



Convention interministérielle

pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

2019-2024



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES ARMÉES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE ET DE LA
JEUNESSE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR, DE LA
RECHERCHE ET DE
L'INNOVATION

MINISTÈRE
DE LA CULTURE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE ET DE
L'ALIMENTATION

SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
ET DE LA LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS

Préambule

Le 25 novembre 2017, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » du quinquennat. Il a défini l'éducation comme le premier pilier d'une politique ambitieuse permettant à la fois de diffuser la culture de l'égalité et de prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Cette dynamique s'est poursuivie avec les annonces du Comité interministériel à l'égalité femmes-hommes du 8 mars 2018 (CIEFH) ; celui-ci a été l'occasion de décliner une série de mesures poursuivant l'objectif d'« éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge », en agissant auprès de toute la communauté éducative.

Les stéréotypes de sexe se mettent en place dès le plus jeune âge et influent sur la manière dont les garçons et les filles construisent au fil des ans leur identité, leur scolarité, leur orientation professionnelle. C'est pourquoi le gouvernement s'est engagé à lutter contre les inégalités partout où elles continuent de se manifester, notamment dans les établissements d'enseignement scolaire et supérieur. Cette culture de l'égalité entre les sexes est en effet constitutive du principe d'égalité des chances et du respect d'autrui, dont l'apprentissage est au fondement des missions de l'École et s'inscrit à la fois dans les enseignements, les actions éducatives et la vie scolaire.

Concrètement, la politique éducative de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons s'appuie, depuis le début des années 2000, sur des conventions interministérielles successives « pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif ». La dernière convention, conclue pour la période 2013-2018, a permis de renforcer la transmission du respect de l'égalité dès l'école élémentaire. Elle a précédé l'introduction d'un nouvel enseignement moral et civique se fixant notamment comme objectif l'acquisition par les élèves du respect de la personne et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ses préconisations en matière de formation des personnels ont aussi permis d'inscrire dans les missions des écoles supérieures du professorat et de l'éducation celle de sensibiliser l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

Les données statistiques produites chaque année par le ministère en charge de l'éducation nationale continuent toutefois de mettre en évidence des différences selon les sexes en matière de parcours et de réussite des jeunes, de choix d'orientation et de poursuite d'études entre filles et garçons, qui auront des incidences ultérieures sur l'insertion dans l'emploi ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Plusieurs enquêtes et études permettent par ailleurs de dessiner une image du sexisme dans les établissements scolaires. L'enquête de climat scolaire et de victimation 2017-2018 indique que les comportements déplacés à caractère sexuel concernent 11 % des lycéennes et que celles-ci sont deux fois plus souvent que les garçons confrontés aux violences graves et cyberviolences à caractère sexuel. Toutes les enquêtes interrogeant les perceptions des élèves confirment ce diagnostic : les filles et les garçons font l'expérience des inégalités dès le plus jeune âge. Un rapport de l'UNICEF de novembre 2018 révèle ainsi que les enfants ressentent très tôt, dans leur vie quotidienne, les différences fondées sur le genre, y compris à l'école. Des études indiquent

régulièrement que ces violences à caractère sexiste et sexuel se prolongent dans les espaces numériques.

La permanence de certains enjeux et de l'émergence de nouvelles problématiques – notamment la montée du cybersexisme – engage à conduire une politique encore plus volontariste et à aller plus loin, à la fois dans l'éducation des jeunes à l'égalité et dans la protection des élèves et des étudiants et étudiantes, en mobilisant tous les acteurs et tous les leviers de politique publique. Cette cinquième convention pour la période 2019-2024 porte ainsi une nouvelle ambition. Associant – au-delà des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur – tous les ministères responsables de missions d'enseignement, ce nouveau texte-cadre privilégie une approche globale, définissant cinq grands axes d'intervention, déclinés en objectifs, eux-mêmes précisés par des mesures concrètes et évaluables :

- **piloter** la politique d'égalité au plus près des élèves et des étudiantes et étudiants ;
- **former** l'ensemble des personnels à l'égalité ;
- **transmettre** aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel ;
- **lutter** contre les violences sexistes et sexuelles ;
- **s'orienter** vers une plus grande mixité des filières de formation.

Déclinée dans tous les territoires sous la responsabilité des recteurs et rectrices, des préfets et préfètes de région, la convention interministérielle offre un cadre aux différents réseaux territoriaux et favorise la mise en œuvre et le déploiement d'actions partenariales au plan local et, suivant les spécificités des territoires, avec les collectivités locales, le monde de l'entreprise, le secteur de la santé et du social ou encore les associations.

Les ministres signataires de la convention réaffirment leur détermination à mettre en œuvre une politique publique ambitieuse en faveur de l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes, au sein du système éducatif et la nécessité de l'inscrire au cœur de l'action du quinquennat. Pour cela, la convention sera régulièrement suivie et évaluée par un comité de pilotage associant les représentants des ministères signataires.

