

Erasmus+

Programme de l'Union européenne pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport en Europe

Capacity Building In Higher Education (CBHE)

Projet WE4LEAD

Women's Empowerment for LEADership and Equity in Higher Education Institutions



OBJECTIF

Augmenter l'accès des femmes aux poste décisionnels les plus élevés afin de contribuer à une gouvernance et une gestion des établissements d'enseignement supérieur pleinement inclusives

mars 2023 - février 2026

PARTENAIRES

- **Algérie:** Université de Constantine 3 (UC3), Université de Mostaganem (UMAB)
- **Liban:** Université Libanaise (UL, Co-porteur), Université Antonine (UA)
- **Tunisie:** Université de Tunis El Manar (UTM), Université de Sousse (Uso)
- **Espagne:** Universidad Autónoma de Madrid (UAM)
- **France:** Aix-Marseille Université (AMU, Coordinateur)
- **Italie:** Université degli Studi di Roma la Sapienza (SUR)

Partenaire associé: Réseau Francophone des Femmes Responsables dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (RESUFF)

FINANCEMENT

794 764 € par l'Union Européenne / 108 471 € AMU + 10% de co-financement par chaque partenaire



6 pays du
pourtour
méditerranéen

9
universités

WE4LEAD

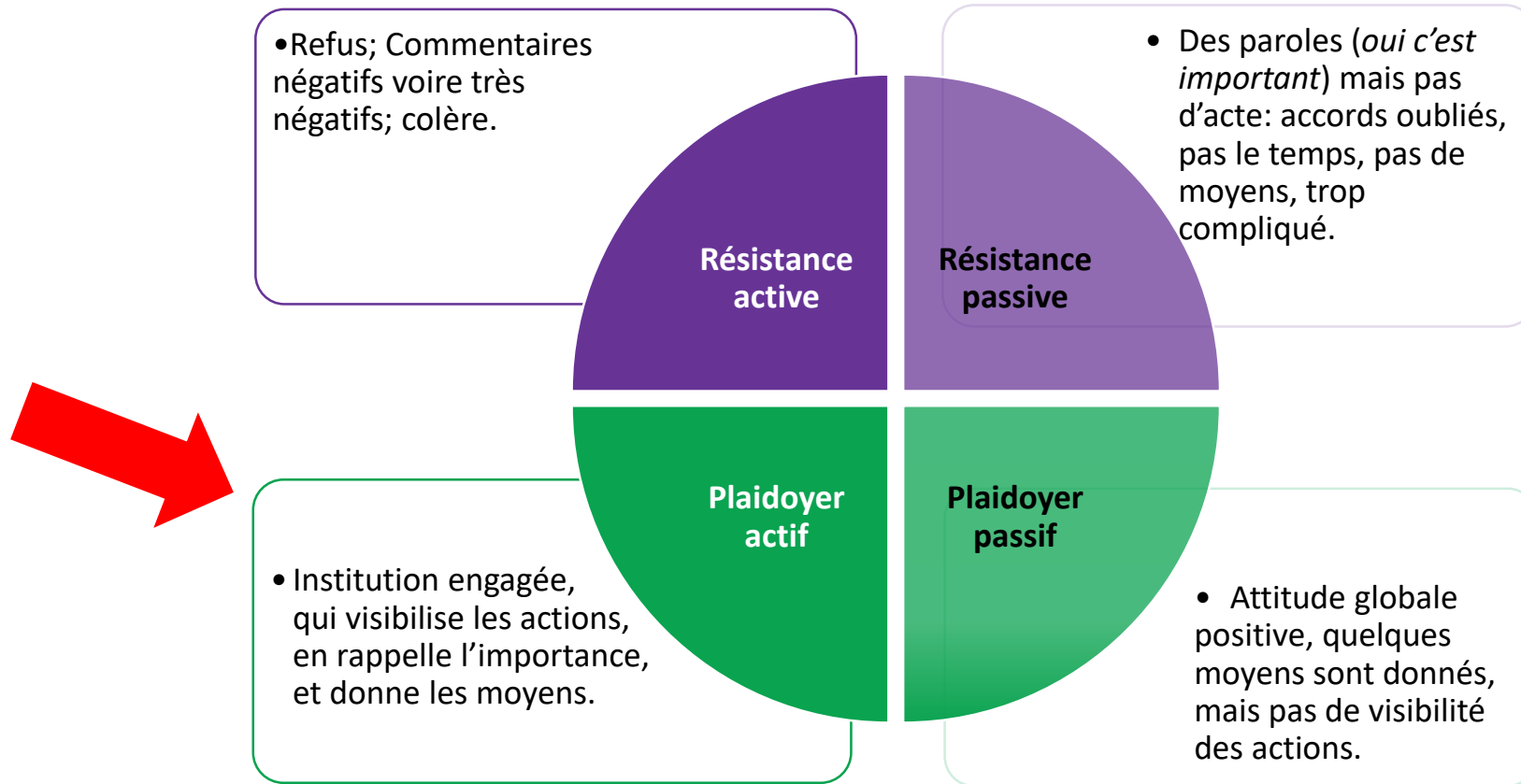
Une aventure inter-universitaire, inter-culturelle et humaine
pour des actions concrètes et communes en faveur de l'égalité femmes-hommes

