Plan d'Action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025/2028



rendez-vous sur :
www.univ-amu.fr

amU
Aix Marseille Université



Eric Berton
Président d'Aix-Marseille Université

Isabelle Régner
Vice-présidente à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

Ce document constitue le **second Plan d'Action en faveur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAE) élaboré par Aix Marseille Université (amU)**. Poursuivant les engagements pris lors du premier plan adopté en 2021, ce nouveau plan 2025-2028 témoigne de la volonté de notre université de pérenniser et d'amplifier une dynamique de transformation structurelle durable au service de l'égalité et de l'inclusion.

Conformément au cadre fixé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret du 4 mai 2020, le plan répond aux obligations réglementaires en matière d'égalité professionnelle. Il intègre les quatre axes obligatoires, tout en les complétant par deux axes additionnels : l'un, sur la gouvernance, avait déjà été introduit dans le premier plan; l'autre, sur l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et l'enseignement supérieur, constitue une nouveauté de ce second plan.

Le Plan 2025-2028 s'articule ainsi autour de six axes stratégiques :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes
Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
Axe 3 : Développer et promouvoir la mixité des métiers
Axe 4 : Faciliter l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale et soutenir la parentalité
Axe 5 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements, et les discriminations
Axe 6 : Intégrer la dimension genre dans la recherche

Construit sur une analyse critique du précédent plan et sur une démarche de concertation approfondie menée entre 2023 et 2025, ce nouveau Plan d'Action repose sur des **bases scientifiques solides**, notamment issues des recherches sur les stéréotypes de genre et les mécanismes de discrimination. Il propose des actions concrètes, évaluables, et adaptées aux enjeux spécifiques d'amU. Le présent document synthétise les principaux enseignements tirés du premier plan, la méthode collaborative d'élaboration, les six axes stratégiques ainsi que les dispositifs prévus pour le suivi, l'évaluation et l'adaptation des actions. Il accorde également une attention particulière aux dynamiques de communication et de sensibilisation, essentielles pour inscrire durablement l'égalité professionnelle au cœur de la vie universitaire.

Enfin, la question de **la santé des femmes au travail** est abordée de manière transversale. Les situations liées aux menstruations, à l'endométriose, à la grossesse, aux parcours d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou d'adoption, ou encore aux responsabilités de proche aidant ou aidante font l'objet d'actions spécifiques dans l'axe 4, consacré à l'articulation des temps de vie. Par ailleurs, les impacts différenciés des conditions de travail sur la santé et les atteintes potentielles à la dignité ou à l'intégrité des personnels sont pleinement intégrés à l'axe 5, qui traite de la lutte contre les violences, les discriminations et les inégalités systémiques.

REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement les membres du Groupe de Travail plénier et des sous-groupes thématiques de l'agenda social d'amU, dont l'implication continue pendant 18 mois a permis d'élaborer ce second Plan d'Action. Leur engagement, leur diversité et la richesse de leurs échanges ont été déterminants pour construire une feuille de route solide, concrète et partagée. Nous adressons également notre gratitude à toutes celles et ceux — personnels, membres de la gouvernance, étudiantes, étudiants, et partenaires — qui ont contribué, directement ou indirectement, à nourrir cette démarche. Leur mobilisation collective témoigne de la volonté d'Aix Marseille Université de faire de l'égalité une priorité durable et partagée.

TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE D'ELABORATION DU PAE 2025-2028 6
1.1. Enseignements du premier plan 6
1.2. Méthodologie d'élaboration du second plan 7
1.3. Analyse de faisabilité 9
2. PRESENTATION DES ACTIONS PAR AXE : OBJECTIFS, ACTIONS ET INDICATEURS CLES 11
Axe 1: Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 13
Axe 2: Evaluer, prévenir, et traiter les écarts de rémunération 18
Axe 3: Développer et promouvoir la mixité des métiers 21
Axe 4: Faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et soutenir la parentalité 26
Axe 5: Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations 30
Axe 6: Ancrer l'égalité des genres dans la production et la diffusion des savoirs 34
3. CONCLUSION 37

1. CONTEXTE D'ELABORATION DU PAE 2025-2028

1.1. Enseignements du premier plan

Le premier Plan d'Action pour l'Égalité Professionnelle, adopté en 2021 et arrivé à son terme en avril 2024, constitue le socle sur lequel s'appuie directement l'élaboration du second plan 2025-2028. Ce premier plan a permis de structurer une stratégie ambitieuse en faveur de l'égalité, articulant à la fois un **adossement à une approche scientifique rigoureuse** — fondée sur les résultats de la recherche en psychologie sociale et cognitive — et une **volonté politique forte de transformation structurelle et institutionnelle**. Parmi les avancées majeures, on peut souligner :

- Un **engagement politique fort**, incarné par le Président Éric Berton, avec le renforcement de la gouvernance dédiée à l'égalité, tant en ressources humaines — avec l'augmentation du nombre de personnels chargés de mission — que sur le plan financier, avec une hausse notable du budget alloué. Cet engagement s'est également concrétisé institutionnellement par l'évolution de la Vice-Présidence déléguée en Vice-Présidence fonctionnelle, ainsi que par la création d'une Direction Générale Adjointe des Services dédiée à la responsabilité sociétale d'établissement, permettant d'ancrer durablement le travail de l'université sur les enjeux sociétaux, au premier rang desquels figure l'égalité femmes-hommes.
- La **création du Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)**, composé de personnes expertes à temps plein, disposant de locaux dédiés. Ce service, spécialisé dans l'écoute, la prévention et le traitement des situations de harcèlement, de discriminations et de violences, a permis d'augmenter considérablement le nombre de saisines traitées (de 12 à 15 par an avant 2021 à environ 250 aujourd'hui).
- Le **développement d'actions de formation et de sensibilisation ciblées**, telles que la formation de 6h sur les effets des stéréotypes de genre en milieu professionnel, et l'action courte de sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre. Cette dernière a notamment contribué à une augmentation notable du recrutement des femmes professeures des universités en Faculté des Sciences.
- **L'amélioration du diagnostic des inégalités**, grâce à l'enrichissement du Rapport Social Unique (RSU) avec de nouveaux indicateurs sexués allant au-delà des exigences réglementaires et renforçant le pilotage des actions correctrices.
- **Le rayonnement international des actions engagées**, certaines ayant été adaptées dans le cadre du projet WE4LEAD (ERASMUS+ CBHE), qui vise à promouvoir l'égalité de genre au sein des établissements d'enseignement supérieur du Sud de la Méditerranée.

Cependant, **plusieurs freins ont limité l'ampleur de la transformation engagée**: des résistances idéologiques persistantes, un engagement encore inégal des structures, une participation trop faible aux actions de sensibilisation, ainsi qu'une dispersion et incomplétude des données nécessaires au suivi. Ces limites sont accentuées par l'absence d'outils informatiques intégrés, au niveau national, permettant de suivre les recrutements, en particulier dans les comités de sélection, où la centralisation des données sur les candidatures, les auditions et les classements reste manuelle, poste par poste, et lacunaire. Ces constats ont nourri une réflexion critique essentielle. Le nouveau plan 2025-2028 s'inscrit dans une logique de consolidation et de montée en puissance, avec une ambition affirmée :

- **Pérenniser les actions structurelles initiées**
- **Renforcer l'adhésion collective**
- **Améliorer les dispositifs d'évaluation**
- **Favoriser l'accès des femmes aux corps et catégories A,** enjeu stratégique pour corriger les inégalités les plus marquées à l'université.

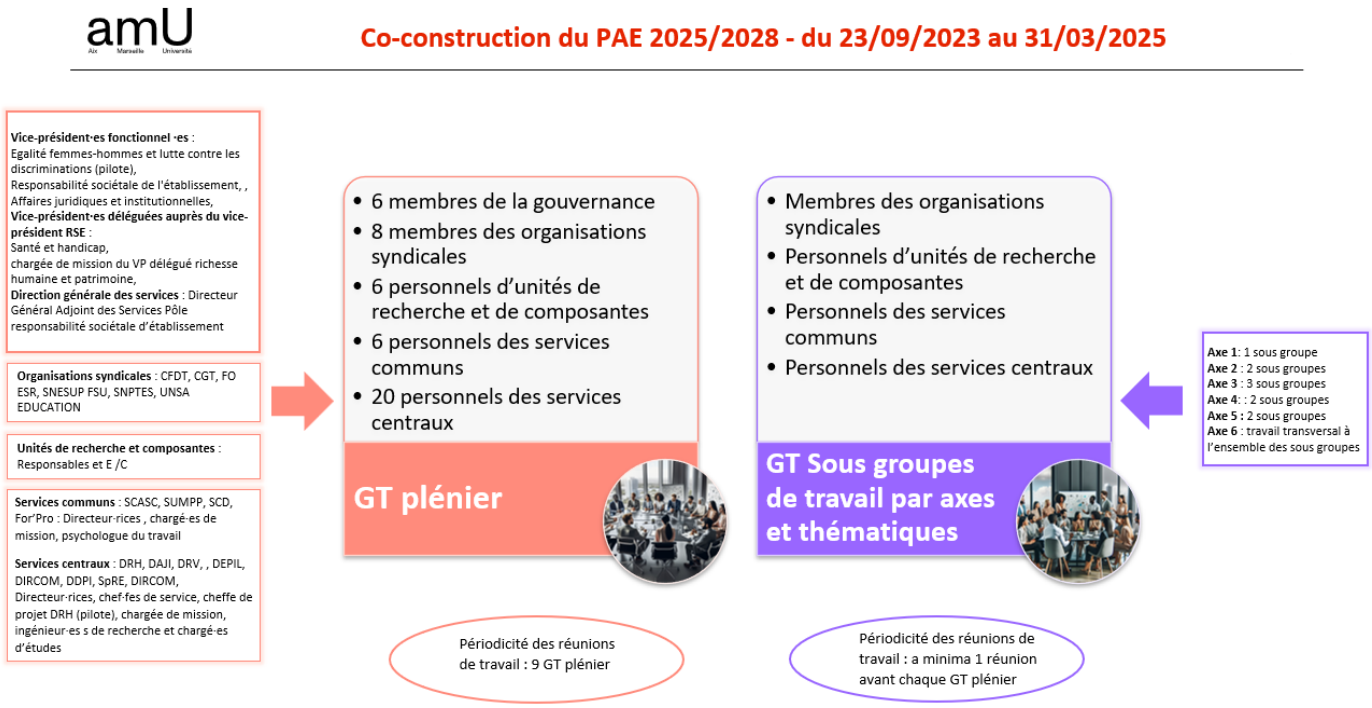
1.2. Méthodologie d'élaboration du second plan

Pour l'élaboration de son second plan, amU a engagé une démarche méthodologique rigoureuse, combinant **analyse critique, mobilisation collective, et pilotage structuré**. Le processus s'est appuyé dès l'origine sur un socle de travail solide : le rapport final d'exécution du premier PAE, les données du Rapport Social Unique (RSU), et les retours d'expérience issus des nombreuses actions de sensibilisation aux stéréotypes de genre menées depuis 2021. Ce diagnostic croisé, à la fois quantitatif et qualitatif, a permis d'identifier clairement les actions efficaces à consolider, celles nécessitant un ajustement méthodologique, ainsi que les leviers d'amélioration prioritaires.

