

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2024-2026)

Aline FAES & Alexandrine URBAIN

Référentes égalité de genre

Table des matières

Plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (2024-2026)	1
Table des matières.....	2
Bilan du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes formés par CentraleSupélec	3
Axe 1 : L'augmentation de la part des femmes dans le recrutement des étudiants ingénieurs	3
1.1 Actions en amont de l'entrée en études supérieures.....	6
1.2 Actions pendant la formation à CentraleSupélec.....	7
Axe 2 : La formation des étudiants à l'égalité F/H et à la lutte contre les VSS, discriminations et harcèlement	9
2.1 Formations à l'égalité F/H et à l'identité de genre.....	9
2.2 Formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	10
Axe 3 : La transparence et l'exemplarité	12
Axe 4 : Le développement d'une politique d'attractivité des études scientifiques vis-à-vis des jeunes femmes	13
4.1 Implication dans la lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité F/H vers l'externe.....	13
4.2 Implication dans la lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité F/H en interne.	14
Axe 5 : La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations ...14	
Perspectives 2024-2026 pour l'égalité entre les femmes et les hommes formés par CentraleSupélec	17
Axe 1 : Développer l'attractivité des études d'ingénieurs auprès des publics féminins	18
1.1 Amplifier les actions de sensibilisation aux sciences des lycéennes et collégiennes.....	18
1.2 Identifier les axes d'amélioration pour le recrutement de CentraleSupélec.....	18
1.3 Mutualiser les forces.....	19
Axe 2 : Favoriser l'intégration et le parcours des jeunes femmes au sein de CentraleSupélec	19
Axe 3 : Développer l'attractivité des études d'ingénieurs auprès des publics féminin	22
3.1 L'axe formation.....	22
3.2 L'axe prévention des violences sexistes et sexuelles.....	23
Axe 4 : Poursuivre et faire progresser l'effort en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	24
Budget annuel estimé	26
Annexes.....	27
Annexe 1.....	27
Annexe 2.....	29

BILAN DU PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FORMES PAR CENTRALESUPELEC

Lors de la formalisation de son plan d'action triennal 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, CentraleSupélec a souhaité poursuivre son effort vers l'égalité et la mixité au sein de ses cohortes d'étudiantes et étudiants. C'est ainsi qu'une feuille de route dédiée aux élèves a été présentée au CA de mars 2021 en complément de celle portant sur les personnels de l'Ecole

Les 5 axes retenus pour cette feuille de route étaient les suivants :

- Axe 1 : l'augmentation de la part des femmes dans le recrutement des étudiants ingénieurs ;
- Axe 2 : La formation des étudiants à l'égalité F/H et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ;
- Axe 3 : la transparence et l'exemplarité ;
- Axe 4 : le développement d'une politique d'attractivité des études scientifiques vis-à-vis des jeunes femmes ;
- Axe 5 : la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Avant d'entrer dans le détail des actions menées sur la période 2021-2023, il est important de signaler qu'un certain nombre de faits s'étant déroulés au cours de cette période ont impacté la priorisation de ces axes et la réalisation des actions associées. Citons :

- Les suites de la crise sanitaire de 2020 qui a engendré des perturbations sur l'organisation du concours CentraleSupélec ainsi que sur les modalités d'apprentissage ;
- En octobre 2021, la publication de la 1^{re} enquête sur l'exposition des élèves de CentraleSupélec aux violences sexistes et sexuelles dont les effets sur la communauté CentraleSupélec et dans les médias ont été considérables ;
- Le lancement, également en octobre 2021, du plan national d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- La réforme du baccalauréat, entrée en vigueur à l'été 2018, dont les effets sont perceptibles sur les grandes écoles post prépa depuis la rentrée 2023 ;
-

Axe 1 : L'augmentation de la part des femmes dans le recrutement des étudiants ingénieurs :

Partant du constat que c'est dans le domaine des sciences fondamentales et des sciences de l'ingénieur que le taux de féminisation est le plus faible, CentraleSupélec a souhaité diversifier ses canaux de recrutement dans le cycle ingénieur en l'ouvrant à des filières et formations identifiées comme étant plus féminisées.

L'objectif fixé était d'atteindre 23% de femmes en 1^{ère} année du cycle ingénieur au 31 décembre 2024.

Evolution du taux de femmes en 1A du cycle ingénieur (taille de promotion comparable) :

2019	2020	2021	2022	2023
16,8%	18,8%	21,3%	17,3%	16,8%

Force est de constater que cet objectif n'est pas atteint en 2023 et ne le sera sans doute pas pour l'année 2024. Les recrutements dans les filières et formations dites plus féminisées demeurent trop marginaux pour amener une augmentation marquée de la part des femmes en première année du cycle ingénieur.

Exemple 1 : Evolution de la part des femmes issues des filières BCPST

2020 (11 étudiants)	2021 (11 étudiants)	2022 (10 étudiants)	2023 (20 étudiants)
63,6%	71,4%	45,5%	42,3%

Exemple 2 : Evolution de la part des femmes issues des recrutements internationaux (programme double diplôme) en 1^{ère} année

2020 (54 étudiants)	2021 (43 étudiants)	2022 (30 étudiants)	2023 (44 étudiants)
37%	37,2%	16,7%	22,8%

Exemple 3 : Evolution de la part des femmes issues du concours universitaire

2020 (44 étudiants)	2021 (24 étudiants)	2022 (18 étudiants)	2023 (98 étudiants)
20,5%	20,9%	11,1%	22,5%

★ **Remarque** : La session 2022-2023 est considérée comme atypique, du fait du faible nombre d'étudiants recrutés cette année-là.

L'analyse des filières de recrutement de CentraleSupélec montre en outre que certaines souffrent d'un déficit en femmes avéré (données présentées en annexe 1) :

- La filière de classe préparatoire MP2I, dont le recrutement a été ouvert à l'Ecole en 2023 comprend 4 femmes sur 28 (soit 14,2%). Par comparaison, une source provenant de "Femmes et Mathématiques" parle d'environ 13% de jeunes femmes dans les prépas MP2I/MPI.
- Les apprentis, dont les filles ne représentent cette année que 9,9% des effectifs de 1^{ère} année.

Evolution de la part des femmes en filière apprentissage en 1^{ère} année

2019	2020	2021	2022	2023
6 %	8,7 %	3,7 %	5,88 %	7,8 %

Il apparaît qu'observer l'évolution de la féminisation des études d'ingénieurs en ne prenant en compte que l'année d'entrée dans le cursus ingénieur de CentraleSupélec est trop restrictive. En effet, le cycle ingénieur n'est pas la seule voie que CentraleSupélec propose pour former des ingénieurs. CentraleSupélec prépare à la recherche en ingénierie ainsi qu'aux métiers d'ingénieurs via les Masters Recherche, les Masters of Science, les Mastères Spécialisés proposés au sein de sa formation continue et, tout récemment, le Bachelor pour des formations directement après le Baccalauréat.

Plus globalement, voici l'évolution de la part des femmes dans les formations de CentraleSupélec :

Formations	2019	2020	2021	2022	2023
Cycle ingénieur de la 1A à la 3A	17,7%	19,6%	19,2%	19,1%	18,9%
Masters Recherche	16,5%	31%	30%	27,1%	25,2%
Masters of Science	35,5%	42,5%	40,7%	37,7%	38,3%
Mastères Spécialisés	25,5%	24,4%	31,3%	29,4%	28,7%
Bachelors (ouverture en 2023)	-	-	-	-	37,5%

Si l'on prend l'ensemble des femmes formées à CentraleSupélec (toutes formations confondues donc), nous pouvons constater l'évolution suivante :

2019	2020	2021	2022	2023
19,8%	21,8%	22,8%	22,5%	22,8%

Au cours de la période initiale du plan d'action pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes formés par CentraleSupélec (2021-2023), l'Ecole a poursuivi ses efforts en faveur de l'attractivité des études scientifiques et notamment d'ingénieur à CentraleSupélec selon deux axes :

1.1. Actions en amont de l'entrée en études supérieures :

Parmi ces actions, nous pouvons citer :

- Le Projet Lycée :

Ce projet existe depuis 2017 et est porté par l'Association féministe de CentraleSupélec, Capèse. Son ambition est de présenter les études d'ingénieurs à des lycéennes et lycéens de la seconde à la terminale dans le but de déconstruire les stéréotypes qui y sont associés.