Ministre des Armées

Florence Parly

Ministre de l'Éducation nationale
et de la Jeunesse

Jean-Michel Blanquer

Ministre de l'Enseignement
supérieur, de la Recherche et
de l'Innovation

Frédérique Vidal

Ministre de la Culture

Franck Riester

Ministre de l'Agriculture et de
l'Alimentation

Didier Guillaume

Secrétaire d'état chargée de
l'Égalité entre les femmes et
les hommes et de la lutte
contre les discriminations

Marlène Schiappa

Sommaire

PILOTER

la politique d'égalité au plus près des élèves, des étudiantes et étudiants 6

FORMER

l'ensemble des personnels à l'égalité..... 8

TRANSMETTRE

aux jeunes une culture de l'égalité et du respect mutuel 10

LUTTER

contre les violences sexistes et sexuelles..... 12

S'ORIENTER

vers une plus grande mixité des filières de formation 14

MISE EN OEUVRE

de la convention : gouvernance, suivi et évaluation..... 16

ANNEXES

Annexe 1 : Indicateurs de suivi 19

Annexe 2 : Cartographie des référentes et référents égalité..... 22

Annexe 3 : Tronc commun pour l'établissement d'une charte égalité au sein des établissements du Ministère de la Culture 24

Annexe 4 : Plan « d'excellence comportementale » du Ministère des Armées..... 32

Convention interministérielle

pour l'égalité entre les
filles et les **garçons**,
les **femmes** et les **hommes**
dans le système éducatif

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

De très nombreux acteurs sont impliqués, à différentes échelles du territoire et jusqu'au sein des établissements d'enseignement, dans la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les filles et les garçons. Les ministères signataires s'engagent non seulement à densifier ce réseau de référentes et de référents mais également à développer des synergies, à concerter leurs actions, à mutualiser leurs ressources. Mener une politique plus efficiente doit passer par un renforcement du pilotage local – au plus près des élèves, des étudiants et des étudiantes – associant tous les services de l'Etat, et par une mobilisation de tous les partenaires institutionnels et issus de la société civile, au premier rang desquels les collectivités locales et les associations engagées dans la lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes. Répondre à ces enjeux de pilotage doit permettre de développer une approche réellement intégrée de l'égalité femmes-hommes, ambitieuse et cohérente dans l'ensemble du système éducatif.

↳ Renforcer le pilotage local de la politique d'égalité

- Chacun des ministères signataires s'engage à nommer au sein de ses établissements et/ou entités administratives des référentes et référents « égalité », formés et identifiés, et à animer le réseau ainsi constitué. Les ministères veilleront à créer les conditions d'un travail partenarial entre ces différents référentes et référents et les Délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité en organisant des rencontres régulières à l'échelle locale.
- Par ailleurs, les DRDFE et DDDFE (Directions régionales / Délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité) peuvent être invitées à participer aux instances spécialisées (par exemple les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC)) ou toute autre structure de dialogue existante ou à venir pour faciliter la coordination du travail.
- Ces agentes et agents au niveau académique ou régional et les DRDFE devront aussi travailler en synergie avec les autres référentes et référents institutionnels du territoire (référents spécialisés dans le harcèlement, l'éducation à la sexualité, les relations aux entreprises, la labellisation Egalité, la formation des personnels, la santé), les collectivités territoriales ainsi que les ARS.

↳ Développer une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes au sein du système éducatif

- Poursuivre la collaboration interministérielle avec notamment la mutualisation des actions remarquables, des partenariats et des outils existants.

- Approfondir la collaboration avec les collectivités locales et les associations au niveau national et au niveau local : périscolaire (communes), orientation (régions), formation (CNFPT).
- Poursuivre et enrichir, dans chaque ministère, la production statistique visant à documenter les parcours et expériences scolaires des filles et des garçons.
- Articuler les questions pédagogiques et éducatives et la gestion des ressources humaines dans le système éducatif dans le cadre de la démarche de labellisation Égalité des ministères signataires de la présente convention.
- Inciter l'ensemble des acteurs du système éducatif à adopter une communication interne et externe sans stéréotypes de sexe.

↳ Intensifier la politique partenariale avec les acteurs de la société civile

- Poursuivre le soutien aux associations engagées dans la lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes (subventions, agréments, conventions).
- Recenser les associations à l'échelle académique et départementale afin de favoriser les liens entre les établissements et les associations actives localement.
- Suivre la mise en œuvre de la priorité « égalité filles-garçons » dans le dialogue avec les grandes associations partenaires ; introduire l'éga-conditionnalité dans les critères d'attribution des subventions faites aux associations.

FORMER l'ensemble des personnels à l'égalité

La formation des personnels enseignants, d'éducation et d'encadrement est le premier gage de la diffusion d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur. S'il apparaît nécessaire de sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative – notamment les parents d'élèves – aux enjeux de l'égalité, il est impératif de développer massivement la formation – initiale et continue – de tous les professionnels, comme levier d'amélioration des pratiques enseignantes (formation du citoyen, éducation au respect d'autrui, etc.), des parcours scolaires et universitaires (réussite, orientation, etc.) et du climat dans les établissements (lutte contre les violences, etc.). Ces formations prendront des formes renouvelées et s'appuieront sur des outils et des ressources enrichis.

↳ Sensibiliser massivement la communauté éducative aux enjeux de l'égalité de genre

- Sensibiliser massivement et par tous les canaux aux enjeux de la déconstruction des stéréotypes de sexe comme levier d'amélioration des pratiques professionnelles.
- Démocratiser les résultats de la recherche sur « genre et éducation » pour les faire connaître au sein de la communauté éducative. Valoriser les recherches-actions sur l'égalité filles-garçons dans l'éducation.
- Parents **[CIEFH]** : intégrer les sujets de l'égalité et de la lutte contre les violences de genre au programme des réunions de rentrée et dans tous les échanges relatifs aux choix d'orientation ; accompagner le déploiement de nouvelles ressources (ex : la « mallette des parents ») ; mobiliser les représentantes et représentants de parents d'élèves.
- Mobiliser les représentants des élèves ou des étudiantes et étudiants, ainsi que leurs associations.