Un cadre de travail a été structuré dès septembre 2023, autour d'un Groupe de Travail plénier et de sous-groupes thématiques (cf. Figure 1) :

- Le **Groupe de Travail plénier paritaire**, dédié au PAE, a été remobilisé, rassemblant la gouvernance, les directions de composantes et de services, des personnels enseignants, administratifs et les organisations syndicales. Ce GT plénier, qui s'est réuni à neuf reprises, a défini les objectifs stratégiques du nouveau plan, validé les modalités de travail et planifié les étapes du processus de co-construction.
- Afin d'assurer une réflexion approfondie, le travail s'est organisé en **sous-groupes thématiques par axe stratégique**. Composés de volontaires ou d'experts métiers issus des différentes entités de l'université, ces sous-groupes ont conduit un travail d'analyse et de proposition, au rythme de réunions mensuelles et d'échanges réguliers.

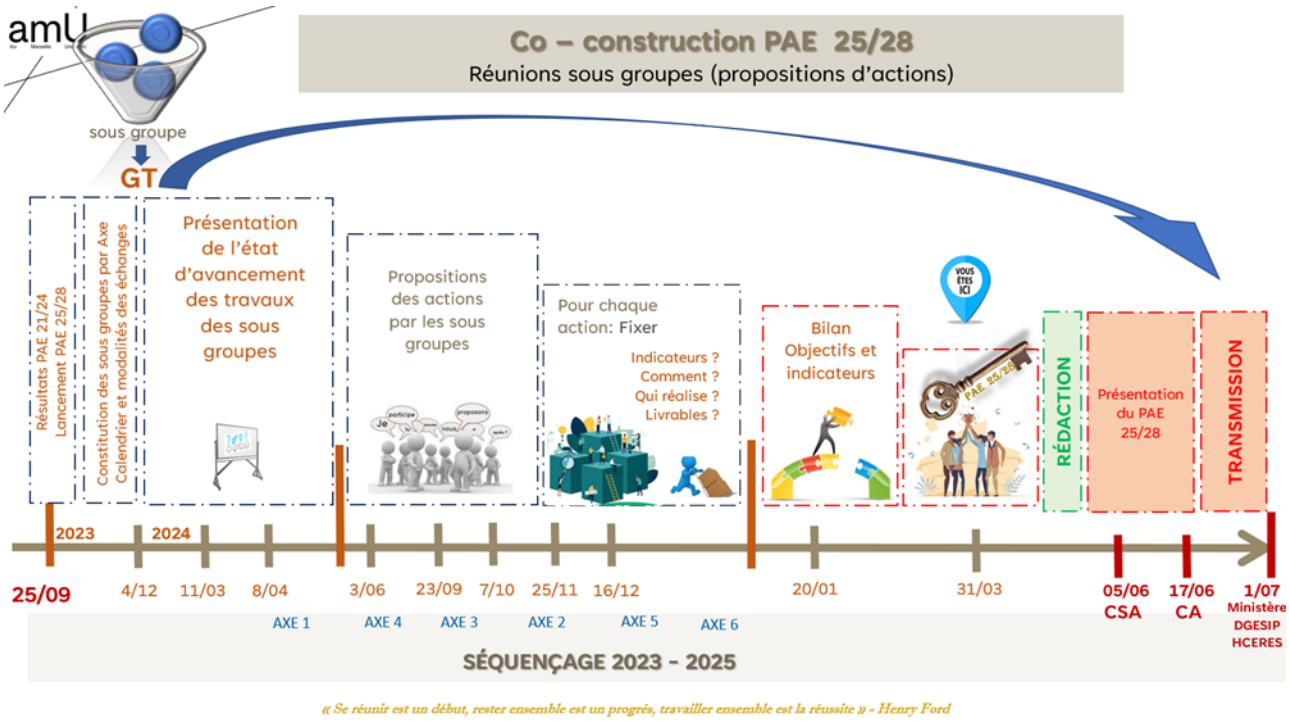
Figure 1. Composition du GT plénier et des sous-groupes



L'animation et le pilotage des travaux ont été assurés conjointement par la Vice-Présidente Égalité Femmes-Hommes et la cheffe de projet dédiée, rattachée à la Direction des Ressources Humaines. Ce binôme a joué un rôle clé, non seulement pour garantir la cohérence et la dynamique collective, mais aussi pour structurer l'ensemble du processus de co-construction autour d'un dispositif d'accompagnement méthodique, combinant :

- ***Pilotage et animation*** : organisation régulière des réunions plénières et des sous-groupes thématiques, suivi du calendrier et progression des réflexions collectives ;
- ***Appui méthodologique*** : mise à disposition d'outils adaptés (maquettes, canevas de travail), propositions d'actions pour nourrir les échanges, accompagnement des réflexions ;
- ***Outils partagés*** : harmonisation des pratiques à travers la conception de supports communs et la mutualisation des ressources ;
- ***Mise à disposition de ressources documentaires*** : diffusion de textes de référence (décrets, recherches, benchmarks) pour étayer les propositions ;
- ***Synthèse et restitution*** : production régulière de comptes rendus, de synthèses thématiques et de supports de suivi partagés, assurant une visibilité continue de l'avancée des travaux ;
- ***Suivi d'avancement*** : tableau de bord mensuel par axe et par thématique pour piloter la progression et faciliter les ajustements.

Figure 2. Méthode et séquençage



L'organisation en sous-groupes a permis d'approfondir les réflexions sur chaque axe, de favoriser une **participation large et active**, et de faciliter l'expression de toutes les voix, y compris celles qui s'expriment plus difficilement en grand groupe. Cette dynamique a permis non seulement d'enrichir les propositions, mais aussi d'aborder, sans détour, les freins persistants et les leviers possibles pour leur dépassement. Le processus de co-construction du Plan s'est déroulé selon un séquençage précis entre septembre 2023 et mars 2025. Chaque phase a été jalonnée par des étapes clés : présentation des travaux d'avancement, élaboration des propositions par sous-groupes, construction collective d'indicateurs et d'objectifs, validation finale du plan et transmission au Ministère.

Cette méthode de travail rigoureuse et participative (cf. Figure 2) a abouti à :

- L'identification des actions prioritaires à consolider ou à engager,
- La désignation des personnes et services référents pour chaque action,
- L'organisation d'un dispositif de suivi et d'évaluation continue,
- Et l'anticipation des leviers nécessaires pour favoriser l'adhésion et accompagner le changement.

Enjeux prioritaires identifiés par les groupes de travail :

- **Pérenniser les dispositifs structurants** mis en place entre 2021 et 2024, tels que le Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE), le Guide Parent ou encore l'offre de formation sur les stéréotypes de genre.
- **Réduire les inégalités d'accès aux responsabilités académiques**, en ciblant notamment les écarts dans les promotions aux corps A ou dans l'accès à l'HDR.
- **Améliorer le pilotage local** du plan par un renforcement du suivi, un meilleur accompagnement des structures, et une mobilisation plus systématique des services impliqués.
- **Structurer, former et mobiliser le réseau des référent et référentes égalité**, identifié comme un levier stratégique pour le déploiement des actions au plus près des réalités de terrain.
- **Mieux visibiliser et inciter à la formation** sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), les discriminations, le racisme et les LGBTIphobies, en adaptant les formats aux différents profils et contraintes.
- **Ancrer durablement l'égalité dans la production et la diffusion des savoirs**, via l'intégration du genre dans les projets de recherche et les pratiques d'évaluation.

Ce travail collectif a permis de mobiliser la diversité des compétences et des expériences présentes à amU. En confrontant les points de vue, en analysant avec lucidité les réussites et les freins, il a permis de définir une feuille de route ambitieuse et opérationnelle pour l'égalité professionnelle. **Le processus, plus long que prévu initialement, a nécessité d'adapter le calendrier afin de laisser pleinement le temps de la concertation et de l'intelligence collective**. Tout au long de cette démarche, les travaux ont été guidés par un fil rouge constant : l'adossement aux résultats de la recherche, notamment dans les domaines des stéréotypes de genre et des discriminations.

Ce principe, déjà structurant dans le premier PAE, irrigue de nouveau les choix stratégiques du plan 2025-2028. Il a abouti à la structuration d'un plan autour de **six axes stratégiques, articulant consolidation des actions efficaces et ouverture vers de nouveaux champs d'intervention, pour accélérer la dynamique d'égalité au sein de notre université.** Cinq reprennent et approfondissent les orientations du premier plan. Le sixième, issu des réflexions collectives, formalise pour la première fois l'intégration du genre et du sexe dans la recherche et les formations. Il s'appuie sur une reconnaissance croissante, au niveau européen, de l'importance de prendre en compte ces dimensions dans la production des savoirs et l'élaboration des politiques publiques.

1.3. Analyse de faisabilité

Le déploiement des formations sur les stéréotypes de genre en milieu professionnel, élaborées lors du plan précédent, constitue un levier central du second Plan d'Action Égalité 2025–2028. Afin de garantir leur accessibilité et leur impact, une analyse de faisabilité a été menée, fondée à la fois sur le bilan du plan précédent et sur les capacités actuelles de formation. **De 2021 à 2024, la Vice-Présidente Égalité, seule formatrice jusqu'alors, a assuré 43 sessions de formation, tous formats confondus (6h, 9h, 12h et 18h), tant en interne qu'en externe, soit entre 10 et 11 sessions par an.**

Afin de renforcer ce dispositif, **un pool de 9 formatrices[1] a été constitué au sein d'amU**, **dont 7 s'engagent à co-animer les formations.** Pendant la première année, elles interviendront en binôme, soit 3 binômes opérationnels. Chaque binôme peut raisonnablement assurer 3 à 4 sessions par an, ce qui représente 9 à 12 sessions annuelles. Parallèlement, la Vice-Présidente poursuivra les formations en solo, à raison de 8 à 11 sessions par an. Cela permettra d'atteindre un **volume annuel global de 17 à 23 sessions**.

Chaque session regroupant 20 personnes maximum, cette capacité permet de former entre 340 et 460 personnes par an, soit plus de 1000 personnes sur trois ans. Cela couvre largement les 400 personnes prioritaires prévues dans le cadre de l'axe 1 (membres de la gouvernance, managers et personnels des services relais), tout en maintenant la capacité de répondre aux 4 à 5 demandes annuelles des laboratoires, aux 2 à 4 sessions annuelles à destination de la population doctorante, et aux 2 sessions par an pour le personnel enseignant (via le Centre d'Innovation Pédagogique d'amU- CIPE).

Dans une logique de pérennisation, le Plan 2025–2028 prévoit également de **renouveler et d'élargir le vivier de formateurs et formatrices**, afin de garantir une couverture complète des besoins, de faire face aux éventuels désistements, et de maintenir un haut niveau de qualité pédagogique. Des sessions de « formation de formateurs » seront donc programmées au cours du plan, avec accompagnement à la coanimation, actualisation des contenus, et valorisation institutionnelle de cet engagement.

La stratégie de formation mise en place garantit ainsi la faisabilité opérationnelle du déploiement de ces formations sur l'ensemble de la période du plan, tout en assurant leur montée en puissance, leur qualité pédagogique et leur ancrage durable dans l'établissement.

En résumé : Un second plan ancré, collectif, ambitieux, et réaliste

- **Un socle solide** : diagnostic croisé issu du RSU, du rapport d'exécution du plan 2021-2024, des retours d'expérience de terrain, et du partage des bonnes pratiques avec nos partenaires.
- **Un processus participatif** : co-construction menée sur 18 mois avec la mobilisation d'un groupe de travail plénier et de sous-groupes thématiques.
- **Un pilotage dédié** : binôme VP Égalité / cheffe de projet PAE, garantissant cohérence, continuité, apport d'informations et de ressources, et soutien méthodologique.
- **Une feuille de route élargie** : 6 axes structurants, dont un nouvel axe sur l'intégration du genre dans la recherche, répondant aux enjeux scientifiques, institutionnels et européens.
- **Une dynamique de formation soutenable** : un format éprouvé, une équipe de formatrices renforcée et une capacité de déploiement qui permet de former toutes les personnes ciblées en trois ans, tout en assurant les demandes ponctuelles émanant des laboratoires, des doctorants et doctorantes, et du personnel enseignant.
- **Une ambition renouvelée** : consolider les acquis, lever les freins persistants, et permettre un accès plus équitable aux postes à responsabilité, en particulier dans les corps ou catégorie A.