La session se décompose en trois parties :

- 1- Un échange discussion sur le métier d'ingénieur et les différents parcours permettant d'y accéder ;
- 2- Une présentation de situations véhiculant des clichés sexistes dans les domaines de l'ingénierie et des sciences afin de faire prendre conscience aux élèves de leur omniprésence. Le concept d'autocensure et la question du manque de représentativité des femmes dans les métiers d'ingénieur sont abordés pour expliquer la disparité de genre dans ce domaine.
- 3- Un jeu de rôle permettant de travailler l'argumentation en faveur du suivi d'études scientifiques par une fille, et donc d'une plus grande mixité dans celles-ci, vient clore la session.

Pendant le Covid, la formation a été totalement dématérialisée afin de pouvoir se tenir malgré tout.

Notons l'engagement de l'Ecole aux côtés de Capèse sur cette action : Les membres de l'équipe qui porte le projet lycée peuvent faire valider celui-ci comme projet associatif dans le cadre de leur cursus ingénieur depuis 2021. Ce projet est également soutenu par l'association Femmes et Sciences et l'Association des Professeurs de Mathématiques de l'Enseignement Public.

Le centre des diversités et de l'inclusion porte également d'autres actions vers les jeunes femmes.

Notons par exemple :

- Le Summer Camp :

Le premier Summer Camp a été lancé à l'été 2021, une semaine du 4 au 10 juillet, avec pour ambition de donner toutes les armes aux lycéennes et lycéens de seconde s'apprêtant à choisir des spécialités scientifiques pour construire leur projet et découvrir le monde des sciences et des études supérieures. L'objectif pédagogique du summer camp est triple : orientation, découverte des sciences et expérience de vie de campus.

Ce programme permet, en établissant un focus sur l'égalité des chances et des genres, non seulement d'accueillir des profils d'élèves issus de classes défavorisées mais aussi un nombre

quasi équivalent de filles et de garçons selon un quota de recrutement : 50% de boursiers et 50% de filles.

Le Summer Camp a été lauréat du prix spécial du jury « Ingénieuses 2022 » et bénéficie du soutien officiel du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

Depuis l'été 2022, le summer camp recrute en deux sessions 150 participantes et participants (45 pour l'édition 2021) à parité presque parfaite.

- Une campagne de communication sur les réseaux sociaux à destination des jeunes avec le partenaire Brut :

Une première vidéo, axée sur "femme et ingénieur" a occasionné 1,1 Millions de vues et près de 21 000 interactions (commentaire, like, partage, etc.).

- La multiplication des visites de l'Ecole :

L'exposition Eiffel a été visitée par près de 1500 collèges et lycées de 4e et de 3e principalement (moments forts de l'orientation) avec filles et garçons à parité. Une vigilance particulière a été faite sur le discours et les démonstrations envers le public féminin.

- Accueil de délégation de publics exclusivement féminins :

L'Ecole, en s'appuyant sur son centre des diversités et de l'inclusion, a également accueilli quelques délégations de publics exclusivement féminins (choix des professeurs de lycée d'organiser de telles visites) ou d'associations promouvant l'égalité des chances et l'égalité de genre.

- Le stage "Sciences et Climat" avec Acadomia :

Composé de 4 sessions en ligne sur les vacances scolaires pour une centaine de bénéficiaires, ce stage vise à montrer l'étendue des applications concrètes des matières scientifiques pour une problématique de première ordre (le changement climatique). Là aussi, une vigilance particulière est portée aux lycéennes.

1.2. Actions pendant la formation à CentraleSupélec :

- Les bourses Sébastienne Guyot :

Le programme des bourses Sébastienne Guyot (en hommage à l'une des toutes premières Centraliennes, un personnage au parcours exceptionnel) permet d'aider des jeunes femmes en situation financière précaire à poursuivre leurs études dans des conditions plus sereines. En effet, des entreprises partenaires de CentraleSupélec contribuent à hauteur de 8000 euros par an sur trois ans à accompagner le parcours de ces étudiantes. La mise en œuvre de ce programme est rendue possible grâce à l'engagement de la Direction des Relations Entreprises et de la Valorisation ainsi que de la Fondation CentraleSupélec. De son côté, le Pôle Accompagnement de la Direction des Etudes a préparé les deux dernières années les candidates et la dernière année de façon collective, ce qui a pour effet de créer un effet communauté.

	2021	2022	2023
Nombre de bourses allouées	2	10	6

Nous pouvons, sur ce programme, relever un engagement plutôt en hausse des entreprises elles-mêmes challengées sur leur politique RSE.

- Le programme de mentorat :

Lancé pour la première fois au cours de l'année 2021-2022, le programme de mentorat a été initialement élaboré en partenariat avec CentraleSupélec Alumni et le Women's Forum for the Economy and Society. Il s'agissait d'un des temps forts de la convention qui liait les trois organisations dès mai 2021.

Lors de la première année, ce sont dix étudiantes de l'École qui ont pu être accompagnées par dix femmes alumni de Centrale Paris ou de Supélec. Malgré la défection du Women's Forum l'année suivante, le programme de mentorat a été poursuivi, désormais conduit conjointement par CentraleSupélec et CentraleSupélec Alumni, en particulier le groupement CentraleSupélec au Féminin. La deuxième promotion a connu un fort succès et est composée de 31 paires de mentors femmes et mentorées. Une rencontre commune à l'ensemble des étudiantes et anciennes de l'École engagées dans le programme a été proposée en aval du Forum Systemic qui s'est tenu le 12 mai 2023.

Depuis la rentrée 2023, pour élargir le dispositif, l'opportunité pour des alumni d'accompagner les étudiantes dans le cadre du programme a été proposée étendu aux hommes, ce qui permet aujourd'hui à 38 étudiantes d'être d'ores et déjà mentorées tout le long de l'année 2023-2024. Un premier bilan de l'année a montré très peu d'abandon de ce programme par les étudiantes ou par les mentors (moins de 5). Par ailleurs, pour optimiser le programme, un webinaire rassemblant l'ensemble des mentors autour de leurs retours d'expérience. Cet échange a permis d'imaginer des aménagements du programme tels que la constitution d'une banque de ressources pour l'ensemble des mentors, ou la nécessité pour certaines mentorées, notamment les bachelors ou les élèves-ingénieures de 1^{ère} année, de bénéficier d'un accompagnement supplémentaire côté école.

Au-delà de la poursuite de ces actions, dont le succès est certain, il reste que, pour passer à l'échelle, des efforts plus structurels devront être conduits et mis en œuvre pour atteindre l'objectif de 30% de femmes dans les formations de CentraleSupélec en 2030. C'est en grande partie l'objet du nouveau plan d'actions 2024-2026.

Axe 2 : La formation des étudiants à l'égalité F/H et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements, les discriminations :

La formation et la sensibilisation à la diversité de genre, aux questions d'égalité ainsi qu'aux violences sexistes et sexuelles est un volet essentiel du plan d'actions et a fait l'objet d'une attention toute particulière sur la période 2021-2023. En effet, c'est par ce biais que l'on peut faire évoluer les mentalités, les pratiques et comportements de tous et toutes.

