)


ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Etablir la lettre de mission de la personne chargée de mission 	1 lettre de mission	Présidence VP aux affaires sociales

Pérenniser un poste de chargée de projet EDI <sup>5</sup> 	1 EQTP sur EDI	Présidence VP Affaires sociales CSA.
Présentation aux instances des actions de la mission Egalité 	1 bilan / an (juin) 1 prévisionnel des actions de la mission et budgétisation (juin)	Présidence VP Affaires sociales Mission Egalité
Maintien et soutien du Réseau des correspondantes et correspondants égalité (RCE) 	Valorisation annuelle (REH et entretien professionnel).  Nouvelle campagne de recrutement ciblée sur les composantes et services centraux non représentés (objectif : 5 à 6 personnes supplémentaires) Poursuivre actions de formation des membres du réseau (1 à 2 formations par an).  Co-construction d'actions sur la promotion de la mixité et la prévention des VSS, harcèlements et discriminations (au moins une action commune dans le RCE par an)	Présidence VP Affaires sociales DGS DRH Mission égalité

### Thème : Coordination des actions de préventions et mise en œuvre du PAE

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Mise en place du Comité Préventions 	2 à 3 réunions par an Bilan annuel sur le PAE en cours (juin) et présentation dans les instances.	Présidence VP Affaires sociales

### Thème : Communiquer sur le PAE

ACTIONS	INDICATEURS	ACTEURS
Améliorer la visibilité du PAE pour les personnels 	1 communication annuelle informant sur l'état d'avancement du PAE (voir axe 1)	Présidence VP Affaires sociales DIR COM Mission Egalité

<sup>5</sup> Un poste est financé depuis mai 2024 via des projets européens, Nexus puis l'Alliance Colours.