[1] Aucun collègue masculin ne s'est porté volontaire.

2. PRESENTATION DES ACTIONS PAR AXE : OBJECTIFS, ACTIONS ET INDICATEURS CLES

Le PAE 2025-2028 est structuré autour de 6 axes stratégiques, conformes aux prescriptions de la loi et du décret en vigueur [2], regroupant **18 objectifs** réalistes, déclinés en **59 actions** mesurables et évaluables.

N°	Axe thématique	Objectifs	Actions
1	Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle	4	14
2	Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations	2	7
3	Développer et promouvoir la mixité des métiers	4	10
4	Faciliter l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle	3	13
5	Lutter contre les VSS, les harcèlements et les discriminations	3	8
6	Intégrer la dimension genre dans la recherche et l'enseignement	2	7
		18	**59**

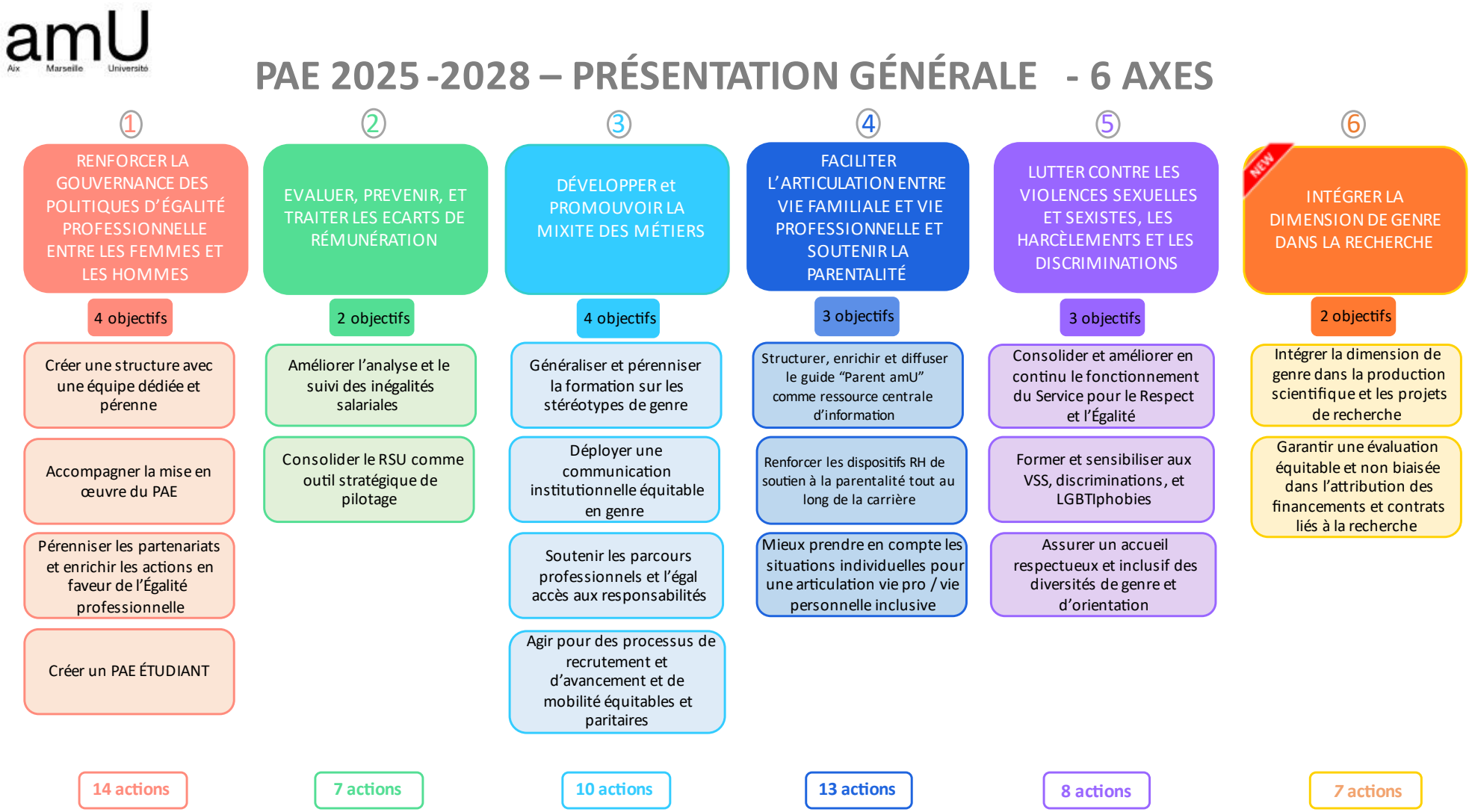
À chaque étape, des **indicateurs de suivi et d'évaluation** ont été définis afin de mesurer les progrès, objectiver les résultats et ajuster les actions si nécessaire. Ces indicateurs, à la fois **quantitatifs et qualitatifs**, constituent un outil essentiel de pilotage et vont permettre de rendre compte de l'impact réel des mesures engagées.

L'ensemble des actions s'inscrit dans **un calendrier de mise en œuvre structuré**, avec des échéances précises, des bilans intermédiaires et une évaluation finale. Ce cadre temporel vise à assurer la coordination des efforts, faciliter le suivi de l'avancement et soutenir l'engagement durable des parties prenantes. Cette structuration – **objectifs clairs, actions concrètes, tâches opérationnelles, indicateurs ciblés et calendrier partagé** – vise à renforcer l'efficacité du plan, en facilitant son appropriation par toutes et tous.

La figure n°3 présente une vue d'ensemble des 6 axes et de leurs objectifs respectifs. Chacun des axes est ensuite présenté de manière détaillée, selon une structure identique : rappel des objectifs poursuivis, identification des actions du précédent plan à consolider ou généraliser, et mise en lumière des actions nouvelles introduites dans ce second PAE.

[2] Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique tels que prévu par l'article 94 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Figure 3. Vue d'ensemble des 6 axes et de leurs objectifs respectifs



AXE 1

RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le retour d'expérience du premier plan met en évidence, de manière nette et incontestable, **l'importance stratégique de l'axe 1 pour ancrer durablement la politique d'amU en matière d'égalité et de diversité.** Dans le cadre du nouveau PAE, cet axe porte l'ambition d'un pilotage renforcé, d'une action institutionnelle davantage structurée, et d'une stratégie pleinement partagée à l'échelle de l'établissement. Il s'articule autour de **4 objectifs**, identifiés comme déterminants pour assurer la cohérence, la légitimité, et l'efficacité du plan, et déclinés en **14 catégories d'actions**.

1. Créer une structure Égalité femmes-hommes pérenne, dotée d'une équipe dédiée
Bien que la gouvernance ait renforcé la Vice-Présidence Égalité Femmes-Hommes, cette fonction reste aujourd'hui portée par une responsabilité politique individuelle, par définition soumise aux évolutions de mandat. La création d'une structure institutionnelle permettrait de sécuriser cette fonction dans la durée, de renforcer les moyens d'action et leur légitimité, de maintenir une continuité de service malgré les évolutions ou changements potentiels, de gagner en envergure, et de soutenir l'innovation sur les questions d'égalité. Une telle structure offrirait aussi la possibilité de consolider les compétences acquises, d'en assurer la transmission dans le temps, et d'éviter ainsi les pertes de savoir-faire à chaque renouvellement d'équipe. Elle donnerait enfin à amU les leviers nécessaires pour affirmer et pérenniser son rôle de précurseur, tant à l'échelle nationale qu'européenne.

2. Améliorer le pilotage et l'accompagnement de la mise en œuvre du PAE
Le premier plan a mis en évidence la nécessité d'un suivi rigoureux des actions. Cela suppose une collecte de données systématisée, coordonnée et anticipée, ainsi qu'une capacité à en faire l'analyse et à produire des bilans utiles au pilotage. Cette tâche est chronophage, fastidieuse, mais pourtant indispensable. Elle ne peut reposer sur quelques individus : elle nécessite une implication collective plus large, d'où l'importance d'un réseau de référentes et référents et de son animation. Il s'agit également de mieux associer le comité de pilotage à l'identification des résistances et à l'élaboration de solutions. Cet objectif vise donc à inscrire la thématique de l'égalité dans une dynamique réellement partagée, à rompre avec les logiques de silo et à faire de cette politique un enjeu transversal, porté par l'ensemble des structures et des niveaux hiérarchiques.

3. Consolider les partenariats et renforcer les coopérations
Le partage de bonnes pratiques et la coopération interinstitutionnelle ont un effet direct sur la légitimation des actions menées et la réduction des résistances. Le soutien des partenaires européens, notamment via les financements et les exigences du programme Horizon Europe, constitue un levier précieux. Il renforce l'ambition du plan et en crédibilise les objectifs. Par ailleurs, la capacité d'amU à engager des universités du Sud de la Méditerranée dans une dynamique commune, dans le cadre du projet WE4LEAD, témoigne de la portée internationale de notre engagement sur ces enjeux.

4. Élaborer un Plan d'Action Égalité dédié aux Étudiantes et Etudiants
Cette population est concernée à part entière par les enjeux d'égalité. Si certaines actions à leur destination figurent dans le PAE des personnels, elles restent éparses et manquent de lisibilité. La création d'un plan spécifique permettrait de structurer, coordonner et rendre plus visibles les initiatives existantes, de mieux en identifier les besoins et de renforcer la communication. Elle contribuerait également à une meilleure articulation entre les volets « personnels » et « usagers » de la politique d'égalité, dans une logique de cohérence globale.

AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

N°	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier 2025/26	2026/27	2027/28
1	**RENFORCER L'ÉQUIPE DÉDIÉE À LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES ET À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS (EFHLD)**					
NEW 1	**Créer une structure avec une équipe dédiée et pérenne**	- Sécuriser la mission EFHLD au-delà des mandats politiques. - Renforcer les moyens humains pour assurer l'ensemble des missions et actions, et leur continuité. - Renforcer les moyens méthodologiques et logistiques. - Consolider et transmettre les compétences acquises. - Accroître la visibilité et la légitimité des actions. - Distinction claire avec les missions du SpRE.	- Création effective de la structure. - Intégration de la structure dans l'organigramme institutionnel. - Renforcement de l'effectif de l'équipe.	● ● ●	●	
2	**Renforcer le pool interne de formateurs et formatrices sur les stéréotypes de genre**	- Renouveler et élargir ce pool en organisant de nouvelles sessions de formation de formateurs et formatrices. - Mettre à jour les contenus et les supports de formation en fonction des avancées de la recherche scientifique sur les stéréotypes de genre. - Valoriser l'engagement de ces formateurs et formatrices dans leur fiche de poste ou au sein des collectifs de travail.	- Nombre de formateurs et formatrices, et nouvelles personnes formées chaque année. - Intégration explicite de cette mission dans les fiches de poste.	● ●	● ●	● ●
2	**ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DU PAE**					
3	**Renforcer le rôle stratégique du GT plénier agenda social dans le pilotage du PAE**	- Organiser au moins 3 réunions annuelles du GT plénier agenda social spécifiquement dédiées au suivi du PAE. - Faire du GT plénier agenda social une instance active d'analyse des résistances rencontrées dans la mise en œuvre du plan. - Renforcer son rôle de soutien stratégique et de force de proposition dans la mise en œuvre des actions et l'atteinte des objectifs.	- Nombre de réunions annuelles du GT plénier agenda social dédiées au PAE. - Existence et diffusion de comptes rendus d'analyse des résistances et pistes de solutions.	● ●	● ●	● ●

4	**Former les membres de la gouvernance et les managers des services centraux et communs et composantes**	- Déployer la formation de 6h aux stéréotypes de genre, développée par amU depuis 2021, auprès des 200 membres de la gouvernance et des managers des 34 services centraux et communs et des composantes. - Intégrer les thématiques Egalité et lutte contre les discriminations dans le parcours managérial (cf. Axe 3) - Valoriser la formation via une communication institutionnelle soutenue et renouvelée, portée par la Présidence et les directions des services concernés.	- Nombre de sessions de formations organisées par an. - Bilan annuel genré (et par statut) des personnes formées par an. - Intégration effective du module dans le parcours managérial (oui/non, année d'intégration). - Nombre de communications institutionnelles diffusées pour promouvoir la formation.	● ● ●	● ● ●	● ● ●
NEW 5	**Former le personnel des services « pivots » et « relais »**	- Former en priorité les personnels de la DRH, DIRCOM, et DAJI (soit environ 200 personnels). - Pérenniser la mise en place d'une communication non genrée et inclusive. - Promouvoir l'intégration de données genrées lorsque cela est pertinent dans les bilans et documents produits par ces 3 services.	- Nombre de sessions de formations organisées par an. - Bilan annuel genré (et par statut) des personnes formées par an, par service. - Nombre de rappels ou recommandations internes diffusés pour encourager une communication inclusive.	● ● ●	● ● ●	● ● ●
NEW 6	**Assurer un suivi coordonné des actions du PAE**	- Identifier un référent ou une référente PAE par service/structure pour la collecte des données. - Organiser un suivi semestriel et un bilan annuel des actions (présentés en CSA et CA). - Formaliser un calendrier de reporting et d'évaluation continue. - Développer une coordination interservices via des réunions régulières pour renforcer la transversalité et le pilotage partagé.	- Liste des personnes référentes PAE par service/structure (avec ventilation genrée). - Existence et diffusion d'un calendrier annuel de suivi/évaluation auprès des référents et référentes. - Nombre de bilans annuels consolidés, présentés en CSA et CA. - Nombre de réunions interservices.	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
7	**Renforcer la communication institutionnelle sur le PAE et les journées thématiques**	- Créer un espace dédié au PAE à la fois sur le site web et sur l'intranet (documents de référence, les actualités, et les rapports intermédiaires et finaux). - Intégrer un module de présentation du PAE dans le e-learning « Bienvenue à amU ». - Planifier une campagne annuelle de communication interne et externe sur le PAE, avec une déclinaison thématique (ex. : mixité, parentalité, VSS). - Assurer une visibilité continue du PAE dans les supports de communication interne (actu, lettre amU, affichage, etc.).	- Mise en ligne effective d'un espace dédié au PAE (URL active, contenus disponibles). - Intégration du module PAE dans le e-learning « Bienvenue à amU » (oui/non). - Réalisation d'au moins une campagne annuelle de communication thématique et supports. - Élaboration et diffusion d'un calendrier annuel des journées nationales/internationales à valoriser.	● ● ● ●	● ● ●	● ● ●

NEW 8	**Disséminer les actions en interne et les présenter aux instances**	- Présenter un bilan annuel du PAE en CSA, CA et réunion de gouvernance ou organisée par la DGS. - Communiquer le bilan annuel à tout amU. - Mobiliser le réseau des référentes et référents Égalité dans la diffusion des informations et des bonnes pratiques.	- Présentation annuelle du bilan en CSA/CA/RG/DGS. - Communication annuelle effective	● ●	● ●	● ●
NEW 9	**Structurer, valoriser, et animer le Réseau des référentes et référents Égalité femmes hommes**	- Formaliser les nominations des référentes et référents (lettre de mission signée, communication officielle aux structures). - Définir collectivement les missions attendues du réseau et harmoniser les pratiques. - Organiser un forum de lancement pour donner visibilité, légitimité et cohésion au réseau. - Créer une liste de diffusion et des outils partagés pour favoriser la circulation d'information. - Mettre en place une animation régulière du réseau pour la coordination des actions du PAE (réunions, échanges de pratiques, points d'étape).	- Liste nominative des référentes et référents mise à jour chaque année et communiquée (genre, statut, type de contrat, taille de la structure). - Tenue effective du forum de lancement du réseau (nombre de participants et participantes, documents diffusés).	● ●	●	●
10	**Poursuivre la parité dans les instances, comités et GT de l'université**	- Veiller à la parité dans l'équipe de gouvernance (notamment lors des nominations). - Communiquer pour favoriser la parité dans les différentes instances, comités, et groupes de travail de l'université. - Veiller à la parité lors des élections professionnelles lorsque cela est réglementairement possible.	- Bilan annuel de la composition genrée des principales instances de gouvernance. - Bilan genré annuel de la composition des groupes de travail (GT) institutionnels. - Communication effective pour encourager à la parité et au respect des obligations réglementaires lors des élections professionnelles.	● ● ●	● ● ●	● ● ●
11	**Pérenniser l'action de sensibilisation des comités de sélection aux biais implicites de genre**	- Maintenir un haut niveau d'adhésion des composantes à la sensibilisation des CDS, en particulier dans les disciplines STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie, Mathématiques). - Prévoir un renouvellement régulier des supports pour éviter le désengagement (« déjà vu / déjà fait »). - Concevoir des supports pour les filières où les hommes sont significativement minoritaires. - Valoriser les effets mesurables de la sensibilisation sur les pratiques de recrutement, pour renforcer sa légitimité.	- Taux de participation par année, par disciplines et composantes. - Bilan annuel de l'action sur les recrutements. - Nombre de communications institutionnelles valorisant l'intérêt et les résultats de l'action.	● ● ●	● ● ●	● ● ●

3 PÉRENNISER LES PARTENARIATS ET ENRICHIR LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

12	**Poursuivre et développer les partenariats locaux, nationaux, et internationaux**	- Pérenniser les échanges avec les différents partenaires (CPED, Res'égal, RESUFF, WE4LEAD, etc.) pour mutualiser outils, protocoles, actions, et retours d'expérience. - Maintenir la reconnaissance d'amU comme structure ressource sur les questions d'égalité professionnelle.	- Liste actualisée des partenaires institutionnels (locaux, nationaux, européens), avec mention de la nature du partenariat. - Nombre de sollicitations externes adressées à amU pour retours d'expérience, interventions ou appui méthodologique et scientifique.	● ●	● ●	● ●
13	**Pérenniser le projet WE4LEAD**	- Assurer la pérennité du consortium WE4LEAD après la fin du financement européen prévu en février 2026, en maintenant la coopération entre les 9 universités partenaires et le RESUFF. - Poursuivre les actions communes engagées (formations, outils partagés, séminaires, échanges de pratiques). - Identifier et mobiliser de nouvelles sources de financement pour soutenir les activités du consortium. - Ouvrir progressivement le consortium à d'autres universités du Sud de la Méditerranée.	- Nombre et nature des actions communes poursuivies après février 2026 (formations, séminaires, publications, outils partagés, etc.). - Liste actualisée des universités partenaires impliquées dans les activités après février 2026, et dates d'engagement. - Nombre de nouveaux financements identifiés ou obtenus (projets européens, appels à projets internationaux, financements bilatéraux).		● ● ●	● ● ●

4 CRÉER UN PLAN D'ACTION EGALITE POUR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

NEW 14	**Elaborer un PAE pour les Étudiantes et Étudiants structuré autour d'axes prioritaires et d'actions concrètes**	- Constituer un groupe de travail paritaire incluant la VP Vie Étudiante, des représentants et représentantes étudiantes, des associations étudiantes, la VP EFHLD, la VP RSE, la Direction générale des services, des membres des services centraux. - Financer un stage pour appuyer la structuration du plan et assurer la coordination des travaux. - Réaliser une analyse de faisabilité du plan (ressources, délais, outils, acteurs impliqués), incluant les modalités de collecte des données. - Recenser et structurer les actions existantes à destination de la communauté étudiante (cours, partenariats, sensibilisation, parentalité, précarité menstruelle, etc.). - Définir les modalités de suivi du plan et de coordination avec le PAE des personnels. - Assurer la lisibilité et la diffusion des actions à destination de la communauté étudiante via les outils numériques (ENT, intranet, e-learning, etc.).	- Constitution effective du groupe de travail paritaire (composition, calendrier, taux de participation). - Recrutement du·de la stagiaire (durée, profil, mission définie). - Réalisation d'un diagnostic des actions existantes à destination de la population estudiantine. - Élaboration d'un cadre de faisabilité (ressources humaines, techniques et budgétaires). - Nombre de ressources et actions identifiées, valorisées et coordonnées. - Livrable : PAE. - Mise en ligne d'un espace dédié à l'égalité étudiante sur l'ENT ou l'intranet étudiant. - Nombre de campagnes ou supports de communication dédiés à l'égalité pour la communauté étudiante.	● ● ● ●	● ● ●	● ● ● ● ●

AXE 2

ÉVALUER, PREVENIR, ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Malgré l'existence de garanties légales d'égalité salariale, les données disponibles au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche confirment la persistance d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces écarts s'expliquent principalement par des effets structurels (ségrégation professionnelle, effets démographiques au sein des corps, travail à temps partiel, différences de primes), souvent invisibles et cumulés. L'analyse fine des données est donc indispensable pour comprendre les mécanismes à l'œuvre, les documenter, et mettre en œuvre des politiques correctives ciblées.

Le premier Plan d'action (2021–2024) a permis des avancées notables : enrichissement du RSU, amélioration de la lisibilité des écarts grâce à l'outil DGAFP, production de rapports complémentaires et renforcement des capacités d'analyse des données genrées. Ces travaux ont été salués comme des actions phares du précédent plan. Toutefois, le rapport d'exécution final a également pointé certains défis persistants : absence de base de données genrée fiable sur les titulaires de l'HDR, défaut de lisibilité du RSU pour les personnels, manque de croisement des données, ou encore lacunes dans la production des données sur les mobilités internationales.

A la lumière de ce bilan, l'Axe 2 du PAE 2025–2028 s'articule autour de **2 objectifs stratégiques déclinés en 7 actions** :

- **Objectif 1 : Améliorer l'analyse et le suivi des inégalités salariales** à travers des outils de diagnostic consolidés, une meilleure lisibilité des effets structurels, et un accompagnement renforcé des processus d'avancement.
- **Objectif 2 : Consolider le RSU comme outil permettant le pilotage stratégique**, en améliorant la qualité des données produites, leur lisibilité, et leur appropriation par les structures.