2.1. Formations à l'égalité femmes-hommes et à la diversité de genre :

Dès 2019, les bureaux d'une vingtaine d'associations de l'Ecole étaient sensibilisés chaque année aux questions d'égalité femmes-hommes et aux enjeux d'une inclusion et d'une diversité plus importantes du point de vue du genre dans leur organisation.

Par ailleurs, à chaque rentrée depuis 2021, un amphi d'information sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre le sexisme, portée conjointement par les référentes égalité femmes-hommes, l'association féministe "Capèse" et l'association LGBT+ friendly "Nuances" de CentraleSupélec, était proposé aux élèves du cycle ingénieur de première et deuxième année.

Côté stages, l'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rapports de stage opérateur et de stage de fin d'études est en œuvre depuis 2019.

De même, en partenariat avec la Direction des Relations Entreprises et de la Valorisation, un événement s'inscrivant dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, à destination d'étudiantes et étudiants de CentraleSupélec, mobilise, tous les ans depuis une dizaine d'années, des diplômés de l'Ecole, représentant des entreprises partenaires, sur les questions d'égalité professionnelle et de carrière au féminin dans l'ingénierie.

Des actions de formation et de sensibilisation ont également été entreprises par le World Ready Women, une initiative étudiante lancée à CentraleSupélec en septembre 2021. Partant du constat que les étudiantes sont peu nombreuses au sein du cursus et rencontrent des obstacles supplémentaires dans leurs parcours académique et professionnel : syndrome de l'imposteur, violences sexistes et sexuelles, etc., cette association avait pour objectif d'amorcer une réflexion globale autour de l'égalité de genre au sein de l'Ecole, et dans le monde professionnel.

Le projet s'est décliné en plusieurs actions et interventions :

- L'organisation de coachings et échanges à destination des élèves de CentraleSupélec sur les sujets d'égalité professionnelle : comment développer une posture de confiance et oser postuler (entreprise 50inTech), syndrome de l'imposteur (Elisabeth Cadoche - écrivaine), se lancer dans une thèse (Agence Conseil aux Jeunes Chercheurs).
- La diffusion de portraits d'ingénieures de CentraleSupélec sur les réseaux sociaux et le site web de l'association pour donner des exemples de carrières « au féminin » ainsi que de témoignages en visio de femmes alumni de l'Ecole partageant leur parcours professionnel.
- La mise en place d'un groupe de travail entre avril et juin 2022 (une quarantaine d'étudiantes et d'étudiants), une série de conférences et d'échanges avec des

spécialistes des sujets d'égalité de genre (entreprises issues de secteurs variés, associations, etc.).

Ce sont ainsi 200 étudiantes ont été sensibilisées à travers 11 ateliers.

Enfin, la fresque de la diversité, comme outil pédagogique, est proposée sur la base du volontariat depuis 2023.

En 2023, elle a été proposée à 80 enseignants et vacataires, une vingtaine de membres d'association et environ quarante personnels de l'école. L'objectif est de former des "formateurs" internes à l'école pour décliner de plus en plus cette fresque.

2.2. Formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

Depuis la publication des résultats de l'enquête sur l'exposition aux violences sexistes et sexuelles des étudiantes et étudiants de CentraleSupélec en octobre 2021, les priorités de sensibilisation et de formation à destination des personnes formées par l'Ecole ont évolué et ont eu majoritairement pour objectif la lutte contre ces violences. Cette priorisation a été d'autant plus suivie que le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche lançait au même moment son plan national d'actions 2021-2025 contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur avec un budget de 14 millions d'euros.

Rappel des données majeures relevées lors des trois enquêtes réalisées sur l'exposition aux violences sexistes et sexuelles des personnes formées à CentraleSupélec :

	2021	2022	2023
Nombre de répondants	659	1587	1134
Nombre d'étudiant(e)s ayant déclaré avoir subi au moins une fois un propos sexiste	135 (110 femmes et 25 hommes)	136 (105 femmes et 31 hommes)	146 (123 femmes et 23 hommes)
Nombre d'étudiant(e)s ayant déclaré avoir subi au moins une fois un harcèlement sexuel	74 (51 femmes et 23 hommes)	42 (31 femmes et 11 hommes)	47 (34 femmes et 13 hommes)
Nombre d'étudiant(e)s ayant déclaré avoir subi au moins une fois une agression sexuelle	148 (89 femmes et 59 hommes)	76 (45 femmes et 31 hommes)	71 (37 femmes et 34 hommes)

Nombre d'étudiant(e)s ayant déclaré avoir subi au moins une fois un viol	28 (20 femmes et 8 hommes)	7 femmes	14 (13 femmes et 1 homme)
--	----------------------------	----------	---------------------------

Dès lors, différentes actions, ponctuelles ou systématisées, ont été conduites dans l'objectif de prévenir les comportements sexistes et autres dérives :

- Généralisation depuis la rentrée 2022 d'un amphi de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles à l'attention de tous les élèves-ingénieurs intégrant l'Ecole lors de la première semaine d'intégration, juste avant le départ au week-end d'intégration ;
- Lancement depuis novembre 2023, de sessions-discussions obligatoires sur le consentement à partir du film "Dans mon Ecole" réalisé par des élèves-ingénieurs du campus de Metz ;
- Mise en œuvre de formations sur les violences sexistes et sexuelles pour les étudiantes et étudiants des campus de Metz et Rennes appuyées par des financements sur les fonds CVEC (Contribution Vie Étudiante et de Campus) ou le budget de la direction vie étudiante et de campus.
- Mise à disposition du module en ligne "Violences sexistes et sexuelles : Stop !" développé par l'IMT Atlantique avec des financements du ministère depuis la rentrée 2023 ;
- Organisation de sessions de trois heures de formation aux Violences Sexistes et Sexuelles chaque année depuis 2022 à destination notamment des associations organisatrices d'événements festifs ;
- Proposition pendant un mois courant 2022 de sessions de sensibilisation par la réalité virtuelle sur le sexisme ordinaire, le harcèlement sexuel et le consentement, financées par la Fondation CentraleSupélec.

CentraleSupélec a également répondu à l'Appel à Projets "Soutien aux établissements d'enseignement supérieur dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles" - Edition 2022 du ministère de l'enseignement supérieur avec un ensemble d'actions regroupées sous l'intitulé "Plus jamais seul.e à CentraleSupélec". L'Ecole s'est vu attribuer 23000 euros suite à cet appel, ce qui a permis notamment de financer à ce jour la pièce "Harcèlement" portée par la compagnie Acthéâtre - Le miroir aux gens lors d'une soirée ouverte à tous les élèves et personnels de CentraleSupélec.

Ce financement a également permis l'élaboration, en lien avec les associations d'élèves Capèse et Nuances, d'un support de communication au format carte de visite comprenant tous les numéros et contacts utiles ainsi que des principes de bonne conduite à avoir en présence d'une victime de VSS (Violences Sexistes et Sexuelles).

La place qu'a pris ces trois dernières années le combat contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, et en particulier à CentraleSupélec, a induit un volume d'actions sur ces sujets très importants et proportionnel à l'ampleur du phénomène constaté. Néanmoins, cela ne peut se faire au détriment d'une approche des questions

d'égalité de genre, de diversité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations dépassant le seul prisme des violences. L'égalité professionnelle, la lutte contre le sexisme ordinaire et les stéréotypes de genre, la valorisation des rôles modèles, le développement de campus "women-friendly", etc. doivent faire l'objet d'une attention et d'un traitement réguliers et spécifiques. CentraleSupélec prévoit de recentrer une partie des priorités prévues dans son plan d'actions 2024-2026 autour de ces aspects.