↳ Former les professionnels à l'égalité : enjeux pédagogique, éducatif et de pilotage **[CIEFH]**

- Garantir l'effectivité de la formation à l'égalité dans la formation initiale des personnels, administratif et pédagogique, au travers notamment des centres de formation nationaux.
- Inscrire l'égalité (lutte contre les stéréotypes, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, éducation à la sexualité etc.) dans la formation continue des personnels, administratif et pédagogique, au travers l'inscription de cette thématique dans les plans de formation (PNF, PAF, dispositif national d'appui à l'enseignement agricole etc.) ou par la constitution d'un groupe de formatrices et de formateurs « égalité » à l'échelle académique.
- Favoriser les formations d'initiatives locales, initiées notamment par les référentes et référents « égalité ».

- Mettre en place des formations à destination des auteurs et autrices de ressources pédagogiques et de sujets d'examen afin de garantir une juste représentation des femmes et des hommes et d'éviter la perpétuation des stéréotypes.

↳ Enrichir les modalités et les supports de formation

- Enrichir les modules de formation à distance adaptés à chaque catégorie de personnels (Parcours M@gistère : actualiser et étendre au 2^d degré, page web du MESRI, plateforme citoyenneté de l'enseignement agricole etc.).
- Développer la mutualisation des outils des partenaires signataires de la convention.

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

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

↳ Déconstruire les stéréotypes liés au sexe et à la sexualité

- Favoriser le dialogue avec le secteur de l'édition pour lutter contre les stéréotypes et pour une plus grande représentation des femmes dans les manuels scolaires.
- Poursuivre et diffuser la production de ressources d'accompagnement des manuels scolaires et des programmes en lien avec les opérateurs du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (Canopé, Onisep, CLEMI) afin de traiter du sujet de l'égalité dans toutes les situations d'apprentissage.
- Inciter les établissements d'enseignement supérieur à développer les recherches et les enseignements sur le genre : favoriser le développement des recherches et enseignement sur le genre, notamment par le soutien aux réseaux de recherche sur cette thématique.
- Favoriser la création de modules d'enseignement de l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'enseignement supérieur.
- Favoriser la mixité au sein des équipes pédagogiques des établissements (notamment dans les disciplines habituellement associées à un genre : sport, discipline artistique...) afin de diversifier les modèles donnés aux élèves.
- Éducation à l'image : Renforcer la lutte contre les stéréotypes de sexe, en lien avec le CLEMI. Développer le regard critique des apprenantes et apprenants sur les stéréotypes de sexe véhiculés par les médias en s'appuyant notamment sur les actions menées par les enseignantes et enseignants d'éducation socioculturelle et les documentaires.
- Éducation à la sexualité : Renforcer l'éducation à la sexualité dans le 1^{er} degré ; garantir l'effectivité des 3 séances obligatoires en matière d'éducation à la sexualité par l'application de la circulaire du 12/09/2018 ; développer, dans le cadre des temps dédiés à l'éducation à la sexualité

et à la santé, la sensibilisation à l'égalité filles-garçons et aux risques de l'exposition aux images pornographiques.

- Éducation artistique et culturelle : Développer la présence d'œuvres réalisées par des femmes dans les projets travaillés, déconstruire les stéréotypes sexistes dans les représentations et les pratiques culturelles, notamment en favorisant la pratique non genrée des instruments de musique.
- Enseignements artistiques (dans les établissements d'enseignement supérieur de la culture) : Développer la présence d'œuvres et d'autrices féminines dans le corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, développer les analyses des représentations des femmes dans les œuvres composant les répertoires des différentes disciplines.
- Education physique et sportive et sport scolaire et universitaire : renforcer la pratique sportive féminine, lutter contre les stéréotypes sexistes liés au corps et aux pratiques sportives, favoriser le respect mutuel entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, notamment en partenariat avec les fédérations de sport scolaire et universitaire et à travers des actions menées dans le cadre du programme Héritage des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024.

↳ **S'appuyer sur l'éducation à la citoyenneté et sur l'engagement des élèves pour promouvoir l'égalité**

- Faire des 8 mars et 25 novembre des journées de mobilisation, de sensibilisation et de débat dans les établissements.
- Favoriser la mobilisation et l'engagement des élèves dans les actions éducatives (concours, journées dédiées). Créer ou amplifier des appels à projet dédiés.
- Impliquer et former les représentants et représentantes des élèves et des étudiants et étudiantes (délégué(e)s de classes, associations étudiantes...).
- Faire du règlement intérieur de chaque établissement ou de tout autre document qui s'y rapporte (ex : charte éthique, excellence comportementale) un outil de dialogue sur l'égalité filles-garçons et de respect de ses principes. Inciter les chefs et cheffes d'établissements à intégrer la question de la mixité des filières et de l'égalité de genre dans le projet d'établissement.

↳ **Faire de l'environnement scolaire et universitaire un espace de confiance pour chacun et chacune**

- Inciter chaque établissement à réfléchir aux usages genrés des espaces scolaires et universitaires et à améliorer à la fois le partage des espaces communs, la mixité et la sécurité de chacun et chacune.
- Articuler les questions d'égalité de genre avec la lutte contre la haine anti-LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres).

LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles

Prolongement de la lutte contre les stéréotypes liés au genre et à la sexualité, le combat contre les violences sexistes et sexuelles – qui est un enjeu de société majeur – doit être d’autant plus résolu que nos publics sont jeunes et qu’il revient aux établissements d’enseignement de les protéger et de créer les conditions de leur réussite scolaire. Les signataires s’engagent à faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles un élément incontournable de la politique de climat scolaire et universitaire en améliorant le diagnostic et l’analyse de ces faits et en menant dans les établissements une politique de « tolérance zéro » afin de marginaliser tout discours ou comportement sexiste. Les violences sexistes et sexuelles se prolongeant dans les espaces virtuels, cette politique doit passer par une sensibilisation de toute la communauté éducative aux risques liés au cyberharcèlement et aux cyberviolences.

↳ Améliorer le diagnostic : objectiver la réalité des violences sexistes et sexuelles en milieu scolaire et dans l’enseignement supérieur

- Améliorer l’identification des faits de violences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires : inciter les établissements à identifier toutes les manifestations les plus quotidiennes du sexisme en s’appuyant sur le déploiement de l’application Faits Établissement et sur les enquêtes locales de climat scolaire ; accompagner les établissements dans leur réalisation.
- Diffuser les résultats de l’enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et par les hommes¹) et de sa déclinaison « Virage – Universités ».
- En collaboration avec l’observatoire de la vie étudiante, développer un module d’enquête spécifique aux violences sexistes et sexuelles permettant d’obtenir des chiffres nationaux sur ces violences dans l’enseignement supérieur et la recherche.

↳ Combattre la banalisation du sexisme en affichant une « tolérance zéro » dans les établissements

- Mener des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles dans tous les établissements [CIEFH].
- Outiller les établissements scolaires pour qu’une réponse adaptée puisse être rapidement apportée à tout fait de violence sexiste (prise en charge de la victime, sanction de l’auteur, sensibilisation de la classe, politique d’établissement) en lien avec les partenaires associatifs.

¹ <https://virage.site.ined.fr/>

- Mettre à la disposition des personnels des outils pratiques pour l'action : fiches juridiques sur les violences sexistes et sexuelles, fiches sur les dispositifs de signalement, kit de communication, Vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche², site Internet, affichages etc.).
- Améliorer l'écoute et la prise en charge des victimes de violences : créer un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles au bénéfice de chaque établissement, et favoriser leur identification par les élèves et les étudiants et étudiantes.

↳ Lutter contre le harcèlement et les violences sexistes en ligne

- Intégrer systématiquement la dimension sexuée dans tous les dispositifs de lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement (campagnes, ressources, formations, etc.).
- Sensibiliser les parents et les élèves aux risques et à la détection du harcèlement en ligne.
- Lancement d'une application numérique pour les victimes de cyberharcèlement [PR 25.11].
- Systématiser, dans les enseignements consacrés au numérique, des temps d'information et de sensibilisation aux risques des violences sexistes en ligne (harcèlement, « raids numériques », etc.).

² Vade-mecum réalisé par l'ANEF, CLASCHES et la CPED avec le soutien du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

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

Diffuser une culture de l'égalité dans le système éducatif, c'est aussi permettre aux élèves une plus grande liberté dans leurs choix d'orientation. Les signataires s'engagent à favoriser la découverte, par les filles et les garçons, de tous les métiers et à faire évoluer leur représentation afin que les élèves, les étudiants et étudiantes ne censurent plus leurs aspirations en raison des stéréotypes de sexe qui sont encore attachés à de nombreuses filières professionnelles. Les établissements d'enseignement doivent ainsi tendre vers une plus grande mixité et favoriser l'accueil des élèves minoritaires de genre dans les voies les plus sexuées, a fortiori dans les filières professionnelles. La portée de cette politique de promotion de la mixité est multiple puisqu'elle produit des effets immédiats sur l'épanouissement et la réussite des élèves et sur le climat scolaire et, bien sûr, des effets de long terme sur le marché de l'emploi, notamment en matière d'égalité professionnelle.

↳ Faire évoluer la représentation des métiers et favoriser leur découverte

- Favoriser la découverte de tous les métiers, sans stéréotype de sexe, dès l'école élémentaire [CIEFH] ; utiliser le stage d'orientation de 3ème pour faire découvrir aux élèves des filières peu mixtes [CIEFH].
- Mobiliser les branches professionnelles dans la lutte contre les stéréotypes liés aux métiers notamment dans le cadre des conventions de coopération avec les entreprises.
- Faire du nouveau lycée et de Parcours Sup des leviers pour l'égalité et la mixité : accompagner les choix des lycéens et lycéennes pour une orientation plus éclairée et plus libre (programmes des heures d'orientation, formation des personnels, soutien aux associations, etc.) et améliorer l'analyse de ces choix.
- Sensibiliser les étudiantes à la gestion de leur carrière et aux fonctions de direction et de management.
- Sensibiliser les jeunes filles aux métiers du numérique et lutter contre les stéréotypes associés à ces filières (ex : la fondation Femmes@numérique).

↳ Fixer des objectifs pour une plus grande mixité des filières de formation et d'emploi

- Atteindre 40 % de filles dans les filières scientifiques du supérieur [CIEFH] et 30% de filles dans les filières techniques de l'enseignement supérieur artistique et culturel (ex : chef opérateur et cheffe opératrice, ingénieur et ingénieure du son etc.).