AXE 2 - ÉVALUER, PREVENIR, ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

N°	libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier 2025/26	2026/27	2027/28
1	**AMELIORER L'ANALYSE ET LE SUIVI DES INEGALITES SALARIALES**					
1	**Renforcer la compréhension et l'usage stratégique de l'Index Égalité**	- Expliquer, à travers un support pédagogique adapté, les limites structurelles de l'Index officiel et la pertinence d'un "Index corrigé" tenant compte des réalités de l'ESR (effet de ségrégation des corps, effet démographique au sein des corps, effet temps partiel, effet primes). - Diffuser les résultats croisés (Index + analyse des effets) dans les instances (CSA, CA) et auprès des services RH. - Renforcer l'analyse collective des résultats de l'Index et des effets structurels afin d'en tirer des pistes d'action concrètes, en lien avec les autres axes du plan (rémunération, primes, conditions de travail, articulation des temps, etc.).	- Nombre de communications ou temps de présentation dans les instances (CSA, CA) et auprès des services RH. - Nombre de personnels RH sensibilisés ou formés à l'usage croisé de l'Index et des quatre effets. - Publication annuelle de l'Index officiel et de l'Index corrigé, accompagnée d'une note de lecture pédagogique. - Nombre d'actions correctrices identifiées à partir de cette analyse et articulation explicite avec les autres axes du PAE.	•	•	•
2	**Pérenniser le renforcement des principes d'égalité femmes-hommes dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG)**	- Maintenir les engagements en faveur de l'égalité professionnelle dans les LDG, notamment sur les procédures d'avancement. - Réaffirmer l'importance d'une lecture genrée des parcours professionnels lors des commissions d'avancement. - Sensibiliser les membres des commissions aux freins systémiques rencontrés par les femmes (interruptions de carrière, surcharge invisible, effets des stéréotypes, etc.).	- Présence explicite des principes d'égalité dans les LDG de l'établissement. - Nombre de communications ou de rappels adressés aux membres des commissions (notes, mails, rappels en réunion). - Nombre de membres de commissions sensibilisés (ou ayant bénéficié d'un rappel méthodologique). - Suivi annuel des effets sur la répartition F/H des avancements dans les différentes filières.	•	•	•
3	**Objectiver et réduire les inégalités d'accès à l'HDR**	- Constituer une base de données genrées fiable et actualisée sur les titulaires de l'HDR, avec une ventilation par discipline, année du premier poste, et âge (avec la problématique du déclaratif). - Analyser les écarts entre femmes et hommes en matière de détention de l'HDR, en particulier dans les disciplines où les inégalités sont les plus marquées. - Élaborer des pistes d'action concrètes à partir du diagnostic.	- Mise en place de la base de données genrée des titulaires HDR à amU (état initial puis actualisation annuelle). - Analyse genrée des taux de détention de l'HDR par discipline, âge, et année du premier poste et présentation des résultats dans les instances (CSA, CA, Collège doctoral). - Nombre et nature des recommandations/actions proposées à l'issue du diagnostic.	•	•	•

NEW 4	**Mesurer les inégalités d'accès à la mobilité internationale au sein du personnel enseignant et enseignant-chercheur**	- Mettre en place un formulaire standardisé à remplir lors des demandes de mobilité, incluant le genre, le statut et la discipline. - Construire une base de données consolidée sur les mobilités internationales des E/C, en croisant les informations issues de la DRI, de la DRV et du Fonctionnaire sécurité défense . - Produire chaque année une analyse genrée des mobilités sortantes, en identifiant les éventuels écarts par sexe, statut et discipline. - Utiliser ces analyses pour alimenter la réflexion sur l'égalité d'accès aux opportunités internationales et, le cas échéant, proposer des actions correctrices.	- Existence d'une base de données consolidée incluant les mobilités validées par la DRI, DRV, DRH, et le service sécurité défense. - Intégration du bilan genré dans le RSU. - Nombre de mesures correctrices ou de préconisations issues du bilan.		● ●	 ● ●
NEW 5	**Accompagner les avancements de grade et mobilités internes**	- Déployer l'action expérimentée à la faculté des Sciences (ateliers de préparation aux avancements) dans d'autres composantes. - Étendre la démarche aux promotions internes et aux mobilités BIATSS (poste à profil, responsabilités collectives…). - Sensibiliser les directions à leur rôle dans la détection et le soutien des personnels promouvables.	- Nombre d'ateliers organisés et répartition disciplinaire. - Évolution du taux de promotion genré (MCF/PU, IGE/IEN, etc.).		● ●	● ●
2	**CONSOLIDER LE RSU COMME OUTIL STRATÉGIQUE PERMETTANT LE PILOTAGE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**					
6	**Renforcer la qualité et l'exhaustivité des données genrées du RSU**	- Mettre en place un accompagnement mensuel individualisé des services contributeurs à la production du RSU. - Renouveler annuellement la formation des contributeurs aux indices de parité.	- Nombre de services accompagnés chaque année (suivi mensuel effectué). - Nombre de personnes formées par an.	● ●	● ●	● ●
7	**Valoriser le RSU comme outil stratégique de pilotage de l'égalité**	- Assurer la visibilité du RSU sur le site institutionnel et auprès des personnels. - Concevoir et diffuser une brochure d'informations synthétique présentant l'utilité du RSU, ses grands indicateurs, et comment s'en saisir. - Former 100 % des référentes et référents Égalité à la lecture et à l'exploitation du RSU (d'ici fin 2026). - Encourager les composantes et services à mobiliser les données du RSU pour leurs diagnostics, projets et bilans internes.	- Nombre de sessions d'information consacrées à la lecture du RSU et à l'interprétation des indicateurs. - Brochure d'information synthétique créée. - RSU mis en avant sur le site institutionnel dans une section visible et clairement identifiée.	● ● ●	● ● ●	● ● ●

AXE 3

DÉVELOPPER ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La mixité des métiers reste un objectif inabouti à l'université, tant dans les fonctions d'enseignement et de recherche que dans les filières administratives, techniques ou scientifiques. Des logiques de genre continuent de structurer les orientations, les recrutements, les promotions et les accès aux responsabilités, contribuant à une forte concentration des femmes dans certains métiers (communication, RH, formation, social) et des hommes dans d'autres (informatique, mathématiques, réseaux, pilotage). Ces segmentations limitent la diversité des profils, freinent l'égalité réelle des opportunités et nourrissent, parfois malgré soi, des biais de jugement dans les décisions professionnelles.

Le premier Plan d'Action Égalité a permis de poser des bases solides : mise en place d'actions de formation, création d'outils de sensibilisation, valorisation de figures de réussite féminines dans les filières scientifiques, diffusion de pratiques plus inclusives. Grâce à ce socle, amU sait aujourd'hui ce qu'il faut faire, avec quels outils et dans quel cadre.

L'axe 3 du PAE 2025–2028 vise donc à amplifier les actions engagées et à les inscrire dans la durée, en renforçant leur portée, leur lisibilité et leur ancrage dans la culture institutionnelle. Il s'agit d'un véritable levier de transformation, qui requiert un accompagnement au changement, car il touche au cœur des représentations et des normes de genre qui influencent les choix, les trajectoires et les pratiques professionnelles.

Structuré autour de 4 objectifs stratégiques et de 10 actions opérationnelles, l'axe 3 entend :

1. Généraliser et pérenniser la formation sur les stéréotypes de genre
2. Déployer une communication institutionnelle équitable en genre
3. Soutenir les parcours professionnels et l'égal accès aux responsabilités
4. Agir pour des processus de recrutement, d'avancement et de mobilité équitables et paritaires

Au total, cet axe comporte 10 actions principales, étayées par des objectifs concrets, des indicateurs de suivi réalistes et des calendriers adaptés. Il incarne l'ambition d'une université inclusive, capable de reconnaître les talents dans leur diversité et d'agir sur les leviers structurels de la mixité professionnelle.

AXE 3 - DÉVELOPPER ET PROMOUVOIR LA MIXITE DES MÉTIERS

N°	libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier 2025/26	2026/27	2027/28
1	**GENERALISER ET PERENNISER LA FORMATION SUR LES STEREOTYPES DE GENRE**					
1	**Encourager les personnels à suivre la formation de 6h sur les stéréotypes de genre**	- Organiser des sessions de formation groupées à l'échelle des laboratoires, services, ou composantes, afin de faciliter les inscriptions collectives et de favoriser une dynamique d'équipe. - Maintenir le déploiement de ces formations à la fois via le plan de formation des personnels (GEFORP) et le CIPE. - Déployer un module complémentaire en ligne (MOOC ou e-learning) reprenant les grands principes de la formation de 6h, accessible à tous les personnels et intégré aux outils de formation de l'université. - Renforcer la campagne institutionnelle de communication incitative « *Se former, c'est agir !* » avec des « teasers » sur les enjeux abordés dans la formation, des témoignages de personnels formés issus de différents secteurs, une diffusion multi-supports (intranet, affichage, lettre amU, réseaux internes). - Proposer des conférences d'1 heure dans les structures (en présentiel ou à distance), pour sensibiliser aux effets des stéréotypes de genre et inciter à suivre la formation complète. - Communiquer sur l'accompagnement par l'équipe VP EFHLD des laboratoires pour mener des enquêtes de perception sur les inégalités.	- Nombre de sessions de formation groupées organisées par an (ventilées par type de structure : laboratoires, services, composantes). - Taux de participation par type de structure et évolution annuelle. - Création du module e-learning ou MOOC (oui/non, date de mise à disposition) et taux de complétion. - Nombre de campagnes de communication menées (annuelles ou thématiques). - Nombre de conférences d'1 heure organisées dans les structures. - Nombre d'enquêtes réalisées sur les perceptions des inégalités.	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●

2	**Etendre la diffusion des cours sur les stéréotypes de genre dans les différents cursus étudiants**	****Pour la population doctorante :** - Maintenir et diffuser le module de 6 heures existant en français et en anglais dans l'offre de formation du Collège doctoral. - Renforcer la communication auprès des écoles doctorales et des doctorants et doctorantes (dont les associations) pour améliorer la visibilité et l'accès au module. ****Pour les étudiantes et étudiants de licence et de master :** - Identifier les formations non encore couvertes par le module de 3 heures existant. - Proposer l'intégration de ce module (ou d'autres) dans les maquettes actuelles (quand cela est possible) ou proposer son insertion dans les futures maquettes. - Encourager les équipes pédagogiques à proposer des modules comparables, adaptés à leurs filières et formations.	****Pour la population doctorante :** - Nombre de sessions du module de 6 heures dispensées chaque année (en français et en anglais). - Taux de participation des doctorants et doctorantes par école doctorale. - Nombre de supports de communication diffusés (affichages, intranet, newsletters doctorantes). ****Pour les étudiantes et étudiants de licence et de master :** - Nombre de filières ayant intégré ou prévu d'intégrer le module de 3 heures dans leur maquette pédagogique actuelle ou à venir. - Nombre total d'étudiants et étudiantes ayant suivi le module par an, ventilé par discipline et niveau (L/M).	● ● ●	● ● ● ● ●	● ● ● ● ●
2	**DEPLOYER UNE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE EQUITABLE EN GENRE**					
NEW 3	**Adopter, diffuser et valoriser le guide d'amU de communication équitable en genre**	- Présenter le guide d'amU finalisé en Réunion de Gouvernance (RG), puis le soumettre à validation en CSA et en Conseil d'Administration. - Assurer une large diffusion du guide (intranet, lettre amU, supports institutionnels). - Créer un espace dédié sur l'intranet pour le guide, intégrant un quiz interactif d'auto-évaluation. - Sensibiliser les relais de communication des composantes et services à l'usage du guide (mail explicatif, réunions d'information).	- Validation du guide en RG, CSA, CA. - Communication institutionnelle sur le guide planifiée deux fois par an.	● ●	●	●
NEW 4	**Former à la communication verbale et visuelle sans stéréotype de genre**	- Élaborer une session de formation spécifique à la communication équitable en genre (verbale et visuelle). - Former 100 % des équipes de la DIRCOM d'ici fin 2026. - Proposer la formation aux relais communication des composantes et services, en l'intégrant au catalogue GEFORP. - Valoriser cette offre de formation par des supports de communication internes. - Intégrer un module de sensibilisation à la communication équitable dans le parcours e-learning « Bienvenue à amU ».	- Nombre de sessions créées et intégrées dans le catalogue GEFORP. - Nombre de personnes formées, par service (DIRCOM, relais communication dans les composantes, etc.). - Suivi d'intégration du module dans le parcours d'accueil.	● ● ●	●	●