Axe 3 : La transparence et l'exemplarité :

Lors de la formalisation du premier plan d'action 2021-2023 pour l'égalité entre les femmes et les hommes formés à CentraleSupélec, l'un des principes énoncés était que progresser vers cette égalité implique une plus grande transparence sur l'organisation de l'établissement. De même, l'exemplarité en matière d'égalité de genre est considérée comme un levier d'action fondamental dans la démarche d'équité et d'inclusivité de l'Ecole.

Dans cet esprit, au cours de la période écoulée, CentraleSupélec a continué de rechercher la parité dans ses instances :

- Celles faisant intervenir des personnalités extérieures à l'Ecole, tel le Conseil d'Administration, sont soumises, conformément à l'article D719-47-1 du code de l'éducation, à l'obligation d'assurer la parité entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des personnalités extérieures siégeant au sein d'un même conseil.
- Les conseils en rapport avec les élections professionnelles (CSAE, CCP, CCPE etc....) sont également soumis à une répartition genrée respectant le taux de représentativité équivalent à 40% de femmes et 60% d'hommes.
- Enfin, la section disciplinaire est elle aussi soumise à la mise œuvre de la parité parmi ses élus conformément au Code de l'Education.

Outre le respect de ses obligations légales en matière d'égalité des genres au niveau de ses instances représentatives, CentraleSupélec a pris le parti d'agir dans le sens de la parité au sein des instances soumises à désignation de ses membres.

C'est le cas en particulier du Comex (Comité Exécutif) et du CoDir (Comité de direction). Depuis septembre 2023, ces deux comités ont vu la part des femmes augmenter avec l'entrée d'une directrice adjointe et d'une directrice de la communication, cheffe de cabinet.

En outre, dans un souci de transparence, CentraleSupélec a poursuivi la publication de données sexuées concernant ses étudiantes et étudiants et a soutenu l'association Capèse dans la réalisation de statistiques sexuées sur la composition des bureaux et pôles associatifs. En effet, le milieu associatif des campus est un des premiers espaces de perpétuation des stéréotypes de genre et de violences sexistes et sexuelles. Face à constat, Capèse a mis en place des référents égalité de genre au sein de celles qui le souhaitent. Ces REG sont des interlocuteurs essentiels de l'association féministe mais aussi de l'Ecole afin de faire remonter les difficultés de terrain.

Axe 4 : Le développement d'une politique d'attractivité des études scientifiques vis-à-vis des jeunes femmes :

Outre les actions menées dans le cadre de sa volonté d'augmenter la part des femmes parmi ses étudiantes et étudiants, CentraleSupélec a pris le parti de développer son attractivité en s'engageant auprès d'un certain nombre d'organismes et associations qui agissent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.1. Implication dans la lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité F/H vers l'externe :

- Ainsi, l'Ecole a adhéré en janvier 2022 à l'initiative #StOpE. Lancée en 2018, cette initiative a pour objet de mutualiser les énergies afin de lutter contre le sexisme dit ordinaire en entreprise et d'essaimer les actions sur ce sujet.

La démarche est triple :

- Faire acte d'engagement autour de huit actions prioritaires pour agir contre le sexisme ;
- Faire partie d'un collectif d'employeurs, grandes écoles et associations investis dans cette lutte ;
- Contribuer à un espace de partage de pratiques et de ressources.

ACTE D'ENGAGEMENT CONTRE LE SEXISME DIT « ORDINAIRE »

Au travers de cette initiative, comme organisations signataires, nous prenons l'engagement de déployer au cours de l'année à venir au moins une des actions prioritaires suivantes :

01	AFFICHER et APPLIQUER le principe de tolérance zéro
02	INFORMER pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
03	FORMER de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire
04	DIFFUSER des outils pédagogiques aux salarié-es pour faire face aux agissements sexistes en entreprise
05	INCITER l'ensemble des salarié-es à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire
06	PRÉVENIR les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
07	SANCTIONNER les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées
08	MESURER et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

- Depuis 2021 également, CentraleSupélec participe et contribue activement aux Assises de la parité dont l'objectif est de favoriser les stratégies de parité et d'égalité femme-homme dans le monde du travail. Organisées à l'initiative d'International

Women's Forum France, ces assises se positionnent comme un dispositif complet et fédérateur afin de faire avancer concrètement le sujet de la parité au sein des organisations qui y participent. Le directeur de l'Ecole, chaque année, y a apporté sa réflexion lors de tables-rondes dont les thématiques varient chaque année, et des membres de la Junior Entreprise de l'Ecole ont proposé une étude visant à fournir des éléments d'analyse sur le thème "Performance et parité au sein du CAC 40".

- Enfin, les référentes égalité Femmes-Hommes contribuent par leur implication active aux travaux du groupe de travail dédié au sein de la Conférence des Grandes Ecoles (partage de bonnes pratiques, contribution au baromètre égalité Femmes-Hommes etc....)

4.2. Implication dans la lutte contre le sexisme et en faveur de l'égalité F/H en interne :

- En interne, une campagne de communication visant à dénoncer le "sexisme ordinaire" et pointant "les petites phrases du quotidien" a été largement diffusée sous forme d'affiches associées à un questionnaire d'auto-formation en ligne. Les phrases étaient toutes extraites du quotidien vécu par les étudiantes et étudiants sur les campus de l'Ecole.
- Dans le même esprit, a été conduit un travail plus systématique de relecture et proposition de supports de communication à destination des futurs entrants mettant en avant la parité et l'inclusivité au sein de l'établissement.
- La féminisation du diplôme d'ingénieur CentraleSupélec permettant d'indiquer "ingénieure" lorsque la personne diplômée est une femme contribue de ce souci de répondre à une vision moins exclusivement masculine des sciences et du métier d'ingénieur.
- Enfin, la procédure permettant le changement du prénom d'usage à la demande certaines ou certains élèves, notamment pour des raisons d'identité de genre, a été élaborée et mise en application au cours de l'année 2022- 2023.

Axe 5 : La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

A la faveur de la politique publique du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche soutenue par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 incitant les établissements publics à renforcer et structurer leurs actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes et de la lutte contre les violences, CentraleSupélec, dès octobre 2019, a mis en place une cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations. Cette cellule, animée par des psychologues de l'Ecole, était chargée à la fois d'organiser la prévention et la sensibilisation contre ces violences et de recueillir, suivre et traiter les signalements.

En conformité avec le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, CentraleSupélec a mis en œuvre plusieurs de ses engagements du plan d'actions 2021-2023 :

Dresser un état des lieux de l'exposition des personnes formées à CentraleSupélec aux violences sexistes et sexuelles :

La première enquête, conduite en lien avec l'association d'élèves Capèse, portait sur des faits s'étant déroulés au cours de l'année scolaire 2020-2021. Elle fut menée auprès des étudiantes et étudiants de mai à juin 2021 et traitée de fin juin à fin juillet de la même année. Devant la teneur des résultats, CentraleSupélec, par la voix de son directeur Romain Soubeyran, a pris le parti de les faire connaître publiquement et d'en saisir la procureure de la République d'Evry. Depuis lors, chaque année à la même période, l'Ecole et l'association d'élèves Capèse, font évoluer et passer ce questionnaire à l'ensemble des étudiantes et étudiants des campus. L'objectif affiché dès les premiers résultats est "zéro VSS", ce qui a conduit au déploiement d'un nombre important d'actions en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'Ecole.

