

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



IMT Mines Alès assure à tous son personnel et ses élèves une équité quel que soit le genre



Quelques chiffres clés de 2019

Parmi nos élèves ingénieurs **29%** sont des femmes

Parmi le personnel fonctionnaire ou contractuels, **44%** sont des femmes

Parmi les 85 enseignants chercheurs, **27%** sont des femmes

Parmi les 44 enseignants chercheurs habilités à diriger les recherches (HDR), **32%** sont des femmes

En décembre IMT Mines Alès était présente aux « **Elles de la science** » au Muséum d'histoire naturelle de Nîmes avec Nathalie AZÉMA et Anne-Sophie CARO-BRETELLE, chercheuses pour partager leurs expériences de vie et leurs métiers



ODD : 5 EGALITÉ ENTRE LES SEXES



A. Politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au 31 Décembre 2019, parmi les personnels fonctionnaires ou contractuels école, la part de femmes est de 44% globalement. Par catégorie :

- ▶ 54% pour la catégorie C
- ▶ 69% pour la catégorie B
- ▶ 37% pour la catégorie A (cadres intermédiaires)
- ▶ 28% pour la catégorie A+ (cadres supérieurs)

Parmi les 85 enseignants chercheurs, 27% sont des femmes (23),

- ▶ Pour le personnel habilité à diriger les recherches, parmi les 44 HDR, 32% sont des femmes (soit 14)

Parmi les étudiants, la part de femmes est de 29%, ce qui est faible mais néanmoins légèrement supérieur à la moyenne nationale constatée en écoles d'ingénieur.

IMT Mines Alès était présente aux **Elles de la science** au Muséum d'histoire naturelle de Nîmes avec Nathalie AZÉMA et Anne-Sophie CARO-BRETELLE, chercheuses pour partager leurs expériences de vie et leurs métiers

Face à ces constats, la **politique de l'école en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** a été officialisée par la communication d'une **charte** « égalité hommes-femmes », qui comporte les objectifs suivants :

- ▶ Nommer une personne référente qui coordonne et **favorise les actions en faveur de l'égalité** entre les femmes et les hommes : cette personne a été nommée ;
- ▶ Utiliser des **outils de communication** non sexistes, non discriminants, non stéréotypés : des recommandations rédactionnelles ont été diffusées au personnel en ce sens ;
- ▶ Faire et diffuser un **état des lieux statistique sexué** : cet état des lieux est effectué annuelle via le « bilan social » qui est discuté avec les organisations syndicales ;
- ▶ Organiser des **actions de sensibilisation** à l'égalité Femmes/Hommes auprès des étudiants comme du personnel : plusieurs actions sont menées en ce sens (cf. infra) ;
- ▶ **Prévenir toute forme de violence et de harcèlement** : des actions de formation ainsi que des mécanismes de prévention ont été mis en place.

En 2019, IMT Mines Alès conduit un programme sur la prévention des RPS pour le personnel et les managers avec un module de formation : « **Comprendre le lien entre risque psycho social et violence (violence interne et externe). Comprendre les problématiques de harcèlement moral et sexuel et savoir les identifier** ».

Depuis 2009, l'IMT intègre la question de l'**équité de rémunération** entre les femmes et les hommes dans sa politique salariale. Cela a permis de mettre en place un accompagnement dans les situations salariales nécessitant un rattrapage salarial depuis plusieurs années, en complément du dispositif classique. Dans le cadre du bilan social annuel de l'IMT, l'école suit avec attention la répartition sexuée dans les différents métiers.

En application de sa politique et de la charte susmentionnée, l'école a mis en place un groupe de travail constitué d'étudiants, de membres du personnel et d'acteurs extérieurs pour travailler sur une feuille pour promouvoir la parité et le métier d'ingénieur auprès des jeunes filles :

- ▶ S'assurer que nos processus de sélections offrent autant de chances aux femmes qu'aux hommes, qu'il s'agisse de nos élèves ou de nos collaborateurs
- ▶ Féminiser les jurys de recrutements
- ▶ Mettre en place une démarche exemplaire au sein de l'école pour augmenter la présence de femmes notamment dans le jury des missions et les différentes manifestations destinées aux étudiants
- ▶ Employer des principes de communication écrite qui respectent une représentation égale des femmes et des hommes (cf. infra)
- ▶ Développer, dans les rapports de projets de fin d'études, un chapitre sur la politique d'égalité femmes-hommes observée dans l'entreprise
- ▶ Faire évoluer le bilan social pour développer sa partie relative à l'égalité entre les femmes et les hommes
- ▶ Promouvoir les sciences et le métier d'ingénieur dans les lycées du territoire, au besoin en insistant sur leur intérêt aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- ▶ Créer un programme d'accompagnement à l'innovation « Entreprendre au féminin ». Cette opération fondée sur le savoir-faire des programmes TechTheFutur (cf. ODD9 C.2.1) développés depuis 2017 par IMT Mines Alès, a vocation à associer des étudiants et des coaches à des porteuses de projets, start-up ou PME. Les élèves de plusieurs lycées et des partenaires industriels pourraient par ailleurs être mobilisés.
- ▶ Créer sur le site Internet de l'école une partie consacrée à la valorisation du métier d'ingénieur au féminin avec des témoignages d'ingénieures.
- ▶ Envisager la création d'un événement annuel au sein de l'école pour permettre aux étudiantes et aux ingénieures de se rencontrer (événement convivial, conférences, ateliers thématiques autour du recrutement et du management, etc.)

En matière de communication, l'école a récemment acté sa volonté de **favoriser la représentation égale des femmes et des hommes dans le langage écrit**, sans pour autant complexifier à outrance la rédaction. La communication institutionnelle de l'école respecte les préconisations de la directive du 1^{er} ministre relative aux textes officiels (https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036068906) : privilégier l'emploi des mots épicènes (dont la forme ne varie pas selon le genre ; ex : « élève ») ou des mots englobants (ex : « corps professoral ») ou à défaut usage du féminin et du masculin par la double flexion (ex : « le candidat ou la candidate »), pas d'utilisation du point médian, accord en genre des noms de fonctions, grades, métiers et titres (ex : « professeure, présidente, chercheuse... »).

Enfin, il convient de rappeler que l'IMT et chacune des écoles appliquent les dispositions législatives et réglementaires en matière de **congés maternité, paternité et parental**.

B. Actions étudiantes

En termes **d'initiatives étudiantes**, il est à noter qu'**Ingénieurs Sans Frontières Alès a mis en place un pôle « FeminISF »**, qui a pour objectif de faire progresser la réflexion collective concernant la sous-représentation des femmes dans le milieu de l'ingénierie et de combattre le sexisme dans ce milieu. Le groupe est mixte et organise des débats, conférences et autres ateliers plus originaux (expositions, micro-trottoir...) pour réfléchir ensemble sur ces sujets importants. En 2019 des invitations à participer à des marches contre les violences sexistes ont été lancées notamment via le Facebook dédié (<https://www.facebook.com/ISFAles>).