4 éléments clés à l'origine du projet

- **Consortium Téthys:** espace structurant de collaborations et de co-construction.
- **La Direction des Relations Internationales**
- **Union européenne:** politique proactive vis-à-vis de l'Égalité femmes-hommes
- **La gouvernance d'AMU:** leader en termes de cadre institutionnel, d'expertise et de dispositifs mis en place.

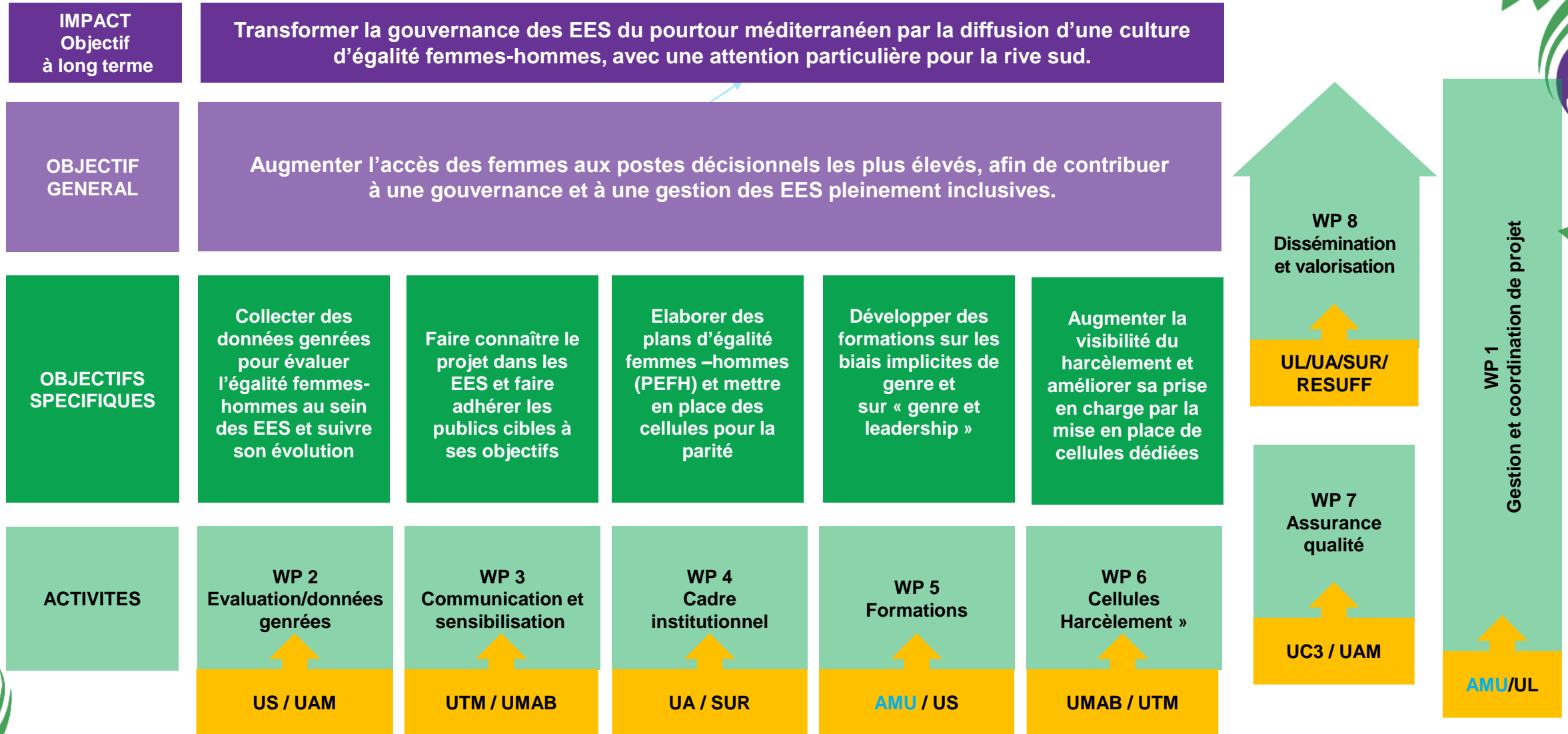


Equipe de coordination, Sousse, juillet 2023



Catégories de résistance extraites du rapport FESTA

https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/online_library/tools/FESTA_Handbook_of_organizational_change.pdf



WE4LEAD: 34 livrables à produire ! Quelques exemples....

Outils

- Manuel des données genrées (institutionnalisation de la collecte des données, indicateurs de parité).
- Tableau de bord interactif : état des lieux, comparaisons inter-établissements, évolutions.

Guides

- Cellules de signalement performantes
- Rédaction d'un plan égalité femmes-hommes
- Mise en place et fonctionnement de cellules parité

Formations

- Sensibilisation des jurys aux influences des biais de genre
- Mentorat
- Recrutement actif
- MOOC sur le harcèlement à caractère sexuel

Tous les livrables sont conçus pour être utilisés par les partenaires de WE4LEAD mais aussi, plus largement, par tout EES.

12 livrables produits !

Project: 101082781 - WE4LEAD — ERASMUS-EDU-2022-CBHE Women Empowerment for LEADership and Equity in Higher Education Institutit

Glass Ceiling Index

Définition et calcul

Indice résultant de la comparaison entre la proportion des femmes parmi les trois catégories permanentes avec cette proportion sur la catégorie la plus haute (A).

La valeur de référence indiquant égalité doit être égale à 1, mais l'indice peut varier entre 0 et l'infini

La formation de WE4LEAD