Refonte du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

Face à l'onde de choc considérable qu'ont provoqué les résultats de la première enquête auprès de la communauté de l'Ecole et au-delà, le dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles a été totalement revu :

- 1- L'écoute et l'accompagnement des victimes et témoins a fait l'objet d'un arbitrage en faveur d'une ligne dédiée en partenariat avec la Fédération d'associations France Victimes. Ce choix a été dicté par l'absence constatée de remontées au sein de l'Ecole. CentraleSupélec a ainsi souhaité garantir anonymat et confidentialité en recourant à un service externe animé par des professionnels de 9h à 21h.
- 2- Les psychologues de CentraleSupélec ont poursuivi leur activité d'écoute mais dans une approche d'accompagnement psychologique de plus long terme avec les personnes victimes ou témoins.
- 3- L'accompagnement juridique des victimes a été également confié aux juristes de France Victimes, notamment pour ce qui concerne la qualification des faits ainsi que le partage de l'information sur les droits des victimes et le lancement d'une procédure de dépôt de plainte.
- 4- En cas de dépôt de plainte, CentraleSupélec s'est engagée à se porter systématiquement partie civile et, avec la fondation CentraleSupélec, à aider financièrement les victimes pour prendre un avocat.
- 5- A la faveur de leur rôle dans le recueil de signalements, les référentes égalité de genre peuvent, à la demande de la victime, l'accompagner dans une démarche disciplinaire qui permet les actions suivantes :
 - a. La prise de mesures conservatoires par le directeur de CentraleSupélec lorsque les conditions de celles-ci s'appliquent ;
 - b. La constitution d'une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et pouvant émettre une recommandation quant à la saisie par le directeur de l'Ecole de la section disciplinaire.
- 6- Les référentes égalité de genre, en lien avec la direction des formations, peuvent mettre en place un suivi scolaire individualisé pour les victimes de violences sexistes et sexuelles permettant la continuité des études.

Le dispositif refondu a fait l'objet d'une communication à la fois sous la forme d'un document descriptif et d'une vidéo portée conjointement par CentraleSupélec et l'association Capèse.

Inscription des violences sexistes et sexuelles dans le règlement intérieur de CentraleSupélec

A la suite de la publication des résultats de la première enquête sur les violences sexistes et sexuelles parmi les élèves de CentraleSupélec, l'Ecole a décidé d'inscrire au sein de la partie 2 du règlement intérieur, celle concernant les règles de vie en son sein, un article, l'article 10, sur les violences sexistes et sexuelles. Ce dernier présente les définitions relevant du code pénal des différentes violences, explicite ce que sont les mesures conservatoires et caractérise la procédure disciplinaire et sa décomposition en deux temps : celui de l'enquête administrative et celui de la sanction disciplinaire. Il est également spécifié le périmètre de la section disciplinaire qui est compétente pour "tout fait portant atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement et à la réputation de l'établissement, que ces faits soient commis à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, dans la mesure où il y a un lien avec l'établissement".

Mise en place des "staffeurs qui pèsent" en soirée :

A la demande de l'association d'élèves Capèse, des étudiantes et étudiants de cette association ont été formés à reconnaître et intervenir face aux violences sexistes et sexuelles. La vie festive a été identifiée comme un des théâtres récurrents de ces violences. Devant cet état de fait, CentraleSupélec a souhaité accompagner les volontaires désirant œuvrer pendant les événements festifs en faveur de la réduction des risques de violences sexistes et sexuelles. Un mouvement similaire dans d'autres écoles a été observé et cela a amené l'association Capèse à travailler avec d'autres associations féministes à l'élaboration et la mise en œuvre d'une charte inter-associations ayant pour but, notamment, d'imposer la présence d'un pool de personnes formées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans chaque soirée organisée par les associations signataires.

Généralisation des formations à destination des élèves et des personnels :

Outre les formations et sessions de sensibilisation à l'attention des personnes formées à CentraleSupélec mentionnées au niveau de l'axe 2, CentraleSupélec a généralisé la formation aux violences sexistes et sexuelles adaptées à leur mission auprès :

- Des personnels en charge du recueil de la parole des victimes (référentes égalité de genre, psychologues, pôle accompagnement etc....) ;
- Des élu(e)s de la section disciplinaire ;
- Des personnes volontaires pour mener une enquête administrative ;

L'ensemble de ces actions en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles a permis de libérer la parole et de faire remonter des faits qui ont fait ou font actuellement l'objet d'un traitement systématique qui s'adapte sans cesse à la temporalité et à la demande de la victime. Les efforts en la matière seront poursuivis dans un esprit d'amélioration continue du processus.

PERSPECTIVES 2024-2026 POUR L'EGALITE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FORMES PAR CENTRALESUPELEC

Le bilan présenté dans la première partie du plan a montré l'avancée de plusieurs axes, qui doivent être encore travaillés pour améliorer l'égalité femmes/hommes au sein des populations étudiantes.

La construction d'un dispositif de lutte contre les VSS a été très prégnant entre 2021 et 2023. Ce dispositif a été largement travaillé, en collaboration avec toutes les parties prenantes, étudiantes et étudiants, administration, MESR, Université Paris-Saclay et CGE.

L'objectif « 0 VSS » que s'est fixé l'Ecole nécessite la poursuite des efforts pour construire un dispositif robuste et professionnel. A ce titre, les actions de prévention et de traitement des signalements continueront à être mises en place, dans une logique de progrès continu.

L'augmentation de la part des filles dans les recrutements demeure également un axe essentiel. En effet, le plan stratégique de CentraleSupélec, voté par le CA de juin 2023, a fixé des objectifs chiffrés pour renforcer la diversité des recrutements. Ainsi, dès 2030, l'Ecole devra recruter 30% de filles en moyenne dans ses formations. Cet objectif a été décliné en indicateurs dans le Projet Annuel de Performances, avec des jalons de progression fixés chaque année.

Ce nouveau plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit plus globalement dans la feuille de route dessinée par le centre des diversités et de l'inclusion.

L'atteinte de ces objectifs nécessitera des actions à plusieurs niveaux :

- Un travail sur l'attractivité des études scientifiques, et plus particulièrement des études d'ingénieur, afin de contribuer à l'extension du vivier de recrutement au niveau du secondaire, dans un contexte où la réforme du Bac a éloigné un pourcentage significatif de jeunes femmes des sciences, et en particulier des mathématiques (cf. Données MEN sur les jeunes femmes ne faisant plus de maths en terminale) ;
- La construction d'une Ecole accueillante et bienveillante, favorisant, tant dans ses locaux que dans son organisation ou son fonctionnement, l'intégration et le bien-être de ses étudiantes ;
- La préparation de l'entrée dans la vie professionnelle des étudiantes, par la mise en place notamment de formations.

Ainsi, pour les 3 prochaines années, les quatre axes d'actions pour l'égalité femmes/hommes sont les suivants :

- Axe 1 : Développer l'attractivité des études d'ingénieurs auprès des publics féminins ;
- Axe 2 : Favoriser l'intégration et le parcours des jeunes femmes au sein de CentraleSupélec par la création d'un climat de confiance/bienveillance ;
- Axe 3 : Elaborer et mettre en œuvre un plan global de formations à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et aux violences sexistes et sexuelles ;
- Axe 4 : Poursuivre et faire progresser l'effort en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Axe 1 : Développer l'attractivité des études d'ingénieurs auprès des publics féminins

Recruter davantage de jeunes femmes dans l'ensemble des cursus proposés par l'Ecole nécessite la mise en place d'actions à plusieurs niveaux.