NEW 5	**Intégrer les principes d'équité de genre dans les communications RH et institutionnelles**	- Vérifier la neutralité de genre dans toutes les communications. - Intégrer un rappel des principes de communication équitable dans les canevas de supports institutionnels (lettre amU, brochures, sites). - Assurer l'inclusion d'une communication équitable en genre et sans stéréotype dans la marque employeur d'amU (visuels, discours, ambassadeurs et ambassadrices).	- Rapport annuel sur la représentation genrée dans les supports visuels institutionnels.	●	●	●
3	**SOUTENIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'ÉGAL ACCES AUX RESPONSABILITES**					
6	**Encourager et accompagner les démarches individuelles de promotion, de mobilité et de demande de primes**	- Recenser les dispositifs d'accompagnement existants (préparation aux campagnes d'avancement, mobilité, demandes de primes ; cf. exemple de la Faculté des Sciences). - Organiser des temps collectifs dans les composantes ou services : réunions d'information, ateliers de relecture, partages d'expérience. - Former les managers à la démarche de "recrutement actif"[3] pour les fonctions à responsabilité ou de gouvernance, afin d'encourager les candidatures de femmes qualifiées.	- Nombre et types de dispositifs mis en place ou renforcés. - Taux de participation genré aux dispositifs proposés. - Nombre de demandes de primes ou de promotions accompagnées (données genrées). - Nombre de managers formés à la démarche de recrutement actif.	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
7	**Expérimenter l'entraide professionnelle (mentorat)**	- Lancer une expérimentation de dispositifs de mentorat à partir du retour d'expérience de l'OSU. - Valoriser et capitaliser les retours d'expérience.	- Nombre de composantes ayant mis en œuvre un dispositif de mentorat ou similaire. - Bilan de l'expérimentation.	●	● ●	●
8	**Promouvoir des figures de réussite pour inspirer et légitimer la diversité des parcours.**	- Compléter la galerie de portraits existante par de nouveaux témoignages illustrant des parcours inspirants et les diffuser sur les supports de communication institutionnelle (lettre amU, intranet, réseaux sociaux, événements). - Produire un bilan des lauréats et lauréates ANR, ERC, etc. - Veiller à inclure à la fois des femmes dans des filières traditionnellement masculines et des hommes dans des filières à dominante féminine.	- Nombre de portraits réalisés avec répartition genrée, statutaire et disciplinaire. - Bilan genré des personnes lauréates ANR, ERC, etc.	● ●	● ●	● ●

[3] Le « recrutement actif » désigne une démarche proactive visant à identifier et encourager des candidatures issues de groupes sous-représentés pour accéder à des fonctions à responsabilité. Il ne s'agit pas d'un engagement à recruter, mais d'une volonté de diversifier le vivier de candidatures, dans le respect des procédures de sélection en vigueur.

4	AGIR POUR DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT, D'AVANCEMENT ET DE MOBILITÉ ÉQUITABLES ET PARITAIRES					
9	**Garantir des pratiques de recrutement équitables et sans biais de genre**	- Pérenniser la sensibilisation des jurys de recrutement E/C aux biais implicites de genre, avec actualisation régulière des supports (cf. Axe 1). - Proposer une action de sensibilisation aux biais de genre spécifique pour les jurys de concours BIATSS (ou assimilés). - Mettre à disposition des jurys BIATSS, d'ici fin 2025, une grille d'évaluation standardisée intégrant des critères objectifs, pour accompagner les entretiens et décisions de classement. - Poursuivre les ateliers de bonnes pratiques pilotés par la DRH, spécifiquement à destination des présidentes et présidents de jurys BIATSS, pour les sensibiliser à la parité, la diversité et la non-discrimination (au moins 2/an).	- Nombre annuel de jurys E/C sensibilisés et bilan de l'action (cf. action correspondante de l'Axe 1). - Nombre annuel de jurys BIATSS ayant utilisé la grille d'évaluation standardisée. - Nombre d'ateliers « bonnes pratiques DRH» organisés (objectif : ≥ 2/an) et taux de participation genré. - Évolution du taux de recrutement de personnels sous-représentés (en particulier femmes dans les filières techniques ou hommes dans les fonctions ou secteurs fortement féminisés), sur 3 ans.	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●
10	**Adopter une communication inclusive dans les recrutements**	- Veiller à une rédaction non genrée et équitable des fiches de poste, offres d'emploi et de mobilité, en cohérence avec le guide de communication équitable. - Diffuser systématiquement ce guide à l'ensemble des responsables d'encadrement et de recrutement. - Intégrer dans les encadrés de présentation d'amU figurant sur les offres, l'engagement institutionnel en faveur de l'égalité, de la parité et de la non-discrimination (formule validée et utilisée à partir de fin 2025). - Poursuivre la parité dans les jurys de recrutement BIATSS. - Encourager l'alternance femmes/hommes à la présidence des jurys de recrutement (CDS et BIATSS).	- Bilan mensuel correctif effectué par le service « recrutement » de la DRH. - Diffusion effective du guide de communication aux responsables impliqués dans les recrutements . - Bilan annuel de la parité dans les jurys de recrutement BIATSS. - Suivi de l'alternance F/H à la présidence des jurys de CDS et concours BIATSS.	● ● ● ●	● ● ● ●	● ● ● ●

AXE 4

FACILITER L'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE ET SOUTENIR LA PARENTALITE

L'évaluation du PAE 2021–2024 montre que des avancées majeures ont été réalisées en matière de soutien à la parentalité, notamment grâce à la création et à la diffusion du *Guide Parent d'amU*, et le développement de modalités de travail plus souples. Toutefois, les effets restent inégalement répartis, certaines mesures étant encore méconnues ou inaccessibles selon les structures, les statuts, ou les situations personnelles. Les retours d'expérience ont aussi mis en évidence la nécessité de mieux coordonner les services concernés, de faciliter l'accès aux dispositifs, et de tenir compte de la diversité des situations familiales et de santé.

Le nouvel axe 4 vise donc à pérenniser les outils déjà éprouvés tout en développant de nouveaux leviers, plus inclusifs et plus accessibles. Il s'articule autour de **3 objectifs stratégiques déclinés en 13 catégories d'actions,** conçus pour renforcer la lisibilité, la cohérence et l'efficacité des actions en faveur d'une articulation plus équitable entre vie professionnelle et vie personnelle :

1. Structurer, enrichir et diffuser le guide "Parent amU" comme ressource centrale d'information
2. Renforcer les dispositifs RH de soutien à la parentalité tout au long de la carrière
3. Mieux prendre en compte les situations individuelles pour une articulation vie professionnelle / vie personnelle inclusive

Parmi les priorités de cet axe figure également une meilleure prise en compte de **la santé des femmes au travail**, à travers des mesures concrètes liées aux pathologies menstruelles, aux parcours de grossesse ou de parcours d'assistance médicale à la procréation (AMP), ou encore aux situations de proche aidance. Ces enjeux, jusqu'ici peu visibles, sont désormais intégrés à part entière dans les actions prévues, afin de favoriser un environnement de travail plus attentif, plus souple, et mieux adapté aux réalités vécues par les agentes.

Cet axe vise à améliorer concrètement les conditions de travail en tenant compte des réalités familiales, des parcours de vie et des besoins spécifiques, pour garantir un environnement professionnel plus équitable et mieux adapté à la diversité des situations.

AXE 4 - FACILITER L'ARTICULATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE ET SOUTENIR LA PARENTALITÉ

N°	libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier 2025/26	2026/27	2027/28
1	**STRUCTURER, ENRICHIR ET DIFFUSER LE GUIDE "PARENT AMU" COMME RESSOURCE CENTRALE D'INFORMATION**					
1	**Mettre à jour et structurer le guide Parent d'amU**	- Mettre à jour les contenus existants en lien avec les évolutions réglementaires et les pratiques internes. - Créer une version téléchargeable du guide en complément de la version consultable en ligne. - Enrichir le guide avec une FAQ évolutive.	- Mise à jour annuelle du guide. - Mise en ligne de la version téléchargeable. - Création de la FAQ.	•	•	•
				•	•	•
					•	
NEW 2	**Déployer des lieux de lactation sur les campus et les intégrer au guide parent**	- Prévoir, à court terme, au moins un lieu de lactation par grand campus d'ici fin 2026. - Élaborer une fiche pratique à destination des structures, précisant les modalités organisationnelles : logistique, hygiène/sécurité, confidentialité, planning de réservation. - Intégrer l'ensemble des informations pratiques sur les lieux de lactation dans la version numérique du guide parent. - Concevoir et diffuser des supports de sensibilisation à destination des personnels (affiches, livret de lactation, fiches d'information).	- Nombre de lieux de lactation créés par campus. - Création et mise à disposition de la fiche pratique à destination des structures. - Intégration effective des lieux de lactation dans le guide parent d'amU (version en ligne et téléchargeable). - Mise à disposition du livret de lactation.	•	•	•
				•		
				•	•	•
				•		
3	**Développer une communication active et accessible autour du guide parent et des autres dispositifs**	- Intégrer un point dédié à ces dispositifs dans les parcours de formation managériale. - Organiser des tables rondes ou webinaires pour présenter le guide parent, répondre aux questions, et recueillir les besoins des personnels. - Adapter la communication aux situations de parentalité variées (monoparentales, recomposées, adoption) avec un focus sur la parentalité masculine (témoignages).	- Nombre de communication menées par an (intranet, mail DRH, Lettre amU, affiches, webinaires, tables rondes). - Intégration effective d'un module « parentalité » dans les parcours de formation managériale (oui/non – année d'activation). - Nombre de pères ayant sollicité un congé parental après la communication.	•	•	•
				•	•	•
				•	•	•

2 RENFORCER LES DISPOSITIFS RH DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

4	**Structurer l'accompagnement RH de proximité**	- Former les RH de proximité aux droits liés à la parentalité. - Accompagner les personnels dans leur parcours de parentalité (droits, démarches administratives, articulation des temps, etc.) et les conseiller sur les dispositifs existants. - Réaliser et formaliser systématiquement les deux entretiens obligatoires au retour d'un congé parental (personnel / manager / RH de proximité) : rappel institutionnel par la DRH.	- Nombre d'entretiens de retour de congé parental réalisés (1er et 2ème entretien).	•	•	•
NEW 5	**Mettre à disposition un accompagnement individuel complémentaire**	- Déployer un dispositif d'accompagnement pré et post parentalité, coaching individuel, à la demande du personnel, en complément de l'accompagnement des RH de proximité. - Communiquer sur le dispositif.	- Bilan annuel du dispositif. - Accessibilité de l'information sur le dispositif.	• •	• •	• •
6	**Étendre et systématiser les aménagements liés à la grossesse dans les parcours professionnels**	- Organiser un entretien individuel avec les RH de proximité dès la déclaration de grossesse, pour informer les agentes sur leurs droits et les possibilités d'aménagement horaires et de télétravail. - Promouvoir le télétravail à 100 % en fin de grossesse, afin de réduire les risques liés aux déplacements. - Permettre des horaires décalés (période estivale) en fonction des possibilités du service. - Offrir la possibilité d'utiliser la visioconférence pour les auditions ou réunions professionnelles pendant la grossesse.	- Nombre et part des agentes enceintes ayant bénéficié d'un entretien RH spécifique. - Taux d'agentes enceintes ayant accédé à au moins un aménagement (télétravail, horaires adaptés, visioconférence…).	• •	• •	• •
7	**Renforcer la coordination entre les services et les responsables d'équipes**	- Renforcer la coordination entre la DRH, la médecine de prévention et les managers dans l'accompagnement des situations liées à la parentalité. - Simplifier les démarches administratives pour les agents parents. - Veiller à la transmission régulière d'informations actualisées vers les services et les encadrantes et encadrants.	- Mise en place du processus de partage des informations	•	•	•
8	**Faciliter la poursuite de l'activité du service**	- Anticipation conjointe du manager et du personnel «partant». - Améliorer les conditions de départ du personnel vis-à-vis de sa charge de travail => "passage de relais" - Améliorer les conditions de « retour » du personnel = « reprise de relais » - Prévoir formation pour le personnel en cas d'évolution au sein du service durant son absence.	- Création effective d'un mode opératoire (fiche conseil) - Mise à disposition des informations pour les managers et intégration au parcours managérial.		• •	•