- Promouvoir les formations scientifiques et techniques auprès des filles : encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employés ou aux étudiants et étudiantes de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires sur leur temps de travail.
- Faire du numérique un vecteur d'emploi pour les femmes : des objectifs de 30 % à 50 % de femmes bénéficiaires des formations proposées par la Grande École du Numérique, pour favoriser l'employabilité des femmes dans ce secteur [CIEFH].
- Évolution de la voie professionnelle et de l'apprentissage : proposer systématiquement aux élèves l'ensemble des possibilités de carrières et de formations. Initier les filles aux carrières majoritairement masculines (production, BTP etc.) et les garçons aux carrières majoritairement féminines (aide à la personne, etc.).

↳ Articuler politique de climat scolaire et mixité dans les établissements

- Favoriser dans les établissements une approche par la mixité des publics à défaut de mixité dans les filières : établissements polyvalents, etc.
- Élaborer une politique d'accueil des élèves minoritaires de sexe dans toutes les filières peu mixtes.
- Favoriser les recherches en sciences sociales permettant d'éclairer les vecteurs favorisant la mixité.

MISE EN OEUVRE de la convention : gouvernance, suivi et évaluation

Les ministères signataires s'engagent collectivement à mettre en œuvre les mesures énoncées dans cette convention par un pilotage effectif et concerté. Ils en évaluent le déploiement par la systématisation des remontées d'information depuis les territoires et par la mise en place d'un véritable dispositif de suivi, fondé sur l'enrichissement d'indicateurs pérennes à l'échelle nationale et à l'échelle locale permettant un pilotage fin de l'égalité.

↳ Gouvernance : au plan national et au plan local

- La présente convention est signée **pour une durée de cinq années** et pourra être prorogée par voie d'avenant.
- La présente stratégie **a vocation à être déclinée au plan régional et académique** au regard des contextes locaux et des priorités nationales.

↳ Suivi de la mise en œuvre de la convention

- **Un COPIL**, co-présidé par le ou la DGESCO et le ou la DGCS, se réunit une fois par an afin de dresser un état de l'avancement des engagements pris et présenter des initiatives locales illustrant les engagements nationaux. Le COPIL dresse l'état des lieux de l'ensemble des mesures au plan national et local et émet des propositions pour que soient atteints les objectifs de chacun des ministères.
- Le COPIL peut, selon l'ordre du jour dressé par la DGESCO et la DGCS, auditionner des experts et expertes, inviter des membres de chaque réseau local à participer et /ou illustrer des actions mises en œuvre sur les territoires.
- Le COPIL est organisé une fois sur deux à la DGESCO et à la DGCS.

↳ Dispositif d'évaluation

- Un **comité de suivi**, composé d'un ou deux membres de chaque ministère signataire, se réunit deux fois par an afin de suivre l'évolution des objectifs à atteindre et des indicateurs associés.
- En sus des réunions du comité de suivi, une **évaluation de l'action de chaque ministère** ainsi qu'un **bilan de l'activité interministérielle** sont réalisés six mois avant la date d'échéance de cette convention.

- Afin d’inscrire cette convention dans un processus renouvelé d’évaluation, les indicateurs, tant au niveau national qu’au niveau local, devront être assortis des outils adaptés à leur collecte.

↳ Collaboration entre les signataires

- Deux **rencontres de collaboration interministérielle** entre les signataires sur l’égalité filles-garçons pourront être organisées chaque année autour de thèmes intéressant l’ensemble des signataires, notamment la formation, le focus égalité filles-garçons et lutte contre les violences sexistes et sexuelles des enquêtes de climat scolaire, le partenariat avec les associations, les outils pouvant être partagés (AIREGAL, Canopé, Onisep, etc.) et la mise en œuvre et l’évaluation du rôle des référentes et référents.

ANNEXES à la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif

ANNEXE 1 :

Indicateurs de suivi

Préambule : ces indicateurs figurent pour la première fois dans la convention interministérielle, ils ont vocation à accompagner chaque signataire dans la poursuite des objectifs communs.

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

Indicateur n°1 : Nombre de rencontres des réseaux référents égalité/an et modalités d'animation

Indicateur n°2 : Nombre et type d'actions développées par ces structures locales d'animation/an

Indicateur qualitatif : Évaluation qualitative de la mise en œuvre du réseau *via* l'observation d'une académie témoin

Indicateur n°3 : Nombre de conventions régionales signées et nombre de partenaires signataires

Indicateur n°4 : Nombre d'associations partenaires (agréments, subventions, conventions) et montant des subventions nationales accordées aux associations partenaires

FORMER la communauté éducative à l'égalité

Indicateur n°5 : Nombre de personnes ayant suivi une formation sur la thématique de l'égalité *via* les plans de formation nationaux

Indicateur n°6 : Nombre de journées-stagiaires de séminaire de formation sur l'égalité dans les plans de formation locaux (PAF par exemple) – Nombre d'agent ayant suivi ces formations

Indicateur qualitatif : Type d'outils mis à disposition des personnels, type et nombre de modules de formation à distance mis à disposition de la communauté éducative

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

Indicateur n°7 : Nombre de projets égalité portés par les élèves, les étudiantes et les étudiants et valorisés nationalement.

Indicateur n°8 : Nombre d'interventions en classe relatives à l'égalité fille/garçon *via* les associations.