1.1. Amplifier les actions de sensibilisation aux sciences des lycéennes et des collégiennes

La politique de sensibilisation des jeunes femmes aux sciences dans le système secondaire doit être amplifiée au niveau lycées et étendu au niveau des collèges. Porté par l'association étudiante Capèse, avec l'appui de l'Ecole, le nombre de séances en lycées puis, à partir de 2024, aux collèges, doit être significativement augmenté. Ce passage à une échelle supérieure doit être facilité par la mise en place cette année de l'activité de bénévolat de 20h, obligatoire dans l'ensemble de la promotion entrante, qui permettra aux élèves volontaires de s'investir dans ce projet.

En parallèle, le Centre des diversités et de l'inclusion vise à sensibiliser les élèves du secondaire à travers des visites de l'Ecole, de ses laboratoires, de son Fab Lab et des rencontres avec les enseignants-chercheurs. Le principe retenu est d'inviter les classes à participer à des événements de type expositions, comme cela a été fait lors de l'exposition Gustave Eiffel. Des thématiques telles que "femmes et maths" ou "les femmes de l'ombre" pourraient être des sujets permettant d'aborder des problématiques liées à la place de la science, et le rôle que pourraient y jouer les femmes.

Pour ce faire, le Centre des diversités et de l'inclusion a commencé le recensement des lycées et des collèges intéressés par la participation à des journées de rencontre grandes écoles/établissements du secondaire. Ces actions s'ajouteront, bien évidemment, à celles déjà mises en œuvre.

Action	Intitulé	Populations cibles	Indicateurs
1	Promouvoir les sciences chez les collégiennes et les lycéennes afin d'augmenter le vivier de candidates potentielles	<ul style="list-style-type: none">▪ Elèves des lycées et des collèges	<ul style="list-style-type: none">▪ Nombre d'élèves du secondaire touchés/année dans le cadre des actions menées par Capèse▪ Nombre de visites de l'école

1.2. Identifier les axes d'amélioration pour le recrutement de CentraleSupélec :

L'optimisation du recrutement se fera par une analyse fine des procédures de recrutement. A ce titre, plusieurs champs seront investigués :

- La communication de l'Ecole vis-à-vis des candidates, afin de garantir une communication égalitaire, et bâtir un argumentaire pour répondre aux questions qui pourraient se poser ;

- L'analyse des données issues du concours CentraleSupélec, afin de poser un diagnostic, établir des leviers et marges de manœuvre, faire les premières recommandations, élaborer des simulations etc... Ce projet qui a été mené lors du 1^{er} semestre 2024, vise également à identifier si la réforme du bac a eu une incidence sur les recrutements de l'Ecole. Il fera l'objet d'une présentation dédiée, dont les résultats concernant les jeunes femmes pourront être ajoutés en annexe.

Action	Intitulé	Populations cibles	Indicateurs
2	Optimiser le recrutement de jeunes femmes dans le cycle ingénieur par l'identification de leviers d'action	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Candidats au concours 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % d'élèves-ingénieures en 1^è année (cible : 30% en 2032)

1.3. Mutualiser les forces :

Les difficultés de recrutement des jeunes filles sont un problème largement partagé par les écoles d'ingénieur, voire plus récemment par les écoles de commerce. C'est dans ce contexte que la Conférence des Grandes Ecoles a mis sur pied un groupe de travail « mixité des filières de recrutement » dans le cadre de sa commission « Egalité femmes/hommes ». Ce groupe, piloté par la cellule égalité de genre de CentraleSupélec, vise à identifier des leviers d'action pour inverser la baisse des effectifs de jeunes femmes dans leurs écoles.

Deux axes ont d'ores et déjà été identifiés :

- La réalisation d'une enquête à la destination des membres de la CGE, afin d'estimer les conséquences de la réforme du Bac sur le recrutement des jeunes filles ;
- Le rapprochement avec le groupe de travail « lobbying externe », afin d'étudier les possibilités d'actions auprès des pouvoirs publics.

Action	Intitulé	Populations cibles	Indicateurs
3	Analyser les effets de la réforme du bac sur le recrutement d'élèves-ingénieures de 1 ^è année	Ecoles de la CGE	Nombre d'écoles participant à l'enquête CGE "réforme du bac"

Axe 2 : Favoriser l'intégration et le parcours des jeunes femmes au sein de CentraleSupélec

Une intégration et un parcours au sein de l'Ecole réussis constituent pour ce plan un axe nouveau et essentiel. Il s'agit en effet de tenir la promesse que fera l'Ecole aux candidates de construire une école accueillante et bienveillante à leur endroit, apte à proposer à toutes les étudiantes des conditions d'études et de vie sûres et épanouissantes.

Les actions précédemment présentées, telles que les bourses Sébastienne Guyot, seront bien évidemment reconduites.

Pour construire un plan d'action, l'Ecole met en place un questionnaire à destination des étudiants du cycle ingénieur, afin d'identifier les facteurs d'amélioration. Trouver des actions appropriées et efficaces pour répondre aux ambitions des différents axes nécessite en effet une compréhension fine des problématiques d'égalité de genre sur le campus.

Pour mener à bien ce projet, CentraleSupélec s'est associé à Laklé (une association créée par deux étudiantes en fin d'étude de l'Ecole) afin de lancer une **étude permettant d'évaluer différents aspects de l'expérience étudiante sur les différents campus de l'Ecole.**

Cette étude avait plusieurs objectifs :

- Vérifier des hypothèses sur la différence de vécu et d'expérience entre les hommes et les femmes à CentraleSupélec.
- Identifier de façon précise et quantifiable des pistes d'amélioration concrètes à mettre en place pour permettre aux étudiantes et étudiants du campus de vivre l'expérience la plus épanouissante et la moins biaisée possible, mais aussi pour rendre CentraleSupélec plus attractive à un public plus divers et plus féminin.

Quatre axes ont été étudiés :

- L'attractivité de l'école - perception des étudiantes et étudiants sur l'école et notamment évolution de leur avis après l'intégration ;
- La scolarité - évaluer l'opinion des élèves sur la structure des cours, mettre en lumière les différentes difficultés rencontrées ;
- La vie étudiante - impact et perception de la vie associative, le sport, la vie festive, les infrastructures du campus ;
- Le projet professionnel - suivi des expériences et des attentes professionnelles des étudiantes et des étudiants.

L'étude comporte deux volets :

- Un volet quantitatif (questionnaire adressé aux 3 promotions d'élèves ingénieurs sur les 3 campus) ;
- Un volet qualitatif (une trentaine d'entretiens avec des étudiantes et étudiants de profils variés).

Principaux résultats de l'étude :

Lancé en janvier 2024 auprès de la population d'élèves-ingénieurs, toutes promotions confondues, l'enquête a été complétée par environ 1100 étudiantes et étudiants (24% de la population). 21% des répondants étaient des élèves-ingénieures.

Au final, la comparaison des réponses entre femmes et hommes montre que :

- les étudiantes s'impliquent plus dans la vie de l'Ecole (associatif et représentants d'Ecole) que leurs homologues masculins ;

- Elles ressentent un manque de confiance plus important dans certains aspects de leur scolarité, notamment en sciences théoriques (75% vs 54%) et prennent moins souvent la parole en cours (14,5% vs 23%)
- Ce manque de confiance se retrouve également dans leur projection professionnelle ;
- Leur vécu sur les campus en société est plus difficile : elles notent des situations malsaines ou déplacées, et peuvent ressentir une certaine insécurité, notamment au sein de résidences ;
- Elle se sentent en moyenne moins prises au sérieux, tant dans leurs associations que dans leurs projets ;

Pour répondre à ces constatations, la mission égalité s'attache à définir une priorisation d'actions pluriannuels déployées sur toute la durée du plan d'action 2024-2026 et visant à changer l'image de l'Ecole auprès des candidates et à créer un climat de confiance et d'épanouissement des élèves-ingénieures une fois rentrées dans l'école. Ce plan d'action sera centré autour du tryptique : communication, sensibilisation/formation et sécurisation.