« recrutements et promotions sans stéréotypes de genre »

TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION 3
- 1.1. CONTEXTE SCIENTIFIQUE 4
- 1.2. OBJECTIFS ET FORMATS DE LA FORMATION 7
- 1.3. DEVELOPPEMENT ET DISSEMINATION DE LA FORMATION 7
- 1.4. PUBLICS CIBLES 7
- 1.5. RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE DES FORMATIONS 7
2. CONTENU DE LA FORMATION 9
- 2.1. FORMAT COURT : « SENSIBILISATION AUX BIAIS DE GENRE » 9
 - 2.1.1. Le protocole de l'action de sensibilisation 9
 - 2.1.2. Les outils du dispositif de sensibilisation 9
 - 2.1.2.1. Fiches statistiques : Outils 1 et 4 9
 - Contenu
 - Objectifs
 - 2.1.2.2. Test des associations implicites (IAT) : Outil 2 13
 - Principe général du test
 - Objectifs du test dans le cadre du dispositif de sensibilisation des jurys
 - Passage de l'IAT par les membres du jury
 - Recommandations pour l'utilisation de l'IAT dans le cadre de l'action de sensibilisation
 - 2.1.2.3. Vidéos et diaporamas audios animés : Outil 3 14
 - Contenu
 - Objectifs
 - Conditions de visionnage
 - Choix des supports
 - 2.1.3. Procédure de mise en place et de suivi de l'action de sensibilisation 15
 - 2.1.3.1. Mise en place 15
 - Préparation en amont
 - Accompagnement des jurys pendant l'action de sensibilisation
 - 2.1.3.2. Suivi 16
 - Indicateurs de participation
 - Indicateurs de résultats
 - 2.1.4. Recommandations 16
 - 2.1.4.1. Une équipe dédiée et formée
 - 2.1.4.2. Variété et adaptation des supports
 - 2.1.4.3. Résister aux résistances
 - 2.1.5. Liste récapitulative des documents téléchargeables sur le site web de WE4LEAD
- 2.2. FORMAT LONG : « FORMATION AUX BIAIS DE GENRE » 17
 - 2.2.1. Présentation générale
 - 2.2.2. Avantages du format long
 - 2.2.3. Plan détaillé
 - 2.2.4. Recommandations pour dispenser la formation
 - 2.2.5. Suivi