LUTTER contre les violences sexistes et sexuelles

Indicateur n°9 : Nombre d'enquêtes locales de climat scolaire réalisées / le nombre d'établissements – Suivi des indicateurs de l'enquête nationale de climat scolaire et de victimisation

Indicateur N°10 : Nombre de dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuels mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche

Indicateur n°11 : Nombre de signalements de violences à caractère sexiste ou sexuel dans l'établissement

Indicateur qualitatif : Type d'accompagnement proposé aux établissements pour mettre en œuvre les sanctions adaptées

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

Indicateur n°12 : Suivi des indicateurs produits par la DEPP et le MESRI sur les choix d'options, de filières et d'orientation : education.gouv.fr/cid57113/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-a-l-enseignement-superieur-edition-2018.html

Indicateur n°13 : Nombre d'actions éducatives relatives à la mixité des filières et des métiers

Indicateur qualitatif : Étude qualitative sur les freins à l'orientation des filles dans les filières informatiques et numérique (lycée) – Centre Hubertine Auclert

MISE EN OEUVRE de la convention : gouvernance, suivi et évaluation

Indicateur n°14 : Nombre de rencontres des partenaires du COPIL par an

ANNEXE 2 :

Cartographie des référentes et référents égalité

Cartographie des référentes et référents égalité

2019 - 2024

Ministère

Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Direction Générale de la cohésion sociale (DGCS) - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)

Une Directrice régionale ou un Directeur régional

Une Déléguée départementale

National

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

Direction Générale de l'Enseignement Scolaire (DGESCO) - Bureau de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

Un ou deux chargés de mission égalité filles-garçons nommés par la Rectrice ou le Recteur

Dans chaque établissement du 2nd degré : une référente, un référent égalité ou binôme

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) - Bureau de la vie scolaire, vie étudiante et de l'insertion à la direction générale de l'enseignement et de la recherche

Chargés de mission dans les services régionaux de formation et de développement (SRFD)

Réseau Insertion Égalité

Ministère de la Culture

Secrétariat Général - Mission Égalité et Diversité

Directions régionales des affaires culturelles (DRAC)

Personnels des établissements publics, ou services à compétence nationale (SCN)

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)

Personnels du corps enseignant ou administratif de l'université et éventuellement un ou une vice-présidente en charge de l'égalité

Une référente, un référent ou une mission égalité

Ministère des Armées

DRH - Mission mixité et correspondant mixité

Correspondant de zone de défense

Chefs d'établissements des six lycées militaires

Régional, académique

Départemental, local

ANNEXE 3 :

**Tronc commun pour l'établissement d'une charte
égalité au sein des établissements du Ministère de
la Culture**



Ministère de la Culture

Tronc commun proposé aux établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pour l'élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes, au cœur du pacte social et républicain, a été consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le Président de la République. L'objectif que le Gouvernement se fixe est de faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits. Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Fort des labels Égalité et Diversité qui lui ont été décernés par l'AFNOR en octobre 2017, le ministère de la Culture s'attache à la progression de l'égalité professionnelle, notamment en matière d'accès à l'ensemble des métiers et des fonctions, ou de résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Il agit pour développer la part des femmes dans la programmation des institutions culturelles et leur accès aux moyens de production, pour rendre plus visibles les femmes et leurs œuvres dans tous les domaines culturels.

La feuille de route ministérielle 2018-2022 s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffre 2013). Les femmes sont encore moins présentes dans des métiers ou activités réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle).

La part des femmes parmi les étudiants et étudiantes en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus, dès la formation. Les écoles supérieures ont un rôle à jouer dans l'accueil de jeunes femmes dans des cursus où elles sont encore trop rares, et dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, ne s'interdisant aucun type de parcours.

C'est en agissant dès la formation que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

L'objectif du présent document est de proposer un tronc commun, constituant un socle minimum, que les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pourront décliner afin d'y faire figurer les actions concrètes à mettre en œuvre, et qui leur seront propres.

Les établissements sont invités à se saisir pleinement du sujet en organisant des groupes de travail réunissant la direction de l'établissement, les étudiants et étudiantes, l'équipe pédagogique, ainsi que les représentants du personnel. Le principal objectif de ces réunions est de proposer des chartes personnalisées, dont les plans d'action seront adaptés aux spécificités et aux besoins de chaque établissement. Le dialogue qui sera initié dans les groupes de travail sera tout aussi constructif sur le plan de la pédagogie à la sensibilisation des communautés éducatives que son résultat. L'ensemble des étudiants et des étudiantes est donc concerné et les établissements sont invités à les associer au débat et à la réflexion, puis à l'action.

Chaque établissement devra compléter le présent tronc commun de manière à ce que chaque personne rencontrant des difficultés sache vers qui se tourner et quelles démarches entreprendre dans son établissement si les limites de l'acceptable sont dépassées. Chaque charte devra permettre de traduire concrètement l'objectif de transmission d'une culture de l'égalité aux étudiants et étudiantes des deux sexes pour lutter contre les stéréotypes et ouvrir le champ des carrières, et intégrer la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes comme envers les hommes. Le ministère de la Culture diffusera quant à lui une fiche-réflexe indiquant la procédure à suivre, applicable pour l'ensemble du ministère et de ses opérateurs.

La charte personnalisée devra être largement diffusée, en étant annexée au livret de l'étudiant, livret d'accueil des nouveaux personnels et au règlement intérieur. Elle aura vocation à être disponible sur les environnements numériques de travail et sites internet de chaque école qui en disposent.