- La **communication** : pilier essentiel de l'attractivité de l'école, elle est déterminante dans l'image que les candidates ont de l'école. Plusieurs actions seront menées :
 - Une attention particulière sur les représentations des femmes dans les outils de communication de l'Ecole :
 - Une mise en valeur des réussites étudiantes, sportives ou professionnelles des ingénieures issues de l'Ecole ;
 - Des zooms de communication sur les sujets que valorisent les candidates dans leur choix : vie associative/engagement et l'international (à l'inverse, en moyenne, les jeunes hommes sont plus sensibles à la renommée et aux salaires).
- La **sensibilisation** : l'objectif est de faire de l'égalité de genre une compétence. Des actions seront menées sur la déconstruction des stéréotypes et la lutte contre les biais et pour une meilleure préparation au monde professionnel. Elles seront déployées sur les 3 années, et adaptées aux attentes liées à chaque stade de la scolarité ; un exemple de structuration des actions tout au long du cursus est présenté au paragraphe suivant ;
- La **sécurisation** : notre objectif est ici de construire au sein des bâtiments de l'Ecole des espaces dédiés, chaleureux, neutres, permettant de venir s'y poser ou propices aux échanges entre membres de l'Ecole. Un projet d'aménagement de ces zones démarrera en septembre 2024, tandis que le Musée devrait modifier son mode de fonctionnement.

L'année 2024 verra poser les premières actions, et notamment la mise en place de actions sur les 1^è années et les aménagements des espaces du campus. Une réflexion au niveau de la Direction des Etudes devra être entreprise pour lutter contre le manque de confiance des filles constaté au niveau des activités scolaires.

Le plan d'actions égalité femmes/hommes sera donc évolutif, un bilan des actions passées et à venir sera présenté chaque année devant le Commission diversité du CA.

Action	Intitulé	Populations cibles	Indicateurs
4	Construire un campus attractif et sécurisant pour les jeunes femmes	Etudiantes de l'Ecole et candidates	A définir dans le plan d'actions

Axe 3 : Elaborer et mettre en œuvre un plan global de formation à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et aux violences sexistes et sexuelles

3.1. L'axe formation

L'axe formation des étudiantes et des étudiants reste plus que jamais un élément essentiel et substantiel du plan égalité femmes/hommes, tant sur l'aspect de l'égalité de genre dans le contexte professionnel que sur le plan de la prévention des VSS. L'objectif est de construire parmi l'ensemble des étudiantes et des étudiants une culture de l'égalité.

Plusieurs nouvelles actions s'inscriront en supplément des actions déjà mises en œuvre, qui seront reconduites.

Sur l'axe égalité femmes-hommes, chaque année d'études doit apporter aux élèves des éléments propres à les sensibiliser à la gestion de la diversité de genre (entre autres) et à leur donner des clés pour leur réussite professionnelle. L'objectif est de proposer un programme complet de formation sur l'ensemble de la scolarité des élèves, adapté aux enjeux de chaque année d'étude.

Ainsi, le parcours type d'un ou d'une étudiante pourrait être :

- En 1ère année :
 - **Sensibilisation aux biais inconscients & stéréotypes** (2h), pour savoir identifier des biais inconscients et stéréotypes, adopter des comportements individuels et de vivre ensemble sains et travailler la remise en question et la curiosité ;
 - **Sensibilisation en amont des stages, notamment opérateurs**, pour savoir reconnaître une situation problématique, identifier des moyens de réagir (ou non) et savoir vers qui se tourner pour s'extirper de la situation ;
 - **Accompagnement vers une intégration inclusive**, pour prendre conscience de ses responsabilités en tant que 2A, savoir reconnaître et réagir face à des situations abusives et savoir identifier et prévenir les biais de recrutements ;
- En 2ème année :
 - **Coaching premiers pas dans le monde professionnels** (coaching en présentiel et formations en ligne sur la négociation salariale, etc...) ;
- En 3ème année : Programme ingénieur(e) responsable :
 - En filière : **Sensibilisation sur les enjeux de la diversité** en entreprise (2h)
 - En mention : **Conférences thématiques** (2x1h30).
- Sur toutes les années : **Parcours entrepreneuriat/recherche inclusif, afin de réduire les pensées limitantes et avoir des conseils sur comment se lancer.**



Action	Intitulé	Publics cibles	Indicateurs
5	Bâtir et mettre en œuvre un plan de formation global pour l'égalité femmes-homme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etudiants de l'Ecole 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de jeunes femmes aux postes de présidentes d'association ▪ % d'étudiants participant au plan de formation

3.2. L'axe prévention des VSS

Sur l'axe "prévention des violences sexistes et sexuelles", l'Ecole complète au fur et à mesure le plan de formation de ses étudiants et étudiantes. L'objectif est de proposer un plan global de formation à tous les élèves de toutes les formations.

2 objectifs sont visés :

- Sensibiliser et former les étudiantes et étudiants à la prévention des VSS
- Organiser des événements plus sécurisés pour tous et toutes.

Cas des élèves-ingénieurs :

Pour les élèves-ingénieurs, 2 types de population ont été identifiées :

- Les élèves de 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année
- Les associations, et en particulier les associations organisant des événements, qu'ils soient artistiques, festifs ou sportifs.

Au niveau de la population totale d'élèves-ingénieur(e)s, les séances de sensibilisation en 1^{ère} et 2^{ème} année cf. partie "bilan") seront complétées par des actions en 3^{ème} année, axées par exemple sur le sexisme en entreprise, et par la mise à disposition de ressources en ligne.

Les bureaux d'association et leurs responsables égalité des genres seront quant à eux formés dès le début de leur mandat sur la question des VSS et de leur traitement. Une formation ultérieure leur sera donnée sur la prévention et la gestion des événements festifs.

Ce plan de formation sera étendu à l'ensemble des formations, avec une attention particulière pour les élèves de bachelor, dont la structuration (années d'études sur le campus et existence d'un tissu associatif) est proche de celle des élèves-ingénieurs.

Par ailleurs, l'ensemble des élèves de l'Ecole devra suivre le module VSS de l'IMT atlantique et se verra proposer une bibliothèque numérique de ressources.

Axe 4 : Poursuivre et faire progresser l'effort en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'établissement d'un diagnostic annuel relatif à l'exposition des personnes formées à CentraleSupélec aux violences sexistes et sexuelles ainsi qu'un bilan annuel des signalements a permis de revoir la totalité des processus visant le recueil et le traitement des faits relevant de ces violences.

Néanmoins, le constat est clair : la fédération d'associations France Victimes fait l'objet d'un nombre d'appels annuel très faible rapporté aux nombres de VSS recensées. De même, le recours aux référentes égalité Femmes-Hommes et/ou aux psychologues mis à disposition par CentraleSupélec ou le bailleur Césal est également nettement moins fréquent que celui qui consiste à faire part des violences subies ou observées auprès de ses proches ou même de l'association féministe Capèse.

Ces observations amènent une réflexion plus globale sur les motifs de non saisie de dispositifs interne comme externe à l'Ecole dans le cas des violences sexistes et sexuelles. La question de la défiance à l'égard de services portés ou choisis par l'établissement se pose. Malgré une garantie de confidentialité des échanges, la crainte d'une porosité possible entre les différents services de l'administration, d'un non-respect de l'anonymat pourrait être à l'origine de cette défiance.

Dès lors, il appartient à CentraleSupélec d'étudier l'opportunité d'un recours à un outil que d'autres établissements expérimentent, à savoir celui d'une plateforme de signalements associée à un traitement de ceux-ci.