- 3. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 22
- 4. ANNEXES 22

La formation de WE4LEAD

« Genre et leadership »

1. INTRODUCTION 3
- 1.1. Contexte scientifique 4
- 1.2. Objectifs de la formation 7
- 1.3. Développement et dissémination de la formation 7
- 1.4. Publics cibles 7
- 1.5. Description de la Formation : Durée et Modalités 8
2. CONTENU DE LA FORMATION 9
- 2.1. Le mentorat 9
 - 2.1.1. Présentation générale du mentorat 9
 - 2.1.2. Structure du programme 11
 - 2.1.2.1. Rencontres régulières en tête-à-tête 13
 - 2.1.2.2. Cercles de mentorat 13
 - 2.1.2.3. Ateliers de développement de carrière 13
 - 2.1.3. Participants et processus d'appariement 14
 - 2.1.3.1. Le/ la mentor.e 14
 - 2.1.3.2. La mentorée 15
 - 2.1.3.3. Mise en place de la correspondance mentor.e-mentorée 15
 - 2.1.4. Évaluation et suivi 15
 - 2.1.5. Recommandations 16
 - 2.1.5.1. Sélection des mentor.e.s et des mentorées 16
 - 2.1.5.2. Formation des mentor.e.s 17
- 2.2. Le recrutement actif 17
 - 2.2.1. Concept du « recrutement actif » et son importance 17
 - 2.2.2. Mise en œuvre du recrutement actif 18
 - 2.2.2.1. L'annonce du poste 18
 - 2.2.2.2. Responsabilité du recrutement actif 19
 - 2.2.2.3. Prise de contact avec les candidates potentielles 19
 - 2.2.2.4. La discussion de recrutement 20
 - 2.2.3. Suivi et évaluation 20
 - 2.2.4. Recommandations 21
 - 2.2.4.1. Engagement de la haute direction/ Gouvernance 21
 - 2.2.4.2. Formation du personnel 21
 - 2.2.4.3. Bases de données 21

- 3. ANNEXES 22

Annexe 1 : Exemple de charte de mentorat
 Annexe 2 : Exemple de fiche d'action d'un programme de mentorat
 Annexe 3 : Exemple de documentation des mesures dans le recrutement actif