3	MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES SITUATIONS INDIVIDUELLES POUR UNE ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE INCLUSIVE					

9	**Promouvoir les dispositifs complémentaires mobilisables après un congé familial**	- Informer les personnels sur les droits et possibilités réglementaires de reprise aménagée après un congé familial.
		- Intégrer ces informations dans les communications existantes selon les statuts :
		  o Courriel d'information spécifique pour les E/C (CRCT ou CPP).
		  o Campagnes courriels pour les BIATSS (CET et dons de jours).
		- Sensibiliser les managers à l'existence de ces dispositifs pour faciliter leur mobilisation.
			- Fréquence annuelle de la campagne d'information.
			- Nombre de demandes de dispositifs (CRCT, CET, dons de jours).
				• •	• •	• •

10	**Mieux accompagner les personnels en situation de proche aidant**	- Informer les personnels sur l'existence et les conditions d'accès au congé de proche aidant et au congé de solidarité familiale. - Proposer un accompagnement RH individuel pour les personnels concernés (aménagement du temps de travail, télétravail, organisation de la charge). - Former les RH de proximité et sensibiliser les responsables à ces situations spécifiques pour garantir un soutien adapté.	- Nombre de personnels ayant bénéficié de dispositifs. - Nombre de communications réalisées.	• •	• •	• •
11	**Maintenir et renforcer le soutien à la parentalité porté par le SCASC**	- Pérenniser les aides existantes du SCASC : crèches, séjours, stages, prestations sociales, maintien de la communication automatisée et du conseil individuel. - Accompagner les personnels dans la mobilisation des aides ministérielles (ex. SRIAS).	- Nombre de personnels bénéficiaires par type de dispositif.	•	•	•
NEW 12	**Prendre en compte les pathologies liées aux menstruations dans l'organisation du travail**	- Faciliter les déclarations d'absence et dépôts de congés ponctuels sans préavis réglementaire. - Permettre jusqu'à 2 jours de télétravail supplémentaire/mois ou aménagements horaires sur préconisation médicale. - Garantir la confidentialité des démarches engagées. - Sensibiliser les personnels et les responsables à ces dispositifs via communication annuelle, des conférences scientifiques, et mail DRH.	- Nombre de demandes traitées (télétravail, absence, aménagement). - Nombre de communications réalisées.	• •	• •	• •
NEW 13	**Accompagner les personnels en parcours d'assistance médicale à la procréation (AMP) ou l'adoption**	- Faciliter les demandes d'absence pour AMP et adoption et garantir leur confidentialité. - Aménagement d'horaires en cas de parcours AMP et/ou adoption. - Mise en place d'un process de gestion « DRH-SUMPP » en 2026.	- Nombre de demandes par an : d'absences et d'aménagement d'horaires - Mise en place du process fin 2026.	•	• •	•

AXE 5

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Le premier Plan d'Action Égalité 2021–2024 a marqué un tournant décisif pour amU avec la création du **Service pour le Respect et l'Égalité (SpRE)** en 2022. Ce dispositif a permis de structurer l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des personnes confrontées à des situations de violences, de harcèlement ou de discrimination. **Sa spécificité tient à la constitution d'une équipe de professionnels dédiés à temps plein**. Ce modèle innovant constitue un levier structurant et une garantie de professionnalisation du traitement des situations.

Avec plus de trois années de fonctionnement, un premier bilan du SpRE a permis d'identifier des pistes d'amélioration de son organisation interne, de son articulation avec les autres services, et de sa visibilité auprès de la communauté universitaire. Le second plan s'attache à consolider ce dispositif pour renforcer encore son efficacité, sa lisibilité et son ancrage institutionnel. Par ailleurs, si certaines données sur la santé au travail sont déjà documentées dans le RSU – notamment les absences pour raison de santé, les conditions de travail déclarées, ou encore les risques professionnels – celles-ci ne permettent pas d'identifier les impacts spécifiques des violences, du harcèlement ou des discriminations sur la santé des femmes. Le second plan intègre donc une attention renforcée à ces effets différenciés. Ce point est d'autant plus justifié que les femmes représentent environ 75 % des victimes dans les saisines traitées par le SpRE depuis sa création, ce qui en fait un **enjeu structurel de santé au travail.**

En parallèle, l'université s'est dotée d'une offre de formation solide sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), les LGBTIphobies, le racisme et les discriminations. Cependant, la participation reste insuffisante, les sessions peinent à se remplir, et les publics ciblés ne sont pas toujours atteints. L'un des défis majeurs de ce nouvel axe est donc **d'inciter davantage à la formation**, de **diversifier les formats** proposés et de **mieux structurer l'offre** en fonction des profils et fonctions des personnels.

Enfin, l'université s'est engagée, en 2024, à travers la **signature de la Charte d'engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur portée par L'Autre Cercle**, à renforcer l'inclusion des diversités de genre et d'orientation. Ce plan d'action doit désormais être mis en œuvre, coordonné et évalué. Le réseau des référents et référentes égalité, en cours de structuration, constituera à cet égard un **levier clé de déploiement, d'animation et de remontée de terrain**, en lien avec les autres axes du plan.

L'axe 5 s'organise autour de **3 objectifs stratégiques, déclinés en 8 actions** :

1. Consolider et améliorer en continu le fonctionnement du SpRE, en interne comme en articulation avec les partenaires extérieurs.
2. Former et sensibiliser aux VSS, aux LGBTIphobies, au racisme, à l'antisémitisme et aux discriminations dans toutes leurs formes.
3. Assurer un accueil respectueux et inclusif des diversités de genre et d'orientation.

AXE 5 - LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS, ET LES DISCRIMINATIONS

N°	libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier 2025/26	2026/27	2027/28
1	**CONSOLIDER ET AMÉLIORER EN CONTINU LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE POUR LE RESPECT ET L'ÉGALITÉ (SpRE)**					
1	**Optimiser le fonctionnement interne du SpRE**	- Finaliser les statuts du SpRE pour clarifier son fonctionnement, ses missions, et son positionnement interne. - Repenser le COPIL SpRE (fréquence, périmètre, rôle dans le pilotage). - Planifier la formation continue de l'équipe du SpRE (droit, écoute, accompagnement, santé mentale, etc.). - Adapter les locaux aux effectifs croissants du service et à la confidentialité des missions.	- Statuts du SpRE finalisés et validés officiellement. - COPIL SpRE réorganisé. - Nombre de formations suivies par les membres du SpRE chaque année. - Adaptation des locaux effectuée.	•	•	•
2	**Renforcer les partenariats avec les structures externes**	- Finaliser la convention entre amU et les parquets de Marseille et d'Aix-en-Provence. - Renforcer la coordination avec les dispositifs externes spécialisés (Défenseur des droits, Maison de la Femme à Marseille, Maison départementale de lutte contre les discriminations). - Poursuivre et formaliser les interactions / partenariats avec les cellules de traitement des VSS des autres tutelles (CNRS, INSERM, etc.) afin de coordonner les procédures sur les dossiers communs.	- Convention parquet-amU finalisée et signée. - Nombre de structures externes partenaires mobilisées ou renforcées (Défenseur des droits, Maison de la Femme, etc.). - Nombre de partenariats actifs avec les cellules des tutelles (CNRS, INSERM…).	•	•	•
3	**Améliorer la visibilité du SpRE et la communication sur ses missions**	- Créer, dans le nouveau site institutionnel d'amU, une page internet dédiée au SpRE, avec une identité visuelle renouvelée pour améliorer sa reconnaissance et sa lisibilité. - Diffuser régulièrement des informations claires sur les missions du SpRE, les procédures de signalement, les voies d'accompagnement, et les résultats annuels. - Renforcer la communication dans les espaces fréquentés par les étudiantes, étudiants et personnels (BU, ENT, affichage sur les campus, e-learning d'accueil, etc.).	- Mise en ligne effective d'une page internet dédiée au SpRE avec contenus actualisés. - Identité visuelle (logo et éléments graphiques) mise à jour et déployée sur les supports officiels. - Publication d'un bilan annuel synthétique du SpRE, accessible aux usagers (personnels et population étudiante).	•	•	•

NEW 4	**Prendre en compte les impacts des VSS, harcèlements, et discriminations sur la santé, notamment des femmes**	- Documenter les conséquences somatiques et psychiques des VSS, harcèlements et discriminations, en croisant de manière anonymisée les données du SpRE, du SUMPP et de la DRH. - Élaborer un protocole de repérage, de prise en charge et de suivi pluridisciplinaire (SpRE, RH, SUMPP, médecine préventive) des situations ayant un impact sur la santé. - Sensibiliser les équipes de santé au travail et les responsables d'encadrement aux conséquences des violences sur la santé mentale et physique.	- Elaboration d'un protocole formalisé de coordination. - Nombre de situations ayant fait l'objet d'un suivi pluridisciplinaire SpRE–SUMPP–RH. - Nombre de personnes formées sur les liens entre violences et santé. - Existence d'un volet santé genrée intégré dans le bilan annuel du SpRE et/ou dans le RSU.	•	•	•
				•	•	•
				•	•	•
				•	•	•

2 FORMER ET SENSIBILISER AUX VSS, DISCRIMINATIONS, ET LGBTIPHOBIES

5	**Améliorer la communication institutionnelle sur les formations et actions existantes**	- Valoriser les actions phares déjà menées :
		  ○ Procès fictif organisé (et filmé) chaque année depuis 2021 par le BDE de la Faculté de Droit et de Science Politique, dans le cadre de la Semaine Nationale d'Éducation Contre le Racisme et l'Antisémitisme.
		  ○ Théâtre forum à destination de la communauté étudiante sur le sexisme et le racisme ordinaire.
		  ○ Charte d'engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur, signée avec L'Autre Cercle en octobre 2024.
		- Relancer la campagne de communication institutionnelle « Se former, c'est agir ! ».
		- Améliorer la visibilité des formations disponibles sur GEFORP via des rappels périodiques et des mises en avant ciblées par profil (managers, services, etc.).
		- Mobiliser le personnel référent égalité comme relais de communication et de mobilisation.
			- Nombre d'actions valorisées chaque année, avec précision du format (article, vidéo, extrait, interview, etc.).
			- Nombre de diffusions et supports produits dans le cadre de la campagne « Se former, c'est agir ! » (affiches, bannières, diaporamas, vidéos…).
				•	•	•