Action	Intitulé	Populations cibles	Indicateurs
6	Identifier et mettre en place une plateforme de signalements sur la base d'un cahier des charges défini par l'Ecole et de l'identification des acteurs du traitement des signalements	<ul style="list-style-type: none">▪ Victimes ou témoins de faits de VSS	<ul style="list-style-type: none">▪ Nombre de victimes et témoins ayant recours à la plateforme de signalements▪ Nombre de signalements anonymes vs personnalisés

Outre la mise en œuvre d'une plateforme de signalement, l'opportunité de différencier, comme cela se pratique dans d'autres établissements, cellule d'écoute et organe de traitement des signalements sera étudiée. En effet, la différenciation de ces deux types d'action pourrait réduire la crainte de voir les faits rapportés et partagés bien au-delà de la primo-écoute.

Action	Intitulé	Populations cibles	Indicateurs
7	Evaluer l'opportunité de différencier cellule d'écoute	<ul style="list-style-type: none">▪ Victimes ou témoins de faits de VSS	<ul style="list-style-type: none">▪ Nombre d'étudiantes et étudiants ayant recours à la cellule d'écoute

	et dispositif de traitement du signalement		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'étudiantes et étudiants ayant recours au dispositif de recueil et traitement du signalement. ▪ Nombre d'étudiantes et étudiants ayant recours aux deux
--	--	--	--

Enfin, nous avons évoqué, lors du bilan concernant l'axe 5 du plan triennal 2021-2023 concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations, la nécessité, au regard des retours d'expérience du "staff Capèse", de professionnaliser les "maraudes" en soirée. Une première expérimentation avec les organismes Consentis et Elle's imagine'nt a permis de tester le partage de compétences sur ces missions. Dans le cadre du nouveau plan triennal en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes formés par CentraleSupélec, cette expérience sera renouvelée et étendue avec l'organisme Elle's imagine'nt.

Action	Intitulé	Populations cibles	Indicateurs
8	Professionnaliser le staff Capèse en l'associant à des organisations professionnelles de la réduction des VSS en soirée	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Victimes ou témoins de faits de VSS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de faits de VSS vécus ou rapportés au cours d'une soirée en présence des associations professionnelles

Budget annuel estimé

Le plan d'actions présenté, pour être mis en œuvre, demande un budget associé. Sa construction étant en cours, les budgets présentés seront des ordres de grandeur.

Les 2 grands postes budgétaires concernent les actions de création d'un campus accueillant pour les jeunes femmes et la lutte contre les VSS. Ces budgets sont en cours de construction et devront être précisés.

Périmètre	Type d'actions	Montant (TTC)
Sensibilisation aux sciences dans les lycées	Support aux présentations de Capèse	2000 Euros
	Réalisation d'expositions	3000 Euros
Ecole accueillante pour les jeunes femmes	Mise en place d'un plan de formation/sensibilisation à l'égalité de genre	90000 Euros en année 1 ; 54000 Euros ensuite
	Actions de communication : <ul style="list-style-type: none">▪ Communication école/élèves▪ Communication de recrutement	Réalisé en interne
	Enquête bilan tous les 2 ans	5000 Euros
Plan de prévention VSS	Sensibilisation des élèves toutes formations	3600 Euros
	Formation des associations à la gestion d'évènements et feedback	12000 Euros
	Professionalisation de la prise en charge lors des principales soirées (6/an)	24000 Euros
	Co-construction d'un protocole de prise en charge des VSS	840 Euros
Total volet égalité femmes/homme		95000 Euros en année 1 ; 61500 ensuite
Total VSS		40440 Euros
Total		135440 Euros en année 1, 101940 Euros ensuite

Ce budget ne comporte pas les frais de recours à une plateforme de signalement, ni les indemnités versées aux responsables d'enquêtes administratives.

Il ne couvre pas non plus les travaux sur les campus destinés à la création d'espace « safe ».

ANNEXE 1 : POURCENTAGE DE JEUNES FEMMES DANS LES FILIERES DE CLASSES PREPARATOIRES – ANNEE 2023-2024

	Total	Dont femmes	part de femmes	part de la filière
2023-2024				
1ère année	25 696	7 923	30,8%	
BCPST (Biologie, chimie, physique, sciences de la Terre)	3 147	2 143	68,1%	12,2%
ENS Cachan section C (Art et design)	107	94	87,9%	0,4%
MP2I (Mathématiques, physique, ingénierie et informatique)	1	1	100,0%	0,0%
MP2I (opt. Sciences informatiques)	44	8	18,2%	0,2%
MP2I (opt. Sciences industrielles de l'ingénieur)	1 406	192	13,7%	5,5%
MPSI (Mathématiques, physique et sciences de l'ingénieur)	7 825	1 830	23,4%	30,5%
PCSI (Physique, chimie et sciences de l'ingénieur)	8 446	2 858	33,8%	32,9%
PTSI (Physique, technologie et sciences de l'ingénieur)	3 091	536	17,3%	12,0%
TB (Technologie et biologie)	194	115	59,3%	0,8%
TPC (Technologie, physique et chimie)	80	36	45,0%	0,3%
TSI (Technologie et sciences industrielles)	1 355	110	8,1%	5,3%
2ème année	25 530	7 534	29,5%	
<i>dont redoublements</i>	3 881	1 096	28,2%	
ATS (Adaptation pour technicien supérieur)	1 370	378	27,6%	4,7%
<i>dont redoublements</i>	28	10	35,7%	0,1%
BCPST (Biologie, chimie, physique, sciences de la Terre)	2 844	1 987	69,9%	9,7%
<i>dont redoublements</i>	490	344	70,2%	1,7%
ENS Cachan section C (Art et design)	78	63	80,8%	0,3%
<i>dont redoublements</i>	2	2	100,0%	0,0%
MPI_MPI* (Mathématiques, physique et informatique)	1 078	123	11,4%	3,7%
<i>dont redoublements</i>	104	7	6,7%	0,4%
MP-MP* (Mathématiques et physique)	5 794	1 200	20,7%	19,7%

<i>dont redoublements</i>	1 009	188	18,6%	3,4%
PC-PC* (Physique et chimie)	4 996	1 880	37,6%	17,0%
<i>dont redoublements</i>	867	280	32,3%	2,9%
PSI-PSI* (Physique et sciences de l'ingénieur)	5 466	1 270	23,2%	18,6%
<i>dont redoublements</i>	895	186	20,8%	3,0%
PT-PT* (Physique et technologie)	2 673	430	16,1%	9,1%
<i>dont redoublements</i>	317	45	14,2%	1,1%
TB (Technologie et biologie)	159	103	64,8%	0,5%
<i>dont redoublements</i>	28	19	67,9%	0,1%
TPC (Technologie, physique et chimie)	63	22	34,9%	0,2%
<i>dont redoublements</i>	9	5	55,6%	0,0%
TSI (Technologie et sciences industrielles)	1 009	78	7,7%	3,4%
<i>dont redoublements</i>	132	10	7,6%	0,4%
	51 226	15 457		

ANNEXE 2 : PLAN D'ACTION CAMPUS ACCUEILLANT POUR LES JEUNES FEMMES

Intitulé	Coût Année 1	Coût Année 2	Coût Année 3
Sensibilisation Biais et Stéréotypes	19 100 €	13 600 €	13 600 €
Sensibilisation Stage opérateur	11 600 €	8 000 €	8 000 €
Intégration Inclusive	7 300 €	2 900 €	2 900 €
Projet Professionnel	13 300 €	5 400 €	5 400 €
Programme Ingénieur(e) responsable	29 300 €	16 800 €	16 800 €
Action entrepreneuriat/recherche	9 500 €	7 300 €	7 300 €
Total par année	90 100 €	54 000 €	54 000 €