Le présent document s'appuie notamment sur les [Actes du Séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel](#) du 30 mars 2017. Pour le décliner, les établissements peuvent également se référer à l'édition de 2017 du [Vade-mecum sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, à l'édition 2017 du Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP et à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#).

Le ministère de la Culture accompagne tout établissement d'enseignement supérieur artistique et culturel qui le souhaitera, quel que soit son statut, dans une candidature à la labellisation égalité et/ou diversité de l'AFNOR. Cette compétence relève de la mission Diversité - Egalité du ministère de la Culture.

* * *

Les axes proposés par le ministère de la Culture pour l'élaboration d'une charte sont au nombre de sept :

1. Identifier un référent égalité / prévention des discriminations dans chaque école lorsqu'il n'y en a pas

Des responsables de la prévention des discriminations ont été désignés dans les établissements publics nationaux d'enseignement supérieur, qui sont généralement les interlocuteurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'élargissement de cette démarche, par la constitution d'un réseau de référents égalité / prévention des discriminations sur l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, quel que soit leur statut, est nécessaire. Il permettra d'échanger sur les pratiques et les difficultés à surmonter et de partager des outils et bonnes pratiques, à l'instar du réseau des chargés de mission créé dans l'enseignement supérieur universitaire, organisé sous la forme d'une

conférence, avec laquelle des liens seront construits au niveau national. Chaque école pourra se rapprocher de ces chargés de mission au sein de la COMUE ou de toute autre forme de regroupements auxquels elle participe.

La mission du référent sera précisée dans une lettre de mission du directeur de l'établissement.

Les référents ont également un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violence, en lien avec tout agent ou tout partenaire impliqué dans la démarche de lutte contre les violences.

L'objectif est que tous les étudiants et étudiantes sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ce référent en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

D'autres organisations locales pourront également compléter l'identification d'un référent, comme la mise en place de groupes d'étudiants « sentinelle », par exemple.

Il incombe à chaque établissement de faire le choix de nommer un référent spécifique pour les discriminations liées au genre ou de décider que ces missions relèvent de la personne en charge de toutes les formes de discrimination.

2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée, à partir d'un dialogue entre les étudiants et étudiantes, les enseignants, la direction, les représentants du personnel, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'enseignement supérieur.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Les établissements de l'enseignement supérieur Culture diffuseront également aux étudiants et étudiantes et aux personnels, et par tous les moyens dont ils disposent, des informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, ils devront être vigilants à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence.

Dès le printemps 2018, le ministère de la Culture mettra à disposition de l'ensemble de ses opérateurs des outils de communication afin qu'ils les diffusent le plus largement possible par voie électronique et d'affichage, et les mettent à disposition de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative.

Le ministère a également élaboré une fiche rappelant la procédure de signalement et d'instruction des cas de harcèlement, violence, souffrance au travail. Ce document sera présenté en CHSCTM le 11 avril 2018. Dès lors, elle pourra être utilisée par tous.

Le ministère de la Culture proposera dès 2018 des formations traitant de manière approfondie des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel. Elles s'adresseront aux personnes référentes en matière de discriminations, de harcèlement et de violences (Direction, RH, conseillers et assistants de prévention, personnels médicaux ou de santé, référent prévention des discriminations...). Des actions de sensibilisation seront également proposées à l'ensemble des personnels des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. La cellule d'écoute externalisée **Allodiscrim**, dont le ministère bénéficie depuis décembre 2016, est compétente pour répondre aux signalements de discriminations auxquelles les 30 000 agents du ministère de la Culture pourraient être confrontés. **Cette prestation sera étendue dès l'été 2018 aux violences et**

harcèlements sexistes et sexuels. Un suivi psychologique pourra désormais être proposé dès lors que l'état de la personne l'exigera.

Le ministère a également souhaité que les 37 000 étudiants et étudiantes de l'enseignement supérieur Culture puissent très prochainement faire appel à cette cellule d'écoute externe, dans le cas où ils seraient victimes de harcèlement ou de violences sexuels et sexistes. Tout comme les agents, ils pourront désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique.

3. Développer les statistiques F/H

Il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiants et étudiantes, des enseignants et enseignantes, des intervenants et intervenantes, des jurys, des dirigeants et dirigeantes, des personnels administratifs ou de service. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. A cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Une publication annuelle d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement pourrait permettre d'organiser la discussion autour de ces données.

4. Veiller à l'équité

• Dans les processus de recrutement

Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2017, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La **systématisation de jurys paritaires, notamment les jurys de recrutement des enseignants**, et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une clarification des critères de recrutement, la mise en place d'auditions à l'aveugle pour le secteur musical.

En matière de recrutement, il est souhaitable que l'ensemble des écoles appliquent les préconisations présentées dans le guide « recrutons sans étiquette », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un agent. Une note du secrétaire général du ministère de la Culture en date du 7 février 2017 précise la procédure à appliquer dans le cadre des recrutements (hors concours), permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidates et candidats. L'ensemble des établissements est invité à s'en inspirer.

• Dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances de décision et consultatives

Lorsqu'aucune règle relative à la parité ne trouve à s'appliquer, il est recommandé de tendre vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories. Cette disposition concerne en particulier **la composition des instances de décision et consultatives (conseil d'administration, CHSCT, CT, collège des enseignants, collège des étudiants, toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances représentatives du personnel...)**. La parité devra également être systématique dans les jurys d'admission et de diplômes, ainsi que dans les différentes phases du processus d'évaluation collective (évaluation de fin de semestre, commissions, etc.). Cette parité est également nécessaire dans l'attribution de missions de coordination.