				•	•	•
6	**Augmenter le nombre de personnels formés grâce à des cibles prioritaires**	- Identifier des publics cibles prioritaires à former : personnels encadrants BIATSS et E/C et E, membres des conseils des écoles doctorales, doctorants et doctorantes, membres de la commission disciplinaire, membres de la F3SCT, etc. - Intégrer ces formations dans le parcours managérial. - Diversifier les formats proposés pour élargir les publics touchés : Sessions courtes (1h à 2h) d'introduction ou d'actualisation ; Témoignages croisés, théâtre-forum, procès fictifs, webinaires, podcasts ; e-learning. - Intégrer des thématiques peu abordées (racisme systémique, antisémitisme, discriminations croisées, handicap…) dans les contenus de formation. - Diversifier et augmenter le pool de partenaires formateurs.	- Nombre total de personnels formés par an, ventilé par catégorie cible et genre, thématiques et supports. - Intégration des formations dans le parcours managérial.	•	•	•
				•		

3	**ASSURER UN ACCUEIL RESPECTUEUX ET INCLUSIF DES DIVERSITÉS DE GENRE ET D'ORIENTATION**					
NEW **7**	**Mettre en œuvre le plan d'action issu de la charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur de L'Autre Cercle**	- Identifier les personnes et services responsables du pilotage et du suivi du plan d'action LGBT+. - Assurer une large diffusion de la charte, de ses objectifs et de son plan d'action auprès de la communauté universitaire. - Participer au baromètre national « Autre Cercle », afin de contribuer à l'évaluation collective et d'obtenir un retour d'analyse externe sur les pratiques d'amU. - Réaliser un bilan annuel du plan d'action LGBT+, diffusé à l'ensemble de la communauté d'amU.	- Nomination des personnes référentes ou responsables du suivi. - Bilan annuel du plan d'action LGBT+ rédigé et diffusé. - Participation effective au baromètre Autre Cercle.	• •	•	• •
8	**Améliorer le dispositif d'autorisation d'utilisation du prénom et de la civilité d'usage**	***Pour les personnels** : - Mieux faire connaître l'existence du dispositif et ses modalités. - Assurer un suivi annuel. - Sensibiliser les services RH et les directions aux enjeux liés à l'usage du prénom et de la civilité d'usage. ***Pour la communauté étudiante** : - Simplifier la procédure actuelle et ses modalités de mise en œuvre. - Créer une fiche pratique à diffuser auprès des scolarités, sur l'ENT et dans le guide étudiant. - Mettre en place un suivi annuel.	***Pour les personnels** : - Nombre annuel de demandes de modification du prénom et/ou de la civilité d'usage. ***Pour la communauté étudiante** : - Nombre de demandes traitées chaque année par composante. - Fiche pratique créée et disponible sur l'ENT et le guide étudiant.	• • •	• •	• •

AXE 6

ANCRER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA PRODUCTION ET LA DIFFUSION DES SAVOIRS

Si la recherche académique constitue un levier stratégique de transformation, elle peut aussi, lorsqu'elle ignore les biais structurels, contribuer à les reproduire. Intégrer la dimension de genre dans les projets, les méthodologies, les hypothèses et les outils permet d'améliorer la qualité, la pertinence et la robustesse des résultats scientifiques. Cela renforce également la responsabilité sociétale des recherches conduites au sein d'amU.

Par ailleurs, cette intégration s'inscrit dans un cadre réglementaire européen de plus en plus exigeant. Tout établissement souhaitant bénéficier des financements d'Horizon Europe doit désormais être doté d'un « Gender Equality Plan » (GEP) répondant à des critères précis. De plus, la prise en compte du genre dans le contenu des projets est désormais un critère explicite d'évaluation dans de nombreux appels à projets européens et nationaux.

Le premier Plan d'Action Égalité 2021–2024 avait posé les premiers jalons en matière de sensibilisation aux biais dans l'évaluation scientifique et de valorisation des femmes de science. Le nouveau plan s'appuie sur ces acquis pour structurer une politique plus ambitieuse et mieux coordonnée. L'objectif est double : faire progresser la prise en compte du genre dans les processus de recherche, mais aussi garantir l'équité dans l'accès aux financements et aux opportunités de carrière qui en découlent.

L'axe 6 se décline ainsi autour de **2 objectifs stratégiques** et de **7 actions** opérationnelles :

1. Intégrer la dimension de genre dans la production scientifique et les projets de recherche
2. Garantir une évaluation équitable et non biaisée dans l'attribution des financements et contrats liés à la recherche

AXE 6 – ANCRER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LA PRODUCTION ET LA DIFFUSION DES SAVOIRS

N°	libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Calendrier 2025/26	2026/27	2027/28
NEW	**INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LA PRODUCTION SCIENTIFIQUE ET LES PROJETS DE RECHERCHE**					
1	**Rendre les appels à projets plus inclusifs et exempts de biais de genre**	- Rédiger les appels à projets internes et les documents de soutien (formulaires, critères, guides) en conformité avec le guide d'amU de communication sans stéréotypes de genre. - Demander aux personnes porteuses de projets de veiller à une représentation équitable des femmes et des hommes dans les productions, équipes, et activités de recherche.	- Taux de conformité des AAP internes (et leurs documents de soutien) avec le guide de communication équitable. - Taux de conformité des projets aux consignes.	• •	• •	• •
2	**Favoriser la prise en compte du sexe et/ou du genre dans le contenu des projets**	- Introduire dans les AAP une incitation forte d'analyse du genre et/ou sexe. - Former les équipes de soutien à la recherche (ex. : Mission Europe Recherche) à l'intégration du genre et/ou sexe dans les projets. - Fournir des outils : grille d'aide à la rédaction et à l'évaluation, exemples de projets réussis (gendered innovations). - Organiser des sessions de sensibilisation et d'accompagnement pour les personnes porteuses de projets (ex. : intégration dans les séminaires de la Mission Europe pour la Recherche (MER)).	- Equipe MER formée. - Nombre de formations ou d'ateliers MER intégrant la thématique "genre et recherche". - Nombre de projets accompagnés ayant intégré la dimension sexe/genre dans leur conception ou mise en œuvre. - Création d'une base de données des projets ayant intégré le genre et/ou le sexe.	• • • •	 • • •	 • • •
3	**Encourager les laboratoires de recherche à échanger sur les enjeux du genre dans la recherche**	- Communiquer sur les initiatives de structuration autour des questions de genre dans les laboratoires. - Encourager le partage d'expériences et de bonnes pratiques. - Mobiliser les référents et référentes égalité pour relayer les informations et coordonner les remontées. - Associer la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) à un travail de veille des initiatives.	- Nombre de laboratoires ayant communiqué une initiative ou une structuration sur les thématiques de genre. - Mise en ligne d'une page dédiée à ces initiatives ou tout autre manière de visibiliser ce travail.	•	• •	• •

2 GARANTIR UNE EVALUATION EQUITABLE ET NON BIAISEE DANS L'ATTRIBUTION DES FINANCEMENTS ET CONTRATS LIES A LA RECHERCHE

4	**Sensibiliser toute personne qui porte ou évalue des projets aux biais implicites de genre**	- Proposer systématiquement une formation ou un module de sensibilisation aux biais de genre pour les personnels impliqués dans la sélection ou l'évaluation de projets financés (AAP internes).	- Nombre de formations ou sensibilisations proposées dans les AAP internes et via la MER. - Nombre de personnels participants formés ou exposés au module par an (données genrées).	•	•	•
5	**Assurer une vigilance genrée dans l'attribution des contrats doctoraux et postdoctoraux**	- Produire un état des lieux genré annuel des candidatures et sélections de contrats doctoraux et postdoctoraux. - Proposer des grilles d'évaluation à destination des équipes de recherche pour objectiver les critères de sélection.	- Nombre d'analyses genrées des dépôts et attributions de contrats publiées chaque année. - Taux de diffusion et d'utilisation des grilles d'évaluation.	•	•	•
6	**Publier un bilan genré annuel sur les lauréats et lauréates amU des appels à projets externes et internes**	- Réaliser un bilan genré des lauréats et lauréates amU des financements compétitifs internes (AMIDEX) et externes (ANR, ERC, Horizon Europe, etc.). - Diffuser ce bilan chaque année à la gouvernance et aux directions d'unités.	- Bilan produit, analysé, et diffusé chaque année à partir de 2026, ventilé par type de programme, discipline, laboratoire, statut et âge.		•	•
7	**Analyser la faisabilité d'un suivi de l'impact genré des projets de recherche sur les carrières scientifiques**	- Lancer une étude de faisabilité pour suivre l'impact des projets financés sur les carrières scientifiques, selon le genre, l'âge et le statut. - Identifier les données existantes exploitables (ex : suivi des publications, encadrements, évolutions de carrière) et les manques éventuels. - Proposer une méthodologie de suivi testable à petite échelle (pilotage sur quelques UMR volontaires).	- Réalisation du rapport de faisabilité d'ici fin 2026. - Nombre d'unités ayant participé au test de faisabilité.		•	

3. CONCLUSION

Le Plan d'Action Égalité Femmes-Hommes 2025–2028 constitue une étape décisive dans l'engagement d'Aix Marseille Université en faveur de l'égalité professionnelle. Il s'inscrit dans la continuité du plan précédent tout en marquant une réelle montée en puissance, tant par la diversité des thématiques abordées que par la précision des objectifs, des actions et des indicateurs définis.

Ce second plan ne se limite pas à reconduire des actions existantes : il s'appuie sur les retours d'expérience, les enseignements tirés de l'évaluation du plan 2021–2024, et les avancées scientifiques les plus récentes pour adapter, ajuster et renforcer les leviers d'action. Chaque axe a été repensé pour consolider les dispositifs structurants, corriger les limites identifiées et ouvrir de nouvelles perspectives – à l'image de l'intégration du genre dans la recherche ou de la transversalité renforcée des questions de santé au travail.

Son élaboration a reposé sur une méthode de travail rigoureuse et participative, mobilisant sur plus de 18 mois un large éventail de compétences au sein de groupes de travail thématiques. Cette approche a permis de co-construire une feuille de route à la fois réaliste et exigeante, dotée d'indicateurs pertinents, de grilles de suivi déjà opérationnelles, et d'un calendrier clair. La mise en œuvre du PAE 2025–2028 bénéficiera d'un pilotage renforcé, assuré par un binôme dédié (Vice-présidence et cheffe de projet), d'une coordination interservices structurée, et de l'implication active du réseau de référents et référentes, dont le rôle est désormais pleinement intégré à la dynamique du plan. Des outils de suivi ont d'ores et déjà été conçus : grilles d'évaluation, tableaux de bord, jalons semestriels et bilans annuels permettront d'assurer une évaluation rigoureuse, lisible, et continue du plan. Cette mise en œuvre s'appuiera également sur un plan de communication institutionnelle renforcé, pour mieux valoriser les actions et soutenir leur appropriation, ainsi que sur la création d'un Plan Égalité à destination de la communauté étudiante visant à identifier, structurer et valoriser les actions qui lui sont dédiées.

Ce document ne constitue pas une fin en soi, mais une feuille de route évolutive, conçue pour s'adapter aux besoins du terrain, aux attentes de la communauté universitaire, et aux exigences de transformation durable qui s'imposent désormais à tout établissement d'enseignement supérieur. En affirmant cette ambition avec méthode et détermination, amU réaffirme son engagement à faire de l'égalité une réalité vécue, et non simplement déclarée.

Éric Berton
Président d'Aix Marseille Université



NOTES