WE4LEAD: L'équipe d'AMU

Coordination des WP

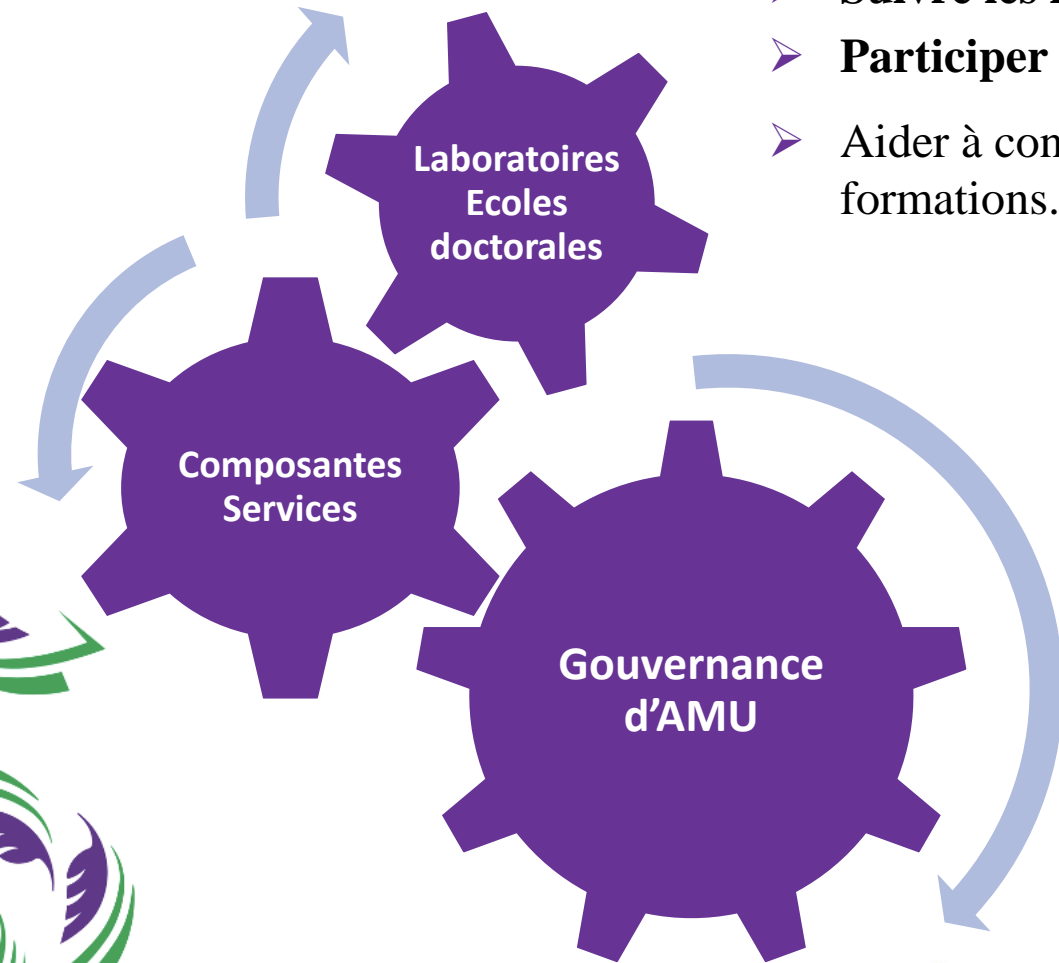
- **Isabelle Régner**, VP Egalité Femmes-Hommes: Coordinatrice – Leadership & Contenu; WP5 Formation
- **Simona Chytilova**: Chargée de projet – Coordination & Gestion (WP1), Assurance Qualité (WP7)
- **Anais Escanes**, Chargée de l'analyse de données RH: WP2 Evaluation et Données Générées
- **Clara Bufi**, Directrice Communication et son équipe: WP3 Communication, Sensibilisation & WP8 Dissémination
- **Véronique Mariano Goulart**, Responsable Plan égalité d'AMU: WP4 Cadre institutionnel
- **Amélie Samba**, Directrice du SPRE: WP6 Cellules contre le harcèlement

Formateurs et formatrices

- **Carine Bauer**, Directrice du Service de Formation Professionnelle Continue
- **Stéphane Labat**, MCF Physique, référent égalité femmes hommes en charge de la sensibilisation des comités de sélection
- **Maria Maestracci**, Ingénieure en conseil développement de formations et de compétences, Service de formation professionnelle
- **Magalie Ochs**, MCF HDR Informatique, référente égalité femmes hommes en charge des outils de sensibilisation et des indices de parité
- **Magali Putero**, PR Physique, référente égalité femmes hommes du Secteur Sciences et Technologie, en charge de la sensibilisation des comités de sélection
- **Isabelle Régner**, PR Psychologie Sociale

La réussite du projet WE4LEAD

- **Promouvoir et mettre en place les actions** (e.g., mentorat, recrutement actif).
- **Suivre les formations.**
- **Participer** aux campagnes de sensibilisation au harcèlement à caractère sexuel.
- Aider à constituer un **pool de formateurs et formatrices** pour pérenniser les formations.
- Aider à constituer un **groupe informel et pluridisciplinaire d'expert.e.s spécialisé.e.s** : conseils sur prise en compte de la dimension "genre" dans les projets de recherche.
- **Utiliser les indicateurs de parité**: réaliser un bilan annuel de la situation femmes-hommes dans son laboratoire/service/département, etc.
- **Participer à nos demandes** d'évaluation d'action, de formation et/ou d'évènement.



Signature de la charte d'engagement !