Il est notamment essentiel de veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants du fait de leurs éventuelles obligations familiales. Dans l'attente d'une évolution législative imposant la parité dans les commissions pour

lesquelles aucune règle imposant la parité n'existe, il est fortement recommandé que les chartes prévoient l'application de ce critère dans l'ensemble des jurys et comités locaux.

5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

- Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes, il est essentiel de tendre vers la **parité au sein des équipes pédagogiques** (enseignants comme intervenants) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiants et étudiantes. Une attention particulière sera portée à cette question, notamment lors du renouvellement des équipes.
- **Une information diversifiée sur les métiers** doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées.
- Il est également nécessaire de **travailler plus en amont sur les processus d'orientation** et à cette fin d'introduire cette préoccupation dans les actions d'information (dans les lycées d'enseignement général et professionnel) menées par les écoles en direction des jeunes se préparant à entrer dans les cursus supérieurs.
- Changer les représentations passe également par le **développement de la présence d'oeuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés**, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière. Le choix des intervenants et artistes invités devra tendre vers la parité ;
- La mise en place de **modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées dans les répertoires** est également nécessaire. Apprendre aux étudiantes et aux étudiants à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. L'ensemble de la communauté doit savoir repérer les stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'elle y est confrontée.

6. Accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées

- Les écoles doivent **sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière**, pour qu'elles connaissent leurs droits.
- Il est important que les jeunes femmes soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.
- Que les enseignants aient à coeur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.
- **La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité** peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la **mise en place de parrainages / marrainages** et un **suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiants et étudiantes**.

Les femmes employées au sein de l'administration centrale du ministère de la Culture, de ses services déconcentrés, de ses services à compétence nationale et des établissements publics placés sous sa tutelle peuvent rejoindre Cultur'Elles. Le réseau professionnel féminin a pour objectifs d'être force de proposition en matière de modernisation du ministère et de s'impliquer dans des actions en faveur de l'égalité dans le secteur culturel.

7. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants

- Les établissements d'enseignement artistique et culturel peuvent se référer à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, qui rappelle qu'il faut féminiser les noms de métiers, titres et fonctions mais proscrit l'usage des formes abrégées avec point médian.
- La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations doit être connue de l'ensemble de la communauté. La création d'une page bien référencée sur les sites internet des établissements est donc préconisée.

ANNEXE 4 :

Plan « d'excellence comportementale » du Ministère des Armées

Plan « d'excellence comportementale » du Ministère des Armées

Les lycées militaires de la défense constituent un réseau d'excellence à la fois académique et social dont la faculté à prodiguer les savoirs est reconnue bien au-delà de la seule sphère des armées. Afin de consolider leur rôle et leur permettre de conduire leur mission d'éducation, un plan « infrastructure » spécifique pour rénover les locaux et améliorer les conditions de travail a par ailleurs été lancé.

Le plan « d'excellence comportementale » vient ainsi s'inscrire dans cette démarche d'excellence globale ambitieuse portée par nos lycées. Il recouvre les thèmes et les actions suivantes :

Thème 1 concernant le choix et l'implication de l'encadrement

1. Améliorer quantitativement et qualitativement l'encadrement des lycées militaires, en trouvant un juste équilibre sur son taux de féminisation, y compris parmi les officiers.
Un taux de féminisation de 50% pour encadrer les sections « Lettres » au sein des CPGE du Lycée Militaire de Saint-Cyr-l'École sera recherché.
2. Mettre en place de (réelles) périodes dédiées aux activités militaires pour les classes préparatoires, encadrées par du personnel militaire.

Thème 2 concernant l'encadrement des traditions

3. Soumettre le contenu de toutes les activités de transmission des traditions au préalable au chef de corps, en liaison avec le proviseur. Ces activités seront réalisées uniquement en présence de l'encadrement. Toute activité qui n'a pas reçu l'aval de cette hiérarchie est à proscrire.
4. Pour les classes préparatoires aux grandes écoles, retenir le principe d'une « corniche » unique qui intègre l'ensemble des étudiants des classes préparatoires.
5. Limiter strictement la durée des activités de transmission des traditions. Encadrer le retour des intégrants dans les lycées.

Thème 3 concernant l'amélioration de la mixité

6. Appuyer, par la diffusion de directives, les chefs de corps dans la transmission des valeurs de la République et des armées.
7. Installer une représentation mixte au sein des classes et mettre en place un référent mixité dans l'équipe de commandement.

Thème 4 Surveillance des lycées

8. Faire inspecter l'ensemble des établissements scolaires des armées par leur armée d'appartenance tous les deux ans au maximum, tous les ans pour les lycées militaires de Saint-Cyr l'École et de La Flèche.
9. Engager, sous la responsabilité du commandement et le soutien du SSA, des actions résolues de sensibilisation contre les conduites addictives.
10. Toute sanction ou exclusion d'un lycée de Défense pour faute grave de comportement doit avoir valeur pour tous les lycées de Défense et être tracée pour les organismes de recrutement dans les armées.



Convention interministérielle
pour l'égalité entre les
filles et les **garçons**,
les **femmes** et les **hommes**
dans le système